

Schoolplan 2019-2023

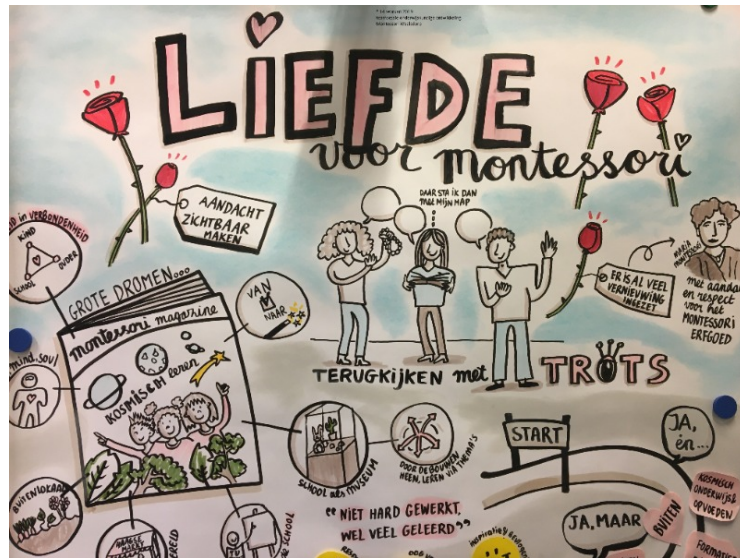
Montessori Waalsdorp Den Haag



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
2 Schoolbeschrijving	6
3 Sterkte-zwakteanalyse	7
4 De missie van de school	8
5 Ons Gouden Materiaal	9
6 De grote doelen voor de komende vier jaar	10
7 Onderwijskundig beleid	15
8 Personeelsbeleid	18
9 Organisatiebeleid	21
10 Financieel beleid	23
11 Kwaliteitszorg	24
12 Basiskwaliteit	25
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	26
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	27

'zichtbare ontwikkeling'



1 Inleiding

1.1 Algemeen

Het schoolplan 2019-2023 geeft de beleidsterreinen weer die we als Vereniging Montessorischool Waalsdorp relevant vinden voor onze onderwijsontwikkeling. Deze zijn afgestemd op ons Montessori Kindcentrum, bestaande uit school en kinderopvang (Peuterbouw en Buitenschoolse opvang). Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van de medewerkers. De beschreven beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen en/of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader.

Eigentijds Montessori onderwijs

Onze identiteit willen we omschrijven als 'eigentijds Montessori onderwijs', dat zowel eigenwijs (onze eigenheid) als verstandig (onze professionaliteit) is. Eigenwijs in de zin dat we individueel onderwijs verzorgen, waarbij we kinderen vooral uitdagen hun eigen ontwikkelingspotentieel maximaal te benutten. Verstandig in de zin dat we de leerlijnen inzetten bij de planning van ons onderwijs en streven naar een 1S-uitstroomniveau bij rekenen en een 2F-uitstroomniveau bij taal voor tenminste 65% van onze kinderen.

Pedagogisch didactisch handelen

In ons Montessori Kindcentrum onderscheiden we pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk niet te scheiden zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet.

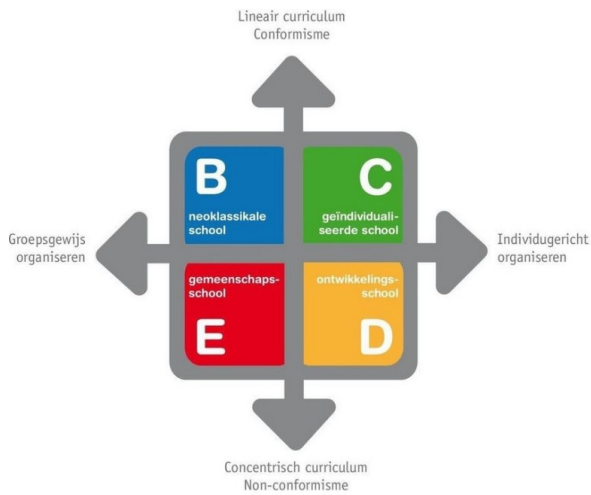
Wij gaan voor het uitdagen van kinderen, het prikkelen van hun nieuwsgierigheid en het bijbrengen van het plezier in leren. Wij sluiten daarbij ook graag aan op de talenten van kinderen; zodat zij zicht krijgen op hun competenties als voorbereiding op hun toekomstige maatschappelijke rol en plek.

Het pedagogisch en didactisch handelen is gericht op het kind 'helpen het zelf te doen'. De leerkracht voert instructies uit aan groepjes kinderen of aan individuele kinderen en gebruikt daarbij het montessorimateriaal. We hebben heterogene leeftijdsgroepen: 4 - 6 jaar (onderbouw), 6 - 9 jaar (middenbouw), 9 - 12 jaar (bovenbouw).

Naast de specifieke Montessori materialen vormen de kosmische lessen van Maria Montessori een belangrijke kern in ons onderwijsaanbod. Het stimuleert de bewondering en verwondering van kinderen over de samenhang der dingen in het heelal en de plek van de mens daarin. Het kosmische lesmateriaal biedt daardoor legio mogelijkheden voor verdieping en verrijking voor kinderen die dat nodig hebben. 'De wereld en ik' en niet 'ik en de wereld' vormt daarbij de basisgedachte.

Typologie van ons onderwijs

Binnen ons onderwijs streven we naar onderwijs op maat voor elke leerling. Voor ons betekent dit dat we streven naar een goede afstemming tussen het niveau/hoeveelheid van de taken, de mogelijkheden van de leerling en wat het kind zelf wil leren. Van jongs af aan is in het kind een innerlijke wil (intrinsieke motivatie) aanwezig om zich te ontwikkelen, om op steeds meer gebieden zelfstandigheid te veroveren. Juist de motivatie vanuit het kind zelf leidt tot een optimale ontwikkeling.



De typering van onze school (Typologie van scholen, Hooiveld, 2011, APS) kan onder invloed van de schoolontwikkelingen een verschuiving doormaken. We willen ons steeds meer ontwikkelen van een C-school naar een D-school (zie figuur hiernaast).

Waar nu gewerkt wordt vanuit het geïndividualiseerde concept 'onderwijs op maat' en leerlijnen het curriculum voor alle kinderen vormen, kan het accent meer komen te liggen op de individuele ontwikkeling van de leerling. De leerling wordt hier betrokken bij de voortgang en de vormgeving van het onderwijs en zal met steun van de leerkracht zijn eigen doelen stellen. De resultaten worden vastgelegd in een portfolio.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam vereniging:	Vereniging Montessorischool Waalsdorp
Voorzitter:	Dhr. S. Trompetter
Adres + nr.:	Utenbroekestraat 6
Postcode + plaats:	2597 PH Den Haag
Telefoonnummer:	070-3247420
E-mail adres:	voorzitter@waalsdorp.nl
Website adres:	www.waalsdorp.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessori Waalsdorp
Directeur:	drs. Mw. B.M. Bakker
Adres + nr.:	Utenbroekestraat 6
Postcode + plaats:	2597 PH Den Haag
Telefoonnummer:	070-3247420
E-mail adres:	directie@waalsdorp.nl
Website adres:	www.waalsdorp.nl

De Vereniging Montessorischool Waalsdorp is een algemeen bijzondere school met een vrijwillig bestuur van ouders. Het bestuur vormt het wettelijk bevoegd gezag. Het bestuur, bestaande uit een voorzitter, secretaris, penningmeester en twee leden met de portefeuilles onderwijs en personeel, bepaalt samen met de directie het beleid van de school. Tevens vormen zij het bestuur en directie van de Stichting BSO Waalsdorp.

De directeur is, gemandateerd door het bestuur, integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het beleid. De directeur wordt bijgestaan door een adjunct-directeur/intern-begeleider. Tevens is er een tweede intern-begeleider. Drie leerkrachten die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) en de coördinator Kinderopvang vormen het adviesoverleg van het kindcentrum.

De weging van de leerlingen is 0,0, dit is op basis van het opleidingsniveau van ouders, dat voornamelijk HBO en WO is. De leerlingen stromen voor het overgrote deel uit naar HAVO-VWO.

De school wordt bezocht door 325 leerlingen. De kinderopvang heeft 100 BSO kindplaatsen en 2 groepen Peuterbouw van 15 kindplaatsen. Het leerlingenaantal van de school is stabiel. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, als aandachtspunt dat we als school en ouders de kinderen blijvend stimuleren om zich te ontwikkelen.

3 Sterkte-zwakteanalyse

3.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Montessori kernwaarden zonder methodes	ambitieuze: teveel tegelijk willen doen
Positief, stimulerend schoolklimaat	kosmisch onderwijs nog niet als brede basis van ons onderwijs
concept 5e leerkracht	cultuuromslag van volgen naar beredeneren nog niet volledig afgerond
MKC doorgaande lijn 2,5 - 12 jaar	doorzetten onderwijsverbetertraject vraagt energie en tijd
KANSEN	BEDREIGINGEN
maatschappelijke aandacht voor Montessori kenmerken	arbeidsmarkt krapte
meer geld beschikbaar vanuit overheid	individuele verschillen binnen het team staan veranderingen in de weg
doorgaande lijn is gespreksonderwerp in school	veranderingen niet voldoende geborgd
wens team: wereld naar binnen halen	schommelingen aantal leerlingen; expats en zij-instroom

Met het schrijven van het schoolplan en het maken van expliciete keuzes daarin wordt een weliswaar ambitieus, echter niet té ambitieus plan neergelegd voor de komende jaren. Er is duidelijkheid over de richting en de inhoudelijke keuzes. Toekomstige keuzes kunnen gekoppeld worden aan de gekozen (verander-)thema's, waardoor de energie minder kan wegvloeien naar 'toevalligheden'. De kansen vormen een belangrijk tegenwicht voor de zwaktes: het concept van de 5e leerkracht kan worden gecontinueerd (mede) vanuit de werkdrukken. De wens van het team om de wereld naar binnen te halen kan als kans heel goed worden ingezet bij het verder ontwikkelen van het kosmisch onderwijs als de basis van ons onderwijs.

Voor de bedreigingen geldt dat de sterke punten van de school het leer- en werkklimaat zodanig positief beïnvloeden dat vanuit die kracht gezocht kan worden naar oplossingen. Zo geeft het concept van 5e leerkracht ons - in tijden van krapte op de arbeidsmarkt - de mogelijkheid breder te kijken naar de inzet van gekwalificeerd personeel, anders dan die ene Montessori-gediplomeerde groepsleerkracht met vele jaren ervaring.

Van de bedreigingen maken we geen 'ontwikkelthema's', maar nemen ze op in ons 'lopend programma':

- beredeneerd aanbod uitbouwen en borgen in ons onderwijskundig beleid
- profiel Waalsdorp aanscherpen: alle sterke punten zichtbaar maken binnen en buiten de school
- tussentijdse uitstroom en daardoor instroom van leerlingen: programma voor nieuwe leerlingen en hun ouders om hen bekend te maken met ons montessorionderwijs

4 De missie van de school

4.1 'zichtbare ontwikkeling'

Waar staan we voor

De missie van onze school vertaalt zich in: *Waar staan we voor?* Twee aspecten vormen daarin voor onze school belangrijke pijlers. Ten eerste staan wij een blijvende ontwikkeling van kinderen voor. Door er op deze wijze naar te kijken willen wij kinderen nieuwsgierig maken naar en betrokken laten zijn bij hun eigen ontwikkeling en daarmee steeds dicht te blijven bij hun eigen, intrinsieke motivatie tot leren en ontwikkelen. Dit sluit aan bij de Montessori visie die uitgaat van een nieuwsgierig en onderzoekend kind, dat daarin steeds meer zelfsturing ontwikkelt. Ten tweede vinden wij het onze taak om die ontwikkeling steeds zichtbaar te maken. Zichtbaarheid richting kinderen, ouders, teamleden en externe partijen zoals de Inspectie van het Onderwijs. Een specifieke uitdaging vinden wij in het zichtbaar maken van 'zachte' onderwijsresultaten. Formatieve evaluatievormen zoals feedbackgesprekken en het portfolio zijn daar voorbeelden van. Het zijn vormen van evaluatie om verder te kunnen leren en ondersteunen het persoonlijke ontwikkelingsproces van een kind. De summatieve evaluaties zoals de toetsgegevens uit Schoolvaardigheidstoetsen (aan het eind van groep 3 t/m groep 7), NIO (intelligentieonderzoek groep 7) en IEP (eindtoets groep 8) geven een 'niveau' ten opzichte van een landelijke groep aan.

Slogan

Onze slogan is: **'ZICHTBARE ONTWIKKELING'**

Hoe doen we dat (visie)?

Wij creëren een doorlopende (2,5 tot 12 jaar) en brede (onder én na schooltijd) leerlijn en scheppen met de montessoriaanpak en de unieke, stimulerende leermiddelen een bijzonder onderwijs- en ontwikkelingsklimaat. Onderwijs én opvoeding dragen samen bij aan de vorming van verantwoordelijk gedrag. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers werken opbrengstgericht; zij weten wat het kind kan en op welk punt het zit in zijn of haar ontwikkeling.

Onze kernwaarden:



Verantwoordelijkheid

Vanuit onze Montessori-visie geven we kinderen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Ook laten wij zelf verantwoordelijkheid zien; we hebben een lerende houding en werken samen als één team. Opdat ieder verantwoordelijkheid neemt en bijdraagt aan het geheel.



Vertrouwen

Wij vertrouwen op de kracht van kinderen. Door vertrouwen te geven aan kinderen, collega's en omgeving, kunnen en bieden we samen meer dan alleen.



Betrokkenheid

Kinderen zijn betrokken naar elkaar en naar de omgeving; dat is wat we kinderen op Waalsdorp mee willen geven. Betrokkenheid is niet iets tastbaars, je ervaart het in houding en gedrag. Wij brengen deze waarde over door betrokkenheid te tonen en voor te leven naar de kinderen en hun ouders. Betrokkenheid is ook in ons team zichtbaar; we zien ieders talent en toegevoegd waarde.



Balans

We geven kinderen individuele aandacht, we stimuleren de brede ontwikkeling en er is afwisseling op de dag in actief en rust, in samen en alleen, in werkvormen; in balans. De samenwerking in het team komt tot stand door oog voor verscheidenheid en balans. We laten zien wat we daarin met elkaar te bieden hebben.

5 Ons Gouden Materiaal

5.1 Gouden Kralen

	Gouden Kraal	Standaard
	Montessori Waalsdorp is een kindcentrum waar school en kinderopvang samenwerken op basis van de montessoripedagogiek	OP6 - Samenwerking
	Ons veilig en stimulerend pedagogisch klimaat	SK1 - Veiligheid
	Aanbieden verrijking- en verdiepingsonderwijs in kleine groepjes kinderen	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Waalsdorpweken (3 x per jaar) met aandacht voor kindgesprek, portfolio en bezoek van ouders, verzorgers	KA3 - Verantwoording en dialoog
	Elk bouwteam heeft per dag één extra leerkracht, de '5e leerkracht', en met elkaar organiseren ze hun onderwijs	KA2 - Kwaliteitscultuur

6 De grote doelen voor de komende vier jaar

6.1 De zes grote doelen

De hieronder beschreven grote doelen hebben wij - naast de missie - getoetst aan onze visie (4.1) en de kernwaarden (4.1). Voor het onderwijskundig beleid zijn de bouwstenen uit het Pedagogisch Meesterschap (Wat als je onderwijs ruimte geeft?; Bouwstenen Pedagogisch Evalueren en Verantwoorden, Annemieke Zwart, 2017) een belangrijk vertrekpunt geweest. In het schooljaar 2017 - 2018 volgde het gehele team de leergang Pedagogisch Meesterschap en werd een stap richting Anders Evalueren en Verantwoorden gezet. In de doelen voor de komende vier jaar zal een andere (formatieve) wijze van evalueren en verantwoorden centraal staan in de onderwijskundige beleidsontwikkeling. Tevens zien wij belangrijke ontwikkelingen op de terreinen kwaliteitszorg en de zorgcyclus.

Eenzijds op basis van missie, visie en kernwaarden en anderzijds op basis van maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen heeft Montessori Waalsdorp voor de komende vier jaar haar ontwikkelthema's benoemd. De keuzes worden breed gedragen, waarmee bedoeld wordt dat team, directie en bestuur in afstemming de ontwikkeldoelen hebben gekozen en geprioriteerd. Deze vormen een bijdrage tot waardevol werk voor het gehele Waalsdorpteam.

Doel 1:
de Triband verantwoordingsmatrix is een vast onderdeel in het kwaliteitssysteem

Toelichting

De verantwoordingsmatrix is een format voor een pedagogisch evaluatieprogramma dat op een evenwichtige manier de kwaliteit van het onderwijs en het onderwijsproces van ieder kind in beeld brengt. Het is een levend programma dat jaarlijks wordt gevormd aangevuld of bijgesteld. (Zie ook in de bijlage de Verantwoordingsmatrix voor 2019-2020). De matrix is gevuld op 3 golflengtes (externe- en interne standaard en kwaliteit leerling(werk) alsmede op de drie domeinen (weten & doen, samenleven, zijn)).

Triband Verantwoorden
Bouwstenen 'Warme Overdracht'

Onderwijs Concept: Montessori	Kwalificatie weten en doen	Socialisatie samenleven	Subjectivering zijn
Golflengte 1 gestandaardiseerd N = 17.000.000			
Golflengte 2 gewaardeerd N = 300/30			
Golflengte 3 kwalitatief N = 3			



Streefbeeld

In 2023 is de verantwoordingsmatrix op alle velden gevuld. De matrix wordt gebruikt voor de verantwoording van het onderwijs en de resultaten van dat onderwijs naar kinderen, ouders en externen. De matrix geeft inzicht in hoe wij evenwicht vinden in het enerzijds zichtbaar en meetbaar maken van het persoonlijke ontwikkelingsproces van kinderen versus het zichtbaar maken van het cognitieve niveau (in vergelijking met het landelijke niveau) van kinderen. Hiermee borgen wij het onderwijsaanbod.

**Doel 2:
de leerling is (mede-)eigenaar van zijn ontwikkeling**

Toelichting

Een vergrote autonomie geeft meer betrokkenheid en motivatie tot leren op de drie domeinen van Biesta (kwaliteit, socialisatie, subjectwording).

Streefbeeld

De kinderen zijn - in oplopende mate van onder- naar bovenbouw - mede- eigenaar van hun eigen ontwikkelings- en leerproces. Daartoe zijn in alle groepen kinddoelen beschikbaar op taal- en rekengebied passend binnen de leerlijnen. Kinderen kunnen op deze gebieden hun eigen tempo en accenten aanbrengen. Daarnaast worden kinderen uitgenodigd en in staat gesteld persoonlijke doelen te formuleren en daarmee aan hun individuele ontwikkeling te werken. Van tevoren worden voor de kinddoelen succescriteria vastgesteld en met het kind besproken. Zo weten zij wat er van hen wordt verwacht om een doel succesvol te kunnen afsluiten en te weten waar ze naartoe werken. Het bewijswerk dat hoort bij het behalen van een doel wordt in het portfolio van het kind opgenomen.

**Doel 3:
leerkrachten zetten in hun pedagogisch didactisch handelen formatieve evaluatie in als vast onderdeel van het leren**

Toelichting

De Montessori werkwijze kent een aantal karakteristieken zoals de rondes, de specifieke lesaanbiedingen met montessorimateriaal en de notaties van vervolgacties op basis van de Lus, die verbeterd kunnen worden.

Het Lusmodel is basis voor een beschrijving van de didactiek in het montessoribasisonderwijs. Door activiteiten van het kind op verschillende momenten in de lus te bezien, wordt de leerweg die het kind aflegt zichtbaar en kan de leraar zijn handelen afstemmen op het gedrag van het kind.

Bij formatieve evaluatie wordt een resultaat gehanteerd als informatie voor de leerling om verder te kunnen leren. De leerkracht is voor leerlingen daarbij de begeleider. Door formatief te evalueren met kinderen ontwikkelen kinderen een beeld op hun stimulerende en belemmerende factoren en het inzicht dat hun ontwikkeling een continue proces is. Het proces van formatief evalueren kent vijf strategieën die in het boek 'Formatieve assessment integreren in de praktijk' van Dylan Wiliam en Siobhán Leahy (2018) uitgebreid aan bod komen. Deze vijf strategieën zijn:

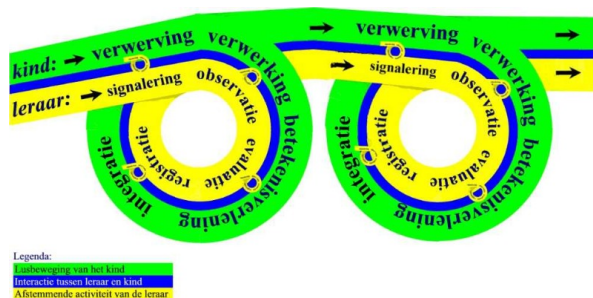
1. leerdoelen en succescriteria duidelijk maken, delen en begrijpen
2. bewijs verzamelen van de leerresultaten
3. feedback geven die het leerproces stimuleert
4. leerlingen activeren als leerbronnen voor elkaar
5. leerlingen stimuleren om eigenaar van hun leerproces te zijn

De interactie tussen leerkracht en kinderen in de 'blauwe lus' van het Lusmodel is essentieel om het model als formatief evaluatie-instrument te gebruiken. De begeleidingsactiviteiten in de 'gele lus' van de leerkracht worden in de klas zichtbaar gemaakt door middel van pictogrammen in het Ronde Model. In de vernieuwde versie van het Ronde Model zijn vijf pictogrammen opgenomen: de observatie, het evaluatiegesprek, delen met een groep, een kleine ronde en een grote ronde.

Streefbeeld

Ten behoeve van formatieve evaluatie richten leerkrachten hun onderwijs in met:

- het Lusmodel;
- het vernieuwde Rondemodel (incl. kindgesprekken en peer-feedback); en
- feedbackgesprekken.



Vanaf groep 5 zullen kinderen - samen met hun ouders - voor de verslaggesprekken worden uitgenodigd. Leerlingen in groep 7 en 8 zullen (een deel van) hun verslag zelf schrijven. Leerkrachten zijn geschoold in het toepassen van de vaardigheden die voor het gebruik van deze formatieve evaluatie-instrumenten nodig zijn. Afspraken over de inzet van deze instrumenten binnen de organisatie zijn geüniformeerd en vastgelegd in de Triband Verantwoordingsmatrix.

Doel 4:

kosmisch onderwijs vormt een basisaanbod van waaruit verdiepings- en verrijkingsonderwijs wordt gerealiseerd

Toelichting

Kosmische opvoeding is een opvoeding die kinderen waardering bijbrengt voor de natuur en alles wat door menselijke samenwerking tot stand is gekomen. Tevens ontwikkelt die de bereidheid van kinderen om in het belang van de gemeenschap te werken en uiteindelijk te streven naar een vreedzame, betere wereld. Kosmisch onderwijs leert de kinderen verbanden te zien. Zowel in ruimtelijk, historisch als toekomstig perspectief.

Streefbeeld

In 2023 wordt in alle groepen het Kosmisch Onderwijs vormgegeven op basis van de nieuwe leergang van Da Vinci.

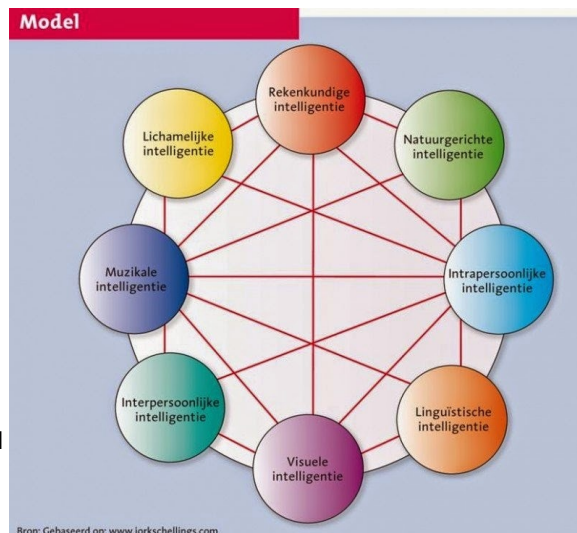
De kinderen werken thematisch en vanuit verwondering. Jaarlijks worden 3 of 4 thema's aangeboden. Naast de wekelijkse klassikale aanbieding werken kinderen een aantal weken aan een themawerkstuk en aan bewijzen voor in hun portfolio.



Bij de verwerking van de kosmische thema's kunnen leerlingen diverse intelligenties (Gardner, zie afbeelding) inzetten en ook met elkaar samenwerken (coöperatief). Leerlingen werken met mindmaps om hun overzicht te vergroten en associatief en creatief denken aan te spreken. In de thema's worden techniek en computational thinking, geïntegreerd.

Vanuit de kunstlijn sluiten de vaklessen beeldende vorming en muziek en de naschoolse opvang aan op het thema.

Voor kinderen die meer aan kunnen - worden op basis van hogere orde denkvragen - verdiepend en verrijkend onderwijs geboden. Montessori Waalsdorp is als HB-expertschool erkend door het Haagse samenwerkingsverband (SPPOH).



Doel 5:
de leerling geeft zijn maatschappelijke betrokkenheid (goed burgerschap) op initiatiefrijke wijze vorm

Toelichting

De kernbegrippen binnen het montessorionderwijs zijn 'zorg goed voor jezelf, zorg goed voor anderen en zorg goed voor de omgeving'.

Leerlingen laten uitgroeien tot mensen die ideeën in daden om kunnen zetten, die creatief en innovatief kunnen en durven zijn. Die hun talenten en hun kennis ontwikkelen en inzetten ten dienste van zichzelf en anderen. Die dat toepassen op allerlei terreinen van hun leven, dus ook op gebied van arbeid en economisch ondernemerschap. Aan zo'n maatschappij kunnen we bijdragen door te investeren in de individuele ontwikkeling van leerlingen, al doende en van jongs af aan.

Voor het ontwikkelen van burgerschap stimuleren en faciliteren wij kinderen de blik naar buiten te richten en in contact te treden met anderen dan schoolgenoten en leerkrachten en op die wijze zorg en verantwoordelijkheid te ontwikkelen voor de wereld waarvan zij onderdeel uitmaken.

Ook het ecologische bewustzijn ontwikkelen valt binnen dit thema.

Streefbeeld

Leerlingen uit de bovenbouwgroepen nemen initiatieven om hun bijdrage aan de maatschappij te leveren. Om dit te realiseren is een aanbod aan activiteiten binnen en buiten schooltijd belangrijk. Door meer verbinding te leggen tussen het binnen- en buitenschools leren, door talenten van medewerkers gedurende de dag in te zetten willen we inzetten op een brede ontwikkeling die bijdraagt aan de brede doelen van onderwijs (kennis en vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en leren omgaan met elkaar en met je omgeving). Dit doen we vanuit school en kinderopvang.

Concrete activiteiten zijn:

- musical opvoeren voor ouderen
- bijdragen aan het onderhoud van school en plein
- inzamelacties organiseren
- ontmoeten van leerlingen van andere scholen
- peer-mediation tijdens pauzes
- activiteiten op het gebied van milieu en duurzaamheid
- vredesproject

**Doel 6:
binnen onze organisatie ontwikkelt zich een professionele organisatiecultuur**

Toelichting:

Onze school en kinderopvang hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. In een professionele cultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de organisatie en zorgt zo voor een duurzame verbetering van de kwaliteit van de onderlinge relaties en tot een duurzame verandering in onze school en opvang. Een toename van welbevinden, werkplezier, passie en motivatie is een belangrijk effect van dit gedrag. Het helpt een ieder in de organisatie van leerkrachten, pedagogisch medewerkers directeur en ondersteunend personeel om elke dag weer het beste uit zichzelf en de kinderen te halen. Het bereiken en behouden van een professionele cultuur gaat niet vanzelf. Het vraagt training, coaching en continue aandacht, inzet en zorg van alle betrokkenen. Het werken in zogenaamde professionele leergemeenschappen is één van de manieren om dit vorm te geven.

Streefbeeld

We versterken en bouwen voort op de ingezette koers van de afgelopen jaren. We ontwikkelen onze professionele cultuur door:

1. het persoonlijke leiderschap van een ieder in de organisatie te blijven ontwikkelen;
2. de professionele omgangscultuur samen te onderhouden;
3. samen duidelijk afspraken te maken wat de koers van de gewenste verandering moet zijn;
4. teamscholing te organiseren voor de school- en kindercentrum brede thema's; en
5. ruimte te blijven geven voor experimenten en proeftuinen.

Hieronder nogmaals een opsomming van de 6 grote doelen voor de komende jaren.

De grote doelen	
1.	Doel 1: de Triband verantwoordingsmatrix is een vast onderdeel in het kwaliteitssysteem
2.	Doel 2: de leerling is (mede-) eigenaar van zijn ontwikkeling
3.	Doel 3: leerkrachten zetten in hun pedagogisch didactisch handelen formatieve evaluatie in als vast onderdeel van het leren
4.	Doel 4: kosmisch onderwijs vormt een basisaanbod van waaruit verdiepings- en verrijkingsonderwijs wordt gerealiseerd
5.	Doel 5: de leerling geeft zijn maatschappelijke betrokkenheid (goed burgerschap) op initiatiefrijke wijze vorm
6.	Doel 6: binnen onze organisatie ontwikkelt zich een professionele organisatiecultuur

7 Onderwijskundig beleid

7.1 Algemeen

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, richten wij ons onderwijsleerproces zo in, dat dit ook mogelijk is.

In de volgende paragrafen verduidelijken we de zorgstructuur binnen onze school (7.2), ons onderwijsaanbod van basis- en extra ondersteuning ten behoeve van passend onderwijs (7.3), onze ambitie om een expertschool voor hoogbegaafde kinderen te worden (7.4) en welke aandachtspunten we voor de komende vier jaar binnen het onderwijskundig beleid centraal stellen.

7.2 Handelingsgericht werken; kader voor zorgstructuur

Handelingsgericht werken (HGW) is een manier van werken die een bijdrage levert aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs voor alle kinderen gebaseerd op uitgangspunten van Passend Onderwijs en bedoeld als 'kader' voor onze leerlingenzorg en zorgstructuur.

Ten behoeve van de kwaliteitszorg werkt Montessori Waalsdorp volgens de uitgangspunten van het Handelingsgericht Werken (HGW). Deze uitgangspunten zijn:

- de onderwijsbehoefte van ieder kind staat centraal. De behoefte is leidend en wordt vorm gegeven vanuit een oplossingsgerichte aanpak.
- het kind wordt gezien in relatie tot zijn omgeving
- de leerkracht vervult een cruciale rol en wordt daarbij ondersteund
- het inzetten van positieve aspecten voor de ontwikkeling van kinderen
- constructieve samenwerking tussen leerkracht, kind en ouders
- doelgericht werken. Een cyclische aanpak in de groep en op schoolniveau met opbrengstgericht karakter (resultaten zijn het effect van je onderwijs)
- systematisch en transparant zijn. Zeggen wat je doet en doen wat je zegt

In de 1-zorgroute zijn de zeven uitgangspunten van het handelingsgericht werken uitgewerkt in indicatoren op groeps- en schoolniveau. Daarmee is het een instrument dat ondersteuning biedt bij het kwalitatief uitvoeren van Passend Onderwijs binnen de school.

Aandachtspunt:

- **De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs.**

7.3 Passend onderwijs

Het doel van Passend Onderwijs is dat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen met onderwijs dat past bij hun beperkingen en/of talenten. Sinds 2012 hebben schoolbesturen daarom een zorgplicht, met een plaatsgarantie voor ieder kind. Binnen het

samenwerkings-verband van scholen (Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden) hebben scholen met hun schoolondersteuningsprofiel (SOP) aangegeven welk onderwijsaanbod zij verzorgen en voor welke kinderen. Op deze wijze wordt een dekkend onderwijsaanbod van basis- en extra ondersteuning binnen het regionale netwerk georganiseerd.

Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Het SOP van Montessori Waalsdorp is vastgesteld in 2017 en loopt tot 2021 en daarin staat:

- de visie op passend onderwijs voor de kortere en langere termijn;
- hoe op dit moment passend onderwijs wordt geboden (d.m.v. basisondersteuning en extra ondersteuning); en
- de richting die de school voor de toekomst ziet en wat daar voor nodig is qua professionalisering en randvoorwaarden.

Onder de basisondersteuning worden de preventieve en licht curatieve interventies meegerekend. Wij hebben op alle onderdelen van de basisondersteuning het aanbod in huis met uitzondering van de basisondersteuning voor motorische behoeften. Voor de extra leer- en ontwikkelingsondersteuning vormt de Montessorivisie een belangrijke instrument. Vanuit deze visie kan bij uitstek worden aangesloten bij het individuele leer- en ontwikkelingsniveau van een kind.

Als grens voor ons onderwijsaanbod geldt: leerlingen met aanhoudende ernstige gedragsproblematiek, zodanig dat de veiligheid voor de leerling zelf of anderen in het geding komt; en leerlingen die intensieve fysieke/medische verzorging nodig hebben.

Aandachtspunt:

- De school stelt een ontwikkelperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

7.4 Ondersteuningsaanbod hoogbegaafdheid 2021-2025

De dagelijkse inzet van de 5e leerkracht, het gebruik van periodeplannen voor rekenen en taal, de deskundigheidsbevordering van het gehele team op de gebieden pedagogisch meesterschap en onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen verstevigt ons en geeft een kwaliteitsimpuls aan zowel de basis- als de extra ondersteuning op school.

Waalsdorp heeft de ambitie om een expertschool voor hoogbegaafde kinderen te worden en zal in 2019-2020 de oriëntatie daarop - in afstemming met het SPPOH - starten. Binnen onze school zal - naast de beschikbare zorg via het schoolmaatschappelijk werk - ook extra sociaal-emotionele kennis binnenhalen via de scholing van medewerkers. Er wordt extra ondersteuning op dit terrein georganiseerd voor kinderen uit met name onder- en middenbouw.

Aandachtspunt:

- Montessori Waalsdorp ontwikkelt, in samenwerking met het SPPOH, beleid om vanaf 2021-2022 een expertschool voor hoogbegaafde leerlingen te zijn.

7.5 Digitale geletterdheid

Digitale geletterdheid betekent dat het kind de vaardigheden beheerst om in onze huidige en toekomstige digitale samenleving uit de voeten te kunnen. Digitale geletterdheid bestaat eigenlijk uit vier onderdelen: Basiskennis ict, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid.

Alle vaardigheden die hierbij horen zijn te gebruiken bij allerlei verschillende vakken. Toch moet eerst de kennis aangeleerd worden en de vaardigheden geoefend worden. De digitale geletterdheid gebeurt op de school al vanaf groep 1 en loopt door tot en met groep 8.

Kinderen worden niet uit zichzelf digitaal geletterd. Zo moeten kinderen bijvoorbeeld kunnen omgaan met een muis? en weten de kinderen van de middenbouw hoe je moet zoeken met Google? en hoe een robot werkt? en kunnen de kinderen in de bovenbouw een goede digitale presentatie maken? en weten ze wat veiligheid inhoudt?

De digitale geletterdheid voor het basisonderwijs gaat vanaf 2021 een belangrijke rol spelen omdat het vanaf dat moment verplicht is om aan te tonen op welke manier de digitale geletterdheid in onze school school vorm krijgt. Op Waalsdorp zijn wij al lang bezig met de digitale geletterdheid, waarbij we onderdelen van digitale geletterdheid integreren binnen ons onderwijsaanbod. We gebruiken deze o.a. ter ondersteuning van ons taal- en rekenonderwijs, kosmisch onderwijs, beeldende vorming en bewegingsonderwijs. Digitale middelen bieden een goede aanvulling voor het creëren van een uitdagende leeromgeving.

De ICT-coördinator zal in samenwerking met het team voor de komende jaren een ICT-beleidsplan opstellen waar binnen ons eigentijds montessorionderwijs een juiste balans is tussen kennisoverdracht en kennisconstructie en het gebruik van ict daarbij. Daarbij is het belangrijk dat het team deskundig is in het didactisch gebruik van ict.



Dit alles met als doel dat het hele kindcentrum, zowel team als kinderen, mediawijs is op het gebied van ict-vaardigheden, het veilig hanteren van het internet en het kritisch omgaan met informatie. Want zelfstandig leren voor kinderen, ook met digitale middelen, is ons uitgangspunt binnen het montessorionderwijs.

Aandachtspunt:

- **Er wordt een ICT-beleidsplan opgesteld en geïmplementeerd, waarin het zelfstandig leren voor kinderen het uitgangspunt is.**

7.6 PCA Onderwijskundig beleid

Aandachtspunt
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs
De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
Montessori Waalsdorp ontwikkelt, in samenwerking met het SPPOH, beleid om vanaf 2021-2022 een expertschool voor hoogbegaafde leerlingen te zijn
Er wordt een ICT-beleidsplan opgesteld en geïmplementeerd, waarin het zelfstandig leren voor kinderen het uitgangspunt is.

8 Personeelsbeleid

8.1 Algemeen

De, in hoofdstuk 4, beschreven missie van ons kindcentrum en het pedagogisch en didactisch handelen willen we realiseren door op alle niveaus een lerende organisatie te zijn. Wij willen met het personeelsbeleid de doelen van de organisatie zo optimaal mogelijk verwezenlijken en daartoe het functioneren van het personeel en het welbevinden in de werksituatie bevorderen.

Bij het bereiken van de doelen, die we in dit schoolplan voor onze leerlingen hebben geformuleerd, is de bijdrage van een ieder binnen school en kinderopvang essentieel. Wij geloven dat als je zelf ervaart wat het is om in een veilige omgeving te kunnen leren, te kunnen zijn wie jij bent en te worden gewaardeerd voor eigen initiatieven, je dit ook kunt bieden aan het kind binnen de school en kinderopvang.

8.2 Bekwaamheid

Iedere medewerker spant zich tot het uiterste in om kwalitatief montessorionderwijs en - opvang te bieden. Er wordt ingezet op de ontwikkeling van het kind op alle ontwikkelingsgebieden en het pedagogisch werk- en leefklimaat dat daarvoor noodzakelijk is. Dat vraagt om goede opgeleide en bekwaame montessori leerkrachten, pedagogisch medewerkers en directie.

Voor leerkrachten zijn de bekwaamheidseisen geformuleerd in de Wet op de beroepen in het onderwijs (de wet BIO), om zodoende de leerkracht te verplichten zich te spiegelen aan het landelijk geformuleerd minimum aan bekwaamheidseisen. Montessori Waalsdorp hanteert aldus de daarvan afgeleide SBL competenties, meer specifiek via WMK (Werken met Kwaliteit) afgestemd op het montessorionderwijs (Montessori bekwaamheden).

Voor alle medewerkers geldt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun professionalisering. De medewerker houdt dit bij in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier).

De directie zorgt ervoor dat het portfolio een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken en door het te gebruiken bij het personeelsbeleid.

Om te kunnen blijven beschikken over gekwalificeerde leerkrachten biedt Montessori Waalsdorp de mogelijkheid aan zij-instromers, LIO-pabo studenten en pabo-stagiairs om via de functie van 5e leerkracht in te stromen in het onderwijs. Waarbij ook aandacht is voor de verdere scholing ten behoeve van het montessorionderwijs.

Aandachtspunt:

- **Het team is deskundig op het terrein van het inrichten en geven van montessorionderwijs en - kinderopvang.**

8.3 Scholing

Het scholingsbeleid is onderdeel van ons integraal personeelsbeleid. Dit beleid wordt afgeleid van de visie en de missie van Montessori Waalsdorp. De concrete uitwerking wordt geformuleerd in te behalen ontwikkelingsdoelen en de daarvoor benodigde scholing.

In februari inventariseren we onder de leerkrachten hun wensen voor het volgend schooljaar op het gebied van groep, bouw, duo-partner, taken en verantwoordelijkheden en ontwikkel- en scholingsbehoefte. Daarnaast is scholing een vast onderwerp in het functioneringsgesprek.

Binnen de kinderopvang wordt de individuele scholingsbehoefte besproken in het functioneringsgesprek. De scholing vanuit de organisatorische doelen en de individuele ontwikkeling worden opgenomen in het scholingsplan.

Studiemomenten en studiedagen in teamverband zijn verplicht voor alle medewerkers. Deze momenten worden ook opgenomen in voornoemd scholingsplan als onderdeel van het jaarplan. De verplichte deelname van alle medewerkers geldt mits deze studiemomenten en studiedagen vóór het schooljaar zijn ingeroosterd en met de individuele personen zijn besproken. Medewerkers leggen verantwoording af over de scholing binnen hun normjaartaak.

8.4 De gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is bij uitstek het middel om over de eigen competenties c.q. de bekwaamheidseisen in gesprek te gaan, deze bekwaamheden vervolgens te meten en daar ontwikkel- en opleidingsactiviteiten op af te stemmen.

Eenmaal per twee jaar houdt de directeur (en voor de kinderopvang de coördinator) een functioneringsgesprek waarin er alle ruimte is om de ontwikkeling op eigen wijze te verantwoorden. Het ontwikkelplan van de medewerker staat centraal. Daar waar nodig kunnen tussendoor voortgangsgesprekken plaatsvinden.

Goed onderwijs en goede opvang wordt gerealiseerd door een team. Het is dan ook logischer om te beoordelen wat iemand bijdraagt aan het bereiken van de doelstellingen van het team. Dit vraagt om een beoordeling binnen het team. Hierbij ligt de nadruk op het uitspreken wat goed gaat en wat men van elkaar waardeert. Feedback geven aan elkaar kan zo gaandeweg een tweede natuur worden. Tenslotte ontwikkelen we dat ook bij de kinderen op onze school en opvang.

Aandachtspunt:

- **In de komende jaren willen we aan de gesprekscyclus het functioneren als team toevoegen.**

8.5 Werkdruk

Werkdruk in het onderwijs en de kinderopvang is zowel meetbaar als ook een beleving die door iedereen anders wordt ervaren. We zoeken binnen de organisatie elke keer oplossingen voor de werkdruk door kritisch te kijken naar de normjaartaak binnen het onderwijs. Naast het verhogen van de opslagfactor naar 45% (landelijk is deze 35%) wordt kritisch gekeken naar de activiteiten die we binnen de schooltijd organiseren.

Sinds schooljaar 2018-2019 werken we met een 5e leerkracht. Per 4 leerkrachten per bouw, is er dagelijks een 5e leerkracht. Het bouwteam organiseert met elkaar de werkzaamheden. De 5e leerkracht blijkt een passende oplossing voor het verschil in ervaren werkdruk. Belangrijk blijft dat we constant kritisch blijven op onze oplossingen en aanpak. De inzet van de 5e leerkracht zal dan ook jaarlijks om ervaren meerwaarde worden geëvalueerd.

Aandachtspunten:

- **De directie en teams hebben aandacht voor de werkdrukbeleving en zoeken naar en creëren continu mogelijkheden om de werkdruk hanteerbaar te houden.**
- **De inzet van de 5e leerkracht wordt jaarlijks geëvalueerd.**

8.6 Werkverdelingsplan

We gebruiken op Montessori Waalsdorp voor de school het instrument taakberekening.nl zodat het werkverdelingsplan en de individuele normjaartaak voor iedereen transparant is.

In de maanden februari-maart worden ontwikkelgesprekken gevoerd die voor input zorgen voor het werkverdelingsplan. In april wordt het concept werkverdelingsplan met het team besproken. Waarna het ter instemming wordt voorgelegd aan de personele geleiding van de MR (P-MR).

Op basis van de werkverdeling worden er voor de zomervakantie met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

De P-MR heeft een waaier aan instemmingsrechten over personeelskwesties. Een aantal van deze kwesties gaan nu onderdeel uitmaken van het werkverdelingsplan. Het is dan ook van belang dat de P-MR haar taak goed kan uitvoeren.

Aandachtspunt:

- **De P-MR (school) heeft de mogelijkheid om trainingen te volgen om hun taak goed te kunnen uitvoeren.**

8.7 Ruimte voor leerkrachten in opleiding

Wij zijn een lerende organisatie, waar we het belangrijk vinden dat iedereen op zijn verantwoordelijkheid wordt aangesproken en waar we van fouten maken willen leren. Ons pedagogisch bewustzijn is hoog en wij hebben de organisatie met een brede preventieve basis ingericht. Dit vormt een belangrijke randvoorwaarde voor het creëren van een veilige schoolomgeving. Reflectie en een oplossingsgerichte focus dragen ook bij aan het behoud van een

positief, veilig sociaal schoolklimaat.

Wij bieden een professionele omgeving voor krachtige persoonlijke ontwikkeling en een plezierige leer- en leefgemeenschap met aandacht en ruimte voor elkaar. Graag zien wij mensen die initiatief en regie nemen op hun eigen ontwikkelingsproces. Leerkrachten, pedagogisch medewerkers en andere ondersteunende functionarissen worden gezien in hun ontwikkeling en we zijn in gesprek over wat zij daarvoor nodig hebben.

Het lerarentekort en de continue behoefte aan vakbekwame montessorileerkrachten wordt door ons zo veel mogelijk ondervangen door het breed opleiden van nieuwe leerkrachten; in samenspraak met de pabo en binnen onze eigen school. We willen hiermee bereiken dat ook in de toekomst de kwaliteit en de kwantiteit van onze leerkrachten op niveau blijft.

Aandachtspunt:

- **Ondersteuning voor het breed opleiden van nieuwe leerkrachten.**

9 Organisatiebeleid

9.1 Algemeen

In de afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het organisatiebeleid van school en kinderopvang, o.a. de samenwerking tussen school en kinderenopvang (BSO en Peuterbouw) en de samenwerking met ouders, zie ook hoofdstuk 5 Onze Parels.

Montessori Waalsdorp streeft er voor haar school en kinderopvang naar een veilige leer-, ontwikkel- en werkomgeving voor alle betrokkenen. Dit gaat over fysieke en psychische veiligheid en de maatregelen die wij treffen om voor beiden zorg te dragen. Hiervoor is een veiligheidsplan opgesteld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Ons beleid met betrekking tot de sociaal-emotionele veiligheid van onze leerlingen, de arboveiligheid en het privacybeleid worden in de volgende paragrafen toegelicht.

9.2 Veiligheid

Het veiligheidsbeleid is opgebouwd langs drie lijnen, te weten

- sociaal-emotionele veiligheid: de zorg voor een veilig klimaat op school en kinderopvang voor kinderen, teamleden en ouders;
- facilitaire veiligheid: de zorg voor een veilig gebouw; en
- arboveiligheid: de zorg voor veilige arbeidsomstandigheden.

sociaal-emotionele veiligheid

Het monitoren van de 'ervaren' veiligheid op school onder leerlingen, teamleden en ouders vormt een belangrijk onderdeel van de sociaal emotionele veiligheid. Het veiligheidsgevoel van leerlingen (groep 6 t/m 8) wordt jaarlijks gemonitord. Eén keer in de vier jaar houden wij een tevredenheidsspeiling onder kinderen (groep 5 t/m 8), teamleden en ouders.

Bij het sociaal-emotioneel leren gebruiken wij op school en de BSO de methode KWINK. Ook in de kindgesprekken op school, die driemaal per jaar worden gehouden, kunnen sociaal-emotionele zaken bespreekbaar worden gemaakt door kind en/of leerkracht.

Op gebied van pesten hebben wij een anti-pestprotocol en een protocol sociaal leren. De pestcoördinator is betrokken op beleidsmatig gebied. Voor ouders en kinderen zijn op school BSO en Peuterbouw twee interne vertrouwenspersonen beschikbaar in het geval dat zij niet (meer) bij de leerkracht, pedagogisch medewerker of directie terecht kunnen. Voor het personeel hebben wij een externe vertrouwenspersoon voor klachten over ongewenst gedrag of het uitblijven van veiligheidsmaatregelen.

Wij hanteren op onze school de wettelijk verplichte Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Indien er sprake is van verdenking van seksuele intimidatie/misbruik en kindermishandeling wordt de Aandachtsfunctionaris van onze school ingezet om het proces te begeleiden.

Aandachtspunt:

- **De inzet van de methode KWINK, ten behoeve van Sociaal Emotioneel Leren, wordt geëvalueerd.**

facilitaire veiligheid

Wij dragen zorg voor veiligheid binnen en buiten ons gebouw en voor een adequate ontruiming van het gebouw en eerste hulp aan slachtoffers in het geval van calamiteiten. Wij hebben hiervoor een ontruimingsplan. Wij organiseren regelmatig ontruimingsoefeningen en evalueren die. Elk jaar worden de leden van ons EHBO-team en een BHV-team (bij)geschoold.

arboveiligheid

Wij dragen zorg voor veilige arbeidsomstandigheden, zowel materieel als contractueel. Zie verder: personeelsbeleid.

Het Veiligheidsplan bevat verdere uitwerking en continue actualisatie betreffende veiligheid (o.a. het privacybeleid).

Aandachtspunt:

- **Risico-inventarisatie en -evaluatie van de arbeidsomstandigheden wordt geactualiseerd voor school en kinderopvang.**

9.3 Privacy

Onze school en kinderopvang beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Vanuit Akorda (ons bureau voor onderwijsdienstverlening) is een functionaris voor gegevensbescherming (FG) is aangesteld. Deze FG draagt zorg voor de toepassing van de gegevensbeschermingswetgeving binnen de organisatie en houdt toezicht op de toepassing en naleving van privacywet- en regelgeving. De wijze waarop binnen de school en kinderopvang wordt omgegaan met gegevens wordt de komende jaren door de FG geïnventariseerd en waar nodig worden werkprocessen en/of informatie aangepast.

Aandachtspunten:

- **De FG inventariseert in 2020 de toepassing van de gegevensbeschermingswetgeving en stelt zo nodig wijzigingen van beleid en/of werkprocessen voor.**
- **De FG houdt toezicht op de naleving van de gegevensbeschermingswetgeving.**

10 Financieel beleid

10.1 Algemeen

We voeren financieel beleid ten bate van en voorwaardenscheppend aan het onderwijs en kinderopvang (primair proces) door middel van een behoudende begrotingsdiscipline. Voor de school hanteren we de kaders van de commissie Don. Hiervoor zorgen we voor stabiele inkomsten (in- en uitstroom leerlingen, ouderbijdragen school en kinderopvang en subsidiebeleid) en zorgen we dat de uitgaven het onderwijs en de kinderopvang ten goede komen (leerkracht/pedagogisch medewerker - kindratio, percentage personeelskosten t.o.v. de totale kosten). Daarnaast houden we een gezonde financiële buffer aan om als éénpitter en kleine kinderopvangorganisatie tegenslagen te kunnen opvangen.

De directeur (vanuit het mandaat door het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het schoolplan te realiseren. Alle lumpsumgelden worden op schoolniveau beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het Akorda Onderwijsdienstverlening. De penningmeester van het bestuur en de directeur hebben eenmaal per kwartaal overleg aangaande de financiën.

10.2 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur vastgesteld door het bestuur. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

10.3 Rapportages

Éénmaal per kwartaal bespreken de directeur, penningmeester van het bestuur en de controller van Akorda Dienstverlening de financiële positie van de school en kinderopvang via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

Maandelijks wordt door Akorda Dienstverlening het formatieoverzicht ter controle aan de directeur toegestuurd. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën van Akorda Dienstverlening, alsmede tijdens de kwartaalrapportage.

10.4 Energie en facilitair beheer

Ons gebouw is nu ruim 5 jaar oud en in die periode is veel ervaring en kennis opgedaan over het energieverbruik en het benodigde facilitaire beheer van het gebouw. De ambitie is om ons energieverbruik zo laag mogelijk te laten zijn. De zonnepanelen die in 2018 op het dak zijn geplaatst leveren hieraan al een goede bijdrage. We willen echter ook op andere wijze ons energieverbruik beperken. Daar kan ook het gebruik van het gebouw een rol in spelen. Om te zorgen dat aandacht voor deze zaken niet ten koste gaat van de aandacht voor het onderwijs en de kinderopvang zal een externe partij ons hierbij ondersteunen. Waarbij we ook gebruik maken van de landelijke subsidiemogelijkheden van die van de gemeente Den Haag.

Aandachtspunt:

- **Energie- en facilitair beheer ten behoeve van kostenbesparing en optimaliseren leefklimaat van school en kinderopvang.**

11 Kwaliteitszorg

11.1 Algemeen

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning (zie bijlage) beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen.

Het jaar sluiten we af met een inhoudelijke jaarverslag, in combinatie met het financiële jaarverslag, waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders.

Ook het inspectiebezoek, afgerond in december 2018, heeft bestuur en directie duidelijkheid gegeven.

11.2 Inspectie en Good Governance

We genieten het vertrouwen van de Inspectie van het Onderwijs. In 2018 is Waalsdorp door de onderwijsinspectie bezocht. Het betrof een regulier, vierjaarlijks bezoek.

Er werd een tiental standaarden getoetst, verdeeld over 4 kwaliteitsgebieden:

- kwaliteitszorg en ambitie
- financieel beheer
- onderwijsproces
- schoolklimaat

Alle standaarden werden positief beoordeeld. We ontvingen een rapport met daarin per standaard een omschrijving wat goed gaat en wat verder verbeterd kan worden. Dit geldt voor zowel bestuurs- als schoolniveau.

Wij herkennen ons in het door de inspectie geschetste beeld en blijven ons inzetten om te behouden wat er goed gaat en te verbeteren wat er beter kan.

De vereniging richt zich ten behoeve van de school op Good Governance, waarbij taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie worden onderzocht en waar nodig omschreven. Daarbij wordt ook aandacht gegeven aan het formuleren van doelen voor de lange en korte termijn. Binnen ons montessori kindcentrum is het ook belangrijk om een duidelijke taakverdeling tussen directeur en adjunct-directeur, en directeur en coördinator Kinderopvang te hebben.

Aandachtspunten:

- **Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en directie.**
- **Er is sprake van een duidelijke taakverdeling voor de adjunct-directeur en de coördinator Kinderopvang.**

11.3 Vragenlijst Scholen met Succes

Drie-jaarlijks wordt de vragenlijst tevredenheid van Scholen met Succes afgenomen bij medewerkers, ouders en leerlingen (groep 5 t/m/8). De laatste keer was dit in februari 2018. In februari 2021 zal deze opnieuw worden afgenomen.

Aandachtspunt:

- **Vragenlijsten Scholen met Succes worden in februari 2021 afgenomen, geëvalueerd en zonodig verwerkt in schoolplan en/of jaarplan.**

12 Basiskwaliteit

12.1 Algemeen

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie, zie inspectierapport december 2018 en hoofdstuk 11.

Voor de komende vier jaar hebben we een zestal kwaliteitsindicatoren geselecteerd waarvan we vinden dat deze onze basiskwaliteit sterk bepalen en daarom ook behouden moeten blijven.

12.2 Kwaliteitsindicatoren van onze basiskwaliteit

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Het bestuur is financieel gezond en kan op korte en langere termijn voldoen aan de financiële verplichtingen.
2.	Het bestuur besteedt de onderwijsbekostiging zo, dat deze adequaat ten goede komt aan de ambities die in de schoolplannen zijn geformuleerd m.b.t. de ontwikkeling van alle leerlingen.
3.	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakinhoudelijke proces in de school.
4.	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakdidactische proces in de school.
5.	De school geeft de leerkrachten en pedagogisch medewerkers voldoende zeggenschap waar het gaat om het pedagogische proces in de school.
6.	De school zorgt voor voortzetting van de gerealiseerde positieve trend van de Schoolvaardigheidstoetsen (leerlijn rekenen en taal).

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05VY
Naam: Montessori Waalsdorp
Adres: Utenbroekestraat 6
Postcode: 2597 PH
Plaats: Den Haag

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05VY
Naam: Montessori Waalsdorp
Adres: Utenbroekestraat 6
Postcode: 2597 PH
Plaats: Den Haag

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
