



obs De Vuurvlinder

Schoolplan 2024 - 2028

Directeur	Marion Medema
E-Mail	marionmedema@ommeriek.nl
Datum	29-9-2024

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.....	13
3.3. kernwaarden	14
3.4. Identiteit	15
3.5. Evaluatie afgelopen planperiode.....	15
3.6. Ambitie	18
3.7. Doelstellingen.....	19
4. Onderwijskundig beleid.....	21
4.1. Uitgangspunten	21
4.2. Doelstelling en inhoud van het onderwijs.....	22
4.3. Veiligheid	23
4.4. Pedagogisch en didactisch klimaat.....	24
4.5. Taalachterstanden	25
4.6. Organisatie van het onderwijs.....	26
4.7. Extra ondersteuning in relatie met SOP	27
5. Kwaliteitszorg en verbetercultuur	29
5.1. Kwaliteitskader	29
6. Personeelsbeleid	31
6.1. Personeelsbeleid	31
7. Financiële verantwoording.....	33
7.1. Financieel beleid van de school.....	33
7.2. Sponsorbeleid.....	33
8. Beleidskeuzes	34
8.1. SWOT analyse en meerjarenbeleid	34
8.2. De ambities en doelen van de school.....	35

Meerjarenplanning..... 35

1. Inleiding

1.1. Voorwoord

Hierbij presenteert Basisschool de Vuurvlinder het schoolplan. Onze school behoort tot één van de drieëntwintig basisscholen van Stichting Ommeriek, actief in de gemeenten Eemsdelta, 't Hogeland en Groningen.

Dit schoolplan voor de periode 2024-2028 omvat een uiteenzetting van het beleid omtrent de onderwijskwaliteit die 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,

Marion Medema
directeur

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

De omgeving van de school

De Vuurvlinder is een openbare basisschool in Appingedam. De Vuurvlinder is onderdeel van kindcentrum Opwierde.

Onze leerlingen komen vooral uit de wijk Opwierde, een klein deel is afkomstig uit plaatsen buiten Appingedam.

De wijk Opwierde is een wijk waar in verband met de aardbevingsproblematiek sprake is van veel sloop/nieuwbouw of versterking. Er staan daarom in de wijk veel tijdelijke woningen en er wordt als gevolg van voorgenoemde problematiek veel verhuisd.

De wijk bevat een mix van sociale huurwoningen en koopwoningen.

Onze populatie en de ouders van de leerlingen

Rond 25 % van de leerlingen op de Vuurvlinder heeft een niet -westerse migratieachtergrond. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde van 19%. Dit betekent ook dat niet alle ouders de Nederlandse taal voldoende beheersen. Dit geldt ook voor een deel van de leerlingen. We zetten daarom veel tijd in op taalverwerving in allerlei vormen.

43% van de leerlingen groeit op in een gezin met ouders met een laag inkomen tegenover 20% landelijk.

Op de Vuurvlinder draagt 29% van de leerlingen bij aan de schoolweging tegenover 15% landelijk. De gemiddelde schoolweging van de afgelopen 3 jaar is 35,1 met een spreidingscijfer van 5,6 kunnen we ons onderwijs heel gericht aanbieden.

28% van de leerlingen in het schooljaar 21-22 groeit op in een eenoudergezin. Landelijk is dit 17%.

3.2. Missie en visie

Missie van de school

“Samen, met plezier presteren”

Op de Vuurvlinder is het heel gewoon dat iedereen anders is.

We respecteren elkaar en kennen de ander. Samen leren we leven en samenleven.

Op onze school ontwikkelt ieder kind zich optimaal op zijn eigen niveau. Dit geldt voor moeilijker lerende kinderen of kinderen die in bepaalde vakken zwak zijn en in andere sterk. Leerlingen die op een bepaald onderwijsgebied extra uitdaging nodig hebben kunnen zich op de Vuurvlinder ook optimaal ontwikkelen. Wij bieden een stevige basis op alle ontwikkelingsgebieden, cognitief, sociaal emotioneel, creatief en sportief.

Dit ter voorbereiding op de maatschappij waarin ieder zijn plekje moet vinden en daarbij ook die van de ander zal respecteren.

Visie van de school

Op de Vuurvlinder werken we gestructureerd aan de basisvaardigheden. We willen onze leerlingen hierin een goede basis meegeven en daarmee hun kansen in het vervolgonderwijs vergroten. We passen ons onderwijs aan aan de mogelijkheden van ieder kind en streven daarbij hoge doelen na. We creëren een leeromgeving waarin we kinderen bewust maken van hun eigen leerproces. Waar sta ik nu, waar wil ik heen en wat is dan mijn volgende stap? Daardoor krijgen kinderen succeservaringen en zelfvertrouwen.

Naast de basisvaardigheden willen we onze leerlingen een zo breed mogelijk aanbod geven in sport, cultuur, techniek en natuur. Kinderen die meer kennis hebben en meer ervaringen hebben opgedaan presteren beter in alle vakken. Daarom doen we mee aan "Tijd voor Toekomst". <https://tijd-voor-toekomst.nl/>

Om bovenstaande te realiseren moeten kinderen zich bij ons op school veilig en geborgen voelen. We gaan op een duidelijke en respectvolle manier met elkaar om. Daarin geven leerkrachten het goede voorbeeld.

Kinderen leren bij ons op school omgaan met verschillen, ze helpen elkaar en leren van en met elkaar.

3.3. kernwaarden

Vertrouwen

Voor ons is vertrouwen een belangrijke kernwaarde. Het is van belang in relatie met anderen. Dit geldt voor teamleden, ouders en kinderen. Je moet elkaar leren vertrouwen en respecteren. Pas dan kunnen we met en van elkaar leren. Wij helpen kinderen om talenten te ontdekken en zich optimaal te ontwikkelen. Door hen positief te benaderen en te werken vanuit een "growth mindset" ontwikkelen kinderen een positief beeld van hun eigen mogelijkheden.

Eigenaarschap

Kinderen en teamleden voelen vrijheid en vertrouwen om initiatieven te nemen. Om verantwoordelijkheid te dragen voor wat zij willen bereiken. We leren de kinderen (mede)eigenaar te worden van hun eigen leerproces. Een goede eigenaar neemt verantwoordelijkheid en onderhoudt en ontwikkelt blijvend zijn deskundigheid. We zijn samen een lerende organisatie.

Plezier

Plezier is de basis voor een goede ontwikkeling.

Kinderen krijgen boeiende lessen op niveau aangeboden waarin ze worden uitgedaagd. We doen een beroep op de ontdekkende houding van de kinderen en laten de kinderen succes ervaren. Dat geeft plezier in wat je doet.

We zorgen voor een positieve sfeer waarin kinderen voelen dat zij er mogen zijn, dat gemaakte fouten bedoeld zijn om te leren. Zo creëren we een plezierige leeromgeving.

Professionaliteit

Om ieder kind optimale kansen te kunnen bieden, zijn we als team blijvend in ontwikkeling door middel van scholing. Daarnaast heeft ieder een professionele houding die resulteert in een objectieve, op onderzoek gebaseerde aanpak van ons onderwijs.

3.4. Identiteit

Identiteit

We zijn een openbare school die toegankelijk is voor alle kinderen, zonder onderscheid te maken in godsdienst, maatschappijopvatting of achtergrond. Er is aandacht voor overeenkomsten en verschillen tussen mensen. We leren kinderen respectvol met elkaar om te gaan.

De opstelling van de leerkrachten is hierbij weliswaar neutraal, we spreken geen voorkeur uit voor een bepaalde godsdienstige of levensbeschouwelijke richting maar is zeker niet zonder waarden en normen. De leerkrachten brengen de diversiteit actief, met kennis van zaken, respect, wakend voor beïnvloeding of stereotypering van groepen, voor het voetlicht.

3.5. Evaluatie afgelopen planperiode

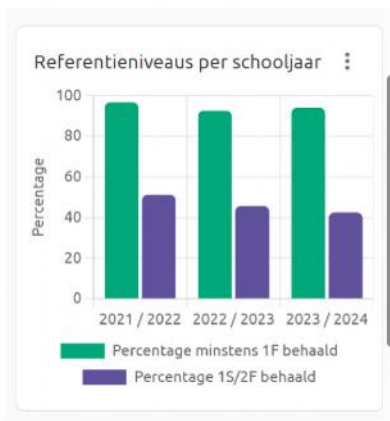
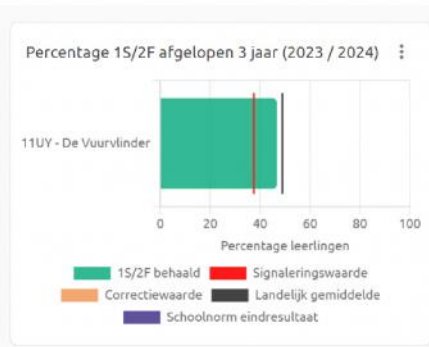
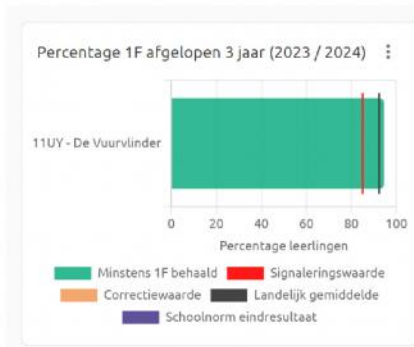
De afgelopen planperiode is gewerkt aan het herijken van de visie van de school en de daarbij horende aanpak van het onderwijs. Er is een directiewissel geweest in 2020 en tussen 2020 en 2024 is er een aantal leerkrachten vertrokken en zijn er nieuwe leerkrachten gestart op de Vuurvlinder. De methode "Alles in 1" is vervangen en daarmee is ook het structureel thematisch werken gestopt. Er is gekozen voor methodes die leerkrachten helpt om meer gestructureerd de lesstof aan te bieden. Er is middels scholing geïnvesteerd in de didactische vaardigheden van leerkrachten.

Ouders en leerlingen zijn over het algemeen tevreden over de Vuurvlinder. Als aandachtspunten uit de tevredenheidsenquêtes komen vooral zaken naar voren die te maken hebben met de speelmogelijkheden op het plein en de verkeerssituatie om de school.

Aandachtspunt is het percentage leerlingen dat de school verlaat op 2F/1S niveau. Onze ambitie is om ook het percentage leerlingen dat 2F/1S haalt bij het verlaten van de basisschool op het landelijk gemiddelde niveau (voor scholen met een vergelijkbare weging) te krijgen. Dat percentage ligt nu

lager, vooral bij het vak 'rekenen'.

De driejarige gemiddelden liggen allemaal boven de norm van de onderwijsinspectie.



3.6. Ambitie

Wij bieden betekenisvol, kansrijk en zo inclusief mogelijk onderwijs.

Ieder kind voelt zich veilig op school en weet wat te doen en wie aan te spreken als deze veiligheid in het gedrang komt.

Leerkrachten geven les op een manier die voor alle kinderen werkt en waarbij alle kinderen zich ontwikkelen passend bij hun mogelijkheden.

Leerlingen kennen hun eigen mogelijkheden, ze weten waar ze staan in hun leerproces, waar ze naartoe gaan en wat hun volgende stap is.

Leerkrachten kennen hun impact en weten wat ze moeten doen om een positief effect te hebben op het leren van kinderen.

Leerkrachten zijn geschoold in- en maken gebruik van, coöperatief leren. (Kagan)

Dit stimuleert het leren en brengt een veilig klimaat in de groep en in de school.

Leraar en leerlingen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het leerproces en ervaren de lessen als plezierig en afwisselend.

Leraren en schoolleiding creëren optimale onderwijsleerprocessen voor alle leerlingen in hun school. De zorg voor leerlingen is op een effectieve en haalbare manier in de organisatie opgenomen daarbij is ruimte gecreëerd voor inclusiever onderwijs.

Ommeriekscholen ontwikkelen zich tot brede kindcentra.

Binnen het kindcentrum Opwierde gaan de scholen in de komende jaren samen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om (een deel van) de kinderopvang in eigen beheer te gaan aanbieden. We denken daarbij aan een eigen peuteropvang, aansluitend bij ons kleuteronderwijs.

Ook zullen we, indien Tijd voor Toekomst voortgezet kan worden, hierin een vrijwillig deel op willen nemen die als buitenschoolse opvang kan dienen.

Daarnaast zal in het kindcentrum Opwierde door de beide basisscholen de taalgroep "Rupsje Nooitgenoeg" voor peuters en kleuters voortgezet worden. Evenals "het Uilennest" (plusklas), waarin leerlingen van beide scholen die meer uitdaging en complexe vraagstukken aankunnen dan in de klassen geboden wordt, samen hieraan werken.

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

In bouwoverleggen hebben de leerkrachten het over hun onderwijs, wisselen ze kennis en ervaringen uit.

Iedere leerkracht volgt team- en individuele scholing.

Leerkrachten hebben een onderzoekende houding en zijn kritisch op hun eigen handelen.

Binnen de hele school wordt cyclisch gewerkt. Iedere leerkracht heeft de mogelijkheid om bij collega's in en buiten de eigen school te kijken om te leren en uit te wisselen.

De kennis van leerkrachten die is opgedaan vanuit het "basisvaardigheden" traject (Hattie, Kagan en Marzano) wordt structureel en in doorgaande lijn toegepast. Nieuwe leerkrachten maken zich deze kennis en werkwijze eigen omdat dit in de school geborgd wordt.

Ommeriek is een aantrekkelijke werkgever die in staat is medewerkers te boeien en te binden.

Op de Vuurvlinder is het plezierig werken in een team dat elkaar stimuleert, professioneel met elkaar omgaat en dat plezier heeft met elkaar en dat ook uitstraalt naar kinderen en ouders.

Mogelijkheden tot scholing vanuit het bestuur Ommeriek zijn divers en ook in het contact met

medewerkers van andere scholen voorziet Ommeriek door het organiseren van themabijeenkomsten en de Ommeriekdag.

3.7. Doelstellingen

Het hoofddoel van ons onderwijs op de Vuurvlinder is dat iedere leerling ieder schooljaar een maximale groei doormaakt passend bij de leerling.

Om dit te bereiken vinden we dat we de volgende doelen nog verbetering nodig hebben.

Veilig klimaat:

Er heerst een veilig klimaat voor leerkrachten, ouders en kinderen. Dit willen we behouden en verder versterken. De veiligheidscoördinator moet meer zichtbaar worden gemaakt en het veiligheidsplan up-to-date gemaakt.

Het veiligheidsplan is actueel in februari 2025.

Burgerschap:

Het burgerschapsplan wordt aangevuld met de visie van de school op burgerschap en burgerschapsonderwijs. Het doel is om burgerschapsonderwijs beter in te bedden in al het onderwijs en in het gedrag van het team.

Het herziene burgerschapsplan is klaar in januari 2025.

Profileren van de school:

Binnen het team van de Vuurvlinder is er behoefte aan een meer positief beeld van de school in de directe omgeving. Er wordt ervaren dat de school last heeft van een negatief imago dat verband houdt met de wegingsfactoren. Het lukt onvoldoende om de positieve punten van de school te belichten. Doel is om dit planmatig op te pakken met een commissie.

PR commissie start op in oktober 2024.

Referentieniveaus:

De gemiddelde referentieniveaus van de Vuurvlinder liggen op het gemiddelde niveau van scholen met eenzelfde weging.

Onze ambitie is dat 93% van de leerlingen het 1F-niveau behaalt.

Daarnaast hebben we per vakgebied ambities gesteld voor de 2F- en 1S-leerlijn.

Lezen: 61,4%, Taalverzorging 52,2% en rekenen 33,4%.

Dit zijn de landelijke gemiddelden voor scholen met een vergelijkbare weging.

Er wordt gewerkt aan de training van de (leerkracht)vaardigheden vanaf januari 2024. In de toetsen van februari 2025 verwachten we resultaten van de training. Dan beschrijven we ook de verdere stappen naar de beoogde ambities.

Leren zichtbaar maken:

Het team heeft hard gewerkt aan het verbeteren van de eigen didactische basisvaardigheden teneinde die van onze leerlingen te verbeteren.

Het doel is dat dit doorwerkt in alle vakken. Het geleerde vanuit de training moet worden geborgd in de school. Het doel is een eenduidige aanpak en daarmee het verbeteren van de resultaten van onze leerlingen.

Dit wordt vastgelegd in een onderwijsplan. Deze is klaar na afronding van de training. Juni 2025.

Methodes;

Leerkrachten hebben verschillende aanpakken en voorkeuren in het omgaan met methodes. Hier moet het gesprek blijvend over worden gevoerd en de aanpak moet passen bij de groep en aangepast worden aan leerlingen waar nodig. Binnen de verschillende overleggen moeten hier aandacht voor zijn en bewaken we dat het onderwijsplan gewaarborgd blijft.

Afspraken over doelgericht werken m.b.v. methodes liggen vast in de onderwijsplannen aan het einde van het schooljaar 24-25.

4. Onderwijskundig beleid

4.1. Uitgangspunten

Er wordt op de Vuurvlinder methodisch gewerkt voor alle vakken. Waarbij we het doel hebben om iedere leerling zich zo goed mogelijk te laten ontwikkelen passend bij zijn/haar mogelijkheden.

We werken volgens vaste structuren die vastgelegd zijn in de onderwijsplannen.

Leerkrachten zijn op de hoogte van hun impact op het leren van kinderen en weten hoe ze het meest effectief zijn. Ze maken dan ook gebruik van bewezen effectieve methodes tijdens hun instructie en tijdens de verwerking van leerstof.

Alle leerkrachten volgen hierin scholing en hebben hierin scholing gehad. Het team weet wat goed werkt bij het leren van kinderen en ontwikkelt zichzelf hierin ook steeds verder.

Het onderwijsteam bepaalt gezamenlijk het aanbod, daarbij rekening houdend met de wettelijke kerndoelen. De manier waarop leerstof aangeboden wordt wordt mede bepaald door de mogelijkheden van een groep en van de individuele kinderen in die groep.

Leerkrachten geven instructie aan de hand van het EDI model. Zij maken in iedere lesfase gebruik van coöperatieve werkvormen.

Voor een aantal kinderen is de groepsgewijze aanpak niet geschikt. Ze hebben bijvoorbeeld behoefte aan een lager tempo of aan meer instructie dan in de groep gegeven kan worden. Zij volgen lessen op hun eigen niveau in een kleiner groepje bij een onderwijsassistent.

In de basis gaan we uit van het volgende uitgangspunt;

Onderwijs geven we doorgaans niet aan individuen, maar aan groepen individuen met gemeenschappelijke kenmerken en onderwijsbehoeften.

Leren zien we als een groepsproces waarmee we het leren van elkaar en de coöperatieve vaardigheden van leerlingen

stimuleren. Groepsgewijs onderwijs zorgt ook voor een gevoel van cohesie. 'Elk kind is uniek, maar dat betekent niet dat een eigen leerprogramma mogelijk, nodig of zelfs maar wenselijk is.' Waar het om gaat is dat er voor elke leerling voldoende uit het onderwijs te halen is. (Struiksma, Focus op Feiten, 2009, CED-Groep)

De lessen starten met een instructie aan een groep. Daarna gaan de kinderen de leerstof zelfstandig verwerken, dan heeft de leerkracht tijd om leerlingen die het nodig hebben verlengde instructie te geven. Voor de meer- en hoogbegaafde kinderen is er verdiepingsstof in de klas en mogelijkheid om deel te nemen in een 'plusklas'.

Convergente differentiatie heeft hoge verwachtingen van zorgleerlingen. Zij worden niet bij voorbaat opgegeven of op een eigen leerlijn gezet. Immers, het nadeel van een eigen leerlijn is dat de instructietijd voor de zorgleerlingen in de groep relatief kort is, terwijl convergente differentiatie de instructietijd voor deze leerlingen juist verlengt. Bij convergente differentiatie is de klas in drie niveaus verdeeld.

- de basisgroep
- de instructiegroep: kinderen die extra ondersteuning nodig hebben
- de plusgroep: kinderen die extra uitdaging nodig hebben

Wanneer er zwaarwegende redenen zijn om een leerling op een eigen leerlijn te laten werken wordt deze leerlijn, in overleg met de ouders, in een plan opgesteld.

Ook bij kinderen die werken met een eigen leerlijn proberen we groepjes te maken van kinderen die hierin met elkaar kunnen samenwerken. Zij doen deels niet mee met de groep en werken soms

buiten de klas onder begeleiding van een leerkracht of onderwijsassistent.

Op de Vuurvlinder hebben we hier veel ervaring mee en kunnen we daardoor (bijna) alle kinderen het onderwijs bieden dat ze nodig hebben

Doorgaande leerlijn

Er wordt gewerkt met onderwijsplannen. Hierin wordt de visie van de school vertaald naar het handelen in de klassen. Per vak is in het onderwijsplan vastgelegd hoe er gewerkt wordt. Tijdens de schoolbesprekingen wordt besproken of het onderwijsplan aangepast moet worden of dat er in bepaalde groepen aanvullend aanbod nodig is. Wanneer een schoolbrede interventie vaste routine wordt wordt deze opgenomen in het onderwijsplan.

Iedere maand is er teamoverleg en bouwoverleg. Met name in het bouwoverleg praten de leerkrachten over de inhoud van het onderwijs. Doel van het bouwoverleg is om daarin goede afstemming op elkaar te houden en waar nodig te vinden.

Hoe we zorgen voor een ononderbroken ontwikkelproces en het juiste aanbod voor iedere leerling staat beschreven in hoofdstuk 5 over kwaliteitszorg.

4.2. Doelstelling en inhoud van het onderwijs

Referentieniveaus, kerndoelen en schooldoelstellingen

Ons onderwijs is gericht op het behalen van de vastgestelde referentieniveaus en kerndoelen, waarbij we de basisvakken met het leerlingvolgsysteem 'IEP' toetsen. Voor de wereldoriëntatievakken volgen we de leerdoelen zoals opgesteld in "De Zaken van Zwijsen". De sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen wordt ondersteund door de methode KWINK. Voor Burgerschap maken we gebruik van de leerlijn "burgerschap" van KWINK. De referentieniveaus en de schoolambities hebben we verwoord in de onderwijsplannen.

Werken aan schooldoelstellingen

Om onze schooldoelstellingen te bereiken, bieden we lesstof middels methodes aan. De schooldoelstellingen zijn vastgelegd in de onderwijsplannen per vak.

In groep 1 en 2 werken we met 'DORR'. In groep 3 werken we met 'Veilig Lereren Lezen, Kim-versie' en 'Wereld in getallen' voor rekenen. In groep 4 t/m 8 werken we met 'Taal Actief' voor taal en spelling. Technisch-en begrijpend lezen bieden we aan via 'Blink lezen'. De zaakvakken via 'De Zaken van Zwijsen'. Schrijven bieden we aan middels de methode 'Pennenstreken'.

Techniek, digitale geletterdheid en cultuur zit deels verweven in de bovengenoemde vakken. Daarnaast bieden we deze vakken aan middels lessen binnen 'Tijd voor toekomst' en lessen in de reguliere onderwijstijd. Hierbij baseren we ons op de kerndoelen voor het basisonderwijs.

In ons onderwijs werken we met kerndoelen en doorgaande leerlijnen om de beoogde referentieniveaus te bereiken.

Onze schoolambitie is dat **93%** van de leerlingen het 1F-niveau behaalt.

Daarnaast hebben we per vakgebied ambities gesteld voor de 2F- en 1S-leerlijn.

Lezen: 61,4%, Taalverzorging 52,2% en rekenen 33,4%.

Dit zijn de landelijke gemiddelden voor scholen met een vergelijkbare weging.

Toepassing van kerndoelen en referentieniveaus

Per leerjaar hebben we een duidelijk overzicht van de doelen die behandeld worden. Dit overzicht zorgt ervoor dat we systematisch en doelgericht werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

Door de leerdoelen te integreren in ons onderwijsaanbod, kunnen we de voortgang van de leerlingen nauwkeurig volgen en bijsturen waar nodig. Op deze manier waarborgen we een doorgaande leerlijn en een solide basis voor verdere ontwikkeling.

Burgerschap

Hoe we werken aan Burgerschap staat beschreven in ons 'Beleidsplan Burgerschap'.

[Burgerschapsplan Vuurvlinder](#)

Lessen burgerschap worden op de Vuurvlinder aangeboden middels de methode voor burgerschapsonderwijs van 'Kwink'. Jaarlijks wordt er een planning gemaakt van de lessen burgerschap die schoolbreed worden aangeboden.

De methode 'Kwink' gebruiken we ook voor sociaal emotioneel leren. Daarnaast zit burgerschap verweven in ons aanbod bij meerdere vakken zoals taal, geschiedenis en biologie. Een overzicht daarvan is te vinden in ons burgerschapsplan. Ook ondernemen we jaarlijks een aantal activiteiten in het kader van burgerschap bijvoorbeeld een bezoek van groep 8 aan 'herinneringscentrum, kamp Westerbork'.

Onderwijsplannen

In het onderwijsplan staan per vakgebied op maximaal twee A4'tjes afspraken over de opbrengsten die wij nastreven, de schoolambities, en de manier waarop het onderwijs passend wordt gemaakt op de hele schoolpopulatie. Het onderwijsplan staat vast zolang het effectief blijkt te zijn. Dit zorgt voor continuïteit en consistentie in ons onderwijsaanbod. Het plan fungeert als dé standaard die voor alle leerkrachten geldt, waardoor we een uniforme en kwalitatief hoogwaardige onderwijspraktijk kunnen waarborgen.

Er zijn twee schoolbesprekingen, na de IEP-toetsen. Verder zijn er tussen deze twee besprekingen in, twee korte schoolbesprekingen, die tot doel hebben de afspraken over de interventies te bewaken, eventueel bij te stellen en te voorspellen of de schoolambities worden gerealiseerd.

4.3. Veiligheid

Ons team streeft ernaar een veilige en geborgen omgeving te bieden waarin elke leerling zich geaccepteerd voelt en ruimte ervaart om zich op sociaal-emotioneel, cognitief, creatief en cultureel gebied verder te ontwikkelen.

We erkennen het unieke van elk kind en proberen tegemoet te komen aan individuele verschillen. Niemand is gelijk, maar iedereen is gelijkwaardig. Dit vraagt om verantwoordelijkheid richting elkaar en onszelf, en duidelijke keuzes in ons onderwijsaanbod. We verbinden de persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling van kinderen met hun cognitieve leren. Het is onze taak om een omgeving te creëren waarin kinderen zich thuis voelen, leren en de mogelijkheid krijgen om samen te werken met anderen. Het team, ouders en andere betrokkenen zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie. We hanteren de gedragsverwachtingen uit de methode "Kwink".

Als dit voor de groepsdynamiek onvoldoende is, maken we gebruik van handvatten uit het "Groepsdynamisch werken". Enkele medewerkers hebben de kwalificaties om een observatie te doen en zo de heersende groepsnorm helder te krijgen. Op deze norm worden de interventies ingezet.

Bij pestgedrag maken we, indien nodig, gebruik van de steungroep o.b.v. onze schoolveiligheidscoördinator.

In ons veiligheidsplan beschrijven we hoe we de veiligheid binnen de school waarborgen en hoe we omgaan met onveilige situaties en klachten. Hoe we omgaan met pesten staat beschreven in het pestprotocol.

4.4. Pedagogisch en didactisch klimaat

Het fundament van ons pedagogisch-didactisch klimaat wordt gevormd door ons team van betrokken en deskundige leerkrachten. Zij zijn niet alleen vakinhoudelijk sterk, maar ook pedagogisch vaardig. Door middel van regelmatige bijscholing en intervisie zorgen we ervoor dat onze teamleden continu blijven groeien in hun rol. Dit stelt hen in staat om een veilige en ondersteunende omgeving te creëren waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen.

Pedagogisch klimaat

Wij begeleiden de kinderen in hun ontwikkeling. Om dit te kunnen doen is het opbouwen van goede relatie met de kinderen en hun ouders een voorwaarde. We tonen oprecht interesse en zijn respectvol.

Om een veilige en stimulerende leeromgeving te creëren, hanteren we duidelijke regels en afspraken die voor iedereen gelden. Deze regels worden consequent toegepast en regelmatig besproken, zodat leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt. Daarnaast zijn routines een belangrijk onderdeel van onze dagelijkse praktijk. Door vaste routines te hanteren, bieden we structuur en voorspelbaarheid, wat bijdraagt aan een gevoel van veiligheid en rust in de klas en in de school. n is het opbouwen van goede relatie met de kinderen en hun ouders een voorwaarde. We tonen oprecht interesse en zijn respectvol.

Didactisch handelen

Ons didactisch klimaat is nauwkeurig beschreven in onze onderwijsplannen en vormt de leidraad voor ons dagelijks handelen.

We hanteren de basisprincipes van effectieve directe instructie. Hierbij maken we gebruik van coöperatieve werkvormen. Het team is geschoold in bewezen effectief didactisch handelen en weet welke coöperatieve werkvorm in welke situatie het beste werken. Zo streven we ernaar om iedere leerling betrokken, actief en gemotiveerd te laten leren.

Er wordt doelgericht gewerkt waarbij we leerlingen middels succescriteria zelf laten ervaren of het doel behaald is en welke stappen er eventueel nog te zetten zijn. De methodes zijn hierbij een hulpmiddel.

4.5. Taalachterstanden

Schakelklas voor anderstaligen

Kinderen die de Nederlandse taal helemaal niet beheersen, starten in de schakelklas. Hier krijgen zij intensieve taalondersteuning totdat zij de Nederlandse taal voldoende beheersen om reguliere opdrachten te begrijpen. Zodra dit niveau bereikt is, stromen zij door naar de basis zorgstructuur van onze school.

Taalklas

We zien in toenemende mate jonge kinderen binnenstromen in de peuteropvang en in de basisschool, waarbij sprake is van een belemmering in de ontwikkeling op één of meer gebieden. De grootste belemmering lijkt voor kinderen een onvoldoende taalontwikkeling (kleine woordenschat, NT2, communicatieve vaardigheden) te zijn. Zij zijn hierdoor nog onvoldoende toegerust om het onderwijs op de basisschool te kunnen volgen. Ook een taalarme en taalzwakke opvoedomgeving en dus onvoldoende taalstimulering speelt een rol. Daarnaast hebben veel ouders een andere nationaliteit en worden kinderen in een andere taal opgevoed. 26% (21-22) van onze leerlingen heeft een niet-westerse migratie achtergrond. Dit betekent dat de verwerving van de Nederlandse taal voor deze leerlingen veelal alleen op school plaatsvindt.

Binnen ons kindcentrum OPwierde bieden wij voor leerlingen van 3 tot 6 jaar een speciale taalklas genaamd 'Rupjse Nooitgenoeg'. Deze taalklas werkt volgens de volgende uitgangspunten:

- Laagdrempelige ondersteuning: Het kind blijft grotendeels deelnemen aan het reguliere onderwijs, waardoor extra ondersteuning eenvoudig en toegankelijk geboden kan worden.
- Kleine taalgroepen: Het kind wordt gedeeltelijk in een kleine taalgroep geplaatst, waar een gespecialiseerd aanbod op maat wordt geboden.
- Goede diagnostiek: Door middel van observatie en onderzoek wordt een nauwkeurige diagnose gesteld.
- Intensieve samenwerking: Er is een nauwe samenwerking tussen ouders, school, kinderopvang en externe partners, zodat interventies goed op elkaar afgestemd zijn en elkaar versterken.

De taalgroep vormt een samenwerking tussen de partners van het kindcentrum OPwierde.

Ondersteuning bij onvoldoende taalontwikkeling

We zien een steeds grotere instroom van jonge kinderen met een onvoldoende taalontwikkeling, zoals een beperkte woordenschat, NT2-problematiek en gebrekkige communicatieve vaardigheden. Vaak speelt een taalarme en taalzwakke opvoedomgeving hierbij een rol. Om deze kinderen te

ondersteunen, zetten we extra hulp in vanuit het Regionaal Expertiseteam (RET) en werken we samen met ketenpartners zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) en logopedie.

Vroegdiagnostiek en handelingsgericht werken

Bij jonge risicoleerlingen brengen we door middel van vroegdiagnostiek in kaart welke versterkende en belemmerende factoren van invloed zijn op hun (leer)ontwikkeling. Op basis hiervan worden specifieke onderwijsbehoeften vastgesteld en vertaald naar handelingsgericht werken met helder omschreven en realistische doelen. Ons team beschikt over een specialist 'Jonge kind', en een intern begeleider voor de groepen 1 en 2. Daarnaast kunnen we gebruikmaken van de expertise van een taalspecialist of een orthopedagoog vanuit het r.e.t.

Warme overdracht opvang en onderwijs

De intern begeleiders en pedagogisch medewerkers brengen tijdig in kaart welke kinderen al in het voorschoolse aanbod zitten en welke aanpassingen nodig zijn. De warme overdracht van kinderen van het voorschoolse naar het vroegschoolse draagt bij aan een verantwoorde start. De intern begeleider volgt de leerling intensief gedurende (minimaal) het eerste halfjaar op de basisschool. Voor de v.v.e. leerlingen is er een intensief aanbod in de groepen 1 en 2.

4.6. Organisatie van het onderwijs

Onderwijstijd

Leerlingen hebben recht op voldoende uren onderwijs.

Met onderwijstijd bedoelen we de uren in een week die de leerling op school is en onderwijs krijgt. De invulling van onderwijstijd kan per groep verschillen.

In de groepen 1 en 2 wordt veel tijd besteed aan 'spelen en leren' daarin krijgen taal en rekenactiviteiten veel aandacht. Een deel van de onderwijstijd wordt besteed aan beweging en spel. Daarnaast zijn er lesactiviteiten op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling, oriëntatie op jezelf en de wereld, kunstzinnige oriëntatie en motoriek.

Vanaf groep 3 wordt vanuit de meeste onderwijstijd besteed aan de kernvakken lezen, taal(verzorging) en rekenen & wiskunde. Vervolgens komen wereldoriëntatie, bewegingsonderwijs, sociaal-emotionele vorming, schrijven, cultuur en creatieve vakken aan bod.

Wanneer de onderwijsbehoefte van de groep daarom vraagt, kan er gekozen worden om meer onderwijstijd te besteden aan een bepaald vakgebied. De consequenties van die keuze worden zorgvuldig in kaart gebracht en afgewogen.

We bieden leerlingen extra mogelijkheden om hun uitdagingen te verkennen. Dit doen we door het inzetten van een plusklas. Deze klas is voor leerlingen van de groepen 2 t/m 8. De leerlingen werken één keer per week samen in deze klas met leeftijdsgenoten aan 'ander' werk dan ze in de eigen klas krijgen. Ze worden hierbij uitgedaagd om onderzoekend en probleemoplossend te werken en te denken. Ze volgen op dat moment niet het aanbod in de eigen groepen een alternatief aanbod vanuit de plusgroep.

Tijd voor Toekomst

In het schooljaar 22-23 is er een pilot gedraaid binnen het kindcentrum Opwierde, waar de Vuurvlinder een onderdeel van is.

De pilot heeft 7 weken geduurd en was bedoeld om "Tijd voor Toekomst" uit te proberen. Kinderen gingen tijdens deze weken drie uren langer naar school. In deze "extra" uren was er een aanbod van sport, cultuur en activiteiten die te maken hadden met de eigen leefomgeving. Kinderen mochten zelf kiezen welk aanbod ze wilden volgen in deze drie uren.

Na de pilot is er onderzoek gedaan i.s.m. de Hanze hogeschool naar de bevindingen van zowel leerlingen, ouders als leerkrachten.

In het schooljaar 23-24 zat de school in een tijdelijke huisvesting. Hier waren de mogelijkheden om een extra aanbod te doen vanuit "Tijd voor Toekomst" beperkt. Rekening houdend met de uitkomsten van het onderzoek starten we in het schooljaar 24-25 met een structureel aanbod van 2 uren per week extra activiteiten i.h.k.v. "Tijd voor Toekomst". Vier lesdagen per week worden verlengd met een half uur. Zo genereren we 2 extra uren per week die besteed gaan worden aan het aanbod vanuit "Tijd voor Toekomst".

Kinderen kiezen zelf een activiteit voor 1 uur in de week. Het andere uur zal per groep worden aangeboden en is geen vrije keuze. Hierin zal gewerkt worden aan een leerdoel dat op dat moment in de groep aan de orde is. Dit zal aangeboden worden op een verrijkende en meer praktische manier dan in de reguliere lessen.

4.7. 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 en optimale 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 of wanneer een leerling zich onvoldoende ontwikkelt, gaan we samen op zoek naar een passende oplossing. In een aantal gevallen lukt dit goed. Daarvan hebben we op de Vuurvlinder veel mooie voorbeelden.

Wanneer een kind passende vooruitgang boekt en goed in zijn/haar vel zit, zien wij passend onderwijs als een geslaagde opdracht.

Op de Vuurvlinder is de zorgstructuur goed op orde. We kunnen daarom ook goed onderbouwd aangeven wanneer we de zorg niet kunnen bieden die een kind nodig heeft. We streven ernaar voor alle kinderen een goed en passend aanbod te realiseren. We moeten echter altijd kijken naar "Hoe wordt de school in staat gesteld om specialistische zorg te bieden"? Goede zorg vraagt voldoende gekwalificeerde mensen en genoeg financiële middelen. Dit verschilt soms per schooljaar. Verzwaring van de taak komt in de praktijk vaak neer op de persoon voor de klas. Wat is de draagkracht van de leerkracht? Hoe zit het met de rest van de groep? Deze aspecten worden altijd meegenomen in het bepalen van de mogelijkheden.

Alhoewel we zo goed mogelijk proberen aan te sluiten bij de mogelijkheden van het kind, kan het gebeuren dat er handelingsverlegenheid ontstaat bij een leerkracht t.a.v. een kind, een groepje kinderen of de hele groep.

Deze handelingsverlegenheid wordt in eerste instantie besproken met de I.B.'er, die dit bespreekt met de bovenschoolse zorgcoördinator. Indien nodig wordt hulp ingezet van het Regionale Expertiseteam (RET) van Ommeriek. Ook is het mogelijk dat doorverwezen wordt naar een zorginstantie.

Bij alle beslissingen wordt bekeken of het kind nog lekker in zijn vel zit en met plezier naar school gaat. Een enkele keer is dat niet zo en gaan we in overleg met de ouders, de bovenschoolse zorgcoördinator en/of de ambulant begeleider van het RET. Er wordt dan bekeken of een andere basisschool (regulier onderwijs of speciaal onderwijs) wenselijk is.

Er zijn grenzen aan de mogelijkheden om leerlingen met specifieke behoeften op te vangen. Dit kan zijn omdat;

- De veiligheid van het kind, de andere kinderen en volwassenen in het geding is.
- Verstoring van de rust en /of de organisatie van de lessen, waarbij de andere kinderen van de groep gehinderd worden in hun leerproces. ·Combinatie leer-en gedragsproblemen, waarbij de veiligheid of de aandacht voor de andere leerlingen in het geding is.
- Indien het onderwijs ondanks de inzet van extra deskundigheid en extra interventies onvoldoende resultaat heeft opgeleverd.
- Een leerling niet meer tot leren komt/ stagnatie in de ontwikkeling.
- De zorgzwaarte van de groep voor de leerlingen en leerkracht niet meer te dragen is.
- Leerlingen waarbij verpleegkundige handelingen uit moeten worden gevoerd of complexe medicatie moet worden toegediend.

Voor meer informatie over ons schoolondersteuningsprofiel kunt u het document raadplegen via de website: [Schoolondersteuningsprofiel](#)

5. Kwaliteitszorg en verbetercultuur

5.1. Kwaliteitskader

Cyclisch werken op schoolniveau

Opbrengstgericht Passend Onderwijs is: planmatig werken zonder groeps- en, of handelingsplan. Opbrengstgericht passend onderwijs is niet vrijblijvend in de zin van: 'groepsplannen en/of handelingsplannen afgeschaft en klaar!' Plannen worden vervangen door afspraken over interventies op school-, groeps- en leerling-niveau.

Opbrengstgericht passend onderwijs wordt mogelijk door in te zoomen van school - naar groepsniveau en door te focussen op halfjaarlijkse interventies. Daarmee wordt een antwoord gegeven op onderliggende oorzaken die bijdragen aan de geringe betekenis die een groepsplan of handelingsplan voor een leerkracht heeft. Hiermee eindigt de spanning tussen het statische van de plannen en de dynamische werkelijkheid en creëren we ruimte voor de aanpassing van lesmethodes en leermiddelen in plaats van de klakkeloze toepassing ervan. Het groepsbeleid wordt op deze manier rechtstreeks verbonden met het schoolbeleid.

Er wordt gewerkt met drie instrumenten:

1. Het onderwijsplan. In het onderwijsplan staan per vakgebied op maximaal twee A4'tjes afspraken over de opbrengsten die wij nastreven, de schoolambities, en de manier waarop het onderwijs passend wordt gemaakt op de hele schoolpopulatie. Het onderwijsplan staat vast voor zolang het werkt. Hiermee wordt het dé standaard die voor alle leerkrachten en voor alle groepen geldt. Naast het onderwijsplan wordt er gebruik gemaakt van een tweetal monitors:
2. Het schooloverzicht. In een schooloverzicht worden drie zaken naast elkaar geplaatst: schoolambities, schoolopbrengsten en groepsopbrengsten. Het is van belang dat het maximaal bijdraagt aan de vertaalslag naar de praktijk. Er wordt niet gewerkt met de IEP-niveaus, maar met een 100 puntschaal (Vaardigheidsindex VIX), zodat voor iedereen duidelijk is wat ermee wordt bedoeld en onderling vergelijken mogelijk is.
3. Het groepsoverzicht. Als we alleen naar opbrengstgegevens zouden kijken, doen we leerlingen tekort. Daarmee kunnen we niet volledig meten of er sprake is van opbrengstgericht en passend onderwijs. Een leerkracht maakt daarom per halfjaar een groepsoverzicht waarin per leerling de respons op instructie wordt gemeten. Dit bestaat uit: vaardigheidsgroei, leerdoelbeheersing en betrokkenheid. Samen geven ze aan of een leerling opbrengstgericht en passend onderwijs heeft genoten. Bij het hanteren van deze monitors geldt het uitgangspunt: zo min mogelijk administratie, zoveel mogelijk betekenis voor alle leerkrachten.

Schoolbespreking

Vier keer per jaar is er een schoolbespreking. Die gaat over de kernactiviteit van de school: het realiseren van opbrengstgericht en passend onderwijs. Het is de schoolleider die langs een aantal vaste structuren het teamleren, rondom de interventies organiseert en bewaakt. De drie instrumenten die tijdens de schoolbespreking worden gebruikt, leiden al dan niet tot interventies op school-, groeps- en leerling-niveau. Deze bespreking heeft tot doel om opbrengstgericht en passend onderwijs te realiseren op school-, groeps- en leerling-niveau. Er zijn twee schoolbesprekingen, na de IEP-toetsen. Verder zijn er tussen deze twee besprekingen in, twee korte schoolbesprekingen, die tot doel hebben de afspraken over de interventies te bewaken, eventueel bij te stellen en te voorspellen of de schoolambities zullen, worden gerealiseerd.

Na iedere IEP-toets bespreekt de i.b.er individuele leerlingen met de leerkracht. Hieruit kan het besluit voortkomen om de leerling op een eigen leerlijn te plaatsen. Voor deze leerlingen wordt een

individuele leerlijn opgesteld en regelmatig door de leerkracht geëvalueerd.

Na afname van het meetinstrument voor de sociaal emotionele ontwikkeling worden er school- en groepsoverzichten gemaakt. Individuele leerlingen worden besproken tussen leerkracht en i.b.-er. In deze besprekingen kan besloten worden tot een groeps- of individuele interventie.

Verder werken met met een schoolplan en een schooljaarplan. Vanaf schooljaar 2024/2025 gaan we dat in Schoolmonitor doen. Hiervoor hebben we een plan opgesteld. De beleidsstukken en kwaliteitskaarten worden in Schoolmonitor geplaatst.

6. Personeelsbeleid

6.1. Personeelsbeleid

Jaarlijks volgt het team gezamenlijke scholing. Daarnaast volgen de teamleden individuele scholing op verzoek of op eigen initiatief.

Aan het begin van ieder schooljaar krijgen de teamleden een overzicht van de te besteden uren voor studie en ontwikkeling.

De leerkrachten die een specialisatie hebben n.a.v. extra scholing zoals bijvoorbeeld rekencoördinator, taalcoördinator etc. volgen de voor hun passende scholingen/cursussen.

Onderwijsondersteunende medewerkers worden ingezet ter ondersteuning van het leren in de groepen. De ondersteuning wordt gegeven in de groepen of in kleine groepen buiten de klas als de situatie daarom vraagt. Leerlingen die een eigen leerlijn volgen worden hierbij ook ondersteund door onderwijsassistenten of leerkrachtondersteuners.

Vanaf het schooljaar 24-25 zijn er vier startende leerkrachten in het team. Deze leerkrachten worden extra ondersteund door de i.b.-ers. Zij organiseren ook intervisiebijeenkomsten binnen de school samen met de starters. De startende leerkracht krijgt extra tijd voor het voorbereiden van de lessen omdat een deel van de taakuren wordt vrijgehouden.

Het didactisch handelen van leerkrachten en onderwijsassistenten is vastgelegd in onderwijsplannen voor de verschillende vakken. Er is ook een onderwijsplan voor de wijze waarop instructie gegeven wordt en waarin de doorgaande lijn beschreven staat van de manier van werken in de klassen. Dit is gebaseerd op de inzichten van 'Leren zichtbaar maken' van gebaseerd op onderzoek van John Hattie. Dit is geïmplementeerd in het hele team d.m.v. scholing vanuit de subsidie voor de basisvaardigheden (2024).

Leerlingen hebben indirect invloed op personeelsbeleid vanuit de leerlingenraad.

De schoolleiding bestaat uit 1 directeur, zij vormt het m.t. samen met 2 intern begeleiders. Het kernteam bestaat uit het m.t. samen met de bouwcoördinatoren.

Het m.t. overlegt ook regelmatig met de gespecialiseerde leerkrachten.

Er is 1x per maand een teamoverleg en 1x per maand een bouwoverleg. Daarnaast worden er 5 studiedagen per jaar ingepland voor het voltallige team.

Op de studiedagen wordt er een gezamenlijke scholing gevolgd of er is een grote schoolbespreking waarin de schoolbrede resultaten worden besproken, geanalyseerd en waarbij interventies worden geëvalueerd, ingezet of vervolgd.

Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

Als school willen we een passend team zijn met hierin de specialisten die van een toegevoegde waarde zijn voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Binnen de school werken we met bouwcoördinatoren. Zij zitten het bouwoverleg voor, zorgen voor een agenda en koppelen waar nodig zaken terug naar de directie. Punten vanuit het bouwoverleg kunnen ook ingebracht worden in het teamoverleg.

De bouwcoördinatoren vormen samen met de directeur het stuurteam van 'Leren Zichtbaar Maken'. Dit stuurteam heeft als taak om de opbrengsten van dit ontwikkeltraject (basisvaardigheden) te borgen in de school.

Binnen het team hebben we een HB-specialist, een ICT-coördinator, een coördinator

taal/leesonderwijs, een rekencoördinator, een coördinator techniek, onderzoekend en ontdekkend leren, een specialist jonge kind, een cultuurcoördinator, een veiligheidscoördinator en meerdere BHV-ers. Daarnaast is er een schoolmaatschappelijk werker en een brugfunctionaris aan de school verbonden.

Jaarlijks heeft elk teamlid een formatiegesprek als onderdeel van een gesprekkencyclus door het schooljaar heen. Hierin komen de volgende gespreksonderwerpen aan de orde:

Professionalisering

Taakbeleid

Duurzame inzetbaarheid

Hoewel we op de Vuurvlinder geen specifiek beleid hebben inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, streven we er wel naar om een team samen te stellen dat een goede afspiegeling van de maatschappij vormt.

7. Financiële verantwoording

7.1. Financieel beleid van de school

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

Op dit moment maakt de school alleen incidenteel gebruik van sponsoring. Hier wordt echter geen tegenprestatie bij verwacht. Er is geen specifiek beleid op geschreven. Indien dit in de toekomst ter sprake komt of wenselijk is, dan zal de school het sponsorbeleid baseren op de afspraken vastgelegd in het convenant “Sponsoring op scholen” van de PO-raad.

8. Beleidskeuzes

8.1. SWOT analyse en meerjarenbeleid

Beschrijf op basis van voorgaande informatie welke sterke punten er zijn, welke verbeterpunten, welke kansen en welke mogelijke bedreigingen en benoem de focus voor de komende vier jaar. Kijk hierbij ook naar de opdrachten die uit het strategisch perspectief zijn gekomen.

Beschrijf op basis van voorgaande informatie welke sterke punten er zijn, welke verbeterpunten, welke kansen en welke mogelijke bedreigingen en benoem de focus voor de komende vier jaar. Kijk hierbij ook naar de opdrachten die uit het strategisch perspectief zijn gekomen.

Sterke punten	Verbeterpunten
Goede zorgstructuur Gemotiveerd team	Hogere opbrengsten 2F/1S
Kansen	Bedreigingen
Profileren van de school en het onderwijs Traject basisvaardigheden waarbij alle leerkrachten geschoold zijn in hun didactische basisvaardigheden Peuteronderwijs	Imago van de school Vertrek leerlingen Uitval leerkrachten

8.2. De ambities en doelen van de school

Meerjarenplanning

Projecten	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027	2027 - 2028
Implementeren: Tijd voor toekomst				
Implementeren: Traject basisvaardigheden geborgd in de onderwijsplannen				
Verbeteren: Burgerschapsplan				
Ontwikkelen: Plan van aanpak 7/8 (referentieniveaus)				
Ontwikkelen: Profilering/pr van de school				
Verbeteren: Veiligheidsplan				
Verbeteren: Beleidsplan Burgerschap evalueren en herzien				
Verbeteren: Pestprotocol				
Implementeren: Schoolmonitor				
Ontwikkelen: Onderwijsplan instructie en didactische werkwijze				

