

JAARPLAN Schoolbestuur “t Hoge Land 2010-2011

Inleiding.

In dit jaarplan beschrijven wij de voornemens en doelen die we willen realiseren in het schooljaar 2010-2011.

Jenaplanschool 't Hoge Land is dé school van keuze voor ouders die achter de uitgangspunten van het Jenaplan-principe staan met als streven het 'afleveren van':

- sociaal emotioneel gebalanceerde leerlingen
- ruimdenkende, creatieve, wereld georiënteerde burgers
- goede schoolprestaties, die ook op middelbaar, HBO en universitair niveau nog merkbaar/herkenbaar zijn
- kinderen die in een leer- en leefgemeenschap hun bijdrage leveren

Dit betekent dat de school zich als Jenaplanschool op een positieve manier profileert. Dit blijkt uit onder meer uit een stabilisering van het leerlingenaantal op middellange termijn op 180 leerlingen, en de regelmatig georganiseerde activiteiten die passen bij het karakter van de school en pr naar buiten.

Een leerlingenaantal van 180 betekent een ombuiging van de enkele jaren terug ingezette dalende trend. Het bestuur streeft een situatie na waarbij er in het schooljaar 2011 -2012 weer sprake is van 2 onderbouwgroepen. Ook meer zij-instromers zijn nodig om de ontstane tekorten in balans te brengen. Voor beide doelen zijn extra inspanningen noodzakelijk.

Dit jaarplan beschrijft de te behalen doelstellingen voor schooljaar 2010-2011. Het jaarplan 2010 -2011 van directie en team sluit hier op aan.

1- Samenwerking en procedures

Visie en doelstelling

Een optimale samenwerking tussen directie en bestuur in hun gezamenlijke verantwoordelijkheid is voorwaarde voor een goed functioneren van de school. Bestuur en directie zijn gebaat bij heldere afspraken, gedeelde doelen en eenduidige procedures. De doelstelling van het bestuur is:

- Verder verhelderen van de rol- en taakverdeling tussen directie en bestuur.
- Het verder eenduidig vastleggen en bewaken van interne procedures, onder andere op het gebied van aanstellingen/verlengingen, verwijderingsprocedures, zorg ed.
- Stroomlijnen van vergaderingen en besluiten door afstemming bij voorbereiding en taakverdeling binnen het bestuur en directie
- MR informeren over de bestuursagenda
- Komen tot een duurzaam prettige samenwerking tussen de betrokkenen van alle geledingen
- Realisatie code goed bestuur
- Managementstatuut en huishoudelijk reglement worden waar nodig bijgesteld. Er is een bezinning op wat het betekent om 'bestuur op afstand' vorm te geven als eenpitter. Consequenties en voorbereidingen worden getroffen om wet code goed bestuur vorm te geven.

Bestuursleden worden aangesteld voor een periode van 4 jaar. Verlenging is mogelijk. Het beeld is als volgt:

	Vanaf	Einde formele termijn
Henk Liefink	2005	2013
Marian Koolhaas	2007	2011
Monique Horowitz	2007	2011
Paul van Halem	2008	2012
Hans Bakhuizen	2008	2012

Het einde van de formele termijn betekent niet automatisch het einde van de zittingsperiode, want verlenging is mogelijk. Uitbreiding van het bestuur wordt op korte termijn niet als wenselijk gezien. Het bestuur spreekt de wens uit dat een toekomstige vacature bij voorkeur ingevuld wordt door iemand van buiten de school.

De managementrapportage, waarin de directie zich verantwoord en inzage geeft in de stand van zaken van de school, is een goed hulpmiddel. Het wordt voortgezet, waar nodig aangescherpt en uitgebreid, mede als middel om het besturen op afstand verder vorm te geven. De volgende onderdelen komen in de rapportage in elk geval in voor:

- Leerprestaties ("opbrengsten") voor rekenen & wiskunde, taal en (begrijpend) lezen op basis van de vooraf vastgestelde vaardigheidsscores (boven de streefnorm)
- De genomen acties indien de actuele scores op of onder de wenselijke streefnorm liggen
- De ontwikkeling van het leerlingenaantal en acties voor meer leerlingen (onder andere "PR") binnen school en opvang (peuters en BSO)
- Deelname (kwantitatief) en realisatie peuteropvang, BSO en overige activiteiten brede school
- Financiën en middelen
- Personeel en organisatie
- Communicatie met ouders

Het bestuur werkt met een vaste jaarkalender, waarin de te nemen terugkerende besluiten gepland zijn.

2- De brede school ontwikkeling

Visie en doelstelling

De Jenaplanschool is een ondernemende brede school, werkend vanuit Jenaplanconcept, met een breed aanbod voor 2 – 14 jarigen waarbij opvang en onderwijs op een natuurlijke wijze geïntegreerd zijn. De school onderscheidt zich van andere scholen in de gemeente Epe en is specifiek aantrekkelijk voor de ouders van jonge kinderen (0 – 7 jaar)

Bovenstaande heeft diverse implicaties en leidt tot de volgende doelstellingen voor 2010-2011:

- De kaders voor het ontwikkelen van een brede school zijn helder en de haalbaarheid voor de Jenaplanschool is vastgesteld.
- In de profilering naar buiten presenteert de school zich als een school met een breed arsenaal aan activiteiten en dagarrangementen, werkend met

- Jenaplan concepten en onderscheidend van andere scholen in de gemeente.
- De peuteropvang is voor minimaal 3 dagdelen per week gerealiseerd in de school, een overgang naar de Jenaplanschool is vanzelfsprekend voor de ouders van de peuters.
- De brede school kenmerkt zich als ondernemend, aantrekkelijk voor ouders en kind, met een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Er is een heldere organisatiestructuur opgezet voor deze brede school.

Activiteiten:

De school voert een actief PR-beleid, dat vooral gericht is op de jongste kinderen, zodat de instroom in groep 1 op tenminste 25 leerlingen per schooljaar komt te staan in 2012

Het onderzoeken van (on)mogelijkheden t.a.v. beheer en behoud brede school, zodat er in 2011 een totaalconcept is gerealiseerd voor onderwijs/opvang 2 – 14 jarigen op de Jenaplanschool. Dit is inhoudelijk, organisatorisch, personeelsmatig en financieel in balans.

Samenwerking peuteropvanggroep Jenaplanschool krijgt verder gestalte en blijft gecontinueerd.

De werkgroep bso organiseert een diversiteit aan activiteiten voor kinderen en/of ouders op cultureel, maatschappelijk en sportief gebied. De school houdt de regie en verantwoordelijkheid over de werkgroep bso zodat deze schooleigen zijn.

De relatie met Koppel, Mamuze, sportverenigingen en andere culturele instellingen wordt verder uitgebouwd zodat er zoveel mogelijk win-win situaties ontstaan.

3- Financiën en middelen

Visie en doelstelling:

De school verkeert momenteel in een financieel gezonde situatie. Door een dalend leerlingaantal vraagt het financieel beleid voor de komende jaren de nodige aandacht. Doelstelling is een sluitende begroting maken en eventuele overschotten en reserves aanwenden ter verbetering van de algehele leer/werk situatie en m.n. de stabilisering van het leerlingenaantal op 180.

Activiteiten


De school heeft een modern ingericht gebouw, dat voldoet aan de eisen voor de toekomst. Dit blijkt onder andere uit:

- Een goed ingerichte hal, als welkom voor gasten, ouders en kinderen
- Goed ingerichte werkruimtes voor kinderen en leerkrachten, voor de hele groep en voor kleinere groepjes.
- Goede ontmoetingsruimte voor personeelsleden
- Goede werkruimte voor de directie. Voldoende licht en frisse lucht.
- Eigen ingerichte ruimte voor buitenschoolse activiteiten (BSO).

4- PR

Visie en doelstelling:

Vanwege de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs en personeelsbeleid is er aandacht voor het ontwikkelen van een goed imago van de school. Gezien het teruglopend aantal aanmeldingen van nieuwe kinderen op onze school is het belangrijk om voldoende activiteiten te ontplooiën om voor naamsbekendheid en een positief imago in het dorp te zorgen. De volgende activiteiten worden daarvoor het komende schooljaar georganiseerd.

 Op hoogfrequentie basis een gratis artikel plus foto in de plaatselijke kranten

- 🌐 Een aantal keren per jaar een groter eventueel betaald artikel ter verduidelijking van de Jena filosofie
- 🌐 Jaarlijks een artikel over de doorstroom naar het VO, inclusief lijst met onderverdeling over de afgelopen jaren
- 🌐 Up-to-date houden van de Website met verslagen, foto's en andere informatie

Doelstelling is om een stabilisatie van het leerlingenaantal rond de 180 leerlingen op middellangetermijn te behalen via voldoende aanmeldingen voor groep 1 en door het binnenkrijgen van gemotiveerde zij-instromers.

Activiteiten

- Naar buiten treden met de peuteropvang en BSO waarbij duidelijk is dat dit een geheel is met de Jenaplanschool
- Continueren werkgroep PR om nieuwe activiteiten te ontwikkelen en de huidige te borgen

5- Onderwijs, communicatie met ouders, zorg

Visie en doelstellingen

De Jenaplanschool verzorgt onderwijsaanbod dat past bij de uitgangspunten van het Jenaplanonderwijs. Het team draagt zorg voor optimale leerprestaties van de kinderen door middel van een positief pedagogisch / didactisch klimaat met voldoende ondersteuning voor leerlingen die dit nodig hebben op één of meerdere leergebieden.

Activiteiten:

De halfjaarlijkse CITO-LVS-gegevens worden geanalyseerd en verbeteracties zijn geformuleerd op teamniveau. In de managementrapportage komt dit terug.

De communicatie met ouders wordt vanuit eenzelfde visie door teamleden en bestuur vorm gevoerd. Dit betekent:

- Een helder beleid vanuit welke visie er met ouders wordt gecommuniceerd.
- De Ouderraad heeft een duidelijke positie, vanuit eigen verantwoordelijkheid, in de school. Er wordt een ouderpanel georganiseerd door het team en de ouderraad Oriëntatie op de mogelijkheid om (nieuwe) teamleden een cursus communicatie voor BO te laten volgen om eenduidigheid te krijgen in de gesprekken met ouders en de verslaglegging daarvan.

De zorgstructuur dient zoveel mogelijk in protocollen opgesteld te worden waarbij duidelijk is op welke momenten er welke (externe) expertise noodzakelijk/gewenst is.

Dit betekent voor de zorg dat:

- * deze minder afhankelijk van de IB-er wordt.
- * taken/onderdelen gedelegeerd kunnen worden
- * in de protocollen opgenomen kan worden wanneer inbreng in het bestuur wenselijk/noodzakelijk is.
- * het (beter) inzichtelijk wordt wanneer er meer middelen in de zorg ingezet moeten worden.

6- Gebouw

Visie en doelstelling.

We beschikken over een schoolgebouw dat voldoet aan alle randvoorwaarden en wettelijke kaders. Het onderhoud is planmatig en er is een optimaal binnenklimaat, zodat er goed onderwijs verzorgd kan worden op de Jenaplanschool .

Activiteiten:

Periodieke controle aan de hand van een actuele checklist en waar nodig uitgevoerd met voldoende financiële middelen.

De inrichting verder optimaliseren teneinde een positieve bijdrage aan leerprestaties en welzijn voor zowel leerlingen als leerkrachten te leveren.

De verhouding met de gemeentelijke vertegenwoordigers dusdanig onderhouden dat boven genoemde punten te realiseren zijn

7- Personeel en Organisatie

Visie en doelstelling

Ieder personeelslid van de school heeft de mogelijkheid zich binnen haar of zijn vermogen zich te ontwikkelen, binnen de kaders en doelstellingen van 't Hoge Land.

Doel is de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren en de werkomgeving van de medewerkers uitdagend te houden. Door invoering van de functiemix is voor iedere medewerker duidelijk in kaart gebracht aan welke competenties men moet voldoen teneinde een andere functie met een hogere functieschaal te bereiken.

Het bestuur stelt zich verantwoordelijk het personeelsbeleid dusdanig uit te voeren teneinde het bestaande team zoveel mogelijk te kunnen behouden.

Activiteiten

- De opleidings- en scholingsbehoeften inventariseren en zoveel mogelijk realiseren (behoeften zowel vanuit team als wat de directie nodig acht voor het team) en aan laten sluiten bij de doelen van de 't Hoge Land. Uiteraard kan dit geïntegreerd worden in het POP van een ieder.
- Het budget voor opleiding, training en coaching wordt aan het begin van het schooljaar vastgesteld. Nadat de inventarisatie van de opleidingsvragen is afgerond zal er een opleidingsschema worden gemaakt, waarbij prioriteit en vraag vanuit de actualiteit sterk bepalende indicatoren zijn
- De functiemix zal in het schooljaar 2010-2011 verder worden geïmplementeerd en binnen de kaders van de CAO worden toegepast op 't Hogeland
- In het schooljaar 2010-2011 voert de directie met iedere medewerker een POP-gesprek. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. De daarin naar voren gekomen behoeftes/vragen worden omgezet in concrete acties.
- Het bestuur voert in 2010-2011 een POP-gesprek met de directie. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. De daarin naar voren gekomen behoeftes/vragen worden

omgezet in concrete acties.

- In het schooljaar 2010-2011 zal het bestuur en de directie het te voeren beleid met betrekking tot personele zaken verder ontwikkelen en vast leggen, zodat het altijd voor iedereen beschikbaar is
- Op regelmatige basis wordt er door het bestuur met de directeur gesproken over personele zaken, waarbij de volgende onderwerpen in ieder geval op de agenda staan:
 - o Verzuim
 - o Ontwikkelingen van de medewerkers
 - o Training en coaching
 - o In- door- en uitstroom (hierbij valt te denken aan nieuw te werven personeelsleden, doorgroei naar andere functie, ontslagzaken)

Bijlage

Portefeuillehouders bestuur Jenaplanschool 't Hoge Land:

Henk Liefink:

Onderwijs en gebouw

- Realisatie zorg op school / passend onderwijs
- Leerling-prestaties en omgaan met verschillen
- Oudercommunicatie
- Gebouw: o.a relatie met de gemeente

Monique Horowitz:

Personeel, organisatie en beleid

- arbeidsrechten
- Brieven en communicatie extern gericht
- Opleidingsbehoeften team en directie: koppelen aan budget en organisatie
- Inrichting van het functiehuis

Paul van Halem:

Financiën en PR

- Financiële stroom regelen
- PR: www, krant, audiovisuele middelen

Hans Bakhuizen:

Secretariaat en kwaliteitszorg:

- Leerlingaantal
- Procedures en communicatie
- Managementrapportage, jaarplan, jaarverslagen, schoolplan etc.

Marian Koolhaas

Voorzitter en algemene (bestuurlijke) zaken

- Ontwikkelingen brede school
- Primair aanspreekpunt directie
- Bestuur WSNS