

# Schoolplan 2020-2024

**Nova Montessori**

Venlo



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>4</b>
<b>3 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>5</b>
<b>4 De missie van de school</b>	<b>6</b>
<b>5 Onze parels</b>	<b>7</b>
<b>6 De grote doelen voor de komende vier jaar</b>	<b>7</b>
<b>7 Onze visie op lesgeven</b>	<b>7</b>
<b>8 Onze visie op identiteit</b>	<b>8</b>
<b>9 Onderwijskundig beleid</b>	<b>8</b>
<b>10 Personeelsbeleid</b>	<b>14</b>
<b>11 Organisatiebeleid</b>	<b>18</b>
<b>12 Financieel beleid</b>	<b>25</b>
<b>13 Kwaliteitszorg</b>	<b>26</b>
<b>14 Basiskwaliteit</b>	<b>30</b>
<b>15 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>31</b>
<b>16 Strategisch beleid</b>	<b>31</b>
<b>17 Aandachtspunten 2020-2024</b>	<b>33</b>
<b>18 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>35</b>
<b>19 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>36</b>



## 1 Inleiding

### 1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fortior en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

Uiteraard is dit een vooruitblik voor de komende 4 jaar. De ervaring leert dat tussentijds op basis van nieuwe ontwikkelingen vaak bijstellingen nodig zijn en onderdelen vaak een langere doorlooptijd hebben.

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Identiteit

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Fortior
Voorzitter CvB:	Dhr. P. van Eijk
Adres + nr.:	Wylrehofweg 11
Postcode + plaats:	5912 PM Venlo
Telefoonnummer:	077-3210002
E-mail adres:	info@fortior.nl
Website adres:	www.fortior.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Nova Montessori
Directeur:	John van de Ven
Adres + nr.:	Molenstraat 21
Postcode + plaats:	5914 XS
Telefoonnummer:	077-3547077
E-mail adres:	info.novamontessori@fortior.nl
Website adres:	www.novamontessori.fortior.nl

Wij zijn een stichting voor katholiek en protestants-christelijk onderwijs met een open identiteit. Wij zijn ons bewust van de multiculturele samenleving waarin wij leven.

In onze stichting werken wij vanuit een gemeenschappelijke visie op wat wij waardevol vinden om de kinderen mee te geven, zoals saamhorigheid, naastenliefde, solidariteit, rechtvaardigheid en moreel besef.

Katholieke en andere christelijke tradities, rituelen en Bijbelverhalen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen, evenals tradities, rituelen en verhalen uit andere religies. Scholen geven daarbij aan met wie ze in dit opzicht samenwerken.

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de teamleider het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 110 leerlingen.

Onze school staat in het noordoosten van Venlo. De school heeft kinderen uit een groter gebied van de eigen schoolomgeving. Ouders kiezen bewust voor Montessori onderwijs en zijn daarvoor bereid om een grotere afstand te overbruggen.

### Bijlagen

1. Schoolgids
2. strategisch beleidsplan

## 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
Onderwijsconcept Gedreven team Kleinschalig Brede kindontwikkeling Passend in deze tijd	Harde cijfers Nog niet officieel Montessori Klein team (kwetsbaar) Teveel willen
KANSEN	BEDREIGINGEN
Groei door onderwijsconcept Nieuwbouw KDV	Concurrentie VMS Groei die uitblijft Verouderd gebouw Personeelstekort

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2020-2024 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemend lerarentekort
2. Veranderingen in het onderwijs
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
4. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
5. De individualisering van de maatschappij

STERKE KANTEN VAN ONS TEAM	ZWAKKE KANTEN VAN ONS TEAM
Een hecht team Sterke binding met de school We kennen elkaar goed Verschillende persoonlijkheden Kennis, passie en ervaring op montessori-gebied	Niet iedereen in bezit van montessoridiploma Verhouding man-vrouw Vaste patronen niet durven loslaten (regide denken) Wisselingen personeel MB
KANSEN VOOR ONS TEAM	BEDREIGINGEN VOOR ONS TEAM
Mogelijkheden om te groeien/groter te worden Klein team, korte lijnen Professionalisering (iedereen gediplomeerd) Nu een stabiel MT Nieuwe groepssamenstelling/indeling	Gemiddelde leeftijd ('te oud') Klein team (bij uitval collega ('s) Lat te hoog, teveel willen Gezondheid en welbevinden (werk- en leeftijd gerelateerd) Parttimers geclusterd in de MB

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2020-2024 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Gericht zijn op groei van de school.
2. Maatschappij zal meer behoefte gaan krijgen aan montessorionderwijs.

## 4 De missie van de school

### 4.1 De missie van de school

Nova Montessori is een school voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Door de intensieve samenwerking met het interne Montessori KDV van Spring bieden we een doorgaande lijn aan voor kinderen van 0 t/m 12 jaar.

Cognitieve vaardigheden, zoals lezen, rekenen en taal vinden we belangrijk, maar we vinden ook dat er meer is dan dat alleen.

We bereiden kinderen vanuit zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor op hun weg in deze wereld. Wij willen ieder kind optimaal toe rusten om als zelfstandige, zelfverzekerde en sociaal vaardige volwassene mee te werken aan een betere wereld. Wij voeden kinderen op tot wereldburgers die een leven lang willen blijven leren.

**NIETS KOMT IN DE GEEST WAT NIET EERST IN DE ZINTUIGEN IS GEWEEST!**

**Onze kernwaarden:**



#### **MONTESSORI**

Het Montessori concept is leidend in het aanbod dat we bieden.



#### **VERANTWOORDELIJK**

We leiden kinderen op tot verantwoordelijke wereldburgers.



#### **ZELFSTANDIG**

We geven kinderen een grote mate van zelfstandigheid mee.



#### **NIEUWSGIERIG**

Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en dat willen we zo houden door ze optimaal te prikkelen en uit te dagen.



#### **INNOVATIEF**

Nova Montessori zorgt voor een inNOVAtief aanbod.

### **Bijlagen**

#### 1. 7 BELOFTES

### 4.2 Kernwaarden Stichting Fortior






De kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze geven weer wie we zijn en waar we voor gaan. In al ons handelen zijn de hier genoemde kernwaarden herkenbaar en onderliggend:

- Gezien en gehoord worden;
- Ruimte geven en nemen;
- Gezamenlijke gedragenheid;
- Samen verantwoordelijk.

## 5 Onze parels

### 5.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Op onze school leren de kinderen volgens de uitgangspunten van Maria Montessori.	OP1 - Aanbod
	Op onze school is veel oog en aandacht voor de brede kindontwikkeling.	OP1 - Aanbod
	Op onze school leren we kinderen positief kritisch te zijn.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	Op onze school leren de kinderen zelf verantwoordelijk te zijn.	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	Op onze school worden kinderen wereldburgers.	OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]

## 6 De grote doelen voor de komende vier jaar

### 6.1 Grote ontwikkeldoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

	Streefbeelden
1.	Eigenaarschap: Kinderen kunnen eigen doelen stellen en werken met een 'portfolio' dat past bij de school.
2.	Samenwerken: Kinderen, ouders en personeel werken op een constructieve manier samen, met als doel het onderwijs voor de kinderen te verbeteren.
3.	Eigentijds: Het onderwijs wordt vanuit Kosmisch onderwijs vorm gegeven. Leren is betekenisvol.
4.	We werken toe naar een school met 6 groepen, door veel aandacht te besteden aan het profileren van het schoolconcept.
5.	We bouwen een school die past bij ons onderwijsconcept.

## 7 Onze visie op lesgeven

### 7.1 Onze visie op lesgeven

Het **lesgeven** is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar 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. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, positief kritisch zijn, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Ik doe er toe. De leerkracht heeft dagelijks oog voor het welbevinden van de kinderen.
- Help mij het zelf te doen.
- We houden de intrinsieke motivatie in stand en stimuleren deze (vlammetje brandend houden).
- Eigenaarschap en zelfstandigheid zijn de basis van ons montessorionderwijs. Ik durf te kiezen.
- De rol van de leerkracht is om de zone van naaste ontwikkeling te bewaken en stemt daar het onderwijs op af (lusmodel, beredeneerd aanbod).

T.a.v. **leren** willen we het volgende nog toevoegen:

- In een voorbereide rijke leeromgeving komen kinderen optimaal tot leren.
- Op onze school staat de leerling centraal, waarbij oog is voor ieders talent vanuit vertrouwen in de eigenheid van het kind.

- Kinderen krijgen instructie middels individuele lesjes, lessen in groepjes en klassikaal.
- Samenwerken, helpen en geholpen worden is op onze school de basis tot leren.

T.a.v. **excellentie** voegen we het volgende toe:

- We leren kinderen om te zien wie ze zelf zijn.
- Kinderen hebben vertrouwen in zichzelf en wij in hen.
- Kinderen leren vaardigheden die belangrijk zijn in hun verdere leven.
- Op onze school werken we vanuit 'vrijheid in gebondenheid'.

## **NIETS IS IN DE GEEST WAT NIET IN DE ZINTUIGEN IS GEWEEST!**

### **Bijlagen**

1. lusmodel
2. de 7 beloftes

## **8 Onze visie op identiteit**

### **8.1 Identiteit**

Fortior

Wij zijn een stichting voor katholiek en PC onderwijs met een open identiteit. Binnen de stichting werken wij vanuit een gemeenschappelijke visie op wat wij waardenvol vinden om de kinderen mee te geven, zoals saamhorigheid, naastenliefde, solidariteit, rechtvaardigheid en moreel besef.

Katholiek christelijke tradities, rituelen en bijbelverhalen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen, evenals tradities, rituelen en verhalen uit andere religies. Scholen geven daarbij aan met wie ze in dit kader samenwerken.

School

De aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) komt aan bod in onze onderwijsprogramma's. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

De volgende zaken vinden we van belang:

- Op onze school respecteren we iedereen zoals hij/zij is, ongeacht afkomst, overtuiging, religie of geaardheid.
- We voeden op tot zorgzame wereldburgers.
- Op onze school laten we kinderen kennismaken met en leren van andere culturen en geloofsovertuigingen.
- We leren kinderen middels ons kosmisch onderwijs dat alles met elkaar verbonden is (holistisch).

## **9 Onderwijskundig beleid**

### **9.1 Identiteit**

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap wordt mede vormgegeven door de inhoud van de Vreedzame School.

### **9.2 Burgerschap**

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde wereldburgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). We werken hier de hele dag door aan. De Vreedzame School levert daarvoor nog wat extra ingrediënten aan.

### **9.3 Aanbod**

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.



## 9.4 Vakken en methodes

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de bijlage.

## 9.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. De hele dag door zijn we namelijk met taal bezig en zien dat ook als zodanig. Gerichte instructies en oefeningen zorgen voor de basis. Daarna zal het zich in de dagelijkse praktijk verder moeten ontwikkelen. Zo, zijn we van mening, is ook taal betekenisvol.

## 9.6 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen).

Daarnaast is het gebruik van de aanvullende montessori materialen van meerwaarde bij het aanleren en het inzicht krijgen in rekenvaardigheden.

In de bovenbouw komen bepaalde wiskundige bewerkingen expliciet aan de orde.

## 9.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie, in montessoriland ook wel Kosmisch onderwijs genaamd, vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. We leren kinderen nadrukkelijk dat alles in samenhang bij elkaar hoort. Vakken worden dan ook integraal aangeboden. Dit loopt als een rode draad door ons onderwijs. In feite staan de vakken als taal en rekenen in dienst van Kosmisch onderwijs, omdat die nodig zijn om de wereld te verkennen en te leren kennen.

## 9.8 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze kinderen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

## 9.9 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en lijf. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

## 9.10 Wetenschap en technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze kinderen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Dit onderdeel zit nadrukkelijk verweven in de Da Vinci methode. Daarnaast spelen we daar ook middels actuele ontwikkelingen op in.

## 9.11 Engels

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

## 9.12 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. Vanuit het gedachtegoed van Maria Montessori beginnen de kinderen de dag met een lange werkperiode, waarbij niet voortdurend door de leerkracht van onderdeel gewisseld wordt. Hierdoor komen kinderen in een effectieve workflow terecht, waarbij de tijd uiterst effectief wordt gebruikt. Uiteraard hebben bepaalde kinderen daarbij meer sturing nodig dan andere.

### **9.13 Pedagogisch-didactisch handelen**

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen afgestemd op de theorie van Maria Montessori. De leraren weten daardoor wat “goed” onderwijs inhoudt. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig, eigenaarschap en leer het de kinderen zelf te doen. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof, doelgericht, met behulp van specifieke montessori materialen, maar bovenal betekenisvol.

### **9.14 Afstemming**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de kinderen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een overzicht met daarop de kenmerken van hun kinderen. Op basis daarvan stellen de leraren een plan op. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de kinderen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie en de montessori didactiek behorende bij de montessori materialen.

### **9.15 Ononderbroken ontwikkeling**

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en vanaf schooljaar 2012-2022 het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

Door de heterogene samenstelling van de groepen kan de leerkracht snel schakelen en kan een leerling eenvoudig versnellen of vertragen als dat nodig is. Daarbij zit een kind in principe 2 of 3 jaar bij dezelfde leerkracht, waardoor deze het kind door en door leert kennen.

### **9.16 De zorgstructuur**

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (4x per jaar, o.a. na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele kinderen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de Teamleider. Met betrekking tot de individuele kinderen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Het plan extra ondersteuning wordt geëvalueerd en opnieuw afgestemd. Zie verder het zorgplan van de school.

### **9.17 Passend onderwijs**

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Door de heterogene samenstelling van de groepen kan een kind iets eenvoudiger switchen van aanbod en niveau, zonder dat die tot organisatorische problemen leidt.

Vorm volgt functie en we zullen een uiterste inspanning leveren om, ook wanneer de groepssamenstelling een belemmerende lijkt te zijn, te zoeken naar een oplossing.

### **9.18 Toetsing**

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting.

Vooropgesteld vinden we de bevindingen van de leerkrachten (de professionals) van doorslaggevende waarde. Zij kennen de kinderen in de meest brede zin van het woord. Daarnaast hebben we vangnetconstructie ingericht, die de vinger aan de pols houdt en ons de mogelijkheid biedt om te monitoren.

Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de

opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden waar nodig geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 7 doen alle kinderen mee aan de AMN Aansluiting. Daaruit volgt een pre advies voor het VO. In leerjaar 8 doen alle kinderen mee aan de eindtoets (AMN). Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

### 9.19 Resultaten

We vinden het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we aan de brede kindontwikkeling, waarbij naast cognitieve vaardigheden veel andere vaardigheden als net zo belangrijk gezien worden met het oog op de toekomst. T.a.v. de cognitieve vaardigheden beschikken we over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse stellen we interventies vast (zie plan van aanpak n.a.v. MAX gesprek).

### 9.20 Eigenaarschap

Fortior

Iedereen in de organisatie heeft regie over de eigen ontwikkeling en schoolontwikkeling. In onze organisatie leer je op zelf-verantwoordelijke en authentieke wijze van en met elkaar om zo te zijn en te worden wie je bent.

Eigenaarschap betekent met elkaar het gesprek aangaan, samen keuzes maken en daarover verantwoording afleggen. Dat geldt voor de kinderen, tussen de individuele professional en de leidinggevende en tussen scholen en het CvB.

Wat is eigenaarschap concreet bij ons:

- Reflecteren op het eigen leerproces, het leerproces van de ander en het gezamenlijke leerproces;
- Bewust worden van en bezinnen op het verloop van het eigen leerproces en de eigen sterke en zwakke punten, feedback geven en ontvangen;
- Het leren stellen van de eigen brede leerdoelen en een beeld krijgen van eigen leerbehoeften van zowel kind als professional van Fortior. Dat betekent voor de professional een meer coachende stijl van leiding geven;
- Belangrijk in deze kernwaarde is de actieve rol van de ouders of verzorgers als volwaardige partners in de gezamenlijke verantwoording voor de opvoeding van hun kinderen.

Deze elementen zijn nader uitgewerkt in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

### 9.21 Samenwerken

Fortior

Zowel op school als op stichtingsniveau wordt gewerkt aan de brede ontwikkeling van kinderen. Binnen Fortior doen wij dat op basis van samen leren, samen kennis maken. Samenwerking beperkt zich niet tot de school, maar strekt zich ook uit tot de omgeving van de school met ouders en alle betrokken organisaties.

Samenwerken betekent bij Fortior:

- Samenwerken is delen; dit moet gecultiveerd, gefaciliteerd en gepland worden;
- Samen leren, samen kennis maken en construeren in brede zin door het afstemmen van het leerstofaanbod op de leerbehoeften van het kind;
- Taalontwikkeling vormt de rode draad in ons hele leer- en ontwikkelingsaanbod;
- Organiseren van ons onderwijs op passende wijze voor kinderen en professionals;
- Doorontwikkelen van een professionele cultuur, zowel in- als extern;
- Participeren van de scholen in de wijk.

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de uitwerking van de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

### 9.22 Eigentijds

Fortior

In een snel veranderende maatschappij leren we samen met gepassioneerde en deskundige professionals. We leren onze kinderen op een actieve, kritische en betekenisvolle wijze te participeren in de samenleving.

Wij staan voor kwaliteit; zowel op kind- als op professionalniveau, dus optimaal leren van en met elkaar en dat vereist dat we een rijke omgeving creëren en focus aanbrengen.

Eigentijds bij ons betekent concreet:

- Vitaliseren van gezonde leefstijl, denkend aan brede ontwikkeling, persoonlijke interesses en persoonlijke sterkere en zwakkere kanten;
- Reflecteren op het juiste onderwijsconcept voor de school, wij benutten de nieuwste inzichten en middelen;
- Ontwikkelen van de ICT-kennis en -vaardigheden van al onze kinderen en professionals;
- Professionals hebben kennis van het Nieuwe Curriculum, van Wetenschap en Techniek en van de eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, en weten een en ander toe te passen.

Uitgangspunt bij ons is: **de leraar doet er toe !**

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

### **9.23 Afstandsonderwijs**

Onze school heeft een zorgplicht. Dat houdt in dat de school zorgt voor een passend aanbod op onze eigen school, een rol kan spelen in de realisatie van passend onderwijs op een andere reguliere school dan wel op een school voor speciaal (basis-) onderwijs. In het kader van zorg en begeleiding hechten we veel waarde aan een goede samenwerking met ouders/verzorgers. Onze school beschikt over een goed uitgewerkt en jaarlijks geactualiseerd school-ondersteuningsprofiel.

Op onze school zal in de beleidsperiode 20/24 nadrukkelijk worden geformuleerd wat de mogelijkheden en beperkingen zijn in de zorgmogelijkheden voor kinderen. In het kader van eigenaarschap en samenwerken zullen we in de komende beleidsperiode de verantwoordelijkheden in het kader van ondermeer zorg en doorverwijzen nog beter uitwerken.

Daarbij is het belangrijk dat wij ook de profielen van de andere scholen kennen om bij de afstemming van een passend aanbod mogelijk gebruik te maken van kansen die andere scholen voor onze kinderen kunnen bieden. De ontwikkeling en scholing van onze teamleden gaat hand in hand met de in het kader van passend onderwijs gestelde doelen van onze school.

In de samenwerking, in de plaatsing en bij de mogelijke verwijzing stemmen wij regelmatig af met de bestuurs-ondersteunings-coördinator van onze stichting.

Voor de ondersteuning voor kinderen met speciale onderwijsvragen kan onze school een beroep doen op de binnen Fortior aangestelde ambulante begeleiders. Deze collega's zijn vooral gericht op ondersteuning van de leerkracht en het handelingsgericht werken.

### **9.24 Sociaal- emotionele ontwikkeling**

We gebruiken de Vreedzame School als methode. Door de hele school wordt tevens met een centrale afspraak per week gewerkt. Door op deze manier te werken spreekt iedereen 'dezelfde taal'. We zijn op zoek gegaan naar een leerlingvolgsysteem om kinderen goed te kunnen volgen in hun ontwikkeling. In de lijn van Parnassys wordt dit de module ZIEN. Dit zal in schooljaar 2021-2022 ingevoerd worden (tot dan via SCOL). Verder wordt jaarlijks de SVL afgenomen bij de kinderen van groep 6-7-8 en beschikbaar gesteld aan de inspectie.

### **9.25 PCA Onderwijskundig beleid**

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school leren de kinderen volgens de uitgangspunten van Maria Montessori.
2.	Op onze school is veel oog en aandacht voor de brede kindontwikkeling.
3.	Op onze school leren we kinderen positief kritisch te zijn.
4.	Op onze school leren de kinderen zelf verantwoordelijk te zijn.
5.	Op onze school worden kinderen wereldburgers.
★	Ik weet waar ik goed in ben! <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	Ik bewijs dat ik het kan! <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	Ik zoek oplossingen! <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Ik doe er toe! <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	Ik weet wat ik wil! <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	Ik blijf nieuwsgierig! <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]</i>
★	Ik kan kiezen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,21
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,11
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,33

Aandachtspunt	Prioriteit
De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan	hoog
De opbouw van het aanbod is opgenomen in het schoolplan	hoog
De school verzamelt (vanaf de binnenkomst) systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem	hoog
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
De school zoekt naar mogelijke verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	hoog
De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft	hoog
De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben	hoog
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling	hoog

## Bijlagen

1. 7 beloftes

## 10 Personeelsbeleid

### 10.1 Integraal personeelsbeleid

Goed gemotiveerd en gekwalificeerd personeel is de basis voor hoogwaardig onderwijs. Als goed werkgever wil Fortior door goed personeelsbeleid onderscheiden: in deze beleidsperiode zetten wij vooral in op begeleiding en coaching van onze professionals in hun werk. Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling zijn daarbij essentieel. De beste professional met de beste competenties op de beste plek. Daar passen ontwikkeling en coaching bij, maar ook betrokkenheid, continuïteit, perspectief en medewerkerstevredenheid.

Het ontwikkelen van medewerkers is gekoppeld aan de koers van Fortior en levert daardoor een concrete bijdrage aan het realiseren van de doelen van het strategisch beleidsplan en de daarin verwoorde onderwijskundige visie en doelen. Deze visie is leidend voor de inhoudelijke keuzes die we op HR-gebied maken en vormt de basis voor de wijze waarop de school onderwijs vormgeeft. Dit vraagt om medewerkers die deze visie onderschrijven en die hun professioneel, pedagogisch en didactisch handelen daaraan ontleen.

## Ambitie

Vanuit de waarden van Fortior wordt invulling gegeven aan organisatie- en onderwijsontwikkeling en aan de persoonlijke ontwikkeling van zowel onze professionals als onze kinderen. Deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

- Iedere medewerker werkt vanuit vermogen en eigenaarschap aan zijn persoonlijke ontwikkeling en neemt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de schooldoelstellingen en onze doelstellingen op stichtingsniveau. Op schoolniveau wordt hiertoe een scholingsplan opgesteld, waarin aandacht is voor collectieve en individuele ontwikkeling;
- Iedere leerkracht binnen onze school beschikt over het montessori diploma, of haalt dit binnen afzienbare tijd (ook de MT leden);
- We werken samen om te komen tot een professionele cultuur, een organisatie waar het prettig en goed werken is en waar kinderen op de voorgrond staan;
- Transparantie, aanspreekbaar zijn en verantwoording afleggen vormen geen bedreiging maar zijn een kans om nog beter te worden in dat wat we doen;
- In onze scholen werken collega's die zichtbaar plezier in hun werk hebben en die, als dit niet zo is, daar iets aan doen en open staan voor nieuwe uitdagingen met andere collega's en daarvoor gebruik maken van interne mobiliteit. Mobiliteit en een brede inzetbaarheid zijn niet alleen van belang voor de organisatie, maar bieden tevens medewerkers een loopbaanperspectief;
- Daarmee blijven onze medewerkers duurzaam inzetbaar en vitaal zolang dat kan, doordat ze weten dat hun inzet, kennis en kunde hard nodig zijn maar bovenal hoog gewaardeerd worden.

## Visie

Om onze gezamenlijke ambities te kunnen realiseren, moeten we niet alleen excelleren in onze hoofdtaak, onderwijs, maar ook in werkgeverschap. Vertrouwen, aandacht voor de mens en de functionaris, professionele ruimte en verantwoordelijkheden, een veilige werksfeer en samenwerking zijn daarbij essentieel. Dit doen we vanuit een duidelijke visie op HR, die bijdraagt aan een succesvolle koers in de komende jaren.

Fortior is een faciliterende en stimulerende werkgever, geen zorgende werkgever. Fortior wil zich vanuit goed werkgeverschap inspannen om medewerkers wendbaar, duurzaam inzetbaar en mobiel te houden. Waar medewerkers 'goed voor de klas' staan, moeten zij dat kunnen blijven doen. Ontstaan er risico's voor vastlopen, dan moeten die worden aangepakt. Dit brengt met zich mee dat we voortdurend oog hebben voor ontwikkelwensen en -mogelijkheden van medewerkers en tevens dat medewerkers zich bewust zijn van hun ambities.

Voor onze koers op HR-gebied betekent dit een principiële keuze voor ruime kaders en criteria, waarbinnen management en medewerkers zelf keuzes op maat maken.

## Doelen en focus

### Dialogoog en maatwerk

We onderscheiden ons niet op primaire arbeidsvoorwaarden, wel op de andere aspecten van de arbeidsrelatie, waarbij we de grenzen opzoeken van wat mogelijk is. In cyclisch terugkerende gesprekken spreken medewerkers en directeur elkaar aan op gemaakte afspraken. Zo is er niet alleen ruimte om positieve waardering uit te spreken voor goede prestaties, maar ook om met elkaar naar verbeteringen te zoeken en waar nodig tijdig te interveniëren als resultaten onder de maat zouden blijven. Focus in de komende periode zal hierbij liggen op

- Het verder ontwikkelen van deze volwassen arbeidsrelatie;
- Een eigentijdse inzet van en ondersteuning met ICT-mogelijkheden;
- Structurele en voortdurende verbetering van professionaliteit. Essentieel daarbij is een goede uitvoering van de gesprekkencyclus, waarbij transparant en zo objectief mogelijk de juiste prikkels worden gegeven aan medewerkers in de verschillende fasen van hun loopbaan (start-, basis- en vakbekwaam). In het professionaliseringsbeleid is het raamwerk ontwikkeld waarmee inzicht wordt gegeven welke loopbaanontwikkeling mogelijk zijn, welke competenties ontwikkeld kunnen worden en hoe dit gerealiseerd kan worden. Afspraken hierover worden opgenomen in het persoonlijk ontwikkelplan. De uitwerking van ons professionaliseringsbeleid is als bijlage bij dit strategisch beleidsplan toegevoegd.

Om medewerkers te ondersteunen bij het vinden van een gezonde balans tussen inspanning en ontspanning heeft Fortior een vitaliteitsbeleid. We bieden mogelijkheden om te werken aan eigen vitaliteit, gezonde leefstijl en het behouden van de balans tussen werk en privé. Dit stelt hen in staat hun veerkracht te vergroten, uitdagingen aan te gaan en met stressvolle werksituaties om te gaan. Mocht een medewerker uitvallen dan bieden we

verzuimbegeleiding op maat. De eigen regie van medewerkers hierbij zal in de nieuwe beleidsperiode nog meer aandacht krijgen.

Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden

- Professionele coaching niet alleen van startende professionals, maar ook van basis- en vakbekwame professionals. De in het professionaliseringsbeleid omschreven ontwikkellijnen en mogelijke opleidingen en trainingen per functieniveau ondersteunen hierbij;
- Opleiden van jonge mensen en ze daarmee weten te boeien en binden aan onze organisatie met ruimte voor leren en onderzoeken;
- Het ontwikkelen van een levensfase-bewust beleid met aandacht voor de individuele medewerker en de leeftijdsfase waarin hij verkeert.

## 10.2 De gesprekkencyclus

De onderwijskundige visie van Fortior vormt de basis voor de wijze waarop we ons onderwijs vormgeven. Dit vraagt om medewerkers die deze onderwijskundige visie onderschrijven en hun professioneel, pedagogisch en didactisch handelen daarop richten. Om de dialoog hierover te ondersteunen hanteren we een gesprekkencyclus van functioneren en beoordelen van 3 jaar.

In de verschillende gesprekken binnen deze cyclisch terugkerende gesprekken bespreken leidinggevende en medewerker concreet aan welke schooldoelstellingen de individuele medewerker een bijdrage zal leveren. Leidinggevend en medewerker maken daarnaast, in dialoog, feedback en feedforward, kwalitatief goede afspraken over professionalisering, talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en persoonlijk welbevinden.

De resultaten van de gesprekken worden vastgelegd in afspraaknotities, functioneringsverslagen en/of in persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's). De medewerkersbijdrage aan de uitvoering van het schoolplan wordt expliciet gemaakt en vastgelegd in functioneringsverslagen. Daarnaast wordt de voortgang van de afspraken regelmatig besproken en vastgelegd in het personeelsdossier. Door het volgen van deze gesprekkencyclus heeft iedere medewerker een actuele POP, functioneringsverslag en beoordeling.

## 10.3 Professionele cultuur

Bij het professioneel handelen zetten wij bij Fortior in op:

1. Een gedeelde koers (missie en visie)
2. Bewuste omgang met elkaar
3. Ontwikkeling.

Wij zijn er ons van bewust dat in een professionele cultuur:

- . Het gedrag van alle betrokkenen bijdraagt aan de doelen van de school/organisatie.
- . Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de persoon zelf.
- . Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van anderen.
- . Het gedrag dat afbreuk doet aan de eerste drie uitgangspunten wordt begrensd.

Concreet zien we professioneel handelen op de volgende wijze terug binnen onze scholen en organisatie:

- . We praten met elkaar en niet over elkaar.
- . We spreken elkaar aan.
- . We gaan constructief met conflicten om.
- . Je mag zijn wie je bent.
- . Je bent verantwoordelijk voor je eigen gedrag.
- . We handelen actief en proactief.
- . We spreken in termen van "ik".
- . Behoeften en wensen worden uitgesproken (gesprekscyclus).
- . We nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af, met elkaar en naar elkaar, intern en extern.

Het document professioneel handelen binnen Fortior is als bijlage toegevoegd.



## 10.4 Bekwaamheid

Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Aanvullend zijn alle leerkrachten en leden van het MT Montessori geschoold, of zijn bereid een opleiding te volgen. In schooljaar 2020-2021 gaan de laatste twee leerkrachten daarmee aan de slag. Dan is iedereen officieel Montessori gediplomeerd. De overige teamleden worden ook in de gelegenheid gesteld om modules binnen deze opleiding te volgen. Hiermee worden vaardigheden onderhouden.

## 10.5 Begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. Ook voor de Montessori opleiding maken we onderscheid tussen startbekwaam en vakbekwaam.

Het introductiebeleid voor nieuwe leerkrachten moet nog ontwikkeld worden.

## 10.6 Taakbeleid

Op onze school hebben we een professioneel statuut, waarvan het taakbeleid onderdeel uitmaakt. De eerste verdeling van taken wordt in samenspraak met het team bepaald. Uiteindelijk vindt er afstemming plaats met ieder personeelslid. Zie ook de bijlage professioneel statuut en werkverdelingsplan.

## 10.7 Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

## 10.8 PCA Personeelsbeleid

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school is een gedragen gezamenlijk verantwoordelijkheid. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	Op onze school is een professionele cultuur. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
3.	Op onze school voelt iedereen zich gezien en gehoord.
★	Op onze school is iedereen Montessori geschoold. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
5.	Op onze school is veel aandacht voor ontwikkeling en opleiding.
6.	Op onze school is een door de medewerkers gemaakt en gedragen professioneel statuut.
7.	Op onze school durven we keuzes te maken in wat we wel en niet doen.

## Bijlagen

1. Lusmodel

## 11 Organisatiebeleid

### 11.1 De schoolleiding

Onze school is een van de veertien scholen van de Stichting Fortior. Het MT (directeur en teamleider) geeft onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van de CvB van de Stichting leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid en doet dat in nauwe samenwerking met de teamleider. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 11.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van heterogene groepen. Hierdoor ontstaat een klimaat waardoor kinderen van en met elkaar leren. Ze nemen ieder jaar een andere rol aan (bijv. jongste en oudste). Dit proces is helpend in de ontwikkeling van het kind.

De leerkracht heeft de kinderen gedurende twee of drie jaar in de groep, waardoor hij/zij de kinderen erg goed leert kennen.

Door de verdeling over 3 verschillende groepen kan beter tegemoet gekomen worden aan de ontwikkelingsfase waarin het kind zich op een bepaalde leeftijd bevindt. Maria Montessori maakt een verdeling in 3 (school) periodes: ontdekker (3 tot 6 jaar), verkenner (6 tot 9 jaar), wetenschapper (9 t/m 12 jaar).

### 11.3 Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.45 uur en lunchen samen met de kinderen tussen 12.15 en 12.30 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.45 – 12.45 uur.

Doordat leerkracht relatief veel uren voor de groep staan is er voor gekozen om op 14 momenten per jaar een 'kindvrije' middag te plannen. De kinderen hebben dan geen les en de leerkrachten hebben tijd om andere taken uit te voeren.

Tijdens de ochtendpauze zijn de eigen leerkrachten zelf buiten bij de kinderen. Hij/zij heeft dan een actieve rol m.b.t. observeren, meespelen, gesprekjes voeren en stimuleren van sociale vaardigheden en spel.

### 11.4 Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Ouders zijn een onmisbare schakel binnen de school en de ontwikkeling van hun kind(eren).

Het feit dat we werken vanuit het gedachtegoed van Maria Montessori geeft daar hele duidelijke richtlijnen, waardoor het voor iedereen binnen de organisatie duidelijk is welke visie we daar over hebben. Hierdoor kunnen we aan dit onderdeel eenduidig vorm en inhoud geven.

### 11.5 Veiligheid

#### Veiligheid binnen onze school

#### Onze visie op veiligheid

Onze school dient een veilige omgeving te zijn voor leerlingen waar zij zich kunnen ontplooiën, ontwikkelen en zich prettig voelen. Maar ook voor personeel en ouders. De veiligheid van de school draagt bij aan de kwaliteit van de school, het imago en de tevredenheid van ouders, leerlingen en personeel. Het gaat daarbij om de fysieke en sociale veiligheid van de leerlingen, personeel en/of ouders.

#### Definitie Veiligheid

In het spreken over 'veiligheid' hebben we het vaak over incidenten (onveiligheid). In onze wens om de veiligheid te vergroten reageren we op incidenten en op opgetreden en/of ervaren onveiligheid. Om een visie op veiligheid te kunnen bouwen is het dan ook belangrijk dat we aangeven hoe we de twee begrippen zien en hoe zij zich tot elkaar verhouden.

Veiligheid is een dynamische toestand (situatie en/of beleving) die ontstaat als resultante van genomen maatregelen, voorzieningen en acties, behorend bij de ervaren situatie (risicoperceptie). We definiëren veiligheid dus niet alleen aan de hand van de aanwezigheid of afwezigheid van incidenten, maar in termen van de aan- of afwezigheid van maatregelen, voorzieningen en activiteiten.

Nova Montessori is dus niet een school waar geen incidenten zijn opgetreden maar is een school waar (adequate) voorzieningen en maatregelen zijn getroffen. We zetten vooral in op het voorkomen van en het laagdrempelig oplossen van incidenten.

Aangezien we incidenten nooit kunnen uitsluiten kan ook een school waar een incident is opgetreden een veilige school zijn indien adequate maatregelen en voorzieningen zijn getroffen en de school ten aanzien van het opgetreden incident passende maatregelen en voorzieningen tijdig inzet.

### **Wet- en regelgeving**

Scholen zijn wettelijk verplicht een veilige omgeving te bieden voor iedereen binnen de school: leerkrachten, leerlingen, onderwijsondersteunend personeel, etc. De sociale schoolveiligheid ligt in een aantal wetten verankerd. Zo bieden de Arbowet en de Kwaliteitswet kaders voor een goed veiligheidsbeleid. Verder zijn in de cao afspraken vastgelegd over de veiligheid.

### **Verplichtingen**

Alle scholen voor primair onderwijs zijn wettelijk verplicht om over een veiligheidsplan te beschikken. De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht. Daarbij hanteert de Inspectie het criterium dat scholen veilig zijn "indien de psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en personeel niet door handelingen van andere mensen wordt aangetast". Het gaat om een inspanningsverplichting, geen resultaatverplichting. In de wet opgesteld per 1 augustus 2015 moet de school een actief veiligheidsbeleid voeren, het beleid periodiek monitoren en moet de taak van coördinator anti-pestbeleid / aanspreekpunt in het kader van pesten ingevuld worden door een personeelslid van de school.

### **Vormen van veiligheid**

Er bestaan vele vormen van veiligheid, bijvoorbeeld: verkeersveiligheid, voedselveiligheid, arbo-veiligheid, informatieveiligheid, etc. In onze visie op veiligheid richten we ons op de veiligheid in en via de onderlinge relaties. Deze visie heeft alles te maken met de maatschappelijke ontwikkelingen van individualisering, verharding, confrontatie, agressie en geweld, welke ook het schooldomein zijn binnengedrongen; deze punten worden zichtbaar als problemen in de onderlinge relaties.

Voor het onderwijs liggen de incidenten met betrekking tot onveiligheid dan ook vooral in gebeurtenissen in de onderlinge menselijke relaties.

Wij stellen in eerste instantie vier primaire relaties centraal, te weten:

- de relatie leerkracht – leerling;
- de relatie leerkracht – ouder;
- de relatie leerling – leerling en
- de relatie leerkracht – leerkracht.

In onze visie kiezen we in eerste instantie voor de direct aanwezige en nabije groepen van relaties in de school. Dit wil zeggen dat we vooral focussen op deze vier primaire relaties.

In tweede instantie richten we ons op het functioneren van het schoolmanagement, en vervolgens op de ketenpartners en de maatschappij.

De redenen hiervoor zijn zowel logisch als pragmatisch. Binnen de vier primaire relaties ervaren we namelijk vaak de incidenten en de mate van invloed die men kan uitoefenen op de actoren in het kwadrant is voor de schoolmedewerkers (ook de leerlingen) het grootst. Naarmate we ons meer naar de buitenkant van het kwadrant bewegen neemt de directe invloed op de relaties en actoren af.

Een focus op de buitenranden van het veiligheidskwadrant draagt het gevaar in zich dat we minder effectief en efficiënt worden in onze acties. Het veiligheidsniveau van een school komt tot uitdrukking in de genomen maatregelen en voorzieningen welke zijn gericht op de kwaliteitsverbetering van de relaties binnen het veiligheidskwadrant met als focus de vier primaire veiligheidsrelaties. Als de primaire veiligheidsrelaties binnen het veiligheidskwadrant zijn geoptimaliseerd in relatie tot de situatie (dynamisch proces) dan blijft de onveiligheidsituatie beperkt tot enkel incidenten, terwijl de opbrengsten van de school (resultaten van opvoeding en onderwijs) zo hoog mogelijk zijn.

### **Vastlegging van veiligheidsplannen**

De vier te onderscheiden aspecten van veiligheid worden door middel van de veiligheidskaart zodanig in beeld gebracht dat we kunnen nagaan in hoeverre de aspecten en de daarbij behorende maatregelen worden behartigd. Het schooldomein veiligheid wordt op deze kaart in de volle breedte behandeld, en niet alleen opgevat als sociale veiligheid. Dit is gedaan om de samenhang van de vier relevante aspecten in één overzicht weer te geven.

De uitwerking van de veiligheidskaart is opgebouwd uit vier domeinen:

- Beleidsaspecten: visie, doelen en middelen, en afspraken die de school hanteert inzake de veiligheid.
- Sociale aspecten: omgang en gedrag van leerlingen en medewerkers.
- Grensoverschrijdende aspecten: afwijkingen, incidenten en delicten.
- Ruimtelijke aspecten: de veiligheid in en om het schoolgebouw.

### **Verantwoordelijkheid**

Het veiligheidsplan wordt mede aan de hand van de veiligheidskaart jaarlijks in maart geëvalueerd door het MT van onze school. Met name de kolommen "evaluatiefrequentie - volgende evaluatie" zullen dan beoordeeld worden. Eventuele activiteiten en/of evaluaties worden meegenomen naar het nieuwe jaarplan. Wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van een dergelijke activiteit (niet per definitie het MT) wordt concreet opgenomen in het jaarplan. De frequentie van de evaluatiemomenten wordt door de school zelf bepaald voor wat betreft de niet-verplichte onderdelen. Bij de verplichte onderdelen is dit voor de hele stichting uniform. De items onder de kopjes "Fortior" worden elke twee jaren geëvalueerd.

Door het toevoegen van een evaluatiecyclus is er een waarborg ingebouwd dat het plan up to date en actief blijft. De kwaliteit van de evaluaties bepaalt uiteindelijk de waarde van het veiligheidsplan.

### **Advisering MR en GMR**

Aangezien het veiligheidsplan met name schoolspecifiek is, wordt het plan elke twee jaren ter informatie en advisering aan de MR voorgelegd.

Op stichtingsniveau wordt de rode draad van het veiligheidsplan één keer in de vier jaren ter informatie en advisering voorgelegd GMR.

### **11.6 Registraties**

De school beschikt over een registratiesysteem: ongevallen en incidenten worden geregistreerd (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de directie inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De directie analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt op basis daarvan verbeterpunten vast.

### **11.7 Preventie**

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode (De Vreedzame School) voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem ZIEN (vanaf 2021-2022) houden we de resultaten bij.

### **11.8 Monitoring**

Het is belangrijk om een goed monitoringsysteem te hebben. Op die manier wordt het mogelijk, om op eenvoudige wijze de ontwikkeling van de school te volgen. Voor wat betreft die monitoring maken we gebruik van diverse instrumenten.

Het LVS van Parnassys maakt gebruik van de module Ultimview, waarmee op schoolniveau een goed overzicht te verkrijgen is van allerlei kwaliteitsindicatoren voor wat betreft leeropbrengsten.

De kinderen van groep 6-7-8 vullen jaarlijks de SVL in.

N.a.v. de CITO afname vindt er een uitgebreide analyse plaats, inclusief een gesprek met een externe, wat weer leidt tot een verbeterplan.

Elke 3 jaar is er een OTO (ouder tevredenheidsonderzoek), LTO (leerling....) en MTO (medewerker....).

### **Beoordeling**

De school bevaart de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden 1 x per 3 jaar bevaart op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

Omschrijving	Resultaat
Kinderen beoordelen de school met minimaal een 8.	goed / uitstekend
Leerkrachten beoordelen de school met minimaal een 8.	goed / uitstekend
Ouders beoordelen de school met minimaal een 8.	goed / uitstekend

## Bijlagen

1. LTO
2. MTO
3. OTO

## 11.9 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

## 11.10 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Sinds 2019 met de in pandige partner Spring. Deze samenwerking is m.n. gericht op de doorgaande lijnen voor wat betreft de montessoriaanpak en informatie-uitwisseling over kinderen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

## 11.11 Educatief partnerschap

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. We hechten daarom veel waarde aan een open en transparante samenwerking.

## 11.12 Uitstroom naar VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

We krijgen ook informatie terug waaruit we op kunnen maken waar kinderen in het derde jaar VO zitten. Dat geeft ons een redelijk goed beeld of onze advisering juist is geweest.

## 11.13 Privacy

Wij zijn helder en transparant naar ouders over het gebruik van leerlinggegevens, over onze afspraken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten van medewerkers en ouders en over de rol van het CvB, de directeur, medewerkers, de RvT en de (G)MR.

De huidige ontwikkelingen vragen van de school en van de stichting als totaal dat we optimaal informeren over het gebruik van foto's en video's en het gebruik van websites van scholen, internet en sociale media.

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

In dit kader heeft onze stichting een Beleidsplan Informatiebeveiliging en Privacy, een Privacyreglement, een Protocol Beveiligingsincidenten en Datalekken en de Fortior Gedragscode.

Fortior heeft een onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming, die het bestuur en medewerkers die persoonsgegevens gebruiken, informeert en adviseert over hun verplichtingen ten aanzien de wettelijke vereiste bescherming van persoonsgegevens. Deze functionaris ziet ook toe op de naleving van de AVG en van het beleid van het bestuur met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens (inclusief verantwoordelijkheden, bewustmaking en opleiding van de medewerkers) en voert audits uit.

Met de leveranciers van softwarepakketten en -diensten zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten. Wij maken gebruik van de Overstap Service Onderwijs (OSO) voor de veilige uitwisseling van leerlingdossiers.

Wij investeren jaarlijks in AVG-awarenesstrainingen voor al onze medewerkers. Onze documenten en protocollen zijn met ingang van 2020 ondergebracht in het programma Yoursafetynet, waarmee onze school en Fortior gestructureerd compliance monitort op het gebied van AVG.

### **11.14 Voorschoolse voorzieningen**

We werken nauw samen met het KDV in onze school (Spring). De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

### **11.15 Opvang op school**

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse- en naschoolse opvang. Dat gebeurt in samenwerking met verschillende kinderopvangorganisaties. We maken gebruik van tussenschoolse opvang, waarbij een groep vrijwilligers de kinderen opvangt. We werken niet met een continu rooster, maar alle kinderen kiezen er wel voor om tussen de middag op school te blijven.

### **11.16 Profilering**

Onze school denkt en handelt marktgericht. Daarbij is het van belang dat de school en de Fortior organisatie zich bewust zijn van zowel huidige als gewenste marktpositie. Onze school heeft het eigen pr-beleid van het pr-beleid van de stichting afgeleid.

Profilering is voor ons als montessorischool extra belangrijk. Potentiële ouders moeten weten wat het concept inhoud.

Inhoudelijke punten daarin zijn:

- het uitdragen van het Montessori concept
- bekendheid geven aan de school, omdat deze relatief nieuw is
- eigen ouders ambassadeur maken
- samenwerking met Montessori KDV van Spring

We analyseren periodiek onze marktpositie en nemen maatregelen om deze te verbeteren.

### **11.17 ICT**

De roep om digitale leermethoden, het leren op afstand, en het gebruik van de nieuwe mogelijkheden om gezamenlijk digitaal te leren vraagt om een stevige inzet en investering in zowel middelen als begeleiding. Wij worden in onze ambities op schoolniveau ondersteund door de ICT-afdeling met haar specifieke deskundigheid.

ICT wordt als leerhulpmiddel toegepast op de doelen en plannen, binnen centraal opgestelde kaders om eigentijds onderwijs mogelijk te maken. Behalve onderwijsinhoudelijke toepassingen maken wij ook optimaal gebruik van de toegevoegde waarde van het leerlingvolgsysteem, de leerlingadministratie en de overige ondersteunende systemen.

### **Overlegstructuur**

Iedere school binnen onze stichting heeft een i-coach. Er is structureel overleg waarin de i-coaches, het MT van

Iedere school en de stafmedewerker ICT overleggen, plannen en evalueren op welke manier ICT het beste geïmplementeerd kan worden in de dagelijkse onderwijspraktijk. Daarnaast zijn er reguliere bijeenkomsten met de i-coaches, om van elkaar te leren en samen te werken aan mogelijkheden tot verbetering.

Voor de uitwerking van de ICT-doelstellingen hanteren wij vier invalshoeken: visie, deskundigheid, inhoud en toepassingen, en infrastructuur (methodiek Vier in balans).

### **Visie**

De visie van onze school op modern en eigentijds onderwijs is richtinggevend voor de inzet van ICT-middelen. We leren onze kinderen om actief, kritisch en betekenisvol te participeren in onze samenleving. Eenentwintig eeuw vaardigheden spelen hierbij een steeds belangrijkere rol. Wij richten ons erop om deze vaardigheden te integreren in de dagelijkse onderwijspraktijk, zodat kinderen goed voorbereid zijn op de toekomst.

De inzet van (adaptief) digitaal leermateriaal biedt veel mogelijkheden tot differentiatie en sluit aan bij de brede ontwikkeling van onze kinderen. Het samenwerken en samen leren van kinderen en professionals zal niet zonder ICT kunnen worden gerealiseerd.

Eigenaarschap is hierin een belangrijk element, zowel kinderen als professionals hebben hun eigen verantwoordelijkheid voor het realiseren van bovenstaande ambities.

### **Deskundigheid**

De inzet van ICT-middelen, het integreren van eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, het werken met adaptieve digitale software, het coachend lesgeven, de ontwikkeling van digitale basisvaardigheden van de leerlingen, vragen van onze professionals competenties, zowel in het primaire als in het secundaire proces.

Met een ICT-bekwaamheidsscan monitoren we de deskundigheid in bovenstaande zaken. Aan de hand hiervan en met de specifieke vraagstellingen vanuit onze school wordt een passend scholingsprogramma opgesteld en uitgevoerd. De professionele ontwikkeling op het gebied van ICT is opgenomen in de gesprekscyclus. Het school-MT is eigenaar van dit proces en begeleidt het actief. De i-coach speelt een cruciale rol in de deskundigheidsbevordering van de teamleden.

### **Inhoud en toepassingen**

#### *Communicatie en ouderbetrokkenheid*

Ouders en andere ketenpartners worden steeds frequenter en gedetailleerder geïnformeerd en betrokken bij de school. Het ouderportaal biedt hier ondersteuning, naast de schoolwebsite en social media.

#### *Digitale middelen*

Wij zetten maximaal in op het gebruik van adaptieve digitale leermiddelen en sluiten daarmee goed aan bij de leerbehoeften van onze leerlingen.

Bij de keuze van (nieuwe) digitale leermiddelen gelden de volgende richtlijnen:

#### \*Inhoudelijk:

- Voorwaarde is dat de programmatuur goede adaptieve mogelijkheden voor de kinderen biedt en een stimulans is tot zelfstandig werken;
- Voorwaarde is ook de aanwezigheid van een sterke leerkrachtenmodule, zodat de kwaliteit en de werkdruk optimaal worden aangepakt.

\*Technisch: programmatuur dient webbased te zijn.

Zowel apparatuur als software wordt zoveel mogelijk centraal ingekocht om schaalvoordeel te realiseren en contractmanagement goed te borgen.

Wij gebruiken met ingang van schooljaar 2020-2021 het leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem Parnassys. Dit is een cruciale informatiebron voor verdere verbetering van monitoring van onze kwaliteit.

#### *Infrastructuur*

Een stabiele, veilige en flexibele ICT-infrastructuur met snelle internetverbindingen en een dekkend wifinetwerk zijn voorwaardelijk voor een succesvolle uitvoering van onze doelstellingen.

Wij maken met ingang van 2019 gebruik van de Microsoft Office 365 public-cloudoplossing. Hiermee wordt technisch toegang gegeven tot modern flexibel eigentijds onderwijs, samenwerken en samen leren. Daarnaast zorgen wij ervoor

dat er voldoende (mobiele) apparaten beschikbaar zijn waarop onze kinderen kunnen werken. Beheer en inrichting van de infrastructuur zijn ondergebracht bij een externe partij zodat de continuïteit optimaal is gewaarborgd.

### 11.18 Huisvesting

Fortior voert een duurzaam huisvestingsbeleid om de onderwijskundige koers te faciliteren.

De onderwijskundige ruimtebehoefte is onderhevig aan verandering door de ontwikkelingen in het onderwijsprogramma. Het eigentijds leren met eigenaarschap bij kinderen en professionals leidt tot differentiatie in het noodzakelijke aanbod van faciliteiten. Dit leidt ook tot een behoefte aan een rijkere leeromgeving. Huisvesting en inrichting hiervan komen tot stand met gebruik van de ervaringen uit recente huisvestingsprojecten binnen de stichting.

Bij de ontwikkeling van passende onderwijsvoorzieningen wordt de onderhoudsplanning, verduurzamingsmaatregelen gecombineerd met aangepaste onderwijskundige inrichtingen, in een gezamenlijke planmatige aanpak per gebouw aangepakt. Ons duurzame meerjarenonderhoudsplan en de samenwerking met de gemeente om gebouwen te kunnen renoveren is hier op gericht.

Bij de ontwikkelingen en aanpassingen van de huisvesting en inrichting worden de schoolteams in de ontwerpfase nauw betrokken om de uit de onderwijsvisie voortvloeiende rijke en duurzame leeromgeving te realiseren. Ook onderwerpen als leermiddelen, meubilair en ICT komen hierbij aan de orde.

Inkoop voor en uitvoering van onderhoudsprojecten wordt met de benodigde vakkennis op bestuursniveau aangestuurd, in afstemming met de schooldirecteur.

### 11.19 PCA Organisatiebeleid

Kwaliteitsindicatoren	
★	Wij werken nadrukkelijk op basis van vrijheid in gebondenheid. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
2.	Wij zijn een vreedzame school.
★	Wij werken volgens de basisprincipes van Maria Montessori. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
4.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld
5.	Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voorschoolse voorzieningen
6.	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,42
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,64
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	hoog



## 12 Financieel beleid

### 12.1 Financieel beleid

De stichting waar wij deel van uitmaken is een financieel gezonde stichting, met voldoende liquiditeit (2,6 miljoen eind 2019) en eigen vermogen (3,4 miljoen eind 2019) om financiële tegenvallers op te kunnen vangen, zodat continuïteit geborgd is.

Om ook op langere termijn continuïteit te borgen is er een goed uitgewerkt meerjarenbeleid waarover frequent met de Raad van Toezicht, de GMR en de externe accountant wordt gesproken.

Financiële administratie, jaarverslaggeving, beheer van liquiditeit en het opstellen van begrotingen worden op bestuursniveau verzorgd. Begrotingen worden opgesteld in intensief overleg met de schooldirecteuren, zodat wij ook op schoolniveau tot beleidsrijke invulling kunnen komen, passend met de doelstellingen en plannen van onze school.

Waar combineren voordelen heeft, worden inkopen op bestuursniveau gecoördineerd, soms met afroepcontracten waar de scholen gebruik van kunnen maken. Wij hebben voor het merendeel van de kleinere uitgaven bestedingsvrijheid.

Personele kosten maken 83 procent (2019) uit van de totale kosten van onze stichting. De personele kosten vragen daarom om stringente monitoring. Noodzakelijke aanstellingen van personeel worden door de schooldirecteur geïnitieerd, na afstemming met het bestuurskantoor, binnen de vastgelegde begroting van de school.

Bij onze stichting streven wij naar een kostendekkende exploitatie, zowel voor de gehele stichting als per school. Daarbij wordt voor de scholen de T=0-systematiek gebruikt, in tegenstelling tot de systematiek, waarbij op basis van het leerlingaantal van het voorgaande jaar vergoeding wordt toegekend. Scholen krijgen hun budget toegekend op basis van de telling van 1 oktober van het begrotingsjaar (T=0), zodat de beschikbare middelen passen bij het werkelijke aantal leerlingen.

Dagelijks is actuele informatie beschikbaar om te volgen hoe de school er financieel voor staat ten opzichte van de begroting, zodat tijdig kan worden bijgestuurd waar dat nodig zou zijn.

### 12.2 Rapportages

Per kwartaal wordt er een MARAP gemaakt (Fortior) die beschikbaar wordt gesteld aan de directeuren.

### 12.3 Sponsoring

Wij maken geen gebruik van sponsoring.

### 12.4 Begroting(en)

### 12.5 Exploitatiebegroting

### 12.6 PCA Financieel beleid

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De schoolleiding beheert de financiën effectief.
2.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig.
3.	De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig.

### Bijlagen

1. Begroting

## 13 Kwaliteitszorg

### 13.1 Kwaliteitszorg

#### Kwaliteitszorg

Wij maken werk van kwaliteitszorg. Dit bestaat uit twee elementen:

- Kwaliteit: doelen bereiken, naar tevredenheid van school, ouders, inspectie, team, kinderen en andere stakeholders;
- Zorg: hoe bereiken we deze doelen?

Kwaliteitszorg is een systematische, cyclische activiteit (PDCA): zeggen wat je doet, laten zien, verbeteren en borgen. Doen we de goede dingen? En doen we ze goed?

We bepalen dit door na te gaan wat anderen ervan vinden, door iets met deze wetenschap te doen en door het vermogen van de school te optimaliseren om zich aan te passen aan veranderende vragen. Fortior beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg en scholen werken op basis van een (meerjarig)beleid aan ontwikkeling.

Kwaliteitszorg en personeelsbeleid vormen een twee-eenheid.

#### Kwaliteit binnen onze stichting

Niet alleen op schoolniveau, maar ook op bestuursniveau wordt kwaliteit gemonitord.

Onderwijsleeropbrengsten, leerprocessen, vo-adviezen, pedagogisch-didactisch handelen, passend onderwijs, personeelsbeleid, verbeterplannen, tevredenheidsonderzoeken en samenwerking met partners worden door het CvB besproken in periodieke MT-gesprekken op school, in de teamgesprekken en tijdens de groepsbezoeken. Het CvB heeft hierdoor een informerende, stimulerende, faciliterende, verbindende en controlerende rol.

Eenmaal in de vier jaar vinden op de scholen in- en externe audits plaats.

Tweemaal per jaar worden leeropbrengsten en verbeterplannen extern getoetst en besproken met het MT van onze school.

Het bestuur maakt op stichtingsniveau gebruik van monitoringsinstrumenten, overzichten van leeropbrengsten en andere kwaliteitsindicatoren.

Audits, leeropbrengsten, leerlingenzorg, ontwikkelplannen, verbeterplannen, (jaar)verslagen zijn de basis voor verantwoording en voor het professionele gesprek op school tussen leidinggevende en personeelsleden, voor personeelsleden onderling, voor het CvB met de leidinggevendenden en met de teams op schoolniveau.

#### Kwaliteit en onze scholen

Onze school maakt regelmatig een analyse van zowel de externe als de interne omgeving. De externe omgeving bestaat uit maatschappelijke, demografische en technologische ontwikkelingen, wet en regelgeving, arbeidsmarkt en de buurt of wijk waarin de school gevestigd is.

De interne omgeving bestaat uit onder meer leerstofaanbod, leertijd, identiteit, instructiesysteem, pedagogisch klimaat, begeleidingssysteem, communicatie, personeelsbeleid, professionalisering, leerlingbegeleiding, management, financiën, huisvesting en ICT.

Op basis van analyses van al deze factoren hebben wij onze uitgangspunten uitgewerkt in onze visie, missie en doelen.

De doelen zijn toetsbaar en de realisatie wordt systematisch geëvalueerd. We werken aan verbetering en leggen verantwoording af. De leeropbrengsten worden gemeten, geanalyseerd en verbeteracties worden ingezet.

Dit gebeurt met ons leerlingvolgsysteem, met tevredenheidsonderzoeken en door systematische beoordeling met ons meetsysteem voor kwaliteit (WMK). Verder zijn er de gesprekscycli met onze professionals, de klassenbezoeken en de beoordeling door de inspectie.

De schoolgids, het schoolplan en het schooljaarverslag zijn belangrijke elementen in de verantwoording, zowel intern aan onze professionals en onze kinderen, als extern aan ouders, inspectie en stakeholders. Inspectierapporten geven een externe beoordeling van de kwaliteit.

#### Kwaliteitszorg operationeel

Kwaliteitszorg wordt binnen onze stichting operationeel vertaald in basiskwaliteit, kwaliteitscultuur en verantwoording en dialoog.

#### *Basiskwaliteit*

Basiskwaliteit richt zich op onze onderwijsleerprocessen en op de leerresultaten.

De school heeft zicht op de kwaliteit en beschikt op schoolniveau over monitoringinstrumenten voor de leerresultaten en de ontwikkeling van de beoogde strategische doelen.

Wij werken met verbeter- c.q. ontwikkelplannen, die tweemaal per jaar worden geactualiseerd. De analyse van de leerresultaten begint bij de leerkracht die de testen en toetsen afneemt. De gestelde doelen vormen de basis voor de analyse op kind- en groepsniveau. De leerkracht bespreekt de analyse met de teamleider en in het bouw- c.q. teamoverleg op school. De teamleider bespreekt de resultaten met de directeur.

De resultaten worden gemonitord en tweemaal per jaar geëvalueerd door een extern deskundige.

De analyses en gesprekken vormen de basis voor het verbeter- en ontwikkelplan.

De strategische doelen worden gemonitord met het instrument WMK. De jaarplannen en doelen zijn vastgelegd en maken deel uit van de PDCA-cyclus

Het managementteam bespreekt de resultaten structureel met het CvB in de MT-gesprekken.

Scholing en het delen van kennis en ervaring dragen bij aan de voortdurende ontwikkeling van de professionals en aan de verbetering van de leeropbrengsten.

#### *Kwaliteitscultuur*

Bij ons wordt gewerkt volgens de richtlijnen van de uitgangspunten Professioneel Handelen.

De onderwijsopbrengsten en de leerresultaten zijn onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus en vormen een basis van en voor scholingsvragen.

Bij het formuleren van doelen staan de vragen en behoeften van de kinderen centraal.

In het schoolplan is beschreven hoe ontwikkeling van personeel inhoud krijgt.

In de pop- en functioneringsgesprekken besteedt de leidinggevende gestructureerd aandacht aan gevolgde opleidingen, behaalde certificaten en diploma's, certificaten en diploma's. Een en ander maakt deel uit van het personeelsdossier.

De teamleiders, directeuren en CvB leggen groepsbezoeken af. Schoolbezoeken door de RvT, gesprekken met het MT en het team maken deel uit van onze kwaliteitscultuur.

Wij zien goed gemotiveerde en kwalitatief goed geschoolde professionals als de spil in de ontwikkeling van kinderen.

#### *Verantwoording en dialoog*

De MR is voor ons een belangrijke gesprekspartner. Ook wordt jaarlijks op stichtingsniveau een stakeholdersbijeenkomst georganiseerd om nieuwe ontwikkelingen toe te lichten, samen te sparren, elkaar te ontmoeten en verantwoording af te leggen.

Scholen en stichting werken met toetsbare doelen. De doelen en resultaten zijn onderwerp van gesprek op school in het kader van het cyclisch handelen: monitoring, controle en verantwoording.

De resultaten worden tweemaal per jaar extern gewaardeerd en besproken. Periodiek vinden in- en externe audits plaats.

Daarnaast worden periodiek leerlingenonderzoek, medewerkerstevredenheidsonderzoek en oudertevredenheidsonderzoek afgenomen.

### **13.2 Leiderschap**

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ons onderwijs uitgangspunt is voor ons (onderwijskundig) handelen.

### **13.3 Inspectie**

Onze school heeft in september 2017 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

### 13.4 Quick Scan

#### 13.5 Vragenlijst Leraren

We hebben de vragenlijst afgenomen met DUO. Respons was 80%, het doel voor volgende onderzoek is 100%. M.i.v. 2020 wordt de tevredenheid getoetst met WMK lijsten. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

##### Beoordeling

De vragenlijst wordt 1x per drie jaar afgenomen. Met ingang van 2020 niet meer via DUO, maar via WMK.

T.a.v. de beoordeling van het laatste onderzoek (7,8) dient te worden opgemerkt dat een paar onderdelen betreffende de werkdruk het gemiddelde extreem onderuit haalt. De andere onderdelen scoren ruim boven de benchmark.

Omschrijving	Resultaat
Leraren beoordelen de school met minimaal dezelfde score als de benchmark (8,4).	7,8

##### Bijlagen

1. MTO

#### 13.6 Vragenlijst Leerlingen

We hebben de vragenlijst afgenomen met DUO. M.i.v. 2020 wordt de tevredenheid getoetst met WMK lijsten.

##### Beoordeling

De vragenlijst wordt 1x per drie jaar afgenomen. Met ingang van 2020 niet meer via DUO, maar via WMK.

Een paar onderdelen betreffende de sfeer in de groep beïnvloeden de score negatief. dat had te maken met problematieken die op dat moment in een groep actueel waren.

Omschrijving	Resultaat
Leerlingen beoordelen de school met minimaal dezelfde score als de benchmark (8,2).	7,9

##### Bijlagen

1. LTO

#### 13.7 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (DUO) is afgenomen begin 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 50%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR; daarnaast beschikt onze school over een resonansgroep (koffie-uurtje) met ouders.

##### Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per drie jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK). In het najaar van 2020 zal een nieuw onderzoek worden afgenomen. Zo trekken we de onderzoeken van ouders, leerlingen en medewerkers gelijk.

Omschrijving	Resultaat
Ouders beoordelen de school met minimaal gelijk aan de benchmark (7,6)	7,6

##### Bijlagen

1. OTO

### 13.8 Meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin wordt opgenomen de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. Hier hebben we een eerste begin mee gemaakt. Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

### 13.9 PCA Kwaliteitszorg

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij maken gebruik van analysegesprekken.
2.	Wij maken 2x per jaar gebruik van de zogenaamde MAX gesprekken.
★	Wij maken gebruik van een audit om minstens 1x per vier jaar beoordeeld te worden. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
4.	Wij werken planmatig aan verbetering van ons onderwijs.
5.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken schriftelijk vast te leggen).
★	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	Wij gaan de dialoog aan met de ouders en kinderen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

#### Beoordeling

Om de kwaliteit van onze school te bewaken maken we gebruik van verschillende instrumenten en onderzoeken en schoolbezoeken. We maken gebruik van een schoolaudit, er is een managementrapportage op stichtingsniveau, de voorzitter van de CvB bezoekt de school minimaal 3x per jaar, het MT overlegt structureel, er zijn gesprekken met ouders en kinderen,

Tevens wordt er 3 jaarlijks een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen, ouders en medewerkers.

Voor de komende beleidsperiode willen WMK nadrukkelijk in gaan zetten, om op die manier onze kwaliteit te waarborgen.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,1
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	hoog
De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan	hoog
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen behaalde resultaten door leerlingen een rol	hoog
De school brengt minstens 1 x per jaar verslag uit over haar doelen en de resultaten die ze behaalt	hoog
Het jaarlijkse verslag is geschreven op een toegankelijke wijze	hoog
In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school	hoog

## Bijlagen

1. Verslag audit

## 14 Basiskwaliteit

### 14.1 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij 2 x per jaar middels landelijk genormeerde toetsen. Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze verbeterplannen (2x per jaar). Daarnaast gaan we met ingaan van schooljaar 2021-2022 het sociaal- emotionele stuk volgen middels ZIEN (doen we nu nog met SCOL). In de onderbouw doen we dat met KIJK. Zo denken we een goed en actueel beeld te hebben van de sociale- emotionele basiskwaliteit.

### 14.2 PCA Basiskwaliteit

	Kwaliteitsindicatoren
★	Onze school bereidt de leerlingen met het aanbod voor op vervolgonderwijs en samenleving. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Onze school volgt de ontwikkeling van de leerlingen en zorgt zo voor een ononderbroken ontwikkeling.
3.	Onze school stelt met het didactisch handelen van de leerkrachten de kinderen in staat om zich te ontwikkelen.
4.	Onze school zorgt voor extra ondersteuning, aanbod en begeleiding voor kinderen die dat nodig hebben.
5.	Onze school werkt samen met relevante partners om zo het onderwijs goed vorm en inhoud te geven.
6.	Op onze school gebeurt toetsing, afsluiting en advisering zorgvuldig.
7.	Op onze school zorgen we voor een veilige omgeving.
★	Onze school heeft een uitstekend pedagogisch klimaat. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
9.	Op onze school hebben we hoge verwachtingen van kinderen.
10.	Op onze school halen de kinderen sociale en maatschappelijk competenties die verwacht mogen worden.
11.	Op onze school past de uitstroom bij de verwachting van de school.
12.	Onze school en het bestuur hebben een systeem van kwaliteitszorg en verbeteren zo voortdurend de kwaliteit van onderwijs.
13.	Onze school en het bestuur kennen een professionele kwaliteitscultuur, zijn transparant en integer.
14.	Onze school en het bestuur leggen intern en extern verantwoording af en voeren daar actief een dialoog.

### Beoordeling

De basiskwaliteit wordt 2x per jaar gemeten, geanalyseerd en besproken met de CvB (MAX gesprekken). De basiskwaliteit is jaarlijks een onderdeel van het schoolbezoek van de voorzitter van de CvB.

Uiteraard ziet ook de inspectie voortdurend toe op de basiskwaliteit.

We zien binnen de school nadrukkelijk verschillen tussen de verschillende bouwen. Het lijkt erop dat ;de middenbouw het meeste moeite heeft om de basiskwaliteit te halen. Dat heeft dan ook de aandacht op school, maar ook op bestuursniveau.

Aandachtspunt	Prioriteit
Basiskwaliteit Fortior (Eigenaarschap leerlingen) De professionals zorgen voor eigenaarschap bij de leerlingen.	laag
Basiskwaliteit Fortior (Samenwerken leerlingen) De professionals zorgen er voor dat de leerlingen samenwerken.	laag
Basiskwaliteit Fortior (Eigentijds leerlingen) De professionals zorgen voor eigentijds onderwijs voor de leerlingen.	gemiddeld
Basiskwaliteit Fortior (Eigenaarschap professionals) De professionals laten in hoge mate eigenaarschap zien.	gemiddeld
Basiskwaliteit Fortior (Samenwerken professionals) De professionals werken samen en leren zo van en met elkaar.	laag
Basiskwaliteit Fortior (Eigentijds professionals) De professionals zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in het onderwijs.	gemiddeld

## Bijlagen

1. Basiskwaliteit

## 15 Onze eigen kwaliteitsaspecten

### 15.1 Onze eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities)

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we “parels”. Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 5: Onze parels.

Verder willen we ons dermate positief onderscheiden, dat we in de toekomst een grote aanwas van bewuste kiezers voor montessorionderwijs krijgen. De basis op orde en daarbovenop aantrekkelijke extra's voor de kinderen met het oog op de toekomst.

## 16 Strategisch beleid

### 16.1 Speerpunten binnen onze stichting

#### Eigenaarschap

Iedereen in de organisatie heeft regie over de eigen ontwikkeling en schoolontwikkeling. In onze organisatie leer je op zelf-verantwoordelijke en authentieke wijze van en met elkaar om zo te zijn en te worden wie je bent.

Eigenaarschap betekent met elkaar het gesprek aangaan, samen keuzes maken en daarover verantwoording afleggen. Dat geldt voor de kinderen, tussen de individuele professional en de leidinggevende en tussen scholen en het CvB.

Wat is eigenaarschap concreet bij ons:

- Reflecteren op het eigen leerproces, het leerproces van de ander en het gezamenlijke leerproces;
- Bewust worden van en bezinnen op het verloop van het eigen leerproces en de eigen sterke en zwakke punten, feedback geven en ontvangen;
- Het leren stellen van de eigen brede leerdoelen en een beeld krijgen van eigen leerbehoeften van zowel kind als professional van Fortior. Dat betekent voor de professional een meer coachende stijl van leiding geven;
- Belangrijk in deze kernwaarde is de actieve rol van de ouders of verzorgers als volwaardige partners in de gezamenlijke verantwoording voor de opvoeding van hun kinderen.

Deze elementen zijn nader uitgewerkt in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

#### Samenwerken

Zowel op school als op stichtingsniveau wordt gewerkt aan de brede ontwikkeling van kinderen. Binnen Fortior doen wij dat op basis van samen leren, samen kennis maken. Samenwerking beperkt zich niet tot de school, maar strekt zich ook uit tot de omgeving van de school met ouders en alle betrokken organisaties

Samenwerken betekent bij Fortior:

- Samenwerken is delen; dit moet gecultiveerd, gefaciliteerd en gepland worden;
- Samen leren, samen kennis maken en construeren in brede zin door het afstemmen van het leerstofaanbod op de leerbehoeften van het kind;
- Taalontwikkeling vormt de rode draad in ons hele leer- en ontwikkelingsaanbod;
- Organiseren van ons onderwijs op passende wijze voor kinderen en professionals;
- Doorontwikkelen van een professionele cultuur, zowel in- als extern;
- Participeren van de scholen in de wijk.

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de uitwerking van de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

### Eigentijds

In een snel veranderende maatschappij leren we samen met gepassioneerde en deskundige professionals. We leren onze kinderen op een actieve, kritische en betekenisvolle wijze te participeren in de samenleving.

Wij staan voor kwaliteit; zowel op kind- als op professionelniveau, dus optimaal leren van en met elkaar en dat vereist dat we een rijke omgeving creëren en focus aanbrengen.

Eigentijds bij ons betekent concreet:

- Vitaliseren van gezonde leefstijl, denkend aan brede ontwikkeling, persoonlijke interesses en persoonlijke sterkere en zwakkere kanten;
- Reflecteren op het juiste onderwijsconcept voor de school, wij benutten de nieuwste inzichten en middelen;
- Ontwikkelen van de ICT-kennis en -vaardigheden van al onze kinderen en professionals;
- Professionals hebben kennis van het Nieuwe Curriculum, van Wetenschap en Techniek en van de eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, en weten een en ander toe te passen.

Uitgangspunt bij ons is: de leraar doet er toe!

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2020-2024	Prioriteit
Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen geven hun persoonlijke leerdoelen aan in samenspraak met de professionals	hoog
Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen laten anderen de resultaten van hun leerproces zien (portfolio)	hoog
Speerpunt: Eigenaarschap	Professionals reflecteren op hun eigen leerproces en maken het effect van hun inbreng op de leerresultaten/leerproces van de kinderen zichtbaar	hoog
Speerpunt: Samenwerken	Professionals werken schooloverstijgend samen en delen kennis	hoog
Speerpunt: Samenwerken	Kinderen construeren samen kennis en vaardigheden	hoog



## 17 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Eigenaarschap: Kinderen kunnen eigen doelen stellen en werken met een 'portfolio' dat past bij de school.	hoog
	Samenwerken: Kinderen, ouders en personeel werken op een constructieve manier samen, met als doel het onderwijs voor de kinderen te verbeteren.	hoog
	Eigentijds: Het onderwijs wordt vanuit Kosmisch onderwijs vorm gegeven. Leren is betekenisvol.	hoog
	We werken toe naar een school met 6 groepen, door veel aandacht te besteden aan het profileren van het schoolconcept.	hoog
	We bouwen een school die past bij ons onderwijsconcept.	hoog
Beleidsplan 2020-2024: Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen geven hun persoonlijke leerdoelen aan in samenspraak met de professionals	hoog
	Kinderen laten anderen de resultaten van hun leerproces zien (portfolio)	hoog
	Professionals reflecteren op hun eigen leerproces en maken het effect van hun inbreng op de leerresultaten/leerproces van de kinderen zichtbaar	hoog
Beleidsplan 2020-2024: Speerpunt: Samenwerken	Professionals werken schooloverstijgend samen en delen kennis	hoog
	Kinderen construeren samen kennis en vaardigheden	hoog
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit Fortior (Eigenaarschap leerlingen) De professionals zorgen voor eigenaarschap bij de leerlingen.	laag
	Basiskwaliteit Fortior (Samenwerken leerlingen) De professionals zorgen er voor dat de leerlingen samenwerken.	laag
	Basiskwaliteit Fortior (Eigentijds leerlingen) De professionals zorgen voor eigentijds onderwijs voor de leerlingen.	gemiddeld
	Basiskwaliteit Fortior (Eigenaarschap professionals) De professionals laten in hoge mate eigenaarschap zien.	gemiddeld
	Basiskwaliteit Fortior (Samenwerken professionals) De professionals werken samen en leren zo van en met elkaar.	laag
	Basiskwaliteit Fortior (Eigentijds professionals) De professionals zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in het onderwijs.	gemiddeld
PCA Onderwijskundig beleid	De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan	hoog
	De opbouw van het aanbod is opgenomen in het schoolplan	hoog
	De school verzamelt (vanaf de binnenkomst) systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem	hoog
	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
	De school zoekt naar mogelijke verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	hoog
	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft	hoog
	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben	hoog
	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	hoog
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling	hoog
PCA Organisatiebeleid	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	hoog
PCA Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	hoog
	De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan	hoog
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen behaalde resultaten door leerlingen een rol	hoog
	De school brengt minstens 1 x per jaar verslag uit over haar doelen en de resultaten die ze behaalt	hoog
	Het jaarlijkse verslag is geschreven op een toegankelijke wijze	hoog
	In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school	hoog

## 18 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 03OT02  
**Naam:** Nova Montessori  
**Adres:** Molenstraat 21  
**Postcode:** 5914 XS  
**Plaats:** Venlo

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 19 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 03OT02  
**Naam:** Nova Montessori  
**Adres:** Molenstraat 21  
**Postcode:** 5914 XS  
**Plaats:** Venlo

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_