Jaarplan 2019-2020



Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2019-2020 waarin de doelstellingen voor het komende schooljaar nader zijn uitgewerkt. Het plan is een verdere uitwerking van het strategisch beleidsplan 2018-2020 – de Rijzert op weg naar 2020. De uitkomsten van de evaluatie van het jaarplan 2018-2019 zijn in dit jaarplan verwerkt.

Uitgangspunt voor de school blijft de optimale voorbereiding van de individuele leerling op de domeinen werken, wonen, vrije tijd en burgerschap. Dit blijven we doen vanuit de kracht van de leerling zelf: een match tussen wat de leerling graag wil (passie) en wat de leerling goed kan (talent). De visie en de kernwaarden die we enige jaren geleden gezamenlijk hebben ontwikkeld, staan nog steeds:

**Visie**: vanuit mijn passie en talent geef ik sturing aan mijn leven.

**Kernwaarden**: integriteit, verantwoordelijkheid, creativiteit, respect en waardering.

Belangrijk speer- en aandachtpunt in het schooljaar 2019-2020 is de invoer en implementatie van de fasenstructuur. De invoer hiervan zorgt niet alleen voor onze leerlingen voor een passend(er) aanbod, ook voor de teamleden biedt dit kansen om ingezet te worden op basis van passie / talent. Werken binnen deze nieuwe structuur vraagt ook iets van leerling en teamlid. We realiseren ons dat deze andere manier van werken naast uitdaging ook onzekerheid met zich meebrengt, immers vaste patronen en structuren worden losgelaten. Dit mag allemaal bestaan zo hebben we in het team uitgesproken en vraagt respect, zelfreflectie en eigenaarschap van ons allen. Daarom zien we deze ontwikkeling tevens als een kans om de cultuur op de Rijzert een positieve wending te geven richting een professionele cultuur.

ICT krijgt extra aandacht. We gaan na in hoeverre en op welke wijze ICT bij kan dragen aan kwalitatief goed onderwijs en ondersteunend kan zijn aan het op niveau bedienen van onze leerlingen. Ook wordt onderzocht of BYOD (Bring Your Own Device) haalbaar is op onze school. Hiervoor gaan we in overleg met leerling, ouders en gemeente.

Ook onze profilering blijft een aandachtspunt waarop we vol inzetten. Kijkend naar de prognosecijfers lijken de leerlingenaantallen zich na een aantal jaren van daling nu te stabiliseren. We stellen ons ten doel het leerlingenaantal minimaal conform prognose te realiseren of iets te laten stijgen. Dit vereist een duidelijke profilering, samenwerking en goede communicatie met onze stakeholders en een innovatief aanbod. De samenwerking met het VMBO die we zijn aangegaan is hiervan een goed voorbeeld. We gebruiken het schooljaar 2019-2020 om een gezamenlijk aanbod, advisering en intake te realiseren t.b.v. de leerlingen in het ‘grijze gebied’ tussen VMBO basis en Praktijkonderwijs. Ook het aanbod binnen o.a. de praktijkvakken wordt kritisch bekeken en beter afgestemd op de behoefte en vraag vanuit het lokale bedrijfsleven. Leren op locatie, naast leren op school, zal verder vormkrijgen. De extra (financiële) impuls vanuit ‘sterk techniek’ maakt dat we het vakgebied techniek innovatiever kunnen vormgeven, docenten binnen dit gebied breder kunnen opleiden en er kennisdeling met de regio tot stand komt.

De afname van het aantal leerlingen en dus ook de vermindering van inkomsten van de laatste jaren maakt dat we kritisch moeten kijken naar onze huisvestingslasten. Voor 2019-2020 betekent dit dat we deze nader in kaart brengen en o.a. het gebruik van de loods en de hier aangeboden heftrucktrainingen tegen het licht zullen houden. Onderzocht wordt of het mogelijk is om alle techniekopleidingen uit de loods naar de hoofdlocatie te verplaatsen en techniek aan te gaan bieden op een ‘techniekplein’. Kosten en baten worden tegen elkaar afgewogen.

Om beter te kunnen sturen op financiën dienen we hier goed inzicht in te hebben. Dit schooljaar starten we dan ook met een financiële applicatie die ons in staat stelt betere analyses en overzichten te generen van inkomsten en uitgaven.

Tot slot staat personeel – investeren in medewerkers centraal. De kwaliteit van ons onderwijs is sterk gerelateerd aan de kwaliteit van ons personeel. Dat vraagt om o.a. een goed en consequent uitgevoerd HRM beleid, een prettige en veilige werkomgeving en een uitdagend scholingsaanbod.

In dit jaarplan worden onderstaande speerpunten nader uitgewerkt:

**Onderwijs – het leren van de Leerling**

* Invoer fasenstructuur
* Diploma en examenreglement
* Gebruik RLO (Rijzert Leer Omgeving)
* Inzet ICT in het onderwijs
* Leren op locatie
* Sterk Techniek op de Rijzert en in de regio
* PrO-VMBO aanbod
* Anderstalige aanbod

**Personeel – investeren in medewerkers**

* Op weg naar een professionele cultuur
* Teamscholing o.a. gericht op een gezamenlijke didactiek
* Duidelijkheid over functiemix
* Welbevinden team monitoren middels een klankbordgroep

**Kwaliteit (borgen) – de basis op orde**

* Agenda’s (thema’s) Bestuur – MT – MR en leerteams zijn op elkaar afgestemd
* Tevredenheidsonderzoeken worden gehouden – leerling – ouders – team – overige stakeholders

**Bedrijfsvoering**

* Controle over onze financiële situatie
* Het opstellen van een inkoopbeleid
* Het hanteren van afspraken rondom gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen
* Uitvoeren van de RIE (nieuwe vorm)

**De Rijzert - een professionele organisatie**

* Profilering van de Rijzert
* Het opstellen van een PR – en communicatieplan

De verschillende onderdelen grijpen in elkaar en vertonen uiteraard overlap.

We werken in dit plan de thema’s uit die extra aandacht behoeven. Daarnaast zijn er veel lopende processen die uiteraard gemonitord worden, maar niet expliciet zijn opgenomen in dit plan. Ook zijn er ideeën die in pilotvorm op basis van een goedgekeurd plan van aanpak uitgeprobeerd mogen worden.

In onderstaande uitwerking maken we gebruik van de Plan – Do – Check – Act aanpak. Tijdens de halfjaarlijkse evaluatie stellen we vast waar we staan, waar eventueel bijstelling of extra inzet nodig is (= Act). We gebruiken hiervoor de criteria die onder ‘merkbaar / zichtbaar’ zijn opgesteld. Op basis hiervan wordt het plan, indien nodig, bijgesteld.

In dit plan wordt verwezen naar (beleids)plannen, die deels al zijn opgesteld en goedgekeurd door MR en bestuur en deels lopende dit schooljaar ontwikkeld gaan worden.

**Onderwijs – het leren van de leerling**

**Ambitie**

Het onderwijs op de Rijzert is op maat en niveau (= gepersonaliseerd). Elke leerling volgt het onderwijs aan de hand van een individueel rooster. Voor anderstalige leerlingen is er een NT2 aanbod. We zetten ICT in om gepersonaliseerd leren verder te ondersteunen / mogelijk te maken. De ontwikkeling van elke leerling wordt gemonitord via de Rijzert Leer Omgeving.

Leren op locatie krijgt verder vorm. Op deze manier houden we de aansluiting met het lokale bedrijfsleven en ons aanbod innovatief en eigentijds.

Er is een aanbod voor een Praktijkonderwijs-VMBO klas ontwikkeld. Vanaf 2020-2021 bieden we een schakeltraject tussen VMBO en Praktijkonderwijs aan en is het voor bepaalde leerlingen\* mogelijk om na 2 jaar door te stromen naar het VMBO.

*\*Leerlingen met een indicatie PrO, die qua IQ en leerachterstanden aan de bovengrens zitten. Ze beschikken over een sterke motivatie en taakwerkhouding.*

Ons techniekonderwijs heeft een impuls gekregen door extra financiën en kennisdeling binnen de regio.

De eerste leerlingen verlaten de Rijzert met een diploma en portfolio.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Plan** | **Do** |  |  | **Check** |
| Doel |  | Wie | Wanneer | Zichtbaar of merkbaar |
| Leerlingen volgen onderwijs op maat binnen een fase waardoor een doorgaande ontwikkeling gewaarborgd is.    Leerlingen leren verantwoordelijk te zijn voor eigen keuzes en eigen levenspad. | Het opgestelde implementatieplan voor de invoer van de fasenstructuur wordt uitgevoerd, regelmatig binnen MT, werkgroep PROO en leerteams geëvalueerd en bijgesteld.  Binnen het gehele team wordt de visie (het waarom) en stand van zaken besproken.  Teamscholing gericht op passende en effectieve didactiek binnen de fasenstructuur wordt aan lesgevenden verzorgd (door van Maerlant).  Ouders worden meegenomen in nieuwe aanpak.  Tevredenheidsenquêtes worden afgenomen bij leerling, ouder en teamlid om na te gaan hoe o.a. nieuwe aanpak wordt ervaren. (zie ook onder kwaliteit)  Het welbevinden van het team wordt besproken en geëvalueerd. De invoer van de fasenstructuur komt hierin aan de orde. | MT  Werkgroep PROO  onder aansturing van MT: Noortje  Leerteams (alle docenten en onderwijs-ondersteuners) onder aansturing van de fasen-coördinatoren.  Allen  In 19-20 volgen 10 docenten deze training.  Ouders  MT  Werkgroep ‘welbevinden team’. Deze werkgroep bestaat al en wordt gevormd door teamleden OP en OOP. | Wekelijks op agenda MT  1 x per 2 maanden  1 x 4 weken op de agenda  Tijdens studiedagen:  19-08-2019  24-09-2019  04-02-2020  14-04-2020  06-2020  Traject van 2 jaar (zie Professionaliseringsaanbod 2019-2020).  Infoavond 27-08-2019  Februari  Oktober 1e bijeenkomst (daarna terugkerend op agenda van de werkgroep) | Alle leerlingen volgen onderwijs volgens een individueel rooster, MijnPlan en IOP.  Het aanbod binnen de vakken Ned en Rek/Wisk is op maat.  Docenten en ondersteuners zijn en voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs (aanbod, aanpak) aan een grotere groep leerlingen.  De docent geeft vakken op basis van passie en talent. *Aandachtspunt! Dit is in het huidige rooster onvoldoende gelukt.*  Er wordt meer werkgeluk ervaren en minder werkdruk door samenwerking, gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid en het verzorgen van minder verschillende vakken. *Aandachtspunt: ook dit is in het huidige rooster onvoldoende gelukt.*  Teamleden zijn in staat om de gevraagde didactiek en klassen-management toe te passen.  Leerlingen ervaren structuur en ondersteuning en meer mogelijkheden tot ontwikkeling. |
| Schoolverlaters van 19-20 verlaten de school met een diploma en portfolio indien zij voldoen aan gestelde criteria. Het diploma heeft een civiel effect. | De Rijzert stelt een examenreglement op en format voor een onderliggend portfolio.  We hebben zitting in de werkgroep  ‘diploma en examenreglement’ binnen de NPO. Hier wordt afstemming regio en civiel effect bewaakt.  Een format (software en/of papier) voor het portfolio wordt vastgesteld.  Leerlingen fase 4 (uiteindelijk de schoolverlaters) worden beoordeeld aan de hand van deze criteria en stellen een portfolio op. | Werkgroep (Francis, Annemiek, Carla, Dinja/Pascale) onder aansturing van Els  Francis  Werkgroepleden onder aansturing van MT (Els)  Lesgevenden + stagebegeleiders o.l.v. mentor. | September – december  September – december  December  December – juni | Er is een examenreglement en format voor portfolio.  Criteria voor behalen diploma zijn duidelijk bij teamleden, leerling (fase 4) en ouders (fase 4) en vastgesteld.  Leerlingen (fase 4) zijn beoordeeld en beschikken over portfolio op basis waarvan een diploma wordt uitgereikt. |
| De Rijzert hanteert één systeem waarin voortgang van de leerling wordt geregistreerd.  Leerling is eigenaar. Dit stimuleert het nemen van eigen verantwoordelijkheid.  Ouder kijkt mee en is meer betrokken bij voortgang. | Bij start 2019-2020 is RLO gevuld conform plan van aanpak.  Teamleden ‘vullen’ RLO samen met leerling.  Er wordt een ouder login ontwikkeld. Vooraf worden nadrukkelijk wensen van ouders in kaart gebracht.  Onderzoek uitvoeren of huidige RLO voldoet (o.a. Magister koppeling is niet meer mogelijk). Gebruik / koppeling met Magister wordt door ouders en leerling als belangrijk ervaren.  Gebruik RLO door teamleden, leerling en ouder wordt geëvalueerd. | Teamleden o.l.v. Chris  (is overgenomen door Noortje)  Alle lesgevenden  Noortje + Els + Online Identity  Noortje + Els  MT | September  September – januari  Januari  November – december  Mei-juni | De RLO (Rijzert Leer Omgeving) wordt door teamleden, leerling en ouders gebruikt om voortgang van de leerling te registreren en te volgen.  De gegevens in de RLO vormen input voor Mijn Plan.   * RLO is gevuld * RLO wordt gebruikt door alle lesgevenden * Ouders / verzorgers hebben inzage in de RLO (vanaf januari 2020)   Het is duidelijk of we met de huidige RLO verdergaan. |
| ICT (software en hardware) is ingezet in ons onderwijs ter ondersteuning en bevordering van de individuele ontwikkeling van de leerling en draagt bij tot het leveren van nog meer maatwerk. Teamleden zijn in staat hier uitvoering aan te geven. | Het opgestelde beleidsplan ICT wordt uitgevoerd en regelmatig binnen MT, werkgroep ICT en leerteams geëvalueerd en bijgesteld.  Teamscholing gericht op gebruik ICT wordt uitgevoerd (zie professionaliseringsplan).  Er wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van invoer BYOD bij de start van 20-21. Hierin wordt meegenomen:   * Waarom willen we dit? Wat is de toegevoegde waarde voor nagenoeg alle lessen? * Technische mogelijkheden huidig netwerk de Rijzert en kosten van uitbreiding * Mening ouders (ouderraad + MR) is gepeild. * Overleg met gemeente (fondsen voor financiële ondersteuning) is gevoerd. Duidelijk is welke mogelijkheden tot financiële ondersteuning er zijn en of het haalbaar is kijkend naar onze doelroep. | Werkgroep ICT (Razmik, Jaap, Rian) onder aansturing van Els.  Werkgroep ICT + MR + OR + externen | Oktober – juli  September – januari (voor aanvang open dagen) | Teamleden zijn geschoold in gebruik Outlook en een deel van het team ook in ProWise.  Er is software in gebruik om gepersonaliseerd leren te ondersteunen (o.a. Muiswerk).  Er ligt een besluit of en zo ja, hoe we BYOD uit gaan voeren. |
| We bieden een breed – innovatief techniek aanbod aan dat leerlingen voorbereidt en enthousiasmeert voor een baan in de techniek (jongens en meisjes). We leren van en met elkaar in een professionele leergemeenschap (onderdeel van plan Sterk Techniek in NO Brabant). | Deelname en uitvoering van activiteitenplan Sterk Techniekonderwijs Noordoost-Brabant.  Versterken technieksectie (o.a. werving).  Haalbaarheidsonderzoek verbouwing / aanpassing techniekruimtes (zie ook onder bedrijfsvoering). | Carla, Peter, Els  MT samen met technieksectie  Frank Geerts – architectenbureau Lammers | September – juni (4 jarig project)  Oktober-december  Oktober-februari | Er zijn minimaal 2 innovatieve projecten (voortkomend uit prof leergemeenschap Sterk Techniek) geïmplementeerd.  De docenten zijn geschoold o.a. innovatie binnen de installatietechniek en smart technology.  We hebben een techniekdocent geworven. |
| Naast leren op school wordt er ook buiten school geleerd. Dit kan zijn ter voorbereiding op het stagelopen (aanleren van werknemersvaardigheden) of leren binnen een praktijkvak. Er wordt ‘levensecht’ geleerd. | Huidige situatie:  De eerste stappen rondom ‘leren op locatie’ zijn gezet. Inmiddels vinden er groepsstages plaats en wordt er op locatie geleerd binnen winkelpraktijk.  Er wordt een plan opgesteld waarin alle vormen van leren op locatie worden uitgewerkt. Onder elke vorm komen contracten te liggen waarin afspraken m.b.t. inhoud, verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid worden geregeld.  Om dit een extra impuls te geven wordt er een subsidie aangevraagd bij de Mighty Tiny Foundation. | Stagebureau + docenten praktijkvakken onder aansturing MT: Kees/Els  Els | Oktober – juni  Oktober | Er worden met succes groepsstages gelopen op basis waarvan de stagebegeleiders leerlingen beter kunnen plaatsen op een stageplek.  Voor de praktijkvakken winkel, horeca, tuin wordt er ook geleerd op locatie.  De subsidieaanvraag is goedgekeurd  (€ 15.000,=) |
| In samenwerking met de VMBO’s (basis) in Den Bosch is er per schooljaar 2020-2021 een aanbod PrO-VMBO dat het mogelijk maakt voor de PrO leerling na 2 jaar door te stromen naar het VMBO.  Leerlingen in het grijze gebied (tussen VMBO en PRO) worden bij de start op het VO op het juiste niveau geplaatst. | De opdracht voor de werkgroep ‘pilot Pro-VMBO’ wordt uitgevoerd.  (dit is een project dat samen met de Bossche Vakschool en Helicon VMBO wordt uitgevoerd). | Anke, Jannie en Els (projectleider)  + medewerkers van de 2 VMBO scholen | Fase 1: September – december  Fase 2: januari – juli | De pilotklas is een feit, nieuwe leerlingen (20-21) kunnen zich hiervoor inschrijven.  Dit nieuwe aanbod is bekend bij PO (en ouders) – zie ook onder Profilering van de Rijzert.  Bij leerlingen die tot de doelgroep (het grijze gebied) behoren verzorgt het VMBO en PrO gezamenlijk de advisering en intake. |
| Er is een visie en aanbod ontwikkeld voor anderstaligen. Hierin is samenwerking en afstemming met de ISK in ’s Hertogenbosch en de werkgroep anderstaligen (samenwerkingsverband) gerealiseerd. We zijn in staat om de anderstaligen beter te bedienen. | In 2018-2019 zijn er bezoeken gebracht aan de ISK in Den Bosch en Breda, hebben we ons laten informeren over een mogelijke aanpak en scholing door ITTA (universiteit Amsterdam) en Loan.  Deze input gebruiken we voor visievorming.  We starten in 2019-2020 met:  inventariseren van de problematiek en behoefte op onze school.  Nagaan welke opleidingen er gevolgd moeten worden om NT2 lessen te kunnen geven + scholing volgen (we kiezen voor kortlopende cursussen).  Lessen verzorgen aan anderstalige leerlingen (naar behoefte).  Tevens samenwerking zoeken met ISK en samenwerkingsverband: kunnen we onze aanpak ook breder uitzetten? | Kees  Lonneke  Jaap | November – juli | Er ligt een beleidsplan anderstaligen.  Er zijn minimaal 2 teamleden (nog nader te bepalen wie) geschoold.  Anderstaligen krijgen een NT2 aanbod.  Eerste contacten met ISK en SWV zijn gelegd, mogelijkheden van samenwerking zijn verkend. |

**Personeel – investeren in medewerkers**

**Ambitie**

We zijn samen op weg naar een professionele cultuur d.m.v. intervisies sessies, scholing, HRM gesprekken en met elkaar het goede gesprek aan te gaan.

Teamleden worden zoveel mogelijk ingezet op basis van passie en talent.

Teamleden volgen individuele - en teamscholing en worden uitgedaagd zich werkgerelateerde persoonlijke ontwikkelingsvragen te stellen en daarmee de voorwaarden te creëren om succesvol te kunnen zijn als professional. We zien een parallel tussen het leren van de leerling en het personeel. Zoals we onze leerlingen leren verantwoordelijk te zijn voor eigen keuzes en eigen levenspad, sturen we bij het personeel op het nemen van verantwoording en regie voor de eigen loopbaanontwikkeling, handelen en werkresultaten.

We zijn in staat om medewerkers aan ons te binden en nieuwe medewerkers te werven.

De sfeer wordt als prettig en veilig ervaren.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Plan** | **Do** |  |  | **Check** |
| Doel |  | Wie | Wanneer | Zichtbaar of merkbaar |
| We zetten stappen richting een professionele cultuur. | In het schooljaar 2019-2020 staan 4 intervisiebijeenkomsten gepland.  De HRM gesprekken worden gepland. Elk teamlid voert minimaal 1 x per jaar een gesprek met de adjunct directeur. We blijven goed monitoren op de uitvoering hiervan.  Tijdens teambijeenkomsten (en de individuele HRM gesprekken) stellen we de (professionele) cultuur aan de orde. | Team o.l.v. RIS’sers  Kees  Allen | 4 x verdeeld over het schooljaar.  Worden ingepland (hele schooljaar)  Minimaal tijdens de 4 geplande studiedagen.  Indien van toepassing tijdens de ‘start van de dag’.  Tijdens individuele HRM gesprekken. | Teamleden voelen zich gezien en gehoord.  Er wordt met elkaar gesproken (en niet over elkaar).  Teamleden nemen verantwoordelijkheid voor eigen loopbaanontwikkeling, handelen en werkresultaten.  De leerteams werken als zelfverantwoordelijke teams. |
| Het team is geschoold. De teamscholing is de komende 2 jaar gericht op de invoer van de fasenstructuur, met als doel een gezamenlijke didactiek. Ook  Er wordt gebruikgemaakt van het keuzeaanbod aan (team)scholing.  Teamleden zetten hun persoonlijk opleidingsbudget in. | Er wordt uitvoering gegeven aan het professionaliseringsplan.  Thema’s:   * Didactiek en klassenmanagement binnen de fasenstructuur (verzorgd door van Maerlant) * Communicatie via outlook (wat wel/niet te doen) * Werken met PrOWise * Werkgeluk vergroten * Borgen classificeren * Kijken bij de buren   Tijdens HRM gesprekken is scholing en ontwikkeling onderwerp van gesprek. | Allen | 24-09-2019  04-02-2020  14-04-2020  06-2020 | We zijn in staat om de didactiek en klassenmanagement toe te passen die het werken binnen een fasenstructuur vereist.  50% van de teamleden zet hun persoonlijk opleidingsbudget in voor een persoonlijke ontwikkelvraag.  ProWise wordt door 50% van de lesgevenden gebruikt in een les.  Er zijn afspraken gemaakt over gebruik mail. Deze worden gehanteerd. |
| Er is duidelijkheid over de functiemix en welke criteria we hanteren om voor een LC functie in aanmerking te komen.  De wijze waarop de functiemix wordt ingezet/uitgevoerd biedt kans tot groei/ontwikkeling (carrièrekans). | De huidige ongewenste / onduidelijke situatie wordt in kaart gebracht en in MT en MR besproken.  MR raadpleegt vakbond en bevraagt team.  Gezamenlijk wordt een aangepast beleid m.b.t. functiemix op de Rijzert opgesteld. | MT samen met MR | September – maart/april | De Rijzert hanteert nieuwe functie-beschrijving LC.  LC-ers hebben passende functie/taakomschrijving.  Teamleden ervaren de toekenning van de LC functies als juist. |
| Het welzijn en welbevinden van het team wordt gemonitord. Daar waar nodig is actie ondernomen om dit gevoel te verhogen / verbeteren. | Vergaderschema met klankbordgroep wordt gemaakt.  Er wordt gezamenlijk een agenda opgesteld.  Overleg vindt plaats + terugkoppeling naar team en MT.  Thema’s die aandacht behoeven komen op agenda MT/MR, acties worden uitgezet. | Klankbordgroep (leden OP en OOP) onder aansturing van MT: Els | Oktober  December  Februari  Mei | MT heeft beter beeld van wat er speelt in het team.  Zaken die welbevinden negatief beïnvloeden zijn duidelijk – hierop is / kan actie uitgezet worden. |

**Kwaliteit (borgen) – de basis op orde**

**Ambities**

Op vaste momenten verzamelen we informatie over de kwaliteit van onze school. Informatie waarmee wij kunnen zien waar we staan, of er ruimte voor verbetering is en om hierover, kritisch, met elkaar in gesprek te gaan. Uit de systematisch afgenomen tevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen, ouders en medewerkers de organisatie bovengemiddeld waarderen.

De informatie uit enquêtes (personeel – leerling – ouders – overige stakeholders) wordt gebruikt als input / bijstelling voor dit en volgende jaarplannen.

Agenda’s van bestuur – MT - MR en leerteams (werkgroepen) zijn op elkaar afgestemd. Zo zorgen we ervoor dat er steeds voldoende en juiste informatie aanwezig is om op de juiste plek zaken te bespreken, te evalueren en bij te stellen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Plan** | **Do** |  |  | **Check** |
| Doel |  | Wie | Wanneer | Zichtbaar of merkbaar |
| De uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken – leerling – ouders – team – overige stakeholders geven ons informatie op basis waarvan verbetertrajecten ingezet kunnen worden. | Uitzetten van enquêtes. Aandacht voor vragen rondom invoer fasenstructuur. Vragen worden samen met de MR geformuleerd, we zorgen samen voor diepgang (doorvragen) zodat we ook echt kunnen sturen op basis van de output.  Evaluatie van de gegevens en opstellen van plan van aanpak om tot verbetering te komen.  Communicatie over resultaten met betrokkenen. | Els – Kees | februari | Enquêtes zijn afgenomen.  Er is een plan van aanpak om verbeterpunten door te voeren c.q. deze zijn doorgevoerd. |
| Op de juiste plek en juiste moment worden onderwerpen besproken.  Bijsturen van (lopende) processen is mogelijk op basis van de juiste informatie.  Alle betrokkenen zijn goed en juist geïnformeerd.  Er is rust en overzicht in het verloop van een schooljaar. | Agenda’s (thema’s) Bestuur – MT – MR en leerteams (= jaaragenda) worden op elkaar afgestemd.  Overleg wordt gepland en gevoerd op basis van de juiste informatie. | Els – Cristel  fasencoördinatoren | Oktober (afstemming gereed voor 19-20) | Er liggen op elkaar afgestemde agenda’s.  Er wordt rust en overzicht ervaren in de jaarplanning.  Het team is en voelt zich goed geïnformeerd en betrokken. |

**Bedrijfsvoering**

**Ambities**

Onze financiële situatie voldoet aan de gestelde criteria voor liquiditeit en vermogen.

We hebben inzicht in onze financiële situatie waardoor een betere sturing mogelijk is. Met name ook de huisvestingslasten zijn in kaart gebracht, er is een passend MJOP opgesteld op basis waarvan het jaarlijks onderhoud wordt uitgevoerd. Er zijn keuzes gemaakt t.a.v. gebruik loods en bepaald aanbod.

We beschikken over een inkoopbeleid. Het is duidelijk wie en tot welk bedrag zaken mag aanschaffen.

Het veiligheidsplan dat in 2018-2019 is opgesteld wordt uitgevoerd.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Plan** | **Do** |  |  | **Check** |
| Doel |  | Wie | Wanneer | Zichtbaar of merkbaar |
| De financiële situatie van de Rijzert kan door het MT en bestuur goed gemonitord worden en indien nodig bijgestuurd.  Er is inzage in de uitgave per fase, zodanig dat financieel verantwoorde keuzes gemaakt kunnen worden m.b.t. aanbod en aan te schaffen materialen.  Er is inzage in de financiële situatie op basis waarvan toekomstgericht keuzes gemaakt kunnen worden ten aanzien van aanbod en huisvesting. | Aanschaf TIG F-applicatie.  2 MT leden volgen opleiding.  1 x per maand staat financiële rapportage op agenda MT.  Elke bestuursvergadering staat financiële rapportage op de agenda.  Contract met Dyade wordt op dit punt aangepast. In plaats van de ‘statische’ rapportages ontvangen we analyses op basis van de gegevens uit deze applicatie.  Haalbaarheid (financieel) verbouwing techniekpleinen in kaart brengen.  (zie ook onder Onderwijs – het leren van de leerling)  Kosten van en gebruik loods worden in kaart gebracht.  Kosten en staat van de heftrucks worden in kaart gebracht.  De verplichte energiescan is uitgevoerd (juni 2019). We gaan na wat op basis van de resultaten aangepast dient te worden en tevens resulteert in lagere lasten. | Noortje en Els  MT  Bestuur  Frank Geerts – architectenbureau Lammers  MT: Kees/Els  MT: Kees/Els  MT: Kees/Els | September (cursus)  1e analyse: oktober  maandelijks  Cyclus bestuursvergaderingen.  Oktober – februari  September – maart  Oktober – januari  September – februari | We hebben grip op onze financiële situatie en kunnen op basis hiervan keuzes maken m.b.t. aanschaf materialen en aanbod (al dan niet verzorgd door externe partijen).  We beschikken voldoende input om een besluit te nemen over:   * Al dan niet afstoten loods en heftruckopleiding * Al dan niet techniek samenbrengen op hoofdlocatie. * Welke investeringen we moeten doen om op termijn kosten te besparen. |
| Er is een realistisch MJOP voor de periode 2019-2038  (20 jarig plan) opgesteld op basis waarvan jaarlijks een onderhoudsplan wordt opgesteld. | Het MJOP dat in januari 2019 is opgesteld is te ambitieus en dient te worden aangepast. In contact met BV3projectsupport (opsteller plan) en nagaan wat aangepast kan worden. Opdracht van ‘goud naar brons’. | Kees – Els- Geert Thomassen | September | MJOP is passend en opgenomen in (meerjaren)begroting.  Er ligt een jaarplan (onderhoud) dat wordt uitgevoerd. |
| Het is duidelijk hoe de inkoop bij de Rijzert is geregeld en wie welke bevoegdheden hierin heeft. | Alle lopende processen (o.a. bestellen leermiddelen, inkoop catering, inkoop kantoorartikelen etc.) worden in kaart gebracht en beoordeeld. Per proces wordt vastgesteld wie verantwoordelijk is.  Er wordt een inkoopbeleid inclusief procuratieregeling opgesteld. | Kees / Els | September – mei | Er ligt een inkoopbeleid en getekende procuratieregeling. Inkoop verloopt conform dit beleid. |
| Veiligheid tijdens de praktijkvakken en het uitvoeren van werkzaamheden is geborgd. | In schooljaar 2018-2019 zijn regels opgesteld rondom het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen.  Deze worden binnen alle praktijkvakken besproken – aangeschaft (indien nodig) en gedragen. | Lesgevenden en begeleiders praktijkvakken onder aansturing van Kees | Oktober - januari | Persoonlijke beschermingsmiddelen die zijn voorgeschreven worden door leerlingen en teamleden gedragen (tijdens betreffende praktijkvakken / werkzaamheden). |
| Risico’s op de werkvloer zijn in kaart gebracht en daar waar nodig aangepakt. | 3 medewerkers zijn opgeleid om de scan uit te kunnen voeren en te begeleiden.  RIE uitzetten bij de rest van het team.  Resultaten evalueren en op basis hiervan een plan van aanpak opstellen. | Nico – Noortje – Kees | September  September – april  April - juni | RIE is uitgevoerd.  Plan van aanpak is opgesteld. |

**De Rijzert - een professionele organisatie**

**Ambitie**

We zijn een school met een goede interne en externe communicatie en PR.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Plan** | **Do** |  |  | **Check** |
| Doel |  | Wie | Wanneer | Zichtbaar of merkbaar |
| Ouders, leerlingen, primair onderwijs, VO onderwijs en bedrijfsleven zijn goed geïnformeerd over Praktijkonderwijs in het algemeen en de Rijzert in het bijzonder.  Het leerlingenaantal ontwikkelt zich conform meerjarenprognose of laat een lichte stijging zijn. | Opstellen van een PR-plan.  Opstellen van flyers (o.i.d.) waarin we ons profileren v.w.b.:   * Werken met fasenstructuur * Aanbod PrO-VMBO * Innovatief aanbod * Expertise RIS’sers (inclusief mogelijkheid tot detachering hiervan) * Uitgebreide zorgstructuur   Het bouwen van een nieuwe website. | MT + Cristel  Werkgroep PR  Onder aansturing van MT: Els  idem | September  Oktober-november  Haalbaar voor januari? | Het praktijkonderwijs en onze school / aanpak zijn bekend bij genoemde stakeholders.  Praktijkonderwijs wordt gezien en ervaren als een bewuste keuze. |
| De communicatie in en extern verbeteren. | Opstellen van een nieuw communicatieplan.  We nemen het bestaande plan (uitgevoerd door extern bureau) als uitgangspunt en bespreken met MR welke punten we meenemen en wat aangevuld/aangepast dient te worden.  Ouders ouderraad en MR worden bevraagd over wensen ter verbetering van communicatie. | MR en MT (Els) | November – mei | Er ligt een communicatieplan dat praktische acties bevat die leiden tot het verbeteren van de interne en externe communicatie. |
| Contact met (nieuwe) stagebedrijven verbeteren en bestaande relaties bedanken en informeren over onze school en aanbod. | Het organiseren van een bedrijvenbuffet. Hiervoor worden (potentiële) stagebedrijven uitgenodigd. Wij bieden een programma dat informerend en entertainend is. Hapje/drankje verzorgd door eigen leerlingen, rondleiding door de school etc. | Stagebureau  MT  Docenten praktijkvakken | April/Mei | Het bedrijvenbuffet heeft plaatsgevonden.  Uit evaluatie blijkt dat dit gebaar gewaardeerd wordt en dat contacten verstevigd en/of uitgebreid zijn. |