

## **Jaarplan voor het schooljaar 2011 – 2012**

Dit jaarplan vindt zijn oorsprong in het schoolplan 2011 – 2015. Daarin staan de beleidsvoornemens voor de komende vier jaren bij de verschillende beleidsterreinen. Op dit moment wordt dit schoolplan op onderdelen herzien. Dit in verband met een heroriëntatie op de strategie van de school. De beleidsvoornemens, die daar voor komend schooljaar staan aangegeven, worden in dit jaarplan verder uitgewerkt. Dit om voor 2011-2012 een concreet en helder jaarplan te hebben.

### **Onderwijs**

- **Invoering spellingleergang “Ik spel wel”**

Doel: eind schooljaar 2013-2014 wordt met de dan schoolbreed ingevoerde methode van “ik spel wel” tegemoet gekomen aan de leerbehoefte van ieder kind, waardoor de spellingsresultaten op individueel niveau en op groepsniveau toenemen. De mate waarin verschilt per kind en per groep.

In het schooljaar 2011-2012 vindt een introductie plaats van de werkwijze van de methode (studiedag olv de CED-groep)

Middels collegiale consultatie en themabijeenkomsten wordt de methode in de stamgroepen ingevoerd. Hierbij wordt de methode volledig ingevoerd van groep 3 t/m 6. In groep 7 alleen voor leerlingen met een aparte leerlijn (aansluitend bij de methodiek van Jose Schraven). Groep 8 hanteert de “oude” werkwijze. Alle leerkrachten volgen de scholing.

Aan het eind van het schooljaar (juni 2012) vindt een evaluatie van dit eerste jaar plaats. De evaluatie levert input op om in 2012-2013 mee verder te gaan.

In 2012-2013 wordt de methode in groep 3 t/m 7 gehanteerd.

In 2013-2014 wordt de methode in groep 3 t/m 8 gehanteerd.

- **1-zorgroute (1<sup>e</sup> jaar)**

Doel: Het doelgericht werken met de Jenaplan 1-zorgroute (zie boekje Jenaplan routeboek groepszorg) . Hierbij wordt tegemoet gekomen aan de onderwijs- en begeleidingsbehoeften van de kinderen.

De adviesorganisatie Jenaplan Advies & Scholing (JAS) gaat ons bij dit traject begeleiden. Het zorgteam van de school, te weten de directeur en de intern begeleider worden vier dagdelen begeleid en er zijn gedurende het schooljaar vier dagdelen scholing voor het gehele team. Tenslotte is er een dagdeel observatie en coaching voor de IB-er en enkele dagdelen observatie en coaching van de stamgroepleiders.

Bij het gehele traject fungeren de Jenaplankernkwaliteiten als referentiekader en worden daar steeds concrete en direct toepasbare activiteiten en werkvormen aan gekoppeld (zie boekje Jenaplan routeboek groepszorg).

- **Trendanalyses toetsresultaten**

Doel: Directie, IB-er en stamgroepleiders zijn bekwaam in het analyseren van de toetsresultaten en de trends hierin. En het verbinden van vervolgacties hieraan. Acties gericht op leerlingniveau, groepsniveau en schoolniveau.

Twee keer per schooljaar, in de periode januari/februari en in de periode mei/juni worden de methodeonafhankelijke toetsen voor deze basisvaardigheden afgenomen. Na het invoeren van de resultaten door de stamgroepleiders in Parnassys, ons administratieprogramma, worden door de intern begeleider in samenwerking met de directeur de resultaten in kaart gebracht. De verschillende overzichten uit Parnassys zijn hierbij de basis. Hierbij gaat het om niveauoverzichten (A- t/m E-

niveau) per leerjaar, maar ook per stamgroep. Ook is er een overzicht met alle gemiddelde vaardigheidsscores.

De overzichten worden tijdens een bouwoverleg besproken en er wordt gekeken of er voor bepaalde basisvaardigheden en/of voor bepaalde groepen kinderen extra acties nodig zijn. Over deze acties worden afspraken gemaakt.

## **Personele zaken**

- **Meerjaren formatieplan actualiseren**

Doel:

In maart 2012 ligt er een geactualiseerd meerjaren formatieplan, waarin de inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn uitgaande van de op dat moment bekende cijfers en prognoses.

Het doel van het meerjaren formatieplan is tweeledig:

- Het in balans brengen van de personele uitgaven met de personele bekostiging van de overheid.
- Het komen tot een verantwoorde verdeling van taken van het in de formatie opgenomen personeel.

In de maanden januari / februari wordt het meerjaren formatieplan aangepast aan de situatie van dat moment. Belangrijke elementen daarbij zijn de leerlingenaantallen en de prognoses van toekomstige leerlingenaantallen, de daarop gebaseerde bekostiging van de overheid en de feitelijke formatie van dat moment. Toekomstige personele ontwikkelingen worden zo goed mogelijk in beeld gebracht. In de maand maart kan het bestuur op basis van deze gegevens bepaalde keuzes maken (bv. over het in de rddf plaatsen van personeel en/of het daadwerkelijk ontslaan van personeel dat al eerder in de rddf geplaatst is). In april wordt het meerjaren formatieplan voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR voor instemming.

- **Persoonlijke ontwikkeling teamleden**

Doel: De kwaliteit van ons onderwijzend personeel sluit aan bij de onderwijskundige ontwikkelingen binnen de school.

Dat vraagt een continue proces van scholing en ontwikkeling. Dit gebeurt door scholing op teamniveau (zie Onderwijs), maar ook de individuele ontwikkeling van elk teamlid (persoonlijke ontwikkelingsplannen) is daarbij belangrijk.

In de eerste helft van het schooljaar 2011-2012 vinden met alle teamleden voortgangsgesprekken plaats over de persoonlijke ontwikkelingsplannen. Hierbij is de samenhang met het bekwaamheidsdossier een extra aandachtspunt.

- **Uitbreiden LB-functies**

Doel: In 2014 40 % aan fte's van onze personele formatie in een LB-functie benoemd gerelateerd aan het gemiddeld aantal leerlingen op lange termijn.

In 2011-2012 zal het aantal leerlingen worden vastgesteld op basis waarvan het aantal FTE's wordt bepaald en hieraan wordt een plan van invoering gekoppeld. Dit plan wordt in maart 2012 in het bestuur en de MR vastgesteld.

- **Risico-inventarisatie & Evaluatie**

Doel: De verbeterpunten op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn in kaart gebracht en door middel van een plan van aanpak worden deze verbeterpunten de komende jaren doorgevoerd.

Bij onze arbodienst, de ARBO Unie, wordt ondersteuning gevraagd voor het uitvoeren van de RI & E. Het overgrote deel van dit onderzoek bestaat uit digitale vragenlijsten, die door verschillende medewerkers ingevuld dienen te worden. Vervolgens worden de uitkomsten van deze vragenlijsten uit in een overzicht van allerlei aandachtspunten (verbeterpunten). Hieruit worden vervolgens keuzes gemaakt, die in een Plan van Aanpak opgenomen worden. In dit Plan van Aanpak wordt ook aangegeven wanneer de verbeterpunten afgerond zullen zijn.

### **Kwaliteitszorg**

Doel: Het systematisch werken aan de kwaliteit van ons onderwijs en de school als organisatie.

- **Ouderpanels**

De werkgroep Ouderpanel gaat ook komend schooljaar weer twee ouderpanels organiseren. Eerst wordt door een digitale vragenlijst onder alle ouders hun mening over een onderwerp gevraagd en vervolgens praten we op een avond met een kleine groep ouders verder over de uitkomsten van die vragenlijst. Aan het eind van die avond worden mogelijke verbeterpunten geformuleerd. De onderwerpen van komend schooljaar worden aan het begin van het schooljaar bepaald.

- **Vragenlijst kinderen**

Dit schooljaar (voorjaar 2012) wordt door middel van een vragenlijst, die we de kinderen van groep 5 t/m 8 laten invullen, de mening van de kinderen gevraagd over de school. De vragen richten zich op de school als geheel, maar ook over hoe zij het onderwijs ervaren in hun groep en over hun relatie met de stamgroepleider. De uitkomsten van deze vragenlijst worden in het team en de nog op te richten Kinderraad besproken. Deze uitkomsten kunnen aanleiding zijn tot aanpassingen /verbeteringen van bepaalde zaken.

### **Organisatie**

- **Uitbouwen managementrapportage**

De ingevoerde managementrapportage (2010-2011) wordt in het schooljaar 2011-2012 4 keer ingevuld en besproken. Op basis van de ervaringen wordt deze rapportage in dit schooljaar verder verfijnd. Aan het eind van het schooljaar wordt de definitieve managementrapportage ingevoerd en vanaf 2012-2013 als standaard gebruikt binnen het bestuur (uitvoerend en toezichhoudend).

- **Invoeren scheiding bestuur en toezicht**

In november 2011 wordt de code goed bestuur vastgesteld. In aansluiting daarop is de scheiding bestuur en toezicht in een startnotitie uitgewerkt. Hierin is ook de positie van de directeur opgenomen. Dit is van belang om de profielschets voor de nieuwe directeur op te kunnen stellen.

- **Opstellen beleidsplan Brede School**

In december 2010 is het beleidsplan Brede School vastgesteld. Dit plan maakt vervolgens onderdeel uit van het schoolplan.

- **Opzetten Kinderraad**

Doel: De kinderen laten participeren in de organisatie van de school en burgerschapsvaardigheden bijbrengen.

Tijdens het schooljaar 2010-2011 heeft een stagiair op onze school (Tom van den Berg) in het kader van z'n studie een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van een Kinderraad. Dat heeft ons veel informatie opgeleverd wat er komt kijken bij het opzetten van een dergelijk orgaan. In de periode oktober – november worden de kinderen geïnformeerd over de Kinderraad en hoe we die gaan opzetten. Een teamlid zal deze Kinderraad gaan begeleiden. Het is de bedoeling dat deze raad ongeveer 5x per jaar bijeenkomt en allerlei onderwerpen met elkaar gaat bespreken, waar de raadsleden ook eerst met de andere kinderen over gesproken hebben in een klassenvergadering.

### **Financiën**

- **Bijstellen (meerjaren-)begroting**

Doel: er wordt een sluitende jaarbegroting voor 2012 vastgesteld.

In de maand november wordt de begroting voor het komende kalenderjaar vastgesteld. De conceptbegroting wordt door het Onderwijsbureau Meppel aangeleverd. De directie controleert deze en past hem waar nodig aan. Hierbij wordt ook de investeringsbegroting voor de komende jaren geactualiseerd. Tenslotte wordt de begroting ter vaststelling aan het bestuur aangeboden.

### **Gebouw en terrein**

- **Groot onderhoud**

Doel: Een verzorgd en goed onderhouden schoolgebouw.

Op basis van een schouw van het gebouw, die uitgevoerd wordt door een medewerker van het Onderwijsbureau Meppel, is de rode onderhoudsmap in oktober 2010 geactualiseerd. Op basis van deze map plannen wij het groot onderhoud aan het gebouw. Ook staat daarin aangegeven of er aanvragen richting de gemeente moeten worden gedaan in verband met onderhoud.

In de planning staan:

- Het vervangen van de schoonloopmat bij de hoofdingang.
- Het opnieuw inrichten van de teamkamer als directiekamer.

- **Buitenschilderwerk**

Doel: Een verzorgde en goed onderhouden aanblik van de school.

Ook dit jaar wordt er weer een deel van het meerjaren onderhoudsschilderplan uitgevoerd, wat we hebben opgesteld voor de buitenkant van de school.

- **Keuring speeltoestellen**

Doel: Het hebben van veilige speeltoestellen op ons terrein.

Er zal een bedrijf gevraagd worden om een keuring uit te voeren van alle speeltoestellen op ons schoolterrein. Op basis van de uitkomsten van deze keuring zal er onderhoud plaatsvinden.

- **Gebruik overige ruimten**

Doel: Er wordt doelmatig gebruik van de ruimten gemaakt, die beschikbaar zijn naast de groepsruimten.

Door de daling van het leerlingaantal worden niet alle lokalen meer gebruikt als groepsruimte. Met ingang van het nieuwe schooljaar worden enkele ruimten voor een ander doel gebruikt. Belangrijkste veranderingen in de indeling zijn:

- Koppel gaat voor de peuteropvang en de bso (Kiddo's) het eerste lokaal bij de onderbouwingang gebruiken.
- Het voormalige bso-lokaal wordt multifunctioneel lokaal. In de loop van het schooljaar gaan we beslissen waar dit lokaal zoal voor gebruikt gaat worden.
- Het voormalige lokaal Berenland wordt teamruimte.
- De voormalige teamruimte wordt directiekamer.
- De voormalige directiekamer wordt extra spreekkamer.