



De wereld aan je voeten

Inleiding
Visie
Professioneel frame
Schoolplan 23-24
Bijlage 1: Schoolplan 19-23
Bijlage 2: Kwaliteitskalender 23-24

Inleiding

In de afgelopen periode is er door veel mensen binnen Stichting OVO hard gewerkt aan ons nieuwe strategisch beleidsplan. Dit nieuwe plan zal gaan gelden voor de schooljaren 2024-2028. Aan het einde van dit kalenderjaar zal dit plan af zijn en de basis vormen voor nieuwe schoolplannen van al onze scholen. Dat geeft ons de kans om nog extra energie te stoppen in de thema's waar we de afgelopen 4 jaar al actief mee zijn geweest.

Aan het eind van het schooljaar 2022-2023 hebben wij met het voltallige team tijdens de organisatieweek gereflecteerd op ons schooljaar en de behaalde doelen. De verslaglegging van deze week hebben we in ons team gedeeld en terug laten komen in de startweek. We zijn op Omnia onwijs trots dat we veel van onze doelen uit schoolplan 2019-2023 hebben kunnen realiseren. Toch zijn er nog enkele doelen die we graag in dit jaar verder ontwikkelen. De punten uit dit schoolplan waar we nog een extra jaar aandacht aan geven vind je in ons schoolplan 23-24.

Naast de bestaande doelen uit het schoolplan 2019-2023 hebben we dit jaar expliciete aandacht voor enerzijds onze profilering en positionering en anderzijds onze bedrijfsvoering. We gaan gezamenlijk aan de slag voor een grotere instroom in klas 1 en Peijnenburg Techniek Scouting helpt ons met een interne ontwikkelopdracht en de toekomstverkenning richting een geïntegreerde beroepenschool vmbo/mbo. Ook hebben we de kwaliteitskalender herzien met extra aandacht voor basisvaardigheden (OP0), zicht op ontwikkeling (OP2), en pedagogisch en didactisch handelen (OP3).

Onze herziene visie en professioneel frame geven ons nog meer richting in ons handelen om deze ambitieuze doelen voor onze ondernemende school in dit schooljaar te realiseren. We kijken er enorm naar uit om weer mooie stappen te maken voor onze toekomstmakers!

Met vriendelijke groet,

Team Omnia

Visie van Omnia College

Onze kijk op onderwijs:

Open, verbindend en volop kansen tot ontwikkeling

Op Omnia College zien wij dat wij dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Leerlingen leren dankzij Team Omnia zichzelf nog beter kennen en wat de talenten zijn waarmee ze in de toekomst het verschil kunnen maken. Onze toekomstmakers kenmerken zich, doordat ze weten wie ze zijn en hoe ze het verschil kunnen maken in de toekomst met hun talenten.

Iedereen hoort erbij op Omnia! Wij zien de school als een ontmoetingsplaats met ruimte voor verschillen waar we vanuit gezamenlijkheid en gelijkwaardigheid plezier hebben en leren met elkaar. Op onze kleinschalige school kennen wij elkaar en dankzij het veilige en positief pedagogische klimaat mag jij echt zijn wie je bent.

Wij zien het als onze belangrijkste taak om alle leerlingen te laten groeien en ontwikkelen. Onze personal coaches en docenten helpen jou hierbij. Natuurlijk krijg je goed les en zorgen we dat jij je optimaal voorbereid op de overstap naar je vervolgonderwijs, maar jouw personal coach zorgt er vooral voor dat je weet en ontdekt wat je in de toekomst wilt.

Ben je leerling van het Omnia College? Dan ligt de wereld nog aan je voeten. Wij geloven dat ontwikkeling een continu proces is en dat je startpunt niet jouw eindpunt vastlegt. Het instroomadvies vanuit de basisschool geeft richting, maar legt nog niet vast waar je eindigt. Je kunt alle kanten nog op en krijgt bij ons nog alle ruimte om te laten zien welke je talenten hebt. Dankzij onze brede oriëntatie met verschillende beroepsperspectieven ontdekken we in welke sector je in de toekomst wilt gaan werken. Ontdekken doe je niet alleen op onze innovatieve praktijkafdelingen dat doe je natuurlijk ook bij bedrijven en op andere plekken in Gorinchem of de regio.

Leerlingen die al langer op het Omnia zitten, weten dat ook zij een voorbeeld en rolmodel worden, net als hun docenten. Wij positioneren onze eigen bovenbouwleerlingen als de helden van nu voor onze onderbouw. Team Omnia mag als een coach naast hen staan en helpen met deze mooie groei naar jong volwassenheid.

Professioneel frame – Team Omnia

Ons handelen wordt iedere dag opnieuw gedreven vanuit onze **visie** op goed onderwijs en onze **missie** om het beste uit jezelf en anderen te halen. Gebaseerd op de waarden van Stichting OVO staat het Omnia College voor **open** en **verbindend** handelen. We zijn in dit handelen **ontwikkelingsgericht** en zoeken naar het **creëren van kansen**. Hierbij kijken we waar we onszelf en de leerlingen kunnen laten leren van de opgedane ervaringen. Ook wanneer iets misgaat, is dit een leerervaring voor de toekomst.

We acteren gezamenlijk als een team. Iedereen in onze school heeft een **voorbeeldrol** en pakt daarin zijn **verantwoordelijkheid en ruimte**. Iedereen maakt zichtbaar het verschil voor de leerlingen en collega's, waarbij we elkaar **inspireren** om het beste uit eenieder te halen. We handelen hierbij vanuit **gelijkwaardigheid** waarin ieders mening ertoe doet, welke rol je ook hebt.

We **reflecteren** individueel en samen op ons handelen en maken hierin gebruik van feedback van elkaar en andere betrokkenen. Hierin zijn wij gericht op onze **persoonlijke** en **professionele ontwikkeling** en pakken hierin **proactief eigenaarschap**. We zijn samen **verantwoordelijk** om op deze manier onze visie en missie gestalte te geven. Samen dragen we iedere dag bij aan onze lokaal betrokken **community**.

Schoolplan 2023-2024

Onderstaande doelen komen voort uit het eerder geschreven schoolplan en zijn daarom zeer herkenbaar voor alle Omnianen. Dankzij onze evaluatie in de laatste (organisatie)week van het schooljaar hebben we deze doelen kunnen formuleren met elkaar.

Naast de bestaande doelen hebben we in dit schooljaar extra aandacht voor de kwaliteitszorg.

Kwaliteitszorg:

Dankzij onze evaluatie zien wij kans om dit schooljaar onze kwaliteitszorg nog verder te ontwikkelen. Onze kwaliteitskalender is hierin leidend en hebben we bij de start van dit schooljaar herzien. Nieuw in deze jaarkalender is o.a. het feit dat we het ondersteuningsteam in de kalender mee nemen om nog meer zicht te hebben op de ontwikkeling van leerlingen.

We houden met het oog op de gewijzigde standaarden voor basisvaardigheden (OP0), zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2) en pedagogisch en didactisch handelen (OP3) een nulmeting voor deze thema's. Aan de hand hiervan worden de doelen concreet verder uitgewerkt. In het kader van het ontwikkelen van het pedagogisch en didactisch handelen wordt een scholingstraject gevolgd voor het hele team.

A: Onderwijsproces

3. Samenwerking met educatieve partners	Ontwikkeling doorlopende leerlijnen, samenwerking met Da Vinci College.
5. Samenwerking met educatieve partners	Met SWV Pasvorm samenwerken aan VSO. Met SWV Pasvorm vso BB en KB in Gorinchem organiseren, vakwerk bij ons?
10 Participeren in Regionaal Sterk Techniekonderwijs	
11 De nieuwe leerweg	Pilotschool HBR en BWI

B: Schoolklimaat

2. Personal coaches sterk in passend onderwijs	Meer tijd voor mentoraat, positieve groepsvorming, huiswerkbegeleiding/maatwerk, trainingen voor personal coaches voor blijvende ontwikkeling.
--	--

C: Onderwijsresultaten

1. Elke afdeling scoort voldoende opbrengstenkaart	Alle afdelingen voldoende op onderwijskaart
2. Kansengelijkheid	Project Leesbevordering met Bibliotheek

D: Kwaliteit en ambitie

1. Portefeuilleverdeling MT	MT van 3 verdelen samen de verantwoordelijkheden.
3. Werken in teams	In tweeteams onderbouw/bovenbouw werken we aan teamgeest en gerichte resultaten.
5. Planmatig werken aan kwaliteit (kwaliteitszorg)	School werkt aan de kwaliteit a.d.h.v. de herziene kwaliteitskalender. Met expliciete aandacht voor de kwaliteitszorg, OP0, OP2 en OP3. -Nulmeting op basisvaardigheden, ontwikkelen plan van aanpak en implementatie

	-Team ontwikkelt zich in pedagogisch en didactisch coachen in scholingstraject
--	--

E: Financieel beheer

1. Toename leerlingenaantal	Alle activiteiten zijn gericht op groei, zie businesscase.
2. Targets Huisvesting	Zie toekomstverkenning

F: Marketing en communicatie

3. Omnia profileren extern	Externe stakeholders collega's laten zien en ervaren hoe uniek Omnia is
4. Toename instroom OVO PO-VO	Contacten en projecten intensiveren

G: Personeel

5. Gezond Omnia	Expliciete aandacht voor gezond werken en leven
-----------------	---

H: Cultuur

Nieuw: Professioneel frame	Groeien naar lerende, toekomstbehendige organisatie met eigen professioneel frame
----------------------------	---

I: Huisvesting

8. Beroepencampus Gorinchem	Participatie in Beroepencampus Gorinchem
-----------------------------	--



Schoolplan 19-23 Omnia College



Up-date mei 2021

Incl. ambities NPO



1886

Vrijmetselaarsloge Orde en Vlijt
Molenstraat Gorinchem:

*We stichten 'Eene flinke ambachtsschool',
opleidingscentrum voor vakmensen
uit Gorcum en wijde omgeving*

2019-2023

Omnia College

W. de Vries Robbéweg:

Opleidingscampus voor vakwerk:

Economie & Ondernemen

Zorg & Welzijn

Horeca, Bakkerij & Recreatie

Bouwen, Wonen & Interieur

Produceren, Installeren & Energie

Mobiliteit & Transport

Media, Vormgeving & ICT



Op Omnia College kun je kiezen en opnieuw kiezen

Op Omnia College ligt de wereld aan je voeten

Inleiding

Omnia College is van oudsher een school voor vakwerk. Onze regio vraagt al ruim 100 jaar om de kracht van ambachtslieden. Gouden handjes zijn goud waard. Anno 2019 is de schreeuw om goede technici, bouwers, koks, verzorgers, ondernemers, installateurs alleen maar gegroeid. Daarom zijn we ook zo trots op onze unieke vmbo-campus, ons praktijkgerichte vmbo met 6 profielen onder 1 dak.

Wij, team Omnia, steken de komende vier jaar de handen uit de mouwen om onze bijdrage te leveren aan het prachtig vakwerk in Gorinchem en omstreken. We laten graag zien wat vakwerk betekent voor de bedrijven en de mensen thuis, maar ook wat goed vakwerk betekent voor de kinderen zelf. Hoe je groeit als je de dingen leert waar je goed in bent. Als je je talent ontwikkelt.

Komende jaren staan in het teken van groei. We investeren in de leeromgeving. Investeren in het team docenten. Investeren in onze kinderen. Ons praktijkgerichte VMBO met wel 6 profielen leren kinderen kiezen en opnieuw kiezen. We staan voor Kansen, Luisteren en Samenwerken. Dat zie je dagelijks terug in de sfeer op school, bij zowel de leerlingen als het personeel. Samen bouwen wij aan onze school. Samen zijn wij de school voor talentontwikkeling in het vmbo.

Ons Omnia Schoolplan beschrijft de koers voor de 2019 – 2023, mede gebaseerd op “Op Koers, strategisch beleidsplan Stichting OVO”. We varen verder op onze historische successen en voegen graag actuele thema’s toe als Sterk Regionaal Techniekonderwijs, Samenwerking met Da Vinci College en Van der Valk hotels, Eco-schools, Media, Vormgeving & ICT, formatieve toetscultuur en het werken in drie nieuwe teams.

Let’s go!

Marieke van den Berg
Directeur Omnia College

Van start naar up-date in mei 2021 op weg naar het **Nationaal Plan Onderwijs** in de schooljaren 2021-2023.

De afgelopen twee jaar hebben we gericht gewerkt aan de doelen die met elkaar formuleerden in dit schoolplan. Met de **groene arcering** maken we onze vooruitgang zichtbaar. We evalueren tussentijds in bijvoorbeeld de teams, vakgroepen, PasVorm, met externe montitors, tijdens de kwaliteitsgesprekken enz.

In het voorjaar van 2021 hebben we gewerkt aan twee nieuwe documenten die ons helpen inzicht te krijgen in de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen, namelijk de **Routekaart voor PasVorm** en de **evaluatie Kwaliteitszorg**. De gesprekken en het bundelen van de gegevens zijn een opmars naar het Nationaal Plan Onderwijs. Met deze up-date van het schoolplan gaan we namelijk twee bijzondere schooljaren in waarin we in heel Nederland werken aan het **herstel van het onderwijs na de coronacrisis**. Hieronder lees je ons **Plan van Aanpak NPO**.

We maken een schoolscan met als doel in kaart te brengen:

- *Vertraging*
- *Versnelling*
- *Problematiek*

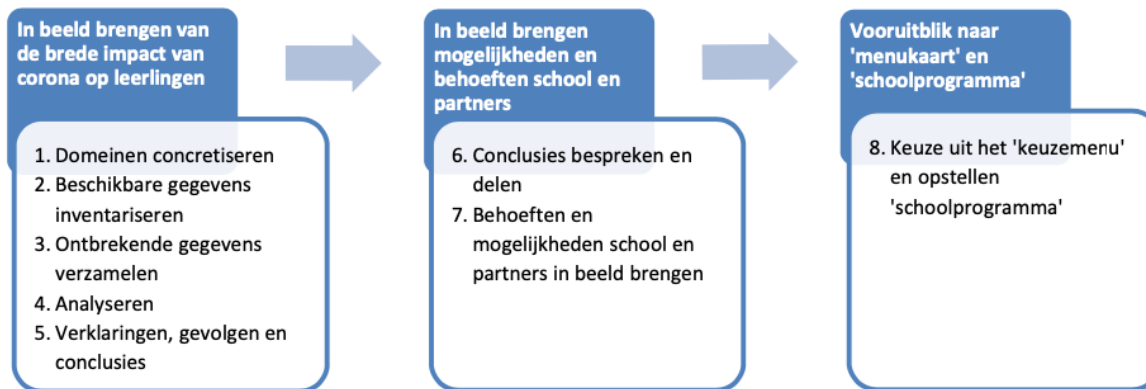
We werken vanuit onze schooleigen kwaliteitszorg, dus onze eigen wijze om leerlingen te volgen in hun ontwikkeling en daar waar te ondersteunen in hun onderwijsbehoeften.

De schoolscan helpt ons bij het formuleren van de jaarplannen voor de komende twee schooljaren.

GEEN FORMAT

GEEN OCW DUO INSPECTIE

We krijgen bij aanvang van het schooljaar vragen over onze aanpak en verantwoorden jaarlijks ons plan in het jaarverslag van Stichting OVO.



Focus op drie domeinen:

- Cognitieve ontwikkeling
- Praktijkvorming > lessen + stages
- Sociaal emotionele ontwikkeling

Stap 1: Domeinen concretiseren (MEI)

In dit voorjaar prioriteren:

- Wat valt op per team? **Actie teamleiders**
- Welke vakken vallen op? **Actie teamleiders**
- Binnen secties: welke onderdelen vallen op? **Actie sectievoorzitters**

Stap 2: Inventariseren (MEI)

Vanuit bestaande systemen gegevens ophalen:

In SOM / MOP staan alle OPP's

Overzicht arrangementen **Actie ondersteuningsteam**

Overzicht studieklass **Actie ondersteuningsteam**

Overzicht kwetsbare jongeren in de studieklass **Actie ondersteuningsteam**

...

Stap 3: Verzamelen meer gegevens (MEI)

Willen we nog meer weten over

- Cognitieve ontwikkeling Actie personal coaches
- Praktijkvorming > lessen + stages Actie sectievoorzitters
- Sociaal emotionele ontwikkeling Actie personal coaches

Tevredenheidsonderzoek lln/ouders Actie teamleiders

Monitor Sociale veiligheid Actie ondersteuningsteam

SVL Actie ondersteuningsteam

Cito? Actie teamleiders

Leerlingbesprekingen goed benutten.

Stap 4: Analyseren (MEI/JUNI)

Vaststellen vertraging > de leerling t.o.v. zichzelf

- Groeidocument
- Doorlopende cijferlijnen
- OPP
- Prognoses

We maken een (voortgangs)rapportage in stappen:

- a) Per leerling Actie personal coaches
 - b) Per klas Actie personal coaches
 - c) Per team Actie teamleiders
 - d) Per school Actie teamleiders
- Wat valt op? Zowel positief als negatief

Actie captain kwaliteit: ontwikkelen tool (voortgangs)rapportage (MEI)

Leerlingen krijgen de regie in de driehoeksgesprekken:

Wat weten we nu?

Waar werken we naar toe?

Wat heb je nodig?

Wat zou je zelf aankruisen op de (versimpelde) menukaart?

De start- en vervolggesprekken zijn ook een podium voor de leerlingen om zich uit te spreken en ook een kans om als school van te leren. Laten we deze verslaglegging direct gebruiken als monitor en van daaruit per vak/team/school aandachtspunten (blijven) formuleren.

Stap 5: Verklaren (MEI/JUNI)

Hoe verklaren we de vertraging, versnelling, problematiek?

Wat wordt ons plan van aanpak?

- a) Per leerling **Actie personal coaches**
- b) Per klas **Actie personal coaches**
- c) Per team **Actie teamleiders**
- d) Per school **Actie teamleiders**

Stap 6: Bespreken (JUNI)

De uitkomsten bespreken we met:

- Teams **Actie teamleiders**
- Vakgroepen **Actie teamleiders**
- MR **Actie Directie**
- Leerlingen en ouders **Actie personal coaches**
- PasVorm **Actie Directie**
- OVO **Actie Directie**
- Gemeente **Actie Directie**

Stap 7: Behoeften (JUNI)

We brengen in twee bestaande documenten onze plannen samen:

1. Schoolplan **Actie Directie**. In dit SP vermelden we expliciet welke versteviging we aanbrengen vanuit NPO.

2. Schoolondersteuningsplan **Actie ondersteuningsteam**. In dit SOP vermelden we expliciet wat we hebben opgenomen in de routekaart voor PasVorm.

Vanuit het schoolplan schrijven we het formatieplan met daarin aandacht voor de reguliere formatie + de formatie voor het Nationaal Plan Onderwijs, te denken aan:

- Uitbreiding taaktijd personal coaches
- Training personal coaches
- Dagstart
- Studievaardigheden klas 1
- Persoonlijke ontwikkeling klas 3
- Mediawijsheid
- Behoud van kleine klassen
- Extra onderwijsassistenten in grotere klassen
- Differentiatie in de klas
- Relatiewerk bedrijvenkring
- Ondersteuning als FRT, ERT, Rots en Water en arrangementen
- Maatwerk kernvakken
- Huiswerkbegeleiding
- Versterking vakken economie/wiskunde
- Soepele overstap
- Positieve groepsvorming
- Kansklassen

Stap 8: keuzemenu (JUNI)

Deze voorgaande stappen helpen ons te kiezen uit het keuzemenu waarmee we komen tot het schoolprogramma. Dit schoolprogramma integreren we in het schoolplan, de PTA's en PTO's, OPP's en het SOP.

Bron:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/04/08/stappenplan-bij-de-schoolscan---vo/stappenplan-schoolscan-voortgezet-onderwijs.pdf>

#NPO - Yes we can!

Het Nationaal Plan Onderwijs (<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nieuws/2021/02/17/85-miljard-euro-voor-nationaal-programma-onderwijs>) met de toegezegde 8.5 miljard zal veel van ons vragen en veel voor ons betekenen. We werken met elkaar aan wat *moet*, wat *mag* en vooral aan wat we *willen* in het belang van onze school.

Natuurlijk moeten we aan de slag met achterstanden in het curriculum, maar bovenal gaat het eerst om revitalisatie van zowel de leerlingen als onszelf om vervolgens tot duurzame versteviging van de basisondersteuning te komen.

We starten met het creëren van overzicht en denken in kansen. Dit Schoolplan blijft de basis voor de ontwikkeling van onze school. Onze ambities passen juist heel mooi in de doelen van het NPO. Laten we deze kwaliteitsimpuls dus vooral zien als de positieve bekrachtiging van wie we al zijn met extra geld voor alles wat we al heel graag doen 😊

I. Just Do It

In 1886 schreef C. van Deinse als voorzitter van het bestuur van 'Vereeniging van Patroons' drie uitgangspunten voor de stichting van de Ambachtsschool:

- We worden een opleidingscentrum voor vakmensen uit Gorcum en de wijde omgeving
- Jongelui uit alle gezindten zijn welkom
- Selectie op geschiktheid kandidaat, ongeacht zijn of haar levensovertuiging

Hoe actueel in 2019! Onze kinderen verdienen **unlimited support**. Op Omnia is iedereen welkom. Dankzij de Soepele Overstap binnen Stichting OVO zien en volgen we leerlingen vanaf groep 6 tot einde leerjaar 2. In die jaren monitoren we de groei en leveren we maatwerk in de begeleiding.

Einde leerjaar 2 kiezen de leerlingen hun profiel met de beroepspraktijkvakken. We denken in uitdagingen en niets is ons te gek voor de ontwikkeling van onze kinderen.

'It's only crazy until you do it. Just Do It.': <https://youtu.be/whpJ19RJ4JY>

*NPO

Unlimited Support... dit sluit naadloos aan bij de ambities voor kansengelijkheid vanuit optimale persoonlijke ontwikkeling voor elke leerling.



A. Onderwijsproces

Ons onderwijsproces richt zich op maximale ontwikkeling van leerlingen. Dit betekent een dekkend onderwijsaanbod met de volle onderwijstijd tot aan het Centraal Eindexamen. De leeromgeving past bij de doelstellingen. Onze praktijklokalen lijken op de bedrijfsruimtes van later.

De komende vier jaar **innoveren we de ruimtes en het inventaris**, aansluitend op het nieuwe VMBO. Door **samen te werken met educatieve partners**, bijvoorbeeld Da Vinci College en Van der Valk Hotels, creëren we een inspirerende werkplek voor leerlingen en personeel met perspectief op vervolgonderwijs en werk.

Regionaal Sterk Techniekonderwijs biedt ons kansen tot samenwerking met zowel scholen als bedrijven in de regio. Ook in het PO zijn we partners voor techniekonderwijs. De TECHloods in Hardinxveld is een eerste voorbeeld van succesvol samenwerken tussen PO en VO.

De toename van het aantal zorgleerlingen vraagt om steeds meer expertise op het gebied van zorg van ons team. Per maart 2019 krijgen leerlingen vaker een dubbel advies, waardoor en nog meer kinderen met een pro-indicatie zullen starten op Omnia. We onderzochten of de **Merewade Praktijkschool het vierde team op Omnia** kon worden. We kiezen ervoor om dat juist niet te doen. Zo kunnen zowel **Omnia College** als het nieuwe **Vita College** zich ontwikkelen vanuit hun eigen kracht. We maken intussen wél gebruik elkaars expertise en zijn flexibeler in de organisatie van ons onderwijs dankzij nauwe samenwerking in het formatieproces.

Toetsing heeft en houdt onze aandacht. We werken aan schoolbrede afspraken die én de kwaliteit verhogen én onze visie op toetsing scherp houden. De Soepele Overstap binnen Stichting OVO vraagt om een formatieve cultuur op school.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Ruimtes innoveren aansluitend op nieuwe vmbo	Techniekhal verbouwen: denkers en doeners scheiden. Machines en gereedschap vernieuwen.	PIE Ontwerpen techniekhal2.0 en richten de ruimte in naar nieuwe normen. SmartLab geopend en ontwikkeling crossovers met bv zorg en mediawijsheid/ICT	X X X		

		MT en BWI ontwikkelen mee met STO en nieuwe SmartLab			
2. Samenwerking met educatieve partners	Ontwikkeling doorlopende leerlijn Horeca	Samenwerking met DVC, Vd Valk Werving starten Opleiding starten <i>Commitment vanuit DV en Vd Valk, hoewel door corona contact Vd Valk moeizaam loopt. We lopen op koers om over 1 jaar de opleiding te starten.</i>	X X		X
3. Samenwerking met educatieve partners	Ontwikkeling doorlopende leerlijn Smart Technology	Samenwerking met Da Vinci College Werving starten Opleiding starten <i>Samenwerking loopt. Techniek weer in trek bij Iln. Keuzedeel Slimme Technologie start per 1 aug 2020 Detachering collega DV voor 1 dag</i>	X X X X		X
4. Samenwerking met educatieve partners	Ontwikkeling doorlopende leerlijn Bouw	Samenwerking met Da Vinci College Werving starten Opleiding starten <i>Samenwerking loopt heel goed. Succes is detachering collega Jaap van DV op werkvloer Omnia. Plan is klaar en netwerken zijn verbonden. Nieuw talent in team vanwege pensionering docent BWI</i>	X X X X		

5. Samenwerking met educatieve partners	Met Pasvorm samenwerken aan VSO	Met Pasvorm vso BB en KB in Gorinchem organiseren, vakwerk bij ons? Eerste gesprekken staan gepland		X	X
6. Samenwerking met educatieve partners	Merewade Praktijkschool integreren met Omnia	Team Pro wordt vierde team Omnia naast BB KB GT (gebouw proberen te behouden, maar teams laten samenwerken) Verkenning Realisatie Omnia verkoopt vakwerk aan PRO, wat voor relatie teams maar zeker leerlingen PRO een stevig impuls is.	X		
7 Samenwerking met educatieve partners	Partnership met SKG, Stichting Kindercentra Gorinchem	Studiedagen SKG op Omnia Stages, gastlessen, praktijkwerk op locatie Samenwerking SKG staat, intussen ook op niveau van medewerkers.		X X	X
8 Samenwerken met educatieve partners	Partnership met Slot Loevestein	Cultureel erfgoed inzetten voor tolerant samenleven en contextrijk onderwijs Directeur is Leenvrouwe Slot geworden		X	
9 Samenwerken met educatieve partners	Ontwikkeling IAC	Schoolleiding actief Beroepspraktijk actief Start project Zorgtechnologie Start project Huis van Nu	X X	X X	

10 Participeren in Regionaal Sterk Techniekonderwijs	TAB samen opstellen en vernieuwingen uitwerken	Projectleider Techniek aanstellen Projectplan maken en uitvoeren Meer OOP in techniekhal Meer cross overs in techniekhal SmartLab is zichtbare uitwerking van projectplan en projectleider STO. Trots op enorme vooruitgang.	X X X X		
11 Beroepenveld vergroten	On Stage als platform gebruiken	Deelname aan Platform voor matches tussen scholen en bedrijven Regionaal beroepenfeest op Omnia Eerste gesprekken lopen vanuit decanaat		X X	X
12 Toetsing toetsen	Kwaliteitscommissie maakt en monitort toetsbeleid Toetsen passen bij de visie van Omnia	Schoolbrede afspraken maken, van brugklas tot CE. Formatieve evaluatie en belang van Soepele Overstap. Secties werken kerndoelen uit tot leerplan Secties zijn gaan werken met vakwerkplannen na impuls van Project Leren Verbeteren. Door corona krijgt toetsing nu ook heel andere aandacht. Meer draagvlak voor formatieve toetsing. Beroepspraktijk werkt toe naar toetsen op 2 niveaus: BB/KB zodat leerlingen gemakkelijker kunnen opstromen en kansrijker zijn in (keuzes) MBO	 X X	X X X	X X X

13 Examentraining intern aanbieden	Eigen team trainen in geven van examentraining	Training in Company Uitvoering training	X X		X
14 Digitaal Omnia doorontwikkelen	Microsoft Academy worden	In vier jaar is hele team, zowel leerling als docent, getraind in Office (MOS)	X	X	X
15 Omnia is Eco-school	Plan Eco-Schools uitrollen	Projectleider formuleert ambitie + plan en monitort voortgang Zilveren schaal Gouden schaal	X	X X	
16 Profiel MVI toevoegen (Media, Vormgeving en ICT)	MVI als 7 ^e profiel VMBO aanbieden	Haalbaarheidsonderzoek MVI niet haalbaar. Wel nieuwe vakken ingevoerd: Techniek & Media voor onderbouw en ICT voor klas 3 nieuwe leerweg. - Start Media & vormgeving klas 1-4 - Start Informatietechnologie klas 3 Vanaf 1 september '20 is het MediaLab de nieuwe inspirerende praktijkruimte voor digitale kunst	X X		
17 Excellerende leerlingen den docenten	Gestructureerd leerlingen en docenten belonen voor excellent werk	Met Kerst en zomer talenten belonen		X	X
18 Leren zichtbaar maken	'VMBO digitaal' invoeren	Met VMBO digitaal werk je aan innovatie en zichtbaarheid van curriculum vmbo Bij PIE gestart, nu uitbreiden		X	X
19 Studiebegeleiding	Leerlingen leren leren	Start studiekلاس 3x pw (T)huiswerkvrij onderwijs	X	X	X

		Studieklas gestart en positief geëvalueerd op weg naar 2021 We kiezen niet voor (T)huiswerkvrij onderwijs maar voor meer tijd en aandacht voor studievoordigheden tijdens de <u>DAGSTART</u>. Vanaf klas 3 gaan we ook meer werken aan persoonlijke ontwikkeling. Voorstel nieuwe lessentabel akkoord door MR. Werkgroepen aan de slag: • Start studievoordigheden klas 1 • Start persoonlijke ontwikkeling klas 3			X
20 Mediawijsheid invoeren	Leerlingen mediawijzer maken	Vak mediawijsheid invoeren Vak mediawijsheid versterken tijdens online leven coronacrisis Vak mediawijsheid versterken na coronacrisis	X X	X X	X X
				X	X

- **2020-2021: De Nieuwe Leerweg**

De Nieuwe Leerweg heeft onze volle aandacht. Er is intern een projectgroep die werkt aan de subsidieaanvraag HBR en de ontwikkeling van het curriculum. De teamleider GT heeft de leiding over deze ontwikkelgroep.

Extern is er ook een projectgroep die onderzoekt hoe we onze kansen maximaal benutten. De directeur heeft daar de leiding in het ontwikkelteam OVO, Fortes, Omnia en financiën.



Wij zijn pilotschool geworden en kunnen met deze subsidie heel mooi werken aan de ontwikkeling van de Nieuwe Leerweg. We richten in samen met Fortes Lyceum en werken toe naar Soepele Overstap na klas 2 en 4. Beide scholen gaan uit van eigen kracht.

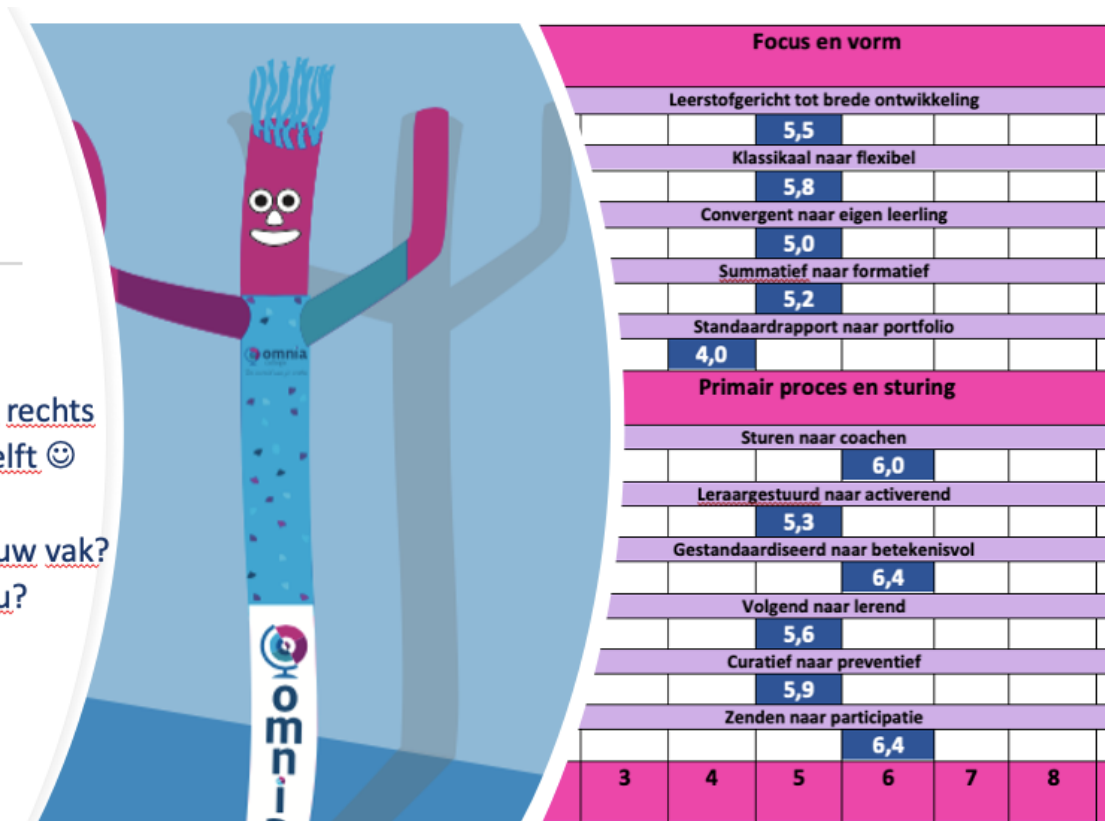
- Schooljaar 2020-2021 kreeg een expliciete ontwikkelrichting mee: **van leerstofgericht naar leerlinggericht onderwijs**.

#2021:

Ontwikkelrichting

Allemaal een blokje naar rechts
= schoolbreed over de helft 😊

Wat betekent dit voor jouw vak?
Wat betekent dit voor jou?



We meten in mei '21 de voortgang, waarin we waarschijnlijk zien dat we vooruitgang boeken dankzij ons coronajaar.

- Corona en achterstanden wegwerken

We hebben maximale subsidie aangevraagd voor het wegwerken van achterstanden door Corona. We zetten bovenal in op extra begeleiding in het leerproces. Voor enkele leerlingen spijkeren we ook bij op de leerinhoud. De zorgcoördinator is verantwoordelijk voor het maximaal ondersteunen van onze leerlingen.

De studieklas draait op volle toeren. In hoogtijdagen corona begeleiden we dagelijks 40 leerlingen. Ook na de heropening blijven we leerlingen begeleiden, precies naar de onderwijsbehoeften die nodig zijn.

*NPO

Deze transitie is de basis voor onze aanpak binnen het NPO. Door leerlingen te zien en te coachen in hun onderwijsbehoeften benutten we hun talenten optimaal. Bovendien krijgt elke leerling de benodigde stimulans om te leren vanuit gelijke kansen.

B. Schoolklimaat

Omnia is blij met de jaarlijks goede scores op veiligheid van zowel leerlingen als ouders. De **collega sociale veiligheid** blijft analyseren en adviseren over mogelijke verbeteringen.

In augustus 2019 kreeg lokaal 0 een nieuwe vorm: van strafklas naar **time-out**. We zien op Omnia graag minder straf en meer aandacht voor goed gedrag. We zien natuurlijk het liefst leerlingen die blij naar school gaan, zich goed gedragen en goede cijfers halen, maar fouten maken mag op ons Omnia. Als we er maar van leren en dat doe je tijdens een goed gesprek. Lokaal 0 zal uit het zicht verdwijnen, zodat leerlingen beter tot rust kunnen komen.

Daarnaast faciliteren en scholen we de personal coaches om leerlingen goed te kunnen begeleiden. De leerlingen zelf krijgen een grotere verantwoordelijkheid in het ontwikkelen van positief gedrag.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Sociale veiligheid blijft goed	Commissie sociale veiligheid houdt actuele ontwikkelingen in de gaten en zet daar beleid op uit.	Lokaal 0 van 'strafklas' naar time-out. Scholing Augeo omzetten in praktijk. Jaarlijkse veiligheidsmonitor via Vensters.Partnerschap Stichting TIM, Tegen Internet Misstanden Time-out in de luwte en leerlingbegeleider toegevoegd om positief gedrag te bevorderen. - Augeo krijgt 2021 aandacht door borging in boekje voor nieuwe docenten. - TIM werkt samen met Omnia in mentorlessen	X X X X X X		

2. Mentoren sterk in Passend Onderwijs	Met Pasvorm en stuurgroep Omnia scholen we de mentoren. We zorgen voor een goede begeleiding van onze VMBO+	Stuurgroep versterking mentoraat	X	X	X
		Scholingstraject vormgeven	X	X	X
		Coaching on the job	X	X	X
		Met teamleiders, zorgteam en Pasvorm gericht gewerkt aan versterking: meer verantwoordelijkheid bij mentoren en processen op orde bij teamleiders.			
		Mentoren heten nu personal coaches om groei ook zichtbaar te maken aan ouders en leerlingen.			
		2021 in afgeslankte versie verder om dit mooie proces te kunnen borgen.	X	X	X
		Ontwikkelen ondersteuningsteam: zorgcoördinator met team ondersteuners om de ondersteuningsbehoeften van leerlingen goed te kunnen uitvoeren	X	X	X
		Personal coaches krijgen tijdens NPO tijdelijk meer tijd voor hun mentoraat		X	X
		Personal coaches werken tijdens NPO aan positieve groepsvorming		X	X
		Personal coaches inventariseren tijdens NPO behoeften aan huiswerkbegeleiding en maatwerk		X	X

Kinderen worden ook beïnvloed door **sponsoring**. Wij zijn er als team alert op dat sponsoring niet de onderwijsinhoud beïnvloedt of leerlingen blootstelt aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstellingen en visie van de school.

C. Onderwijsresultaten



De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan de opbrengsten. De **opbrengstenkaarten 2019 en 2020** laten op alle drie de afdelingen een **voldoende** zien.

Komende jaren zetten we de ontwikkelingen voort. De **kwaliteitscommissie** heeft hier de lead. Nu de teamleiders verantwoordelijk zijn voor hun afdeling van brugklas tot eindexamen krijgen ook zij meer zicht op kansen en bedreigingen. In de **teamplannen** formuleren we concrete doelen om de kwaliteit te bewaken en te verbeteren.

Toetsing vraagt om onze expliciete aandacht. Het proces van toetsen loopt al beter, maar nu nog de verbetering op inhoud. De SE-toetsen kunnen nog beter aansluiten op de CE-eisen en de SE-toetsen mogen meer gaan aansluiten op de visie van de school. Vorige jaren stonden in het teken van 'wat moet?', komende jaren gaan we aan de slag met 'hoe mag het ook?'. Toetsing gaat passen binnen onze formatieve cultuur: we richten ons op **ontwikkeling** en het **maatwerk** dat daarbij ondersteunt.

*NPO

Ook hier passen de bestaande doelen bij het aanbod op de menukaart

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Elke afdeling scoort voldoende opbrengstenkaart Alle afdelingen weer voldoende op onderwijskaart 2019 en 2020 ☺ 3x100% 2020!!	Primair doel binnen de drie teams	Teamleider formuleert met team ambitie + plan en monitort voortgang <i>Teamleiders hebben hun eerste teamplan geschreven met hulp van externe coach van Project Leren Verbeteren.</i>	3x per jaar	X	X
2. SE- toetsen sluiten aan bij eisen en vorm CE	Primair doel binnen de drie teams	Teamleider formuleert met team ambitie + plan en monitort voortgang Scholing 'Project Leren Verbeteren'	3x per jaar X	X	X -
3. Kansengelijkheid	Taalachterstand wegwerken	TOP-klas verder doorontwikkelen Taalcoaches uitbreiden <i>TOP-klas heeft volle aandacht van ons maar ook van PasVorm. We werken toe naar een scherpere intake en willen het aantal TOP-klasleerlingen maximeren tot 15</i>	 X X		
4. Kansklassen	Kansengelijkheid bevorderen	TOP-klas en pro/vmbo-klas worden kansklas: leerlingen krijgen extra ondersteuning in onderwijsbehoeften en maken 1 jaar later hun keuze voor onderwijsniveau.		X	X

5. Monitor individuele leerling	Optimale ontwikkeling IIn na corona	We meten de voortgang van de leerling t.o.v. zichzelf Tool kwaliteitscie als basis voor voortgangsgesprek in de driehoek		X	X
				X	X

D. Kwaliteit en ambitie

Per schooljaar 2019-2020 werken we met 3 teamleiders. Zie hier onze nieuwe organisatiestructuur:



We werken met **drie teams: BB, KB, GT**. Teamleiders stellen met hun team het **teamplan** voor het komende jaar op. We werken vanuit deze basis: *integer, zorgvuldig, bewust, professionele cultuur en transparantie*, de kernwaarden van samenwerken binnen Stichting OVO. Gedurende schooljaar 2019-2020 evalueerden we deze nieuwe aanpak en stelden we bij waar nodig. Daarnaast **scholen we het managementteam**. We richten ons op professioneel samenwerken en resultaatgericht schoolleiden.

De **OVO kwaliteitskalender** is nu een tool op de achtergrond. We verzamelen de diverse monitoren en acties. De directeur zal de kwaliteitskalender actiever inzetten, ook lager in de organisatie, om een professionele cultuur te stimuleren.

Met deze nieuwe opzet halen we de wettelijke doelstelling 'evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding'.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Portefeuilleverdeling MT	MT van 4 verdelen samen de verantwoordelijkheden	Starten met voorstel van voorjaar 2019 Evalueren met elkaar en teambreed Scholing MT Individuele coaching voor teamleiders Teamcoaching Leren Verbeteren Visitatie ROOZZ DISC gestart: drijfveren en talenten. Effectory besproken in de teams	X X X	X	X
2. Planmatig werken aan kwaliteit.	School en teams werken planmatig aan de kwaliteit.	Teamleider werkt Omnia-jaarplan uit tot teamplan: PDCA per doelgroep en doelstelling	3x per jaar		
3. Werken in teams	In drie teams BB KB GT werken we aan teamgeest en gerichte resultaten. OOP is team 4	Teamleiders leiden teams met als belangrijke speerpunten: integer, zorgvuldig, bewust, professionele cultuur, transparantie OOP pro-actief in teamgeest actief	PCM-cyclus als monitor X		
4. Mentoren meer verantwoordelijkheid	Mentoren krijgen een grotere rol in de coaching van leerlingen	Projectgroep starten Taaktijd vrijmaken Scholing ➤ Personal coaches • Personal coaches als boegbeeld voor de transitie van leerstofgericht naar leerlinggericht onderwijs	X X X		
5. Planmatig werken aan kwaliteit.	School werkt aan de kwaliteit a.d.h.v. de OVO kwaliteitskalender	Directeur zet kwaliteitskalender uit en deelt evaluaties met team. Opgenomen in jaarkalender Omnia	X		

- Vanaf september 2020 werken we met **captains**. De **extra gelden voor STO en lerarentekort/werkdrukverlichting** zetten we om in fte's. We werken op Omnia aan doorlopende leerlijnen met Da Vinci College en het bedrijfsleven en dat vraagt om (ontwikkel)tijd. Daarnaast besteden we graag expliciet meer aandacht aan de soepele overstap, PR, events en kwaliteit.

Werkdrukverlichting: met captains en dreamteam op deze cruciale posities in de school ontlasten we de docenten en teamleiders.

Lerarentekort: deze captains met dreamteam werken samen aan #futureproof Omnia, waarbij ze samenwerken aan hun talentontwikkeling. Zo hebben we extra formatie om jong talent binnen te houden in een krimpende school én werken we vanuit ambitie. Dat maakt de lerarenbaan op Omnia aantrekkelijk.

*NPO

NPO dient ook ter revitalisatie van ons personeel. Deze captains zorgen ervoor dat de docenten zich meer kunnen richten op het primair proces en de schoolleiding op schoolleiden. Dankzij de captains kunnen we ook in coronatijdperk door met schoolbrede ontwikkelingen.

E. Financieel beheer

Omnia zit in financieel zwaar weer. We hebben een te groot gebouw voor het aantal leerlingen. Alle activiteiten die we ondernemen richten zich op groei, zowel in kwaliteit als kwantiteit. We zetten in op twee oplossingsrichtingen:

1. **Onderwijskwaliteit verbeteren, waardoor Omnia meer leerlingen trekt**
2. **Educatieve partners verbinden aan Omnia, waarmee we het gebouw kunnen delen.**

Daarnaast creëren we meer **financieel bewustzijn** zijn bij het gehele team. De directeur neemt team Omnia mee in de targets, de teamleiders krijgen inzicht in **Foleta** en daarmee inzicht in hoe je een school kunt sturen op financiën.

De **MARAPS** helpen enorm om inzicht te krijgen in de begroting en het resultaat. Tot nu toe alleen voor de directeur. Komende jaren krijgen de schoolleiders hier ook meer zicht op.

ICT kost ons nu veel geld, zowel de aanschaf van de laptops als het beheer. Komende jaren staan in het teken van goedkopere aanschaf en minder beheerslasten. OVO-breed stellen we een team op dat aan de slag gaat met ICT-beleid.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Toename leerlingen-aantal	Alle activiteiten zijn gericht op groei	Kwaliteitsslag maken op teamgeest, onderwijsproces en marketing. Instroom 2018: 109 / 2019: 89 Instroom 2020: 112 (+26%), zelfs al hoger dan we verwachtten in 2021 en ook de zij-instroom komt op gang. We starten 2020 met gelijk aantal leerlingen i.p.v. krimp. <i>Instroom 2021 blijft onder de 100. Komend jaar geven de extra coronagelden rust in de formatie. We gebruiken schooljaar 2021-2022 om een gezonde bedrijfsvoering te vinden bij 400 Omnianen.</i>		X	Kleinere klassen Extra OOP

2. Targets Huisvesting	Educatieve Partners uitnodigen tot samenwerken op Omnia	School in de kijker en zoeken naar verbinding ISK verwelkomen Da Vinci verwelkomen PrO Fase 1 met vakwerk op Omnia PrO Fase 2 met vakwerk op Omnia Fortes Technasium tijdelijk op Omnia Time out Pasvorm <i>in kas Omnia</i>	X X X X	X	
3. Foleta implementeren	Foleta steeds verder integreren	Formatie Taakbeleid (teamleiders) Formatieplan MWC Begroting / bezetting bestuursbureau <i>Foleta is nu de basis en we hebben direct meer duurzame grip op de formatie. Ook bestuursbureau haakt aan.</i>	X X X	X	
4. Inzicht in financiën	Met MARAPS werken	MARAPS voor directeur, maar ook delen met teamleiders <i>Directeur goed in verbinding met afdeling financiën. Teamleiders 1x training gehad en nu in delen steeds wijzer op gebied van financiën.</i>	3x per jaar	X	
5. Bezuiniging op laptops en beheer	Werken met device met minder beheer en verstrekking extern	Digitaal onderwijs evalueren Business model ICT onderzoeken Beheerskosten halveren <i>OVO-brede aanpak per 2021</i>	X X	X X X X	X X
6. Opbouwen weerstandsvermogen			X	X	X

F. Marketing en communicatie

Omnia is een unieke vmbo-campus met zoveel profielen onder één dak. De afgelopen jaren stonden in het teken van samenwerken met Wellant College. Deze missie is niet geslaagd: in 2020 verlaten de laatste leerlingen en collega's ons gebouw. Team Omnia mag zich nu bezinnen op identiteit: **wie zijn we en hoe profileren we ons?** De nieuwe directeur treft een prachtige school aan met een sterk team, maar het vertrouwen in Omnia is zowel intern als extern wat weggezakt. Tijd voor nieuwe energie!

We starten met onze **ambassadeurs**: zie hoe mooi Omnia is. GorkumTV heeft 5 promofilms gemaakt om het vakwerk te laten zien. De nieuwe foto's in de school laten ook mooi zien wie zij zijn en hoe bijzonder het is wat wij hier aanbieden.

De volgende stap is de **verkoop**. Omnia gaat naar buiten, laat haar gezicht zien, participeert in de stad en op omringende scholen. Ouders en partners krijgen de tweewekelijkse nieuwsbrief. We leren van elkaar hoe je de school in de markt zet. Zo groeit de teamgeest, verbetert de sfeer op school en nemen de leerlingenaantallen hopelijk weer toe.

Omnia heeft een regiofunctie. We zullen dus ook buiten de stadsgrenzen, over de rivier heen, initiatief nemen tot educatief partnerschap.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Omnia profileren intern	Leerlingen laten zien en ervaren hoe uniek Omnia is + betrekken bij onderwijs en plannen	Reporters GorkumTV maken leerlingen eigenaar Fotoshoot Omnia maakt Omnians trots Omnia Evenementen organiseren Leerlingenraad betrekken bij profilering	X X X X	X X X	
1. Omnia profileren intern	Ouders laten zien en ervaren hoe uniek Omnia is + betrekken bij onderwijs en plannen	Omnia Evenementen organiseren met en voor ouders Ouderraad positioneren Ouders middagje in de brugklas 'Kopje koffie bij de directeur' Thema-avond in restaurant	X X X X	X X X	X X

		Ouders online betrokken in coronatijd. Ook tijdens webinar Onderwijs van de Toekomst en Open Dag actief.			
2. Omnia profileren intern	Team Omnia laten zien en ervaren hoe uniek Omnia is + betrekken bij onderwijs en plannen	Omnia Evenementen organiseren voor elkaar en anderen Teamsessies rijk organiseren Inspirerend en adequaat teamoverleg faciliteren Promotieteam samenstellen Online teamoverleg en ondanks weinig fysieke activiteiten groot gevoel van teamgeest. Zie Effactory.	Jaarlijks 5x p.j. 5x p.j. ingeroosterd overleg	X X X	 X X
3. Omnia profileren extern	Externe stakeholders collega's laten zien en ervaren hoe uniek Omnia is	Externe nieuwsbrief uit Sociale media intensiveren Bijdrage aan evenementen in stad en bedrijven Maatschappelijke betrokkenheid tonen Omnia Plein @FortesFestival vanuit vakwerk Samenwerken met nieuwe partners als TAB, SKG, Da Vinci College... Website aanpassen Team naar PO Stakeholdersevent	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X	 X X X X X X
4. Toename instroom OVO PO-VO	Contacten en projecten intensiveren	Collega's informeren via nieuwsbrief en socials KlusKlas laten groeien in carrousselmodel Activiteiten op Omnia Activiteiten op PO-scholen TechLoods Hardinxveld samen opzetten incl. bezoek Omnia	X X X X X	X X X X X	 X

We hebben VOL ingezet op marketing! In 2019 nog veel hulp van externen, maar intussen hebben we ook intern een goed marketingteam met zelfs twee collega's die filmpjes, foto's maar ook andere uitingen als Omnia zonnebrillen/vlaggen/stickers/banners etc. ontwerpen en goed weten te laten leveren. De socials groeien en de Omnianen maken ook zelf reclame vanuit hun communitygevoel en -gedrag.

Omnia staat ook extern in de kaart bij omringende scholen, in de wijk, op het stadhuis en binnen OVO dankzij de vele activiteiten gericht op de verbinding.

En Omnia goed verkopen wordt steeds gemakkelijker nu we goed scoren op veiligheid, onderwijsresultaten, vernieuwingen en instroom. Omnia verkoopt intussen zichzelf vanuit eigen kracht. Het vertrouwen in Omnia is enorm gegroeid, zowel intern als extern 😊

Campagne 20/21 met nog meer energie en expertise gevoerd. Tess als captain PR geeft een innovatieve, creatieve en kundige boost. Intussen steeds groter team actief en ook team Omnia deelt steeds vaker successen en plezier.

G. Personeel

Het lerarentekort treft ook Omnia, hoewel we tot nu toe steeds goede docenten hebben weten aan te trekken. Door de druk op de formatie is er de laatste jaren weinig geld voor de **coaching van stagiaires en nieuwe docenten**. Per schooljaar 2019-2020 willen we dit beter faciliteren.

Het Omnia team verdient ook expliciete aandacht. We zien graag dat collega's hun **talent** ontwikkelen en daarin de regie pakken. Tijdens de gesprekkencyclus spreken we expliciet over perspectief en scholing. In de dagelijkse praktijk creëren we een open, professionele, lerende cultuur. Prettig samenwerken en samen bouwen aan Omnia zorgt voor collega's die graag vanuit hun onderwijshart op Omnia blijven werken.

De **participatiewet** vraagt van ons personeel aan te stellen vanuit het doelgroepenregister.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Leraren aantrekken en bij ons houden	Leraren warm welkom bieden en goede begeleiding	Team coaching faciliteren Team intervisie faciliteren <i>In 2019 hebben de teamleiders de nieuwe docenten gecoacht. Zo starten we met korte lijnen en warme begeleiding. In 2020 hebben we meer instroom en is Marjan gestart als captain voor de nieuwe docenten. Ze coacht de starters en spreekt de teamleiders over behoeften en kwaliteit.</i>	X	X	X
2. Stagiaires aantrekken en bij ons houden	Stagiaires warm welkom bieden en goede begeleiding	Aansluiten bij RPO Rijnmond als opleidingsschool Team coaching faciliteren Team intervisie faciliteren <i>Stagiaires worden goed begeleid vanuit de secties.</i>	X		

		<i>We schrappen de toetreding tot RPO voorlopig!</i>			
3. Participatiewet handhaven	Mensen uit doelgroepenregister aannemen naar quotum	Avres betrekken bij werving <i>Nieuwe collega als conciërge gevonden en hij is ook gestart, maar Omnia vraagt te veel van kwetsbare collega.</i>	X	X	
4. Goed personeelsbeleid	Expliciete aandacht voor personeel en talentontwikkeling	PCM-cyclus voortzetten Teamvorming in nieuwe teams Ontwikkeltijd initiëren en evalueren Surveilleren naar OOP > taaktijd naar OP Scholing PO-VO	Jaarlijks X jaarlijks X	X X X	X
5. Gezond Omnia	Expliciete aandacht voor gezond werken en leven	OVO als gezond werkgever Omnia als gezonde school <i>Op OVO-niveau eerste gesprekken gevoerd. Omnia intussen gouden schaal voor kantine en pauzesport ingevoerd. Collega's verdienen meer aandacht voor gezond werken. Wel gestart met 1x pm sport met collega's ☺ In coronatijd eerste challenge KM van leerlingen tegen personeel ☺</i>	X	X X	

H. Cultuur

Gorinchem spreekt in de **Visie van de Stad tot 2032** uit dat onze cultuur bijzonder is in het teken staat van verbinding. Ook Omnia zal meer gaan deelnemen aan culturele projecten. Het Winterfestijn was al ons grote evenement en zo zijn er nog veel meer. Op **Fortes Festival** gaan we ons groots presenteren en tijdens **Symposion** willen we serieus werk maken van ons schoolplein: de objecten van Henk van Bennekum verdienen een make-over, het liefst in een creatieve samenwerking tussen deze beroemde kunstenaar en onze leerlingen.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Participatie cultuurprojecten	Samenwerken aan projecten	Fortes Festival Symposion met revival objecten schoolplein Winterfestijn / vakwerkexplosie met Spijksepoort? Project G-Town ontwikkelen Start Project G-Town	Jaarlijks X	X X X X	 X
2. Participatie sport	Samenwerken aan projecten	Contacten met Gorinchem Beweegt uitbouwen	X	X	

*NPO G-Town / Alliantie Gelijke Kansen Gorinchem

In november 2019 waren de stadsparkreken in Gorinchem. Als school hebben we hard gewerkt tijdens deze crisis en de nazorg. Samen met de collega's van de Uilenhof en Gemeente Gorinchem constateren we dat we ook hier liever preventief dan curatief handelen. Zo ontstaat project G-Town. Vanuit de #AGK werken we een respect voor elkaar vanuit respect voor ons cultureel erfgoed. Julien Dorrepaal is projectleider. De pilot start schooljaar 21-22. De jaren erna borgen we dit project duurzaam in onze schoolorganisatie en daarmee in onze regio.

I Huisvesting

Omnia vraagt om investeringen in het gebouw. Het nieuwe VMBO daagt ons uit de **praktijkruimtes te innoveren** en grootser te denken in samenwerking met MBO's en bedrijven. De techniekhal is sterk verouderd, evenals de bouwwerkplaats. In 2019 zetten we de eerste verbouwing in: denkers scheiden van doeners. Daarna gaan we aan de slag bij HBR: we creëren een leerwerkplek voor het nieuwe opleidingstraject met Da Vinci College, Van der Valk Hotels en Omnia Collega.

ISK de Toekomst krijgt haar eigen vleugel met op het schoolplein de voetbalkooi. Daarmee krijgt ons Omnia een mooi entree.

In 2020 vertrekt Wellant uit **de kas**. De kas zetten we deels in voor BWI of de Merewade Praktijkschool, maar we zien daar ook graag een **broedplaats voor jong talent**. Of creëren we daar een voorziening voor de regionale time-out vanuit PasVorm?

Op de begane grond vindt per augustus 2019 een verschuiving plaats. De directeur wil graag haar kamer in het hart van de school. Lokaal 0 mag juist naar de luwte. De Huiskamer komt op de begane grond, zodat we alle taalcoaches gemakkelijker kunnen ontvangen.

In 2020 is het nieuwe **schoolplein** klaar. We ontwerpen samen met de leerlingenraad een groen schoolplein met ruimte voor sport en spel.

We zien dat we langzaamaan een hybride omgeving creëren waar leren en werken samengaan. Onderwijs en bedrijfsleven ontmoeten elkaar dagelijks. De doorlopende leerlijn vmbo-mbo vraagt ook om inspirerende, professionele leerwerkplaatsen. De voorzieningen die hiervoor nodig zijn, zijn duur en misschien wel beter te realiseren als we alle scholen voor vmbo en mbo samenbrengen op een locatie: **de beroepencampus van Gorinchem**. De schoolbesturen onderzoeken op dit moment de haalbaarheid van deze ambitie voor het beroepsonderwijs. Omnia denkt en werkt actief mee aan deze nieuwe regionale ontwikkeling.

Doel	Doen	Plan	2019 2020	21/23	NPO menu
1. Inhuizing ISK	ISK huurt deel Omnia	Inhuizing Samenwerken vakwerk Samenwerken op projectbasis <i>Succesvolle start, zowel op proces als inhoud. De scholen sluiten goed op elkaar aan qua cultuur en we zien nu ook instroom van ISK naar Omnia (en PRO) op gang komen. We hebben een huurovereenkomst gesloten die zowel goed is voor ISK als voor de bedrijfsvoering van Omnia</i>	X X	X	
2. Renovatie techniekhal	Techniekhal verbouwen: denkers en doeners scheiden. Machines en gereedschap vernieuwen.	PIE 2.0 MT BWI 2.0 SmartLab	X X		
3. Ruimtes innoveren aansluitend op nieuwe vmbo	Kas verbouwen tot verhuurbare broedplaats voor talent.	Projectgroep starten Kas herinrichten en gebruiken Kas gebruiken verhuuren <i>De kas intussen overgenomen door PRO</i>			
4. Verhuizing directeur en lokaal 0	Directeur in hart van de school Lokaal 0 in de luwte	Kamer bij entree: zien en gezien worden Lokaal 0 naar achter de balie <i>Het gewenst effect is een 'koffiekamer' voor de gehele school. Collega's lopen</i>	X X		

		gemakkelijker binnen en externen krijgen een warm ontvangst. Lokaal 0 in de luwte geeft ook rust in de rest van de school. Aantal verwijderden neemt drastisch af. Pedagogische aanpak krijgt opnieuw aandacht in 20/21			
5. Da Vinci huurt TeachInn	TeachInn als opleiding voor vmbo met aansluitend verkort traject MBO	HBR inrichten volgens MBO-normen	X	X	
6. Groen actief schoolplein	Schoolplein opknappen	Sport, spel en groen bij entree Pauzesport ingevoerd. Houten tribune gemaakt. Grasheuvel als ontmoetingsplaats is af. * NPO Meer actie op het schoolplein in het belang van gezondheid, welzijn en teamgeest	X	X	X
7. Verduurzamen gebouw	Project OVO	Zonnepanelen Jaar vervroegd, ze liggen intussen op ons dak.	X		
8. Beroepencampus Gorinchem	Participatie in Beroepencampus Gorinchem	Projectgroep Verhuizing Actieve participatie vanuit directie en bestuur en ook teamleiders en afdelingen zijn betrokken. We gebruiken in 2020 werkdruk gelden voor nieuwe Omnia captains die vanuit hun expertise gaan meebouwen aan het	X		

		RBIC, zowel op leerlijn als ontwerp van innovatieve afdelingen. Nu vooral actief met IAC in diverse werkgroepen. Daarnaast toch intern aan het investeren, omdat verhuizing nog helemaal geen onderwerp is.			
--	--	---	--	--	--

*8

IAC RBIC roept ook vragen op over onze positie en strategie. Op OVO-niveau voeren we vanaf 2021 gesprekken over samenwerken in de coöperatie IAC en onze verhouding tot de andere partners. We gaan op zoek naar een nieuwe balans in de samenwerking met omringende scholen.

Dit schoolplan hebben we samen geschreven in schooljaar 2019. In de loop der tijd stellen we steeds onze doelen bij. Hieronder de reflecties in een tijdlijn.

Proces 2019:

- V Feb eerste concept Marieke
- V Maart aanvullingen van MT Omnia
- V April shoot team Omnia
- V Mei Shoot ouderraad
- V Mei shoot MR
- V Mei shoot leerlingen
- V Mei bila bestuurder
- V Juli shoot team Omnia
- V September akkoord MR
- V September akkoord bestuurder

Proces 2020:

- Okt uitgewerkt in drie teamplannen BB KB GT
- Juni evaluatie Marieke
- Juni evaluatie teamleiders
- Juni bila teamleiders met evaluatie teamplannen
- Juni evaluatie Marieke met bestuurder en kwaliteitsmedewerker
- Juli schoolbreed terugkijken en vooruitkijken
- Sep voorstel nieuw jaarplan aan teamleiders en bestuurder voorgelegd
- Sep instemming PMR

Proces 2021:

- Feb tussentijdse evaluatie door Marieke, ter voorbereiding op het Schoolvertelgesprek
- Mei evaluatie Marieke als aanloop naar Nationaal Plan Onderwijs

Bijlage 2

Kwaliteitskalender Omnia College 23-24					
	Bestuursniveau	Schoolniveau	Onderbouw/bovenbouw	MR	Ondersteuning
Augustus	1 x per week MT 1 x in de 4 weken bila	- Evaluatie onderwijskwaliteit - Reflectie vier indicatoren onderwijsresultaten - Start APV			- Positieve groepsvorming 1x per maand LWC overleg 1x per maand TL-OC-COO 1x per maand trajectgroep overleg - Zij-instromers check - Personal coaches format leerlingbespreking invullen 1x per maand check ziekteverzuim
September	1 x per week MT 1 x in de 4 weken bila	- Sectieplannen opstellen - Uitreiken en publiceren PTA en examenreglement voor 1 okt. - Eindevaluatie onderwijsresultaten vorig schooljaar - Analyse leerlingstromen, instroom /zij-instroom en telling voor 1 oktober - Reflectie examenreglement/ checklist schoolexaminering - Start PCM-cyclus: ➤ Jaar/ontwikkelgesprekken	- Teamplan opstellen - Ouderavond: startgesprek PC - Schoonkalender vaststellen en verspreiden aan ouders/leerlingen - Cito-toets 0 maken klas 1 1x per maand leerlingbespreking 1x per maand personal coaches overleg - Evaluatie onderbouwsnelheid + bovenbouwsucces - Website nieuwe leerling-proof	- Jaaropening MR - Jaarplan - Examenreglement + PTA's - Vergaderdata MR vaststellen - Jaarverslag vorig schooljaar	- Dyslexie/dyscalculiekaarten maken - OPP's zorgleerlingen - SOP aan MR aanbieden 1x per maand LWC overleg 1x per maand TL-OC-COO - Inventariseren: LINK, huiskamer, studiekas, faciliteiten klas 3/4 - Week tegen het pesten - KOOS-gesprek 1x per maand trajectgroep overleg 1x per maand check ziekteverzuim

		➤ flitsbezoeken minimaal 1x per jaar (bij starter minimaal 2x) ➤ Feedback van leerlingen min. 1 x per jaar ➤ Managing by walking around + open door			
Oktober	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila	• Vensters indicatoren bijwerken • enquête LTP EN OTP • Voortgangsgesprekken met secties over onderwijsresultaten (CE)	• 1x per maand Leerlingbespreking • 1x per maand personal coaches overleg • Omza-selfie afnemen • Driehoeksgesprekken	• Functiemix • Evaluatie onderwijstijd	• OMZA-selfie afnemen + analyseren • Dyslexie/dyscalculie screening • Coming out day • Jeugdverpleegkundige start onderzoeken klas 1 en 3 • 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • 1x per maand trajectgroep overleg • 1x per maand check ziekteverzuim
November	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila • Vaststellen begroting	• Vaststellen begroting • Medewerkers tevredenheidsonderzoek	• 1x per maand Leerlingbespreking • 1x per maand personal coaches overleg	• Begroting	• Week van respect • Week van mediawijsheid • Preventieve besprekingen • 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • 1x per maand trajectgroep overleg • FRT/SOVA leerlinggesprekken

					1x per maand check ziekteverzuim
December	1 x per week MT 1 x in de 4 weken bila	Evaluatie lessentabel	1x per maand leerlingbespreking 1x per maand personal coaches overleg		1x per maand LWC overleg 1x per maand TL-OC-COO - Paarse vrijdag 1x per maand trajectgroep overleg - FRT/SOVA ouderavond 1x per maand check ziekteverzuim
Januari	1 x per week MT 1 x in de 4 weken bila - Soepele Overstap: doorstroom gesprekken PO+VO - Heidag MT	- Tussenevaluatie sectiejaarplan en jaarplan - Vanaf OTP en LTP voor april - Reflectie Examens t.o.v. het landelijk gemiddelde - Start formatieproces - Tussenevaluatie sectieplan - Tussenevaluatie teamplan	1x per maand leerlingbespreking 1x per maand personal coaches overleg - Analyse cumlaude - Open dag		- Positieve groepsvorming 1x per maand LWC overleg 1x per maand TL-OC-COO - Start FRT/SOVA training - POS invullen? - Warme overdrachten PO-VO OVO 1x per maand trajectgroep overleg - Inventariseren afstroom PrO 1x per maand check ziekteverzuim
Februari	1 x per week MT 1 x in de 4 weken bila - BMO	Start formatieproces	1x per maand leerlingbespreking 1x per maand personal coaches overleg - Voortgangsgesprekken schoolexamen - Profielwerkstuk presentatie van leerlingen	Herziening lessentabel	1x per maand LWC overleg 1x per maand TL-OC-COO - Sociale veiligheidsmonitor uitzetten - OMZA-selfie afnemen

			• Omza-selfie afnemen • Profielenavond		• 1x per maand trajectgroep overleg • 1x per maand check ziekteverzuim
Maart	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila • Heidag MT – Vlootschouw	• Start nieuw jaarplan • Inschrijfdagen en intake groep 8 • Monitor sociale veiligheid • Dossieranalyse Oco van nieuwe leerlingen • SOP	• 1x per maand leerlingbespreking • 1x per maand personal coaches overleg • Evaluatie onderwijsresultaten • Toetsen en rapporten • Driehoeksgesprekken • Aanmelddagen	• CAO en taakbeleid evalueren	• 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • 1x per maand trajectgroep overleg • Week van het geld • 1x per maand check ziekteverzuim
April	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila	• Toelatingscommissie nieuwe leerlingen • Formatieplan voor 1 mei af	• 1x per maand leerlingbespreking • 1x per maand personal coaches overleg		• 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • Dag tegen het pesten • 1x per maand trajectgroep overleg • Dossieranalyse klas 1 • NIO natestdagen • Warme overdrachten PO-VO • FRT/SOVA afronden • Inschrijfmiddag ISK • 1x per maand check ziekteverzuim
Mei	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila • BMO • Presentaties of eindevaluati	• Schoolgids • Koosgesprek – Munio • Evaluatiegesprekken personeel	• 1x per maand leerlingbespreking • 1x per maand personal coaches overleg • Omza-selfie afnemen	• Schoolgids • Formatieplan	• 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • Warme overdrachten PO-VO • Dossieranalyse klas 1 • Klassenindeling klas 1

	e jaarplan/ SVG				• OMZA-selfie afnemen • 1x per maand trajectgroep overleg • Start oriëntatie afstroomprogramma • 1x per maand check ziekteverzuim
Juni	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila	• Sectiejaarplannen PTA/PTO(PLOT) af • Evaluatiegesprek jaargespreek • Start evaluatie SE-CE • Evaluatie afdelingsplannen • Evaluatie sectieplannen • Evalueren en opstellen PTA	• 1x per maand leerlingbespreking • 1x per maand personal coaches overleg • Cito toetsen klas 1 en 2 • Warme overdracht mentoren • Driehoeksgesprekken • Evaluatie soepele overstap po-vo • Analyse Cumlaude • Kennismakingsavond nieuwe lln	• Schoolplan • Afsluiting + evaluatie	• Plaatsingsbesluit klas 1 • Doorstroomvergadering? • Warme overdrachten mbo • 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • LWOO? • Klassenindeling klas 2, 3, 4 • KOOS-gesprek • 1x per maand trajectgroep overleg • 1x per maand check ziekteverzuim
Juli	• 1 x per week MT • 1 x in de 4 weken bila	• Jaarplan vaststellen en uploaden inspectie • Schoolgids vaststellen en publiceren • Formatie vaststellen			• Interne warme overdracht + zij-instromers • 1x per maand LWC overleg • 1x per maand TL-OC-COO • SOM vullen (omza, PC, overgang) • Nieuwe leerlingen bijzonderheden in SOM

					• 1x per maand trajectgroep overleg • Personal coaches klas 1 format leerlingbespreking invullen • 1x per maand check ziekteverzuim
--	--	--	--	--	---

Instrumenten voortgezet onderwijs																	
	Administratie						Tevredenheidspeilingen					Sociale veiligheid		Vakbekwaamheid	Volgsysteem (Toetsen)		
	Leerling vogsysteem: Presentis	Leerlingvolgsysteem: Somtoday	Formatieplanning, lessen taaktoedeling: Foleta	Financiële administratie: Mercedes	Opbrengstgericht werken: Cum laude	Wol f	LTP en OTP: Vensters	LTP en OTP: Kwalitysscholen	LTP: Google forms	Stichting Het Zelfstandig Gymnasium	Hoo gbe gaaf dheid: BPS	Kwaliteitsscholen	Vensters	PlanPCM-cyclus OVO	Cit o	M et h o d e g e b o n d e n t o e t s e n	P e p p e l s
Merewade praktijkschool	X	X	X	X			X	X					X	X	X	X	

Omnia college		X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	
Fortes Lyceum		X	X	X	X		X	X	X			X	X	X	X	X	
Camphu sianum		X	X	X	<i>Kom t</i>		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X