



odbs Abt Emo

Schoolplan 2024 - 2028

Directeur	André Toxopeus
E-Mail	andretoxopeus@ommeriek.nl
Datum	30-9-2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1. Voorwoord.....	4
2. Uitgangspunten van Ommeriek	5
2.1. De Organisatie	5
2.2. Omgevingsbewust en dynamisch.....	5
2.3. Onze missie & visie en ambities	6
2.4. Onze ambities en doelstellingen	7
3. Onze school	13
3.1. De school en haar omgeving	13
3.2. Missie en visie.....	14
3.3. Kernwaarden	15
3.4. Evaluatie afgelopen planperiode.....	16
3.5. Ambitie	17
3.6. Doelstellingen.....	18
4. Onderwijskundig beleid.....	20
4.1. Uitgangspunten	20
4.2. Doelstelling en inhoud van het onderwijs.....	21
4.3. Veiligheid	24
4.4. Pedagogisch en didactisch klimaat.....	25
4.5. Taalachterstanden.....	27
4.6. Organisatie van het onderwijs.....	28
4.7. Extra ondersteuning in relatie met SOP	28
5. Kwaliteitszorg en verbetercultuur	30
5.1. Kwaliteitskader	30
6. Personeelsbeleid	31
6.1. Personeelsbeleid Ommeriek	31
6.2. Personeelsbeleid ODBS Abt Emo.....	31
6.3. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities	32
6.4. Teamsamenstelling.....	33
7. Financiële verantwoording.....	38
7.1. Financieel beleid van de school.....	38
7.2. Sponsorbeleid.....	38
8. Beleidskeuzes	39

8.1. SWOT analyse en meerjarenbeleid	39
8.2. De ambities en doelen van de school.....	39
Meerjarenplanning.....	41
Schoolmonitor	42

1. Inleiding

1.1. Voorwoord

Hierbij presenteert Openbare Dalton Basisschool Abt Emo het schoolplan. Onze school behoort tot één van de drieëntwintig basisscholen van Stichting Ommeriek, actief in de gemeenten Eemsdelta, Het Hogeland en Groningen.

Dit schoolplan voor de periode 2024-2028 omvat een uiteenzetting van het beleid omtrent de onderwijskwaliteit dat we nastreven. Het vormt de drijfveer voor de ontwikkeling van ons onderwijs en weerspiegelt de ambities van onze school.

Het eerste deel van dit plan is identiek voor alle scholen onder Ommeriek. Hoofdstuk 1 beschrijft het strategische beleidsplan van Ommeriek, inclusief onze identiteit, missie, visie en ambities. Hoofdstuk 2 biedt algemene informatie over onze school, terwijl hoofdstuk 3 de specifieke doelstellingen uiteenzet die we tegen 2028 willen bereiken.

Met vriendelijke groet,

André Toxopeus, directeur ODBS Abt Emo

2. Uitgangspunten van Ommeriek

2.1. De Organisatie

Stichting Ommeriek wordt gevormd door een rijk palet van vierentwintig samenwerkende scholen en kindcentra in Noordoost Groningen. Onze organisatie telt ruim 450 medewerkers, die onderwijs bieden aan ongeveer 3500 kinderen.

Wij maken deel uit van een pluriforme samenleving, waarbinnen we met respect en waardering kijken naar verschillen tussen mensen. Iedereen is bij ons welkom, ongeacht levensbeschouwing, culturele achtergrond en seksuele geaardheid. Dit geldt zowel voor kinderen als medewerkers.

We vinden dat alle kinderen binnen onze regio recht hebben op het best mogelijke onderwijs. Ouders en kinderen hebben bij ons echt wat te kiezen: elke school of kindcentrum heeft zijn eigen concept, profiel en identiteit. Waar we elkaar in vinden en wat ons verbindt, zijn onze missie, onze visie en onze kernwaarden.

2.2. Omgevingsbewust en dynamisch

Onderwijs bevindt zich in het hart van de samenleving. We zien een wereld waarin de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen razendsnel gaan. We staan voor de uitdaging onze kinderen voor te bereiden op een toekomst waar we ons maar moeilijk een voorstelling van kunnen maken. Onze ambitie is om binnen de scholen en kindcentra van Ommeriek naar mogelijkheden te zoeken om te kunnen anticiperen op nieuwe uitdagingen. We willen de kinderen handvatten geven om zich te kunnen redden in een snel veranderende maatschappij.

We bevinden ons in een krimpregio. We zien dat het aantal kinderen op onze scholen in de afgelopen jaren fors is gedaald en dat we enkele scholen hebben moeten sluiten. Onze ambitie is om te onderzoeken welke manieren er zijn om kwalitatief hoogwaardig onderwijs in dunbevolkte gebieden in stand te kunnen houden.

We hebben te maken met een krappe arbeidsmarkt. We zien dat dit voor ons een extra uitdaging is, vanwege de decentrale ligging van onze regio en de gevolgen van aardbevingsschade. Onze ambitie is om talentvolle medewerkers aan te trekken en te behouden. Onze regio heeft veel te bieden en er zijn volop kansen om ons als aantrekkelijke werkgever te onderscheiden.

We zien dat meerdere van onze scholen worden geconfronteerd met uitdagingen zoals taalachterstand, beperkte toegang tot hulpbronnen buiten school en sociaal-emotionele problemen. Sommige kennen een hoge wegingsfactor, wat wil zeggen dat ze te maken hebben met een concentratie van kinderen uit sociaaleconomisch zwakkere milieus. Onze ambitie is om een sterke nadruk te leggen op inclusiever onderwijs, dat erop gericht is kinderen die dat nodig hebben ondersteuning en aanpassingen te bieden. Aandacht voor taal en taalontwikkeling is daarbij cruciaal. Daarnaast bieden we extra uitdaging voor kinderen die dat nodig hebben.

Ook vinden we het belangrijk om in alle scholen extra aandacht te besteden aan actief burgerschap en sociale integratie. Wij geloven in een inclusieve samenleving waarin iedereen zich welkom en veilig voelt, ongeacht achtergrond, geloof of afkomst. Binnen Ommeriek omarmen we diversiteit en

bieden we iedereen een rijke ontwikkeling.

We zien dat in onze maatschappij steeds meer aandacht is voor een gezonde leefstijl. Onze ambitie is om op onze scholen een gezonde leefstijl bij kinderen te bevorderen. Dit is extra belangrijk omdat we weten dat op jonge leeftijd de basis wordt gelegd voor de toekomstige (on)gezondheid. Daarnaast krijgen we vanuit de overheid de opdracht om kinderen bewust te maken van thema's als klimaatverandering en (de omslag naar) duurzame energie. Daar zetten wij in ons onderwijsaanbod op in.

Tot slot zien we dat het onderwijslandschap vernieuwt. Onderwijsvernieuwing is natuurlijk van alle tijden, maar de laatste jaren worden, zowel in Nederland als in de landen om ons heen, in hoog tempo nieuwe onderwijsconcepten ontwikkeld op basis van nieuwe pedagogische inzichten, neuropsychologisch onderzoek, technologische ontwikkelingen, evidence informed werken en best practices. Onze ambitie is om nieuwe onderwijsontwikkelingen nauwkeurig te volgen en waar nodig in te zetten om ons eigen onderwijs te versterken.

2.3. Onze missie & visie en ambities

Onze missie

Wij zijn Ommeriek. Met elkaar zorgen wij voor rijk onderwijs dat kinderen optimale kansen biedt om zich volledig te ontwikkelen. We doen er alles aan om ze te helpen ontwikkelen tot veelzijdige en zelfbewuste burgers die op een positieve manier bijdragen aan de samenleving. Binnen onze regio en daarbuiten.

Onze visie

Wij onderstrepen het belang van de basisvaardigheden: lezen, schrijven, rekenen, digitale geletterdheid en kennis van de wereld. We beschouwen deze als het fundament dat kinderen in staat stelt zich te ontwikkelen en zich voor te bereiden op de toekomst. Even belangrijk zijn vaardigheden als samenwerken en communiceren. Ook bevorderen we actief burgerschap en maatschappelijke betrokkenheid, zodat kinderen leren hoe ze op een positieve manier kunnen bijdragen aan de samenleving en de wereld om hen heen.

Wij bieden kinderen een uitdagend onderwijsaanbod dat aansluit bij hun mogelijkheden, interesses en behoeften. We stimuleren kinderen om hun unieke talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We moedigen hen aan om kritisch te denken en te handelen. We benadrukken het belang van leren, waarbij kinderen mede-eigenaar zijn van hun leerproces.

Wij zien onze onderwijsprofessionals als de sleutel voor het realiseren van onze visie op onderwijs. Onze organisatie is er daarom op gericht om hen elke dag zo goed mogelijk te faciliteren en te ondersteunen. Binnen de organisatie ligt de nadruk op vakmanschap. We bieden onze medewerkers, binnen duidelijke kaders, de vrijheid om zelf invulling te geven aan hun rol. Daarnaast vragen we hen om hun expertise in te zetten ten behoeve van de hele organisatie.

Om rijk onderwijs te bieden overstijgen we de traditionele kaders door onderwijs, kinderopvang en zorg te integreren. Samen met andere maatschappelijke partners creëren wij een breed aanbod met ononderbroken ontwikkelingslijnen.

Onze kernwaarden

We laten ons leiden door de volgende kernwaarden: vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid.

Vertrouwen vormt de basis voor al ons handelen. Door uit te gaan van vertrouwen, creëren wij een veilige en stimulerende omgeving, waarin kinderen en medewerkers de vrijheid voelen om nieuwe dingen uit te proberen en te leren van fouten. Jij voelt je bij ons gewaardeerd en gesteund.

Verbinding betekent dat we geloven in de kracht van samenwerking. We streven op alle niveaus naar een optimale samenwerking tussen medewerkers, kinderen, ouders en samenwerkingspartners. Zo bouwen wij aan een klimaat waarin jij wordt aangemoedigd het beste uit jezelf te halen en anderen daarbij te helpen.

Verantwoordelijkheid betekent dat wij eigenaarschap aanmoedigen, zowel bij medewerkers als bij kinderen. Wij stimuleren iedereen om verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling en voor de wereld om ons heen. We willen dat jij goed voor jezelf zorgt en rekening houdt met anderen. Daar helpen we je bij.

2.4. Onze ambities en doelstellingen

De ervaring leert dat hoe dikker een beleidsplan is, hoe minder actie er wordt ondernomen. Daarom maken we binnen ons beleidsplan scherpe keuzes. We hebben voor de aankomende beleidsperiode vier kernambities gekozen:

Ambitie 1. Wij bieden betekenisvol, kansrijk en zo inclusief mogelijk onderwijs.

Ambitie 2. Onze scholen ontwikkelen zich tot brede kindcentra.

Ambitie 3. Wij bouwen op alle niveaus aan een professionele cultuur van leren van en met elkaar.

Ambitie 4. Wij zijn een aantrekkelijke werkgever die in staat is medewerkers te boeien en te binden.

2.4.1 Ambitie 1 - Wij bieden betekenisvol, kansrijk en zo inclusief mogelijk onderwijs

Het is onze ambitie om rijk onderwijs te bieden, dat betekenisvol, kansrijk en zo inclusief mogelijk is.

Betekenisvol

Rijk onderwijs is per definitie betekenisvol. Daarbij gaat het erom dat kinderen in een realistische context de kans krijgen om te leren. Basisvaardigheden en kennis van de wereld zijn belangrijke onderdelen. We verbinden onderwijs met het echte leven door theorie en praktijk te combineren, en door de buitenwereld naar binnen te halen en omgekeerd. We zorgen voor een rijke schoolomgeving

met een goede mix tussen traditionele en digitale onderwijsmiddelen en multifunctionele ruimtes. Wij benadrukken het belang van spelend en bewegend leren. De relatie tussen leerling en onderwijsprofessional, school en ouders/verzorgers, en school en haar omgeving is cruciaal voor een betekenisvolle leeromgeving.

Kansrijk en zo inclusief mogelijk

We streven ernaar een leeromgeving te creëren waarin ieder kind, ongeacht achtergrond of vaardigheden, zich optimaal kan ontwikkelen. Door een sterke focus op inclusiviteit bieden we gelijke kansen voor alle kinderen. Daar waar mogelijk geven we op maat gemaakte ondersteuning en we gaan samenwerkingsverbanden aan met externe experts en organisaties. Ook verkennen we de mogelijkheden om speciaal onderwijs binnen onze eigen organisatie aan te bieden.

Breed aanbod

Om een divers en rijk onderwijsaanbod te garanderen, zorgen we voor een breed aanbod aan vakken die cognitieve, sociale, emotionele, creatieve en technische vaardigheden ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld aan creativiteit, cultuur, wetenschap en techniek, sport en bewegen. Door mee te doen aan Tijd voor Toekomst vergroten we daarvoor de mogelijkheden. Waar mogelijk vindt integratie met de basisvaardigheden plaats. Om ondernemerschap te stimuleren verkennen we samenwerking met lokale bedrijven. We onderzoeken hoe we ook ouders/verzorgers meer kunnen inzetten.

Eigentijds

Wij maken gebruik van digitale mogelijkheden om het leren te verrijken en aan te sluiten bij de behoeften van onze kinderen. Uiteraard besteden we de nodige aandacht aan digitale fitheid. Waar nodig implementeren we programma's die onderwijsprofessionals ondersteunen. Ook stellen we duidelijke richtlijnen vast voor het verantwoord gebruik van digitale middelen.

Eigenaarschap van kinderen

We versterken eigenaarschap van kinderen over hun leerproces door ze actief te betrekken bij de keuze van vakken, activiteiten en leermiddelen. We waarderen hun inbreng ook op andere gebieden. Of het nu gaat om verbeteringen in samenwerking of de inrichting van ruimten. Hiermee bevorderen we niet alleen zelfvertrouwen bij kinderen, maar moedigen we ze ook aan tot zelfstandig denken, keuzes maken en het ontdekken van hun beïnvloedingsmogelijkheden. We geven de kinderen een stem. Dit doen we onder andere door een leerlingenraad op stichtingsniveau te creëren.

Mentale gezondheid

Al onze scholen liggen in het aardbevingsgebied. In onze regio is de mentale druk groter dan in veel andere regio's. Om kansengelijkheid te vergroten en leerlingen mentaal weerbaarder te maken, hebben we programma's zoals Tijd voor Toekomst en Kansrijke Groningers. Onderwijs, overheden en ondernemers werken hierin samen om veerkracht te versterken, welzijn te bevorderen en een kansrijke toekomst op de arbeidsmarkt te creëren.

Autonomie van scholen

Wij koesteren de autonomie van scholen. We stellen duidelijke kwaliteitskaders vast, waarbinnen zij hun eigen onderwijs vormgeven en hun aanpak en identiteit ontwikkelen. De scholen zelf zijn het best gepositioneerd om in te spelen op de specifieke behoeften, wensen en mogelijkheden van

kinderen, ouders/verzorgers en de lokale gemeenschap. Ook bevorderen we hiermee een rijk en divers onderwijslandschap. We verwachten wel van scholen dat zij de samenwerking met collega-scholen zoeken, waarbij elke school haar expertise inbrengt.

2.2.2 Ambitie 2 - Onze scholen ontwikkelen zich tot integrale kindcentra

Het is onze ambitie dat alle scholen binnen Ommeriek zich ontwikkelen tot brede kindcentra. We verkennen daarbij de mogelijkheden om kinderopvang binnen de kindcentra zelf aan te bieden.

Optimale kansen

Wij zien de ontwikkeling van scholen tot brede kindcentra als een fundamentele stap in het realiseren van onze missie: zorgen voor rijk onderwijs dat kinderen optimale kansen biedt om hun volledige potentieel te ontwikkelen, door een naadloze integratie van voorschoolse educatie, basisonderwijs, buitenschoolse opvang, zorg, kunst, sport en cultuur. Op deze manier bieden wij alle kinderen de hele dag een rijke leeromgeving, hoogwaardige voorschoolse educatieprogramma's en een ononderbroken ontwikkeling. Voor het herstel van Groningen en Noord-Drenthe als gevolg van de gaswinning is door het kabinet een pakket met maatregelen geformuleerd in 'Nij Begun'. De plannen die vanuit 'Nij Begun' worden vormgegeven sluiten nauw aan bij onze ambitie om brede kindcentra en Tijd voor Toekomst voor alle kinderen vorm te geven.

Brede samenwerking

Essentieel voor het succes van een kindcentrum is effectieve samenwerking met lokale voorschoolse en buitenschoolse opvang, jeugdprogramma's, zorgspecialisten, beleidsmakers, buurthuizen, bibliotheken en overige gemeenschapsvoorzieningen. Deze netwerken versterken de positie van het kindcentrum binnen dorpen en wijken. Zij vormen een vloeiend geheel en sluiten naadloos op elkaar aan.

Actieve ouderbetrokkenheid

Omdat ouders/verzorgers vanzelfsprekend een essentiële rol vervullen in de leer- en ontwikkelingsreis van hun kinderen, stimuleren wij ouderbetrokkenheid. We bieden ondersteuning en faciliteren scholen die de rol van ouders/verzorgers willen versterken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het organiseren van activiteiten zoals een onderwijscafé. Ouders/verzorgers, kinderen en medewerkers werken hier gezamenlijk aan de vormgeving van het kindcentrum, afgestemd op hun specifieke wensen en behoeften.

Koesteren van verscheidenheid

De grote verscheidenheid binnen de dorpen en wijken van onze scholen betekent dat er verschillende ambities kunnen zijn voor een breed kindcentrum. Er is geen standaardrecept waar elke locatie aan moet voldoen, het moet juist aansluiten op de specifieke behoeften van haar populatie. We vragen van iedere school om, in samenwerking met lokale partners, een gedeelde ambitie te formuleren voor het te ontwikkelen lokale kindcentrum.

Pilots 'kindcentrum van de toekomst'

Om te voorkomen dat bij het realiseren van het kindcentrum elke school zelf het wiel moet uitvinden, starten wij met één of meerdere pilots 'kindcentrum van de toekomst'. Hierin worden alle

aspecten van het model geïntegreerd en geoptimaliseerd. Samen met de gemeente en andere partners zoeken we hier de benodigde tijd en middelen voor. In deze proeftuinen zoeken we de grenzen op van wat kan. Op basis hiervan kunnen we een beeld schetsen van wat er mogelijk is voor onze andere scholen.

2.2.3 Ambitie 3 - Wij bouwen op alle niveaus aan een professionele cultuur van leren van en met elkaar

Wij hebben de ambitie om op alle niveaus binnen Ommeriek te bouwen aan een professionele cultuur van leren van en met elkaar. Dit komt niet alleen de ontwikkeling van onze professionals ten goede, maar draagt ook direct bij aan rijk onderwijs.

Professioneel gedrag

We verwachten van onze medewerkers dat ze zich professioneel gedragen. Dat betekent dat ze weten wat hun taak is en deze op een deskundige wijze invullen. Ze tonen respect voor kinderen, ouders/verzorgers en collega's en streven voortdurend naar professionele ontwikkeling en groei. Ze communiceren effectief en werken samen, waarbij ze openstaan voor feedback. Dat geldt voor startende medewerkers net zo goed als voor meer ervaren collega's.

Professionele ontwikkeling

Omdat de samenleving en het onderwijslandschap voortdurend in beweging zijn, dienen medewerkers ervoor te zorgen dat ze bij blijven. Via cursussen en studiedagen, maar ook door intervisie en collegiale consultatie. In een professionele cultuur wordt leren van en met elkaar gestimuleerd, niet alleen binnen de eigen school maar ook stichtingsbreed, in professionele leergemeenschappen, en daarbuiten. Om vorm en inhoud te geven aan al de verschillende vormen van duurzame professionalisering en cultuurontwikkeling, zetten we de Ommeriek Academie op. Hierin bieden we mogelijkheden om van en met elkaar te leren. Er wordt gebruikgemaakt van de kennis en kunde van onze eigen professionals en waar nodig van experts van buiten de organisatie. Daarnaast hebben we leertrajecten voor startende leerkrachten, delen onze ib'ers kennis en ervaringen in ons ib-netwerk en organiseren we scholingsdagen voor onze medewerkers.

Delen van expertise

Wij bevorderen een cultuur waarin het delen van expertise en best practices standaardpraktijk is. Dit omvat collegiale consultatie, het systematisch bij elkaar in de klas kijken en het opzetten van uitwisselingsprogramma's, waarbij medewerkers tijdelijk van rol of werkplek wisselen. We vinden het belangrijk dat medewerkers die op een school werken hun expertise ook ter beschikking stellen aan onze andere scholen.

Versterken van leiderschap op alle niveaus

Leiderschap is nodig om een ontwikkelingsgerichte omgeving te waarborgen, waar medewerkers zich veilig en gerespecteerd voelen en weten dat hun bijdragen ertoe doen. Directeuren en het bestuur spelen hierin een cruciale rol, door zowel het goede voorbeeld te geven als door het vinden van maatwerkoplossingen voor de uitdagingen waar wij met elkaar voor staan. In de Ommeriek Academie zetten we in op leiderschapsontwikkeling door het aanbieden van leiderschapsprogramma's die onze (toekomstige) leidinggevenden uitrusten met nieuwe tools, vaardigheden en inzichten.

Open communicatie

Communicatie is binnen een professionele cultuur van wezenlijk belang, dat spreekt voor zich. Wij stimuleren daarom een omgeving waarin constructieve feedback en open dialoog worden gewaardeerd. We bieden in onze Ommeriek Academie trainingen aan in effectieve communicatie en feedback geven en ontvangen, om deze cultuur te ondersteunen.

2.2.4 Ambitie 4 - Wij zijn een aantrekkelijke werkgever die in staat is medewerkers te boeien en te binden

Gemotiveerde en bevlogen medewerkers zijn cruciaal voor het leveren van hoogwaardig onderwijs en het behouden van talent binnen de organisatie. Wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor collega's die ernaar streven het elke dag nét weer een beetje beter te doen.

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

Wij bieden marktconforme salarissen en onderzoeken de mogelijkheden van secundaire arbeidsvoorwaarden op maat, die nauw aansluiten bij de verschillende levensfasen van onze medewerkers. Denk hierbij aan flexibele werktijden, ondersteuning bij mantelzorg en de mogelijkheid van kinderopvang op de werkplek. We gaan actief op zoek naar oplossingen als vervoersproblemen of reisafstanden een uitdaging vormen. Ommeriek is dichterbij dan je denkt.

Ontwikkeling en groei

Wij investeren in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers door een breed scala aan scholingsmogelijkheden aan te bieden in de Ommeriek Academie. Dit omvat zowel traditionele als innovatieve leermethoden, variërend van externe opleidingen en cursussen, workshops en studiedagen tot e-learning modules.

Positieve werkcultuur

Wij zorgen voor een positieve werkcultuur waar medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen. Een veilige en inclusieve omgeving waarin medewerkers zich thuisvoelen en vrij zijn om hun ideeën en zorgen te delen. Een cultuur van openheid en respect stimuleert samenwerking en versterkt de banden tussen collega's. Het tonen van oprechte betrokkenheid bij het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers is cruciaal. Wij moedigen ze aan om actief bij te dragen aan beleid en innovatie.

Hoogwaardige ondersteuning en begeleiding

We zorgen ervoor dat alle startende medewerkers vanaf dag één de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Deze bestaat uit professionele begeleiding, mentorprogramma's door ervaren directeuren en collega's, en op maat gemaakte inwerkprogramma's. Ze dragen bij aan een vlotte integratie en succesvolle carrièrestart binnen Ommeriek.

Moderne faciliteiten en voorzieningen

Wij beschikken over moderne, duurzame onderwijsgebouwen en uitgebreide ICT-voorzieningen voor zowel kinderen als medewerkers. Hiermee creëren wij een inspirerende leer- en werkomgeving. Dit faciliteert niet alleen effectief onderwijs, maar verhoogt ook de werktevredenheid. We richten speciale ruimtes in waar medewerkers zich kunnen terugtrekken om te ontspannen en te herstellen.

Aandacht voor vitaliteit

Vitale medewerkers zijn de basis van een vitale organisatie. Daarbij fungeren wij als rolmodel voor onze kinderen. Onze collega's hebben verschillende behoeften, afhankelijk van positie, levensfase, thuissituatie en persoonlijke competenties. Daar gaan we de mensen in steunen. Hiervoor starten wij een project om de behoeften in kaart te brengen en daarop gebaseerde, gerichte ondersteuningsmogelijkheden te ontwikkelen. Dit mondt uit in een gevisualiseerd, leeftijdsbewust personeelsbeleid van jong tot oud waar ruimte is voor maatwerk.

3. Onze school

3.1. De school en haar omgeving

ODBS Abt Emo in beeld

De basisschool ODBS Abt Emo bestaat inmiddels ruim 850 jaar. De school is eind 12e eeuw, als (een van de) eerste scholen in Noord Nederland, gesticht door de markante Groninger, Emo van Bloemhof. De school werd Emoschool genoemd. In 1950 werd de school ter ere van de oprichter hernoemd tot Abt Emoschool. In 1995 fuseerde de school, door terugloop van het leerlingenaantal, met de Meester Kranenborgschool uit Garsthuizen. In 2011 speelde de dreigende sluiting en werd door ouders (vanuit de dorpen Westeremden, Zeerijp en 't Zandt gezamenlijk) het scenario 5 voorgesteld en later met de gemeente en schoolbestuur doorontwikkeld tot de Netwerkschool.

De Netwerkschool is ontstaan in 2016 als samenwerking tussen drie scholen. Deze scholen werden door krimp bedreigd met mogelijke sluiting. Door de samenwerking kan de kwaliteit van het onderwijs beter worden geborgd en kan er efficiënter worden gewerkt. Aan het einde van het schooljaar 2022-2023 is de school in Zeerijp (OBS de Wilgenstee) helaas gesloten wegens het teruglopende leerlingenaantal. De Netwerkschool wordt de komende jaren gevormd door ODBS Abt Emo in Westeremden en OBS De Zandplaat in 't Zandt. De scholen zijn gelegen in prachtige plattelandsdorpen waar de school en het dorps huis de dorpskern vormen. Beide scholen zijn ieder de enige school in het dorp van vestiging. De scholen hebben een openbare identiteit. We vinden het erg belangrijk om voor alle leerlingen het dorp de juiste school te zijn en omarmen ook leerlingen met een Christelijke of andere levensbeschouwelijke identiteit. Jezelf kunnen zijn en kunnen ontwikkelen staat voorop. Westeremden en 't Zandt liggen logistiek op relatief korte afstand van elkaar, wat de samenwerking vergemakkelijkt. Doordat de scholen zich als kleine dorps scholen kenmerken, heerst er een open en betrokken sfeer. Leerlingen kennen elkaar en het onderwijsteam goed en ouders voelen zich sterk betrokken bij de school. De scholen zijn volop in ontwikkeling. Prachtige leerpleinen en mooie werkruimtes komen in de scholen terug. De schoolpleinen zijn op beide locaties groots en wijds en ingericht om tot ontdekkend leren met duurzame materialen te komen. Beide locaties hebben veel overeenkomsten, werken veelvuldig met dezelfde systemen en methodes en hebben in hoofdlijnen een eenduidig beleid, aangestuurd door dezelfde directeur en met dezelfde interne begeleider.

De school is volledig Dalton gecertificeerd. De Dalton waarden zijn in het alledaagse onderwijs op de Abt Emo school overal terug te zien. De ouderpopulatie van de Abt Emo school is veelal gemiddeld tot hoog opgeleid. We merken al enkele jaren een verhoogde instroom van leerlingen met onderwijsbehoeften op het gebied van HB aanbod of behoefte aan een kleine 'veilige' locatie: 'Jezelf kunnen en mogen zijn'. We merken dat het kleinschalige en maatwerk onderwijs een grote aantrekkingskracht heeft op leerlingen die vastliepen op eerdere plekken en hebben veel leerlingen weer tot bloei zien komen door de cultuur en sfeer die er heerst.

ODBS Abt Emo heeft drie klassen; een onderbouw-, middenbouw- en bovenbouw groep. Er zijn ongeveer 50 leerlingen verdeeld over deze drie groepen. De school is gevestigd in een gebouw welke vier lokalen bevat en een ruime gemeenschapsruimte die vooral gebruikt wordt als leerplein. In Westeremden wordt op twee dagdelen peuteropvang aangeboden door De Peutersoos en is er op maandag, dinsdag en donderdag naschoolse opvang door BSO FunVaria.

De omgeving en de populatie van de school

ODBS Abt Emo bevindt zich in het dorp Westeremden. Westeremden is een zogenaamd wierdedorp in de gemeente Eemsdelta met +- 400 inwoners.

In Westeremden staan relatief veel (oudere) koopwoningen. Veel van deze woningen zijn eengezinswoningen. Door de gunstige ligging ten opzichte van de stad Groningen en de grotere plaatsen in de gemeente Eemsdelta is Westeremden een interessante woonplaats voor jonge gezinnen. Er is dan ook sprake van een licht stijgende trend in het leerlingenaantal.

Het grootste deel van de leerlingen woont in het dorp Westeremden, maar door het sterke (Dalton) karakter van de school is deze ook aantrekkelijk voor ouders en kinderen uit de omliggende dorpen. Een groot deel van de kinderen komt uit een sociaal sterke achtergrond, met een relatief hoog opleidingsniveau. Ongeveer 20% van de kinderen komt uit gezinnen met een lager inkomen, dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. De meeste kinderen hebben een autochtoon Nederlandse culturele achtergrond. Ook het percentage kinderen van gescheiden ouders is lager dan het landelijk gemiddelde.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2022 / 2023	28.31	28-29	5.01	28.82 20/21 - 22/23	28-29 20/21 - 22/23
2021 / 2022	28.88	28-29	4.81		
2020 / 2021	29.26	29-30	4.41		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3.2. Missie en visie

Missie van de school

ODBS Abt Emo is een Daltonschool. Zelfstandigheid, ontdekken van je eigen talenten en eigen persoonlijkheid vinden we erg belangrijk. 'Leer kinderen, wat ze zelf kunnen doen!' is onze slogan. We zijn een kleine school met grote onderwijskwaliteit. Leerlingen leren bij ons op school met en van elkaar. Buiten leren en culturele of educatieve uitstapjes staan veelvuldig op het programma.

Visie van de school

De school streeft naar iedere dag naar onderwijs waarin iedere leerling:

- Zich veilig en vertrouwd voelt.

- Wordt uitgedaagd op zijn eigen leerniveau op de diverse vakgebieden.
- Leert leren.
- Zijn talenten leert kennen en kan inzetten.

ODBS Abt Emo is een plek waar tevens aandacht is voor ontwikkeling op cultureel gebied, ontdekkend leren, samenwerken en vergroten van de autonomie van de leerling. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zelfstandig worden. Dat ze hun krachten leren kennen en zo goed mogelijk voorbereid worden op het voortgezet onderwijs en hun rol in de maatschappij. Daarom leren we ze wat ze zelf kunnen doen. Bijvoorbeeld door te werken met dag- en weektaken. Daarin is opgenomen welke oefenstof ze zelfstandig of samen met anderen moeten maken. Deze taken zijn op maat, passend bij de individuele ontwikkeling van de leerling. Op deze manier wordt er goed passend onderwijs aangeboden en voorzien wij in het geven van maatwerk voor individuele leerlingen. Leerlingen maken zelf hun planning. Stapje voor stapje leren we ze steeds meer zelfstandig te werken. Onze leerkrachten werken volgens het EDI-instructie model. De lesinstructies worden per leerjaar en vakgebied klassikaal aangeboden. Hierin wordt gebruik gemaakt van lesboeken, werkboeken, werkschriften en het digibord. Verwerking doen leerlingen in hun eigen geplande tijd. Zij kiezen ook op welke plek en of ze hierin willen samenwerken. Alle taken zijn op maat en passend bij wat de leerling aan kan.

3.3. Kernwaarden

Kernwaarden Netwerkschool

De volgende kernwaarden vormen het uitgangspunt van het onderwijs op de Netwerkschool. Deze kernwaarden lopen als een rode draad door ons onderwijs en door onze scholen: uitdagend, samenwerkend, professioneel, toekomstgericht en duurzaam. Onderstaand wordt de betekenis en invulling van de Netwerkschool aan deze kernwaarden beschreven.

Uitdagend

We bieden uitdagend onderwijs voor ieder kind. Dat betekent dat we rekening houden met verschillen. Ieder kind wordt vanuit zijn eigen niveau, mogelijkheden en talenten uitgedaagd en geprikkeld zich maximaal te ontwikkelen. Een belangrijk aspect daarbij is dat we kinderen leren om zelf te leren.

Samenwerkend

We werken nauw en respectvol samen met collega's, kinderen, ouders en externe partners door van elkaar te leren en elkaars sterke punten te benutten.

Professioneel

We bieden onderwijs van hoge kwaliteit. Dat betekent dat we werken met goed opgeleide professionals die met een open en onderzoekende blik naar kinderen kijken. Maar ook dat we blijven kijken hoe we onszelf en de school kunnen blijven ontwikkelen.

Toekomstgericht

We zijn toekomstgericht. Dat betekent dat we ontwikkelingen en innovaties in het onderwijs en in onze omgeving op de voet volgen, om zo kinderen voor te bereiden op hun toekomstige rol in de samenleving. Maar ook dat we investeren in duurzame relaties met ouders en samenwerkingspartners, en dat we ervoor zorgen dat we onze onderwijsresultaten duurzaam op

hoog niveau houden.

Duurzaam

Behalve naar duurzame relaties, streven we ook naar duurzaam gebruik van materialen. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in het type materiaal dat wij aanschaffen en in de inrichting van onze schoolpleinen.

3.4. Evaluatie afgelopen planperiode

Schoolplan 2019-2023(2024)

Het vorige schoolplan bevatte onderstaande concrete doelstellingen. Per doelstelling wordt kort beschreven in welke mate deze bereikt is medio 2024.

- Er is een structuur van leeraanbod waarin leerlingen goed op maat bediend kunnen (blijven) worden, waarbij zicht is op de leerontwikkeling en ieder kind zich prettig voelt.

Er is de afgelopen jaren hard gewerkt om deze structuur op een juiste manier neer te zetten. Dit is in grote lijnen gelukt, het Dalton profiel van de school draagt daar in grote mate aan bij. Wel erkennen wij dat dit een voortdurend proces is waar we continu zicht op moeten blijven hebben. Dit vraagt een blijvende investering van tijd en middelen door de school (en stichting).

- Er is een aanbod voor leerlingen die méér aankunnen (HB) en een aanbod voor leerlingen met een leerprofiel 2 (VMBO PRO uitstroom), kortweg voor alle leerlingen een passend aanbod binnen de grenzen van het eigen SOP (schoolondersteuningsprofiel).

Wij denken voor alle leerlingen binnen ons SOP een passend aanbod te kunnen bieden. Het in 2023-2024 ontwikkelde HB beleidsplan is een voorbeeld van middelen die wij inzetten om dit aanbod zo concreet mogelijk te maken.

- Er zijn doorlopende leerlijnen voor kinderen van 2 tot 12 jaar.

Wij hebben doorlopende leerlijnen voor kinderen van 4 tot 12 jaar. Daarnaast hebben we een goede samenwerking met de peuterspeelzaal en hebben we waar mogelijk gezamenlijke thema's. Het is voor ons nog altijd een ambitie om deze samenwerking verder uit te breiden en te intensiveren, dit is een proces van meerdere jaren waar meerdere (externe) partijen in meegenomen moeten worden.

- Alle teamleden zijn AOS (Academische Opleidingsschool) geschoold door het volgen, beleven, registreren en doorleven in het doen van onderzoek (intern teambreed en/of individueel).

In de afgelopen jaren is deze ambitie in eerste instantie ondergesneeuwd geraakt en vervolgens zijn er andere prioriteiten op het ontwikkelingspad van de school gekomen. De focus op persoonlijke ontwikkeling van de teamleden is er zeker, maar de manier waarop we dit willen bereiken is een ander pad dan dat van AOS geschoolde teamleden.

- Ouders en onderwijspersoneel zijn partners en werken samen in de begeleiding en ontwikkeling van de leerlingen.

Dit is volgens ons onderdeel van de basis van goed onderwijs en voor ons dus ook één van de speerpunten. Ook dit is een punt waar we de focus op blijven leggen, ook aangezien dit een proces is en blijft waaraan je met elkaar moet blijven werken.

- Op het gebied van ICT zijn goede voorzieningen gerealiseerd.

Op het gebied van ICT zijn wij zeer tevreden. Mede door de corona-periode in het onderwijs hebben wij hier stichtingbreed een behoorlijke slag in kunnen maken. In januari 2024 zijn bijvoorbeeld alle devices van zowel personeel als leerlingen vervangen door nieuwe exemplaren, dit betekent dat wij goed voorzien zijn op hardware gebied. Daarnaast leggen we ook steeds meer de focus op (deels) digitale onderwijsmethodes.

- De leerlijn digitale geletterdheid is geborgd.

Dit is praktijk, een groot deel van deze leerlijn zal naar verwachting uiteindelijk samenvloeien met enerzijds de basisvaardigheden en anderszijds burgerschap.

- De Netwerkschool is een Gezonde School; een plek waar leerlingen zich prettig voelen, waar gezond eten en bewegen onderwerp van gesprek zijn.

Wij zijn in bezit van het vignet Gezonde School en hebben hier veelvuldig aandacht voor. Daarnaast doen wij als school in het schooljaar 2024-2025 mee aan een traject om de Dynamische Schooldag in de praktijk te brengen. De 'DS' zorgt voor meer beweging van kinderen tijdens de schooldag en sluit dus perfect aan op het willen zijn en blijven van een Gezonde School.

3.5. Ambitie

Ambities ODBS Abt Emo

De ambitie voor 2023 hebben in we in grote lijnen waar kunnen maken. Toch zijn er in het beleid onmiskenbaar veranderingen ontstaan. Enerzijds door de veranderingen in de personele invulling van het management. Anderzijds ligt er een verklaring in een nieuwe dynamiek die is ontstaan na de coronapandemie. Daarbij heeft de sluiting van OBS de Wilgenstee gezorgd voor een vernieuwd perspectief op de Netwerkschool. Een belangrijke ambitie is dan ook om de constructie van de Netwerkschool nader onder de loep te nemen en gedegen te onderzoeken of en welke samenwerkingsconstructie de beste optie is voor de lange termijn perspectieven van beide scholen afzonderlijk. Het leerlingenaantal op beide scholen is momenteel stabiel (met een prognose van zeer lichte daling), maar blijft een factor van belang in de zeer nabije toekomst.

Wij streven als ODBS Abt Emo naar het zijn van een stabiele (Dalton) dorpschool met een actieve rol in het dorp Westeremden. Dit betekent dat wij actief betrokken zijn in verschillende gremia binnen het dorp en ook graag meedenken over zaken die buiten de directe invloed en verantwoordelijkheid van de school liggen, maar wel invloed hebben op onze kinderen en dus indirect zeker ook voor de school van belang zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de versterkingsprojecten in het dorp en de algemene verkeerssituatie.

Daarnaast streven we ernaar om het basisoniveau van ons onderwijs dusdanig hoog te houden dat onze leerlingen uitstroomresultaten behalen die op of boven de verwachting liggen, gezien onze

schoolweging. Dit vraagt om kwalitatief goed onderwijs en een doordacht beleid waarin we onze tijd en middelen effectief inzetten. We moeten hierbij gezamenlijk keuzes durven maken en prioriteiten stellen. Ook de rol van ouders hierin is van groot belang, wij zetten in op actief partnerschap met ouders, om ons zodoende gezamenlijk in te zetten voor optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Een duidelijke visie op ouderbetrokkenheid is hierin van belang en willen wij gaan ontwikkelen in de komende jaren.

Om deze doelen te bereiken, willen we meer thematisch gaan werken. Dit betekent niet dat we volledig thematisch onderwijs zullen aanbieden, maar we streven ernaar om zoveel mogelijk methodische lessen aan te laten sluiten bij overkoepelende thema's. Bovendien willen we binnen ons Dalton onderwijs verdere stappen zetten die passen bij onze populatie en huidige werkwijze. Deze zaken vragen om efficiënt omgaan met de beschikbare onderwijstijd en het maken van doordachte keuzes met betrekking tot ons aanbod.

We willen ons als ODBS Abt Emo ook ontwikkelen als een moderne dorpsschool met een focus op een gezonde levensstijl, met behulp van het concept van De Gezonde School. Vanaf het schooljaar 2024-2025 starten we met het traject van de Dynamische Schooldag, wat perfect aansluit bij deze ambitie. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om, in lijn met de ambitie van onze stichting, onze school te ontwikkelen tot een integraal kindcentrum. Dit zou een doorgaande leerlijn van 0-12 jaar en een buitenschools aanbod omvatten. Ook volgen wij de ontwikkelingen met betrekking tot een verlengde schooldag en Tijd voor Toekomst op de voet, op de lange termijn verwachten wij daar ook in enige vorm gebruik van te zullen gaan maken. Deze en andere van onze ambities zouden op termijn ook kunnen leiden tot een groei in het aantal leerlingen op ODBS Abt Emo. Dit neemt niet weg dat we ons hier, zeker op korte termijn, ook actief voor moeten blijven inzetten. Kortom, bij ODBS Abt Emo blijven we ons voortdurend inzetten voor verbetering en vernieuwing, met als doel het beste onderwijs te bieden aan onze leerlingen en een positieve bijdrage te leveren aan onze gemeenschap.

3.6. Doelstellingen

Concrete doelstellingen

Er is een concrete lange termijnvisie voor de Netwerkschool met bijbehorend uitgewerkt plan.

De ODBS Abt Emo is een goed functionerende Daltonschool met aantrekkingskracht richting de omliggende dorpen waar elementen van Dalton-onderwijs een speerpunten in de schoolontwikkeling zijn. Voor de korte termijn zijn de doelen: leerlingen worden verschillende manieren aangeboden om bepaalde lesdoelen te behalen; leren wordt betekenisvoller gemaakt door doelen op de weektaak en het persoonlijke/eigen leerdoel om te buigen naar een ik-doel.

Een duidelijke, uitgewerkte visie op de verschillende facetten van ouderbetrokkenheid.

De zorgstructuur is opgezet volgens de stichtingseisen. Analyseren is op het niveau dat het bestuur voorschrijft.

Beleidsplan HB wordt in de praktijk gevolgd. Voor het team relevante scholingen vanuit het netwerk worden gevolgd.

Scholingstraject 'Feedback in de groep' en de opbrengsten borgen in de onderwijsplannen.

We sluiten aan bij de scholing van OBS De Zandplaat in de methodiek van Spelers voor groep 1-2. We maken doordachte keuzes in welke facetten van Spelers we op de Abt Emo in praktijk nemen. Het schooljaar 2024-2025 plannen we samen met de trajectbegeleider.

Blink Lezen wordt succesvol en effectief geïmplementeerd als methode voor begrijpend en voortgezet technisch lezen. Daarnaast maken we een beredeneerde keuze voor een vervolg hiervan met Blink Taal (gecombineerde methode voor lezen, taal, spelling en wereldoriëntatie).

Door de juiste begeleiding een effectieve vorm van de Dynamische Schooldag invoeren. Dit is een aanvulling op ons huidige programma en zorgt voor meer afwisseling en daardoor indirect voor meer motivatie bij onze leerlingen.

Schoolmonitor is als middel volledig in gebruik. Schoolplan en Schooljaarplan zijn opgenomen en vertaald naar concrete projecten. Daarbij is ook het interne kwaliteitssysteem opgezet en is daarvoor een meerjarenplanning gemaakt. Personeel maakt gebruik van E-WISE om in individuele scholingsbehoeften te voorzien. Inzet van scholingen bij teambijeenkomsten. We gaan voor dit schooljaar uit van een minimum van drie scholingen per persoon.

4. Onderwijskundig beleid

4.1. Uitgangspunten

Uitgangspunten

In alles wat we doen staat kwaliteit voorop. Wat we doen, doen we goed. We maken bewuste keuzes in prioriteit. Ons doel is om de leerlingen een veilige en prettige schoolgang te bieden, waarin een kind zichzelf kan zijn en optimaal tot ontwikkeling komt. We streven na dat een leerling zijn optimale ontwikkelingskansen ten volle kan benutten en we begeleiden een goede doorstroom naar het voortgezet onderwijs. Naast de leerontwikkeling vinden we het belangrijk om de leerlingen dusdanig handvatten te bieden dat hij/zij zich later goed staande weet te houden en participeert in de maatschappij als autonoom volwassene.

Dat betekent voor onze leerlingen dat zij:

- Goed afgestemd onderwijs krijgen, passend bij hun niveau met voldoende uitdaging.
- Naast rekenen en taal op niveau, een rijk aanvullend lesaanbod krijgen helpend bij de maatschappelijke vorming.
- Voor taal en rekenen uitstromen op een voor hen zo hoog mogelijk niveau.
- Zich in een veilige leeromgeving en prettige sfeer kunnen ontwikkelen.
- Leren wat een gezonde leefstijl is.
- De ondersteuning krijgen die nodig is om hun kansen te vergroten. De school maakt daarbij optimaal gebruik van de ondersteuningsmogelijkheden van het Regionaal Expertise Team (RET) en Schoolmaatschappelijk werk (SMW).
- Soepel de overstap van de basisschool naar het voortgezet onderwijs kunnen maken.

Dat betekent voor onze medewerkers dat zij:

- Voor specifieke ondersteuning, boven de basiszorg, het RET tot hun beschikking hebben.
- Ondersteuning krijgen bij het optimaal uitvoeren van hun werkzaamheden.
- Blijven zoeken naar passende onderwijsconcepten voor hun leerlingen.
- De mogelijkheden hebben om zich bij te kunnen blijven scholen en door te ontwikkelen.

Om de kwaliteit van ons onderwijs te meten zetten we toetsingsinstrumenten in. Het leerrendement bij de leerlingen wordt getoetst middels methodische toetsen en methode onafhankelijke toetsen (IEP). Middels het kwaliteitssysteem van Schoolmonitor evalueren we cyclisch onze kwaliteit op alle gebieden. Vierjaarlijks wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd ondermedewerkers, klanten (leerlingen en ouders) en ketenpartners.

Doorgaande leerlijn

We zetten in alle groepen bewezen methodes in om de doorgaande leerlijn te garanderen. Er is sprake van structureel overleg met alle begeleiders waarmee een kind te maken heeft in zijn/haar ontwikkeling. Overdracht gaat op basis van vastgestelde afspraken en op vaste vooraf afgesproken momenten (zie zorgwijzer Netwerkschool). Er is structureel overleg in de bouw, per locatie en in het voltallige team (zie jaarrooster Netwerkschool).

4.2. Doelstelling en inhoud van het onderwijs

Referentieniveaus, kerndoelen en schooldoelstellingen

Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten worden bij algemene maatregel van bestuur kerndoelen vastgesteld. Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs te bereiken doelstellingen hanteert. Aanvullend op de kerndoelen geven de referentieniveaus Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Onze ambitie is dat 80% van onze leerlingen, bij verwijzing naar het Voortgezet Onderwijs, VMBO Kader of hoger haalt. 50% haalt HAVO/VWO of hoger.

De lesmethoden die we gebruiken om de kerndoelen te behalen:

Aanvankelijk Technisch Lezen: Veilig Leren Lezen

Voortgezet Technisch lezen: Blink Lezen

Begrijpend lezen: Blink Lezen

Rekenen en wiskunde: Getal & Ruimte Junior

Schrijven: Pennenstreken

Nederlandse Taal: Pit Taal

Spelling: Pit Spelling

Woordenschat: Geïmplementeerd in de methodes voor taal en wereldoriëntatie

Sociale vaardigheden: Kwink

Informatieverwerking/studievaardigheden: Blink Lezen

Engelse taal: Blink Engels

Aardrijkskunde: Blink Wereld

Biologie: Blink Wereld

Geschiedenis: Blink Wereld

Verkeer: Veilig Verkeer Nederland

Beeldende vorming: Moet je doen!

Muzikaal onderwijs: Eigenwijs

Bewegingsonderwijs: Vakwerkplan HVDSG

Per vakgebied wordt op hoofdlijnen gewerkt aan de hand van de handleiding behorend bij de methode. Het behalen van de lesdoelen is daarbij leidend, er kan naar inschatting van de leerkracht worden afgeweken van de praktische uitwerking. Onderstaand een opsomming van vakspecifieke kenmerken en afspraken. Aanvullend wordt er voor leerlingen die maatwerk nodig hebben aanvullend materiaal gebruikt. Dit wordt niet standaard in het programma opgenomen.

Nederlandse taal

Hieronder wordt begrepen:

- Mondelinge taalvaardigheid.
- Leesvaardigheid.
- Schrijfvaardigheid.
- Begrippenlijst en woordenschat.

Mondelinge taalvaardigheid; gespreksvaardigheid, luistervaardigheid en spreekvaardigheid.

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen: Fonemisch bewustzijn (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Pit Taal en Pit Spelling (groep 4 t/m 8).
Wij werken met deze materialen in hoofdlijnen volgens de handleiding behorend bij de methoden.

Leesvaardigheid; lezen en begrijpen van zakelijke, fictionele, narratieve en literaire teksten.

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen: Fonemisch bewustzijn (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Blink Lezen (groep 4 t/m 8). De groepen 3 t/m 8 lezen daarnaast dagelijks zelfstandig (technisch). In groep 3 en 4 15-20 min., vanaf groep 5 30 min.

Schrijfvaardigheid en taalverzorging; leesbaar en volgens de juiste taal- en spellingsregels schrijven van woorden, creatieve en zakelijke teksten.

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen: Fonemisch bewustzijn groep (1 en 2). Pennenstreken (groep 3 t/m 8), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Pit Spelling en Pit Taal (groep 4 t/m 8). Wij werken met deze materialen in hoofdlijnen volgens de handleiding behorend bij de methoden.

Begrippenlijst en woordenschat; kennis van afzonderlijke begrippen, woorden en uitdrukkingen.

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen: Veilig Leren Lezen en Blink Wereld (groep 3), Blink Lezen en Blink Wereld (groep 4 t/m 8) en Pit Taal (groep 4 t/m 8). Wij werken met deze materialen in hoofdlijnen volgens de handleiding behorend bij de methoden. Daarnaast is er in alle groepen een taalrijke leeromgeving met inbegrip van een woordenschatmuur.

Engelse taal

Wij bieden structureel Engels aan middels Blink Engels vanaf groep 6. Wij werken daarbij in hoofdlijnen volgens de structuur van de methode. In de lagere groepen is er incidenteel aandacht voor Engels, voornamelijk gericht op woordenschat.

Rekenen en wiskunde

Het gaat hierbij om de volgende domeinen:

- Getallen.
- Verhoudingen.
- Meten en Meetkunde.
- Verbanden.

De verschillende domeinen van rekenen en wiskunde zijn allen inbegrepen in de methode Getal & Ruimte Junior. Deze methode heeft een doorgaande leerlijn van groep 1 t/m 8 en sluit ook uitstekend aan op de methodes in het Voortgezet Onderwijs. Aanvullend gebruiken wij Bareka en Drempelspellen voor het automatiseren. Waar nodig zetten wij aanvullend nog wel extra in op sommen vanuit een context (redactiesommen).

Oriëntatie op jezelf en de wereld

Hieronder wordt begrepen:

- Sociale vaardigheden.
- Wereldoriëntatie.
- Kunstzinnige oriëntatie.
- Bewegingsonderwijs.

Sociale vaardigheden

Sinds het schooljaar 2023-2024 gebruiken we Kwink als methode voor sociaal-emotioneel leren. Dit is een actuele, online methode waarmee we wekelijks werken. Kwink biedt gestructureerde lessen die bijdragen aan de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden bij leerlingen.

Wereldoriëntatie

Wij werken met Blink Wereld geïntegreerd om inhoudelijk te voldoen aan de leerdoelen van de wereldoriëntatie vakken, daarnaast koppelen wij de thema's hiervan waar mogelijk ook aan de thema's van Blink Lezen. Deze zoveel mogelijk thematische aanpak leidt tot meer betrokkenheid bij onze leerlingen bij de thema's.

Kunstzinnige oriëntatie

Wij maken gebruik van de methodes Moet je doen! voor Beeldende Vorming en Eigenwijs voor muziek onderwijs. Daarnaast gaan wij jaarlijks drie keer naar KunstKerk ter aanvulling op ons interne aanbod. Bij de KunstKerk komen de leerlingen veelvuldig in aanraking met facetten van kunst waar zij op school en/of thuis minder snel mee in aanraking zullen komen.

Bewegingsonderwijs

Wij werken samen met Huis Voor De Sport Groningen, zij maken gebruik van het zelf ontwikkelde programma 'Vakwerk' met het leerlingvolgsysteem 'VolgMij'. Daarnaast is de Dynamische Schooldag een extra middel om onze leerlingen meer aan het bewegen te krijgen.

Digitale geletterdheid

Wij werken met de leerlijn digitale geletterdheid van Basicly. Deze is gebaseerd op de leerlijn van SLO en Curriculum.nu. De vier onderdelen van digitale geletterdheid komen structureel aan bod: mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en computational thinking. Daarnaast wordt digitale geletterdheid verweven in ons dagelijks onderwijs door er aandacht voor te hebben op momenten dat leerlingen zelf vertellen over hun ervaringen in de digitale wereld of bijvoorbeeld als het aan bod komt bij het Jeugdjournaal. Tot slot worden de vaardigheden die leerlingen leren bij Basicly opnieuw toegepast bij andere vakken, zoals wereldoriëntatie en taal. Ook bieden wij alle leerlingen in groep 5 een typecursus aan.

Burgerschapsvorming op de Netwerkschool

Onze scholen zijn openbare scholen. Dit betekent dat we ruimte bieden aan de diversiteit en eigenheid van iedereen die bij ons op school werkt of leert. Leerlingen en ouders van alle mogelijke achtergronden zijn welkom op school. We besteden in het onderwijs aandacht aan een grote diversiteit van achtergronden, culturen en religies.

We gaan ervan uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving. Ons onderwijs is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. Door ons karakter kan de school zich goed richten op dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. Binnen onze scholen hebben we veelal te maken met autochtone Nederlandse gezinnen, waarvan een deel met een Christelijke achtergrond.

We besteden natuurlijk ook aandacht aan andere geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We

vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

De school als oefenplaats

Op de Netwerkschool wordt burgerschapsonderwijs vormgegeven binnen de kaders van de wet. De belangrijkste basis is voor ons de context van de school. Als we spreken over burgerschapsonderwijs in de basisschool benoemen we vaak dat de school de 'ideale oefenplaats is voor leerlingen'. Ons burgerschapsonderwijs richt zich dan ook op de eigen schoolcontext, de leerlingen die onze school bezoeken, wat we leerlingen willen meegeven en welke vraagstukken er leven in en om de school.

Vak-integratie en het gesprek

Burgerschapsvorming zit op de Netwerkschool verweven in vakgebieden als sociaal-emotionele vorming, zaakvakken, cultuuronderwijs en taal. Wij kiezen er bewust voor om burgerschapsvorming te integreren in ons dagelijkse onderwijsaanbod, en dus niet aan te bieden als apart vak, zoals in het voortgezet onderwijs bijvoorbeeld wel gebeurt. Het gesprek aangaan met leerlingen (of door leerlingen zelf) is voor ons de meest waardevolle oefening. Zo spelen wij in op vraagstukken die spelen in de maatschappij (wat speelt er in ons dorp en in de wereld?), maar gaan wij ook in gesprek over vraagstukken die bij de leerlingen zelf leven.

4.3. Veiligheid

Veiligheid

Onze school wil de veiligheid van leerlingen en werknemers waarborgen. Om dit te kunnen doen, beschikt de school over een sociaal veiligheidsplan en zijn er regels en protocollen afgesproken. Teamleden kennen het veiligheidsplan en kunnen het te allen tijde raadplegen. Het thema veiligheid komt met de leerlingen op verschillende wijzen aan de orde. De school beschikt over Kwink als methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarnaast wordt er uitgebreid aandacht besteed aan de Gouden en Zilveren weken. In deze weken na de zomer- en kerstvakantie staan de regels, afspraken en groepsnormen centraal.

Jaarlijks worden leerlingen uit de groepen 3 tot en met 8 gevraagd naar hun veiligheidsbeleving en het welbevinden. De vragen gaan onder andere over het gevoel van veiligheid op school, pesten, omgaan met elkaar en de relatie leerling-leerkracht. De Intern Begeleider van de school inventariseert deze gegevens en maakt de analyse. Deze wordt in het team besproken en kan aanleiding zijn tot het aanpassen van beleid. Er zijn schoolregels en klassenafspraken. Deze regels worden in de praktijk nageleefd door het gehele onderwijsteam.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Wanneer deze wel voorkomen worden ze in eerste instantie afgehandeld en geregistreerd door de leerkracht, in samenspraak met de betrokken leerling(en) en ouders. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Tevens wordt in vergaande gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van incidenten.

In de schoolgids worden ouders jaarlijks geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over een schoolspecifieke veiligheidscoördinator alsmede een vertrouwenspersoon.

Daarnaast is er een bovenschoolse klachtenregeling, deze staat beschreven in de schoolgids. Ommeriek heeft een klachtenfunctionaris en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

Elke 4 jaar wordt een risico inventarisatie en evaluatie document (RI&E) gemaakt. De school beschikt over minimaal twee opgeleide bedrijfshulpverleners (BHV) per locatie. Ook niet onbelangrijk is dat onze school in het episch centrum van het aardbevingsgebied staat. Wij hanteren het protocol aardbevingen wanneer zich een aardbeving voordoet.

4.4. Pedagogisch en didactisch klimaat

Pedagogische en didactische visie

Onze visie op opvoeding:

We vinden het belangrijk om structureel aandacht te besteden aan sociale vaardigheden. Ook vinden we het onze taak om te werken aan een positieve houding, waarbij er aandacht is voor de sociale omgang: normen en waarden, regels en afspraken, verantwoordelijkheidsbesef, openheid, eerlijkheid, vertrouwen en respect voor elkaar. Wij willen dit bereiken door structuur, regelmaat, rust en orde.

Leerlingen kunnen tot leren komen, wanneer zij zich veilig voelen, wanneer er een sfeer van geborgenheid heerst, er sprake is van een speel- en leeromgeving waarin niet gepest wordt, zodat kinderen met plezier naar school gaan. Op die manier wordt, zo denken wij, samen-spelen en samenleren ook samenleven.

Onze visie op mens en samenleving:

- Ieder mens is uniek, ieder kind is uniek.
- Mensen hebben andere mensen nodig om zich te kunnen ontwikkelen.
- Een mens, een kind, leert dagelijks en ontwikkelt zich gaandeweg.
- Leren doe je van en met elkaar.
- Mensen, kinderen, maken binnen hun eigen ontwikkeling voortdurend keuzes. Als school, als leerkrachten helpen wij kinderen bij het maken van keuzes en wij ondersteunen ze daarbij.
- De samenleving verandert voortdurend en mensen veranderen mee. Onze school is een dynamische organisatie die mee verandert en zich voortdurend aanpast aan de nieuwe eisen die de samenleving stelt'.

De ODBS Abt Emo betreft ouders op verschillende gebieden en in verschillende vormen bij het onderwijs. Wij zien ouders als pedagogisch partner.

Pedagogisch partnerschap als een brug bouwen tussen thuis en school, een brug die het kind/de leerling ondersteunt op zijn of haar pad naar zelfstandigheid, kennis en gelukkig zijn. Door zowel als school als als ouders open te staan voor dit partnerschap, werken we actief aan de best mogelijke toekomst voor de kinderen. Het vergt inzet en begrip van beide kanten, maar de vruchten die het afwerpt – een gelukkig, evenwichtig en succesvol kind – zijn elke moeite waard. Op praktisch gebied is dit bijvoorbeeld terug te zien in het voeren van verschillende voortgangsgesprekken over het welzijn en leren van het kind. Tijdens informatiemiddagen/avonden en via het ouderportaal SocialSchools houden we ouders op de hoogte van wat er op school gebeurt. En via de medezeggenschapsraad (MR) praten ouders mee over het beleid van de school. De school heeft daarnaast een actieve oudercommissie (OC). De OC ondersteunt het schoolteam bij het organiseren van allerlei activiteiten. Mede dankzij de OC zijn Sinterklaas, Kerst, Pasen en allerlei andere (culturele) evenementen ieder jaar een succes.

Op onze school wordt volgens de Daltonprincipes onderwijs gegeven. Het team heeft een visie op de maatschappij en hoe je als (volwassen) mens in die maatschappij zou moeten staan en functioneren. De visie is gebaseerd op de opvoeding van en het onderwijs aan kinderen. Deze visie is terug te vinden in de hieronder beschreven kernwaarden van het Daltononderwijs.

De kernwaarden van het Daltononderwijs:

Vrijheid/verantwoordelijkheid

1. De leerlingen bepalen, voor een groot deel, zelf de volgorde bij het werken aan de taak.
 2. De leerlingen houden zelf: werk/materiaal/weektaak/dagtaak/planbord bij.
 3. De leerlingen kijken zoveel mogelijk zelf hun werk na.
 4. De leerlingen die hieraan toe zijn, kunnen regelmatig kiezen met wie ze werken en waar.
- Vrijheid en verantwoordelijkheid zijn twee kanten van dezelfde medaille. Het één kan niet zonder het ander. Het Daltononderwijs ziet een mens/kind als een persoon die zelf mag en kan kiezen, maar die voor de gevolgen van zijn keuzes zelf de verantwoordelijkheid draagt en daarop wordt aangesproken.

Zelfstandigheid

1. De leerlingen hebben hun taak af op het afgesproken tijdstip.
2. De leerlingen pakken zelf het materiaal en ruimen zelf op.
3. De leerlingen bepalen zelf of zij medeleerlingen, de leerkracht, naslagwerk of ander materiaal raadplegen.
4. De leerlingen kijken zoveel mogelijk zelf hun werk na.

Zelfstandigheid kan zich pas succesvol ontwikkelen, als de kinderen voldoende vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen.

Samenwerken

1. De leerlingen helpen elkaar en er is veel communicatie onderling.
2. De leerlingen organiseren en regelen veel met elkaar.
3. De leerlingen maken onderling afspraken over het werk.
4. De leerlingen leren samenwerken met elkaar, ook als het niet je vriend is moet je kunnen werken met elkaar.
5. De leerlingen wordt geleerd hulp te geven en hulp te vragen.

Een mens als individu is ook een sociaal wezen. We vinden het daarom belangrijk, dat kinderen van jongs af aan wordt geleerd om rekening met anderen te houden. De grens van hun individuele vrijheid ligt bij de vrijheid die ook die ander heeft.

We willen daarom kinderen:

- Leren samenwerken, voorbereiden op het vervolgonderwijs/de maatschappij (de kwaliteit van eigen werk en functioneren speelt daarbij een rol, maar ook begrippen zoals: plannen, samenwerken en overleg vormen belangrijke elementen)
- Leren actief (wereld)burger te zijn, waarbij een kind leert zich actief binnen de samenleving op te stellen.

Effectiviteit

1. De leerlingen krijgen een mix van onderwijsleervormen aangeboden.
2. De leerlingen krijgen heldere uitleg en instructie op maat.
3. De leerkrachten maken gebruik van geregelde feedback en toetsing.
4. De leerkrachten zorgen voor voldoende focus en tijd.

5. De leerkrachten bieden voldoende duidelijkheid en structuur aan.
6. De leerlingen leren hoe ze moeten leren en hoe ze elkaar kunnen leren (tutor).
7. De leerlingen krijgen huiswerk mee.

Van nature willen leerlingen meer weten en kunnen, een taak op maat, gedifferentieerd leerstofaanbod en een goede leeromgeving zorgt ervoor dat de leerling efficiënt met zijn tijd/ruimte/middelen kan omgaan en eigenaar van zijn eigen leerproces wordt.

Reflectie

1. De leerling reflecteert op zijn gedrag, proces en prestaties.
2. De leerling kan tijdens het proces de planning bijstellen.
3. De leerling wordt bewust van zijn eigen kunnen, omdat hij dagelijks moet kijken of hij zich aan zijn planning/taak heeft gehouden.
4. De leerkracht helpt de leerlingen met de planning/organiseren/studie-aanpak.
5. De leerkracht reflecteert op functioneren van leerling.
6. De leerkracht reflecteert op eigen functioneren, o.a. door collegiale consultaties en feedback van leerlingen.

Reflectie zorgt ervoor dat zowel de leerling als de leerkracht zich bewust blijft van zijn eigen handelen. Beide kunnen leren van gemaakte fouten en doorboreduren op de goede onderdelen.

Borging

1. De school heeft de Daltonidentiteit beschreven in de schoolgids, deze gids is op de website te vinden.
2. De school heeft een Dalton beleidsplan, waarin de Daltonontwikkelingen worden beschreven.
3. De school heeft een doorgaande Daltonlijn.
4. De school zorgt voor Dalton scholing van leerkrachten.
5. De school heeft een Dalton coördinator.
6. De school is betrokken bij regionale activiteiten.
7. Op teamvergaderingen is Dalton een vast agendapunt.

Een school blijft in ontwikkeling. Plannen en afspraken die gemaakt worden, moeten worden geborgd en geëvalueerd. Borging zorgt voor een meetlat waarop je de Daltonontwikkeling van de school kunt aflezen.

4.5. Taalachterstanden

Taalachterstanden

Binnen ons onderwijskundig beleid hechten wij groot belang aan het aanpakken van taalachterstanden. We zijn ons ervan bewust dat een goede beheersing van de Nederlandse taal essentieel is voor de ontwikkeling en het succes van onze leerlingen, zowel binnen als buiten de schoolmuren. Daarom hebben we een gerichte aanpak ontwikkeld om taalachterstanden effectief aan te pakken en de taalvaardigheid van al onze leerlingen te bevorderen.

In alle jaargroepen bieden wij expliciete woordenschatlessen aan. Deze lessen zijn gebaseerd op de viertakt van Verhallen, een bewezen effectieve methode voor woordenschatonderwijs. De viertakt bestaat uit vier fasen: voorbereiden, semantiseren, consolideren en controleren. Door deze systematische aanpak krijgen leerlingen de kans om nieuwe woorden niet alleen te leren, maar ook daadwerkelijk te begrijpen en te gebruiken in verschillende contexten.

Onze woordenschatlessen zijn nauw verweven met de actualiteit en de thema's waarin we werken. Dit zorgt ervoor dat de woorden die leerlingen leren relevant en betekenisvol zijn. Door de koppeling met actuele onderwerpen en thema's kunnen leerlingen de nieuwe woorden direct toepassen in hun dagelijkse leven en in andere vakgebieden.

Met deze aanpak streven we ernaar om taalachterstanden te verkleinen en alle leerlingen een stevige basis te geven in de Nederlandse taal. We geloven dat dit hen zal helpen om met vertrouwen en succes deel te nemen aan het onderwijs en de samenleving.

4.6. Organisatie van het onderwijs

Schooltijden

Onze schooltijden zijn van maandag t/m donderdag van 8:15-14:15 uur en op vrijdag van 8:15-11:45 uur. Hierbij zorgen we dat alle kinderen gemiddeld per jaar minimaal 940 uren lestijd hebben.

4.7. Extra ondersteuning in relatie met SOP

Extra ondersteuning in relatie met SOP

Binnen ons onderwijskundig beleid streven we ernaar om onze leerlingen zo goed mogelijk te bedienen, zodat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken. Dit betekent dat we ons inzetten om elke leerling de ondersteuning te bieden die hij of zij nodig heeft. Wanneer we echter handelingsverlegen worden en de leerling zich onvoldoende ontwikkelt, gaan we samen op zoek naar een passende oplossing.

Grenzen aan onze ondersteuning

Er zijn situaties waarin een leerling zich niet voldoende ontwikkelt, het sociaal-emotioneel welbevinden in het gedrang komt of wanneer de begeleiding van de ondersteuning het groepsproces negatief beïnvloedt. In zulke gevallen heroverwegen we de geboden ondersteuning en zoeken we in gezamenlijkheid naar oplossingen. Dit kan betekenen dat we binnen onze school aanpassingen doen, maar het kan ook inhouden dat een leerling beter af is op een andere school die beter kan voorzien in de specifieke behoeften van deze leerling.

Onze ambities en ontwikkeldoelen voor de ondersteuning

Een belangrijk ontwikkelpunt voor ons is de signalering, ondersteuning en het bieden van het juiste aanbod aan de meerbegaafde, de zogenaamde P20-leerlingen. Er is ruimte voor verbetering op dit gebied. We gaan dan ook deze aanpak verbeteren, verfijnen en versterken zodat ook deze leerlingen optimaal kunnen profiteren van ons onderwijsaanbod. Het SOP is te raadplegen via onze website.

5. Kwaliteitszorg en verbetercultuur

5.1. Kwaliteitskader

Cyclisch werken op schoolniveau

Binnen onze school hanteren we een cyclische aanpak om de kwaliteit van ons onderwijs voortdurend te verbeteren en te waarborgen. Dit betekent dat we actief de ontwikkelingen monitoren en onszelf voortdurend de vraag stellen: "Doen we de goede dingen, en doen we deze dingen goed?" Deze vraag vormt de kern van onze interne gesprekken en de communicatie met ouders. Hierbij richten we ons niet alleen op meetbare resultaten, maar ook op wat merkbaar is in de dagelijkse praktijk.

Onze aanpak is gelaagd en omvat verschillende niveaus:

- Van school naar groep naar kind: We hanteren de cyclus Opbrengstgericht Passend Onderwijs (OPO) om de voortgang en behoeften van individuele leerlingen, groepen en de hele school te volgen en te verbeteren.
- Evaluatie en actie: Regelmatige grote en kleine schoolbesprekingen dienen als momenten van reflectie en evaluatie van ons handelen. Deze besprekingen leiden tot concrete acties zoals groepsbezoeken, collegiale consultatie en gerichte scholingsvragen.
- Samenhang tussen doelen: Er is een duidelijke samenhang tussen de doelen van de school en de bredere stichtingsdoelen. Dit zorgt voor een coherente en doelgerichte aanpak.
- Jaarplannen en jaarverslagen: We evalueren en borgen onze voortgang en resultaten middels jaarplannen, jaarverslagen en schoolbesprekingen. Deze documenten vormen de basis voor continue verbetering.
- Zorgstructuur: Onze zorgstructuur is op orde, wat essentieel is voor het bieden van passend onderwijs aan alle leerlingen. De manier waarop wij onze zorgstructuur hebben ingericht staat uitgebreid in onze zorgwijzer.
- Kwaliteitssysteem: We maken gebruik van een kwaliteitssysteem en rapportages om de onderwijskwaliteit te monitoren en te verbeteren.
- Missie en visie: Onze missie en visie zijn helder geformuleerd op zowel bestuurs- als schoolniveau en vormen de leidraad voor al onze activiteiten.
- Focus en samenhang: We richten ons op een beperkt aantal doelen en ontwikkelpunten, waarbij we zorgen voor samenhang tussen deze doelen.
- Expertise en ondersteuning: We maken gebruik van de expertise van het kwaliteitsbureau en RET om onze processen te ondersteunen en te verbeteren.
- Professionalisering: Professionalisering van ons team is een doorlopend proces, waarbij we inzetten op gerichte scholing en ontwikkeling.
- Gesprekscyclus: Een gestructureerde gesprekscyclus zorgt ervoor dat we regelmatig reflecteren op onze praktijk en bijsturen waar nodig.

Door deze cyclische aanpak en de samenhang tussen de verschillende elementen, werken we continu aan de verbetering van de onderwijskwaliteit binnen onze school. Dit stelt ons in staat om niet alleen te voldoen aan de huidige eisen, maar ook om proactief in te spelen op toekomstige ontwikkelingen en behoeften.

6. Personeelsbeleid

6.1. Personeelsbeleid Ommeriek

Personeelsbeleid Ommeriek

Ommeriek voert actief personeelsbeleid, zie ook hoofdstuk 2. Personele zorg en personele ontwikkeling zijn aan elkaar gekoppeld zodat medewerkers zich blijvend professioneel kunnen ontwikkelen. Op het Onderwijsbureau en in het Directieoverleg van Ommeriek worden de kaders voorbereid en de gezamenlijke aanpak gerealiseerd. Ommeriek heeft een beleidsadviesgroep HRM. Daarnaast voert de stichting formatiebeleid en ondersteunt zij de scholen om de juiste personen op de juiste school te kunnen plaatsen en behouden. Het formatiebeleid vindt jaarlijks plaats en start elk jaar omstreeks februari met als eindpunt de start van het nieuwe schooljaar.

Bij Ommeriek hechten we veel waarde aan diversiteit en inclusiviteit binnen onze scholen. We erkennen de evenredigheid in de schoolleiding en streven ernaar om een omgeving te creëren waarin iedereen, ongeacht geslacht, gelijke kansen krijgt om te groeien en te excelleren. Jaarlijks gaat Ommeriek na of er op dit gebied acties noodzakelijk zijn, het overzicht en mogelijke acties staan beschreven in het jaarverslag van de organisatie.

Lerarentekort

Ommeriek heeft te maken met een leraren tekort. Voor de reguliere formatie zijn er normaal gesproken voldoende medewerkers en elke school heeft voor elke groep een of twee leerkrachten (parttimers). Het grootste probleem is het vinden van invallers. Ommeriek werkt hierin samen met het bemiddelingsbureau SLIM. De vervanging van ziekte of verlof blijft echter lastig. De stichting wil het naar huis sturen van groepen leerlingen zoveel mogelijk beperken maar weet er in bepaalde situaties geen andere oplossing is. Voor de aanpak van het lerarentekort heeft Ommeriek zich aangesloten bij de regio Groningen in samenwerking met de PABO.

6.2. Personeelsbeleid ODBS Abt Emo

Personeelsbeleid ODBS Abt Emo (Netwerkschool)

Bij ODBS Abt Emo wordt het personeelsbeleid nauw afgestemd op de onderwijskundige ontwikkelingen en ambities die de school nastreeft. Wij streven naar een team van gekwalificeerde en krachtige leerkrachten met diverse expertises. Gezien het huidige tekort aan leerkrachten, is er zorg over de voortgang bij ziekte. Vooral omdat onze locaties klein zijn, is het herverdelen van leerlingen vaak geen wenselijke oplossing. Om hierop te anticiperen, promoten wij onze school actief, onderhouden wij goede contacten met invallers en stagiaires, en zorgen wij ervoor dat startende en invalleerkrachten optimaal begeleid worden door ervaren leerkrachten, de Intern Begeleider en waar mogelijk het kwaliteitsbureau Ommeriek.

Professionele cultuur

Op ODBS Abt Emo wordt systematisch gewerkt aan het bevorderen van een professionele cultuur. Leerkrachten leveren een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Teams van leraren, ondersteund door de schoolleiding, werken samen om het onderwijs voor de leerlingen te verbeteren. Dit doen zij door van en met elkaar te leren, bijvoorbeeld in teamverband, als bouw of als werkgroep. De schoolleiding streeft ernaar de school te laten functioneren als een lerende organisatie, gekenmerkt door een professionele schoolcultuur. Jaarlijks worden er studiedagen voor het gehele team ingeroosterd, bijvoorbeeld gericht op het Dalton onderwijs.

Alle medewerkers van ODBS Abt Emo nemen deel aan de gesprekkencyclus, waardoor gewaarborgd wordt dat alle teamleden regelmatig een formeel gesprek hebben met hun leidinggevende. De schooldirecteur en de Intern Begeleider leggen klassenbezoeken af en voeren hier nagesprekken over. De didactische vaardigheden van elke leerkracht worden beoordeeld door de schooldirecteur, die indien nodig een beroep kan doen op het kwaliteitsteam voor training of begeleiding.

Begeleiding en ondersteuning

Nieuwe medewerkers binnen Ommeriek worden op elke school goed begeleid, zowel door de schooldirecteur als de Intern Begeleider. Daarnaast organiseert het kwaliteitsbureau bijeenkomsten om nieuwe leerkrachten te ondersteunen en te begeleiden. Medewerkers van het kwaliteitsbureau coachen de nieuwe medewerkers in de groep, binnen het schoolteam en in hun persoonlijke ontwikkeling.

Scholingsbeleid

Ommeriek voert een actief scholingsbeleid. Naast diverse scholingen op de eigen schoollocatie kunnen medewerkers e-learnings volgen via het platform E-WISE, als ODBS Abt Emo steken wij op het volgen van minimaal 3 e-learnings per persoon per jaar. Jaarlijks worden er ook diverse andere scholingen en cursussen aangeboden. Een aantal medewerkers richt zich op een specialisme dat past bij de schoolontwikkeling en de doelgroep in de school.

Werkverdelingsplan

Sinds het schooljaar 2019-2020 werken de scholen van Ommeriek met het werkverdelingsplan, gebaseerd op de CAO 2018-2019. Dit plan is gericht op een optimale inzet van alle medewerkers binnen de school. Aan de verdeling van taken zijn uren gekoppeld, zodat er zoveel mogelijk binnen de 1659 uur kan worden gewerkt.

6.3. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de planperiode. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang:

- Formatie: alle beschikbare formatie wordt zo ingezet dat het rendement zo hoog mogelijk is voor de totale organisatie. We willen graag de kleine groepen behouden en maximaal drie leerjaren in één klas.
- Kwaliteit: iedere medewerker voldoet aan de opleidings-/scholingseisen die bij zijn of haar taak horen. De medewerkers hebben toegang tot hun personeelsdossier in Afas en zorgen er zelf voor dat deze actueel is.
- Scholing: iedere medewerker volgt scholing zodat nieuwe ontwikkelingen / inzichten onderdeel kunnen worden van ons handelen. Iedere medewerker volgt scholing zodat kwalitatieve innovatie gerealiseerd wordt. Medewerkers houden hun ontwikkelingen en gevolgde cursussen in de toekomst zelf bij in Afas.
- Werkverdelingsplan: in het werkverdelingsplan worden jaarlijks afspraken gemaakt hoe het werk verdeeld gaat worden. Hier valt onder andere ook een coördinator voor De Gezonde School onder.
- Gesprekkencyclus: wij ambiëren een effectieve gesprekkencyclus waarin 'Het goede gesprek' tussen teamlid en leidinggevende het uitgangspunt is.

6.4. Teamsamenstelling

Bevoegd en bekwaam personeel

Op onze school werken bevoegde leerkrachten. Er zijn basis- en vakbekwame leraren binnen ons schoolteam. Ook beschikt de school over een gecertificeerde Intern Begeleider. De schooldirecteur beschikt over een diploma schoolleider Vakbekwaam en staat ingeschreven in het schoolleidersregister. In de gesprekkencyclus bespreekt de schooldirecteur hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. Medewerkers hebben hierin zelf eigenaarschap.

Daarnaast is er op verschillende momenten van de week ondersteunend personeel aanwezig in de school. Zo is er op regelmatige basis een leerkrachtondersteuner/onderwijsassistent aanwezig. Ook beschikt de school over een (deeltijd) conciërge.

Taakverdeling

Eindverantwoordelijk is te allen tijde de schooldirecteur. De ondersteuning wordt gecoördineerd door de Intern Begeleider. De lessen worden verzorgd door leerkrachten, met ondersteuning van de leerkrachtondersteuner/onderwijsassistent.

Onder het personeel zijn de volgende gespecificeerde taken:

- Dalton coördinator.
- Onder-, midden- en bovenbouwcoördinator.
- Rekencoördinator.
- Taal-, leescoördinator per locatie.
- ICT-coördinator.
- Coördinator Gezonde School.

- Cultuurcoördinator.

Taken van de leerkracht bij ondersteuning en begeleiding van leerlingen

De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het geven van kwalitatief goed onderwijs, afgestemd op de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leerkrachten zijn daarnaast de eerstverantwoordelijke voor het signaleren van welke leerlingen extra aandacht nodig hebben. Daartoe gebruiken zij de onderstaande middelen en afgesproken werkwijzen in de school:

- Aanpassen van pedagogisch-didactisch handelen naar de behoeften van de individuele leerling en of de groep leerlingen.
- Observeren van leerlingen.
- Hanteren van registratie- en signaleringslijsten.
- Afnemen, registreren en analyseren van methode-gebonden toetsen.
- Afnemen van toetsen van leerlingvolgsysteem.
- Analyseren van observatie- en toets-gegevens van alle leerlingen.
- Voeren van diagnostische gesprekken en uitvoeren van observaties.
- Opstellen van groepsoverzichten/analyse onderwijsbehoeften.
- Opstellen van (groepsplannen en) individuele handelingsplannen.
- Bespreken van de groepsoverzichten, groepsplannen en analyses tijdens de groepsbesprekingen met de Intern Begeleider.
- Uitvoeren van groepsplannen en individuele handelingsplannen.
- Bijwonen groepsbesprekingen, bouw-overleggen, teambesprekingen en teamscholingen.
- Voeren van oudergesprekken.
- Werken met diverse protocollen.

Deskundigheidsbevordering van de leerkracht bij ondersteuning en begeleiding

De school gebruikt zowel interne als externe deskundigen ter ondersteuning van de uitvoering van ondersteuning en begeleiding in de groepen. Leerkrachten kunnen hun deskundigheid en vaardigheden vergroten door middel van:

- Scholing (zowel individueel als op teamniveau).
- Bijhouden van vakliteratuur.
- Collegiale consultatie.
- Interne coaching door bijvoorbeeld de IB/kwaliteitsteam/ambulante begeleider of schooldirecteur.
- Adviseren en coachen door extern deskundigen.

Concrete scholing en deskundigheidsbevordering wordt benoemd in het schooljaarplan en verantwoord in het schooljaarverslag.

Taakomschrijving (leerkracht met taak) Intern Begeleider

De Interne Begeleider is verantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering van alle ondersteuning en begeleiding binnen de school. De taken van de IB zijn hier verdeeld aan de hand van een vijftal

taakgebieden. Deze zijn afgeleid van de matrix 'Competenties van de interne begeleider'.

1. Beleidstaken ondersteuning en begeleiding:

- Opstellen en bewaken van de procedures in het ondersteuningssysteem van de school.
- Opstellen en evalueren van de beslissingscriteria t.a.v. ondersteuningsniveaus.
- Opstellen van jaaroverzicht kengetallen ondersteuning en begeleiding.
- Bewaken van de kwaliteit ondersteuningsverbreding op schoolniveau.

2. Taken m.b.t. vernieuwing en kennisverbreding betreffende de ondersteuning en begeleiding:

- Initiëren en ondersteunen van expertise in de school m.b.t. ondersteuning en begeleiding.
- Opbouwen en onderhouden van relatienetwerk binnen het Samenwerkingsverband.
- Opbouwen en onderhouden van relaties met onderwijsbegeleiding en nascholingsinstituten op gebied van ondersteuning.
- Onderhouden van contacten en op de hoogte blijven van de ontwikkelingen m.b.t. het VO in samenwerking met leerkracht groep 8.

3. Coördinatie en beheerstaken:

- Opstellen en bewaken jaarplanning ondersteuningsactiviteiten (ondersteuningscyclus).
- Coördinatie leerlingvolgsysteem (waaronder de toets-kalender).
- Opstellen roosters en coördinatie van de groepsbesprekingen.
- Beheer van de leerlingendossiers.
- Beheer van de orthotheek.
- In samenwerking met leerkrachten van groep 8 de activiteiten rondom de eindtoets bewaken, plannen, uitvoeren en evalueren.
- Het coördineren van de aanschaf en invoering van nieuwe methoden en leermiddelen voor zorgleerlingen.
- Het coördineren van speciale leerhulp en ambulante begeleiding rond individuele leerlingen.
- Het bewaken van de voortgang van gezamenlijke ingezette veranderingen op het gebied van leerlingenzorg.
- Het begeleiden van de invoering van vernieuwingen op het gebied van de leerlingenzorg.

4. Taken als coach:

- Opzetten en leidinggeven aan groepsbesprekingen.
- Uitvoeren van klassenconsultaties met als aandachtspunt het leerkracht-gedrag in de groep.
- Geven van advies aan leraren t.a.v. ondersteuning in de groep.
- Het coachen van leerkrachten.
- Inwerken van nieuwe leerkrachten m.b.t. de ondersteuningsstructuur van de school.
- Het uitvoeren van fliitsbezoeken.

5. Leerling-gerichte taken:

Intakegesprekken met ouders van nieuwe leerlingen met speciale onderwijsbehoeften.

- Uitvoeren van diagnostisch onderzoek: observaties, pedagogisch didactisch onderzoek (PDO).
- Overleg met de leerkracht over o.a. extern onderzoek/hulp met externe deskundigen).
- Gesprekken met ouders over o.a. voorlichting en ondersteuning bij verwijzing.
- Gesprekken met externe deskundigen van bijv. het RET.
- Begeleiden bij het verwijzingsproces.
- Ondersteunen van de leerkracht bij het maken van handelingsplannen (en groepsplannen).

Deskundigheidsbevordering Intern Begeleider

De Intern Begeleider vergroot zijn/haar deskundigheid door gebruik te maken van:

- Scholing (zowel individueel als op teamniveau).
- Bijhouden van vakliteratuur.
- Collegiale consultatie en intervisie met collega Intern Begeleiders.
- Interne coaching door kwaliteitsteam.
- Adviseren en coachen door extern deskundigen.

Concrete scholing en deskundigheidsbevordering wordt benoemd in het schooljaarplan en verantwoord in het schooljaarverslag.

Taakomschrijving directeur

De directeur is de vertegenwoordiger van het bevoegd gezag op de school. De directeur is eindverantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs en een passend lesaanbod voor iedere leerling binnen de school.

- Eindverantwoordelijk voor de zorg binnen de school.
- Laat zich op regelmatige basis informeren door alle bij de zorg betrokken personen.
- Geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de bij de zorg betrokken personen.
- Coördineert de ontwikkeling op het gebied van zorg;
- Neemt wanneer nodig besluiten m.b.t zorg.
- Initieert veranderingen en ontwikkelingen, zo mogelijk samen met de voor de zorg verantwoordelijke personen.
- Heeft regelmatig overleg met de Intern Begeleider en andere voor de zorg verantwoordelijke personen binnen de school.
- Stimuleert nascholing op het gebied van specifieke leerlingenzorg.
- Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen m.b.t. onderwijsinnovaties.
- Bewaakt het ontwikkelingsproces van de school, rekening houdend met het schoolconcept en het schoolplan.
- Legt verantwoording af aan het bevoegd gezag.

Deskundigheidsbevordering directeur

De directeur vergroot zijn/haar deskundigheid door gebruik te maken van:

- Scholing (zowel individueel als op teamniveau).
- Bijhouden van vakliteratuur.
- Collegiale consultatie en intervisie met collega directeurs.
- Interne coaching door kwaliteitsteam.
- Adviseren en coachen door extern deskundigen.

7. Financiële verantwoording

7.1. Financieel beleid van de school

Financieel beleid

Het financieel beleid van onze basisschool is ontworpen om een stabiele en verantwoorde financiële omgeving te creëren die onze pedagogische doelstellingen ondersteunt. We streven naar een transparante en duurzame benadering van financieel beheer die bijdraagt aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

Onze school hanteert een nauwkeurige budgetteringsprocedure die aansluit bij onze onderwijsdoelen. We zorgen voor een evenwichtige verdeling van middelen over alle onderwijsgebieden en monitoren onze uitgaven om financiële stabiliteit te waarborgen. Een aanzienlijk deel van ons budget is gereserveerd voor investeringen in de kwaliteit van het onderwijs, zoals lesmaterialen, didactische hulpmiddelen en de professionele ontwikkeling van onze leerkrachten. We zorgen voor heldere financiële rapportages die toegankelijk zijn voor alle belanghebbenden, waaronder ouders, de medezeggenschapsraad en het schoolbestuur.

7.2. Sponsorbeleid

Sponsorbeleid

In de huidige praktijk is zelden tot nooit sprake van sponsoring. Mocht dit in de toekomst wel het geval zijn neemt de school het convenant 'Sponsoring op scholen' van de PO-raad als uitgangspunt.

De belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- De samenwerking mag de ontwikkeling van kinderen niet schaden.
- De onderwijsinhoud mag niet worden beïnvloed.
- Het uitvoeren van de kernactiviteiten van de school mag niet afhankelijk van sponsoring worden.
- Alle betrokkenen bij de school moeten op een zorgvuldige manier met sponsoring omgaan.

8. Beleidskeuzes

8.1. SWOT analyse en meerjarenbeleid

Sterke punten	Verbeterpunten
<p>Dalton school met oog voor (door)ontwikkeling.</p> <p>Betrokken medewerkers met een hoog arbeidsethos.</p> <p>Organisatie met korte en directe lijnen.</p> <p>Hoge kwaliteit van onderwijs, maatwerk voor leerlingen mogelijk door extra ondersteuning.</p>	<p>Effectief omgaan met tijd, zowel in de klas als in de organisatie.</p> <p>Organisatiestructuur Netwerkschool als meerwaarde voor de ODBS Abt Emo.</p> <p>Doorgaande leerlijn van 0/2-12.</p> <p>Samenwerking met externe partners als peuterspeelzaal en BSO.</p>
Kansen	Bedreigingen
<p>Dalton karakter van de school meer profileren, hierdoor aantrekkingskracht (ook buiten het dorp) vergroten.</p> <p>Dynamische schooldag uitbouwen.</p>	<p>Klein dorp, met een beperkt aantal kinderen.</p> <p>Afhankelijk van extra (financiële) middelen (zowel rijk als bestuur) om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen.</p>

De ODBS Abt Emo heeft een krachtig team met medewerkers die investeren in de leerlingen. Zij willen de leerlingen goed kennen en het optimale leerrendement per leerling bereiken. Dit maatwerk vergt een grote (tijds)investering door het onderwijsteam. We hebben een prettig, sfeervol en veilig schoolgebouw. Het leerlingenaantal is momenteel stabiel, maar blijft een onzekere factor in de zeer nabije toekomst.

8.2. De ambities en doelen van de school

In onderstaand schema staan de projecten met onze doelstellingen voor de komende vier jaar. Deze projecten zijn ontwikkeld op basis van de inhoud van ons meerjarenplan. De projecten richten zich

op de belangrijke peilers binnen onze school waarin naast onze eigen schoolontwikkelingen ook projecten zijn opgenomen rondom de vier strategische ambities van Ommeriek.

Meerjarenplanning

Projecten	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027	2027 - 2028
Implementeren: Schoolmonitor				

Schoolmonitor

Aanleiding voor dit project

Het gekozen kwaliteitsinstrument na de fusie van Noordkwartier en Mareland tot Ommeriek voldeed niet aan de verwachtingen. Na presentaties en (her)verkenning is besloten is om Schoolmonitor als instrument om Ommeriek-breed in te gaan zetten om cyclisch te werken aan kwaliteit.

Huidige situatie

Het bovenschools management en de scholen van Noordkwartier hebben vóór de fusie ook gebruik gemaakt van Schoolmonitor. De scholen van Mareland hebben in het verleden gewerkt met Kwintoo van Cedin. Met de totstandkoming van het nieuwe Koersplan van Ommeriek, start er een nieuwe planperiode en gaan we Schoolmonitor gebruiken om de schoolplannen, jaarplannen en jaarverslagen in deze omgeving vorm te geven. Ook het documentenbeheer zal via Schoolmonitor ondersteund gaan worden.

Het jaarverslag 23-24 zal nog wel op basis van een eigen format vormgegeven worden, Daarmee is er sprake van een overgangssituatie.

Uiteindelijk gewenste situatie

Juni 2026: Het programma Schoolmonitor is, als middel, in alle lagen van de schoolorganisatie het hart van het cyclisch werken aan kwaliteit. Alle medewerkers maken geautoriseerd gebruik van het programma middels een actieve bijdrage tot kwaliteitsverhoging en of het volgen van de voortgang en borging van de kwaliteit.

Uren

Initiërend verantwoordelijke(n): 25 uur

Team: 10 uur

Budget

6 trainingsuren: +- € 700,00

Setup en licentiekosten Schoolmonitor volgens offerte

Meerjarenplanning

2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027	2027 - 2028