

Samen leren om het zelf te doen



Schoolplan 2022-2026
Montessori College Aerdenhout (MCA)

1.1 | Doelen en de functie van het schoolplan

Dit schoolplan vormt het beleidsdocument waarin onze school aangeeft welke ambities zij nastreeft voor de komende vier jaar. Onze specifieke doelen worden hierin beschreven waarbij rekening gehouden wordt met de huidige stand van zaken van het onderwijs, personeel en financiën van het MCA. Daarnaast spelen wij zo flexibel mogelijk in op de externe ontwikkelingen waar wij mee te maken hebben of kunnen gaan krijgen.

1.2 | Totstandkoming van dit schoolplan

De gezamenlijke schoolleiding heeft het huidige schoolplan geëvalueerd. Daarbij zijn de volgende vragen gesteld.

- Is de missie en visie nog steeds de actueel?
- Wat is er veranderd sinds het vorige document?
- Wat zijn de relevante ontwikkelingen?
- Wat zijn de plannen van school op onderwijsgebied voor de komende vier jaar?

Naast dat er een opzet voor een nieuw plan is gemaakt, zijn er brede en inhoudelijke gesprekken c.q. overleggen gevoerd. Dit proces werd afgerond op het moment dat het team kennis had genomen van de inhoud en een reactie hierop had kunnen geven. Vervolgens is het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (ouders/leerlingen en personeel van de school) ter instemming.

1.3 | Opbouw schoolplan

In de volgende hoofdstukken vindt u achtereenvolgens het:

- onderwijskundig beleid op onze school met de daarbij behorende ambities;
- HR-beleid op onze school met de daarbij behorende ambities;
- kwaliteitsbeleid;
- financiële beleid van onze school;

1.4 | Vaststelling

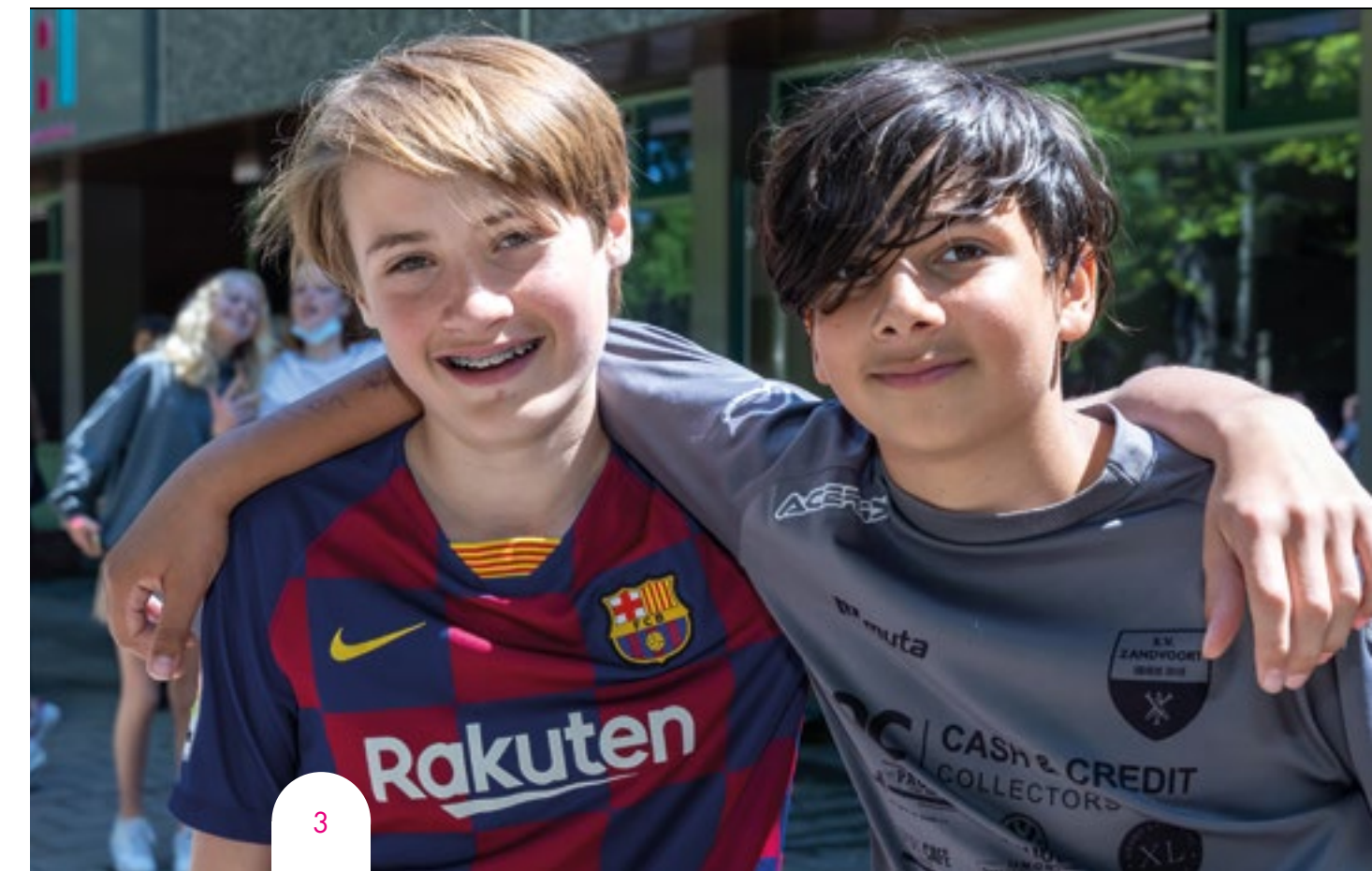
Ons schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaar vastgesteld door het College van Bestuur na instemming van de medezeggenschapsraad.

- De medezeggenschapsraad van de school heeft op 13 december 2021 ingestemd met dit schoolplan.
- Het College van Bestuur heeft op 14 december 2021 dit schoolplan vastgesteld.

Inhoud

Doelen en de functie	3
De school	5
Onderwijsbeleid	9
Kwaliteitszorg	11
Veiligheid	13
Extra ondersteuning en zorg	15
HR-beleid	17
Regels en regelingen huisvesting	19

De geformuleerde ambities van het MCA zijn afgeleid van de strategische koers van de Dunamare Onderwijsgroep. Deze worden jaarlijks vertaald naar jaar-, team- en sectieplannen. Op deze manier wordt het voor zowel personeel, leerlingen als ouders duidelijk wat wij willen bereiken met ons onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Tevens vormt het schoolplan de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd zoals de schoolgids, het scholingsplan en het schoolondersteuningsprofiel.



De leidende principes van Dunamare vormen het vertrekpunt van dit schoolplan. Deze gaan over onderwijs en zijn dienend aan kansengelijkheid in de klas.

Leerlingen en medewerkers worden uitgedaagd en ondersteund om hun talenten optimaal te benutten. We bieden hen kansen, passend bij hun wensen en talenten. Hierbij houden we rekening met de maatschappelijke context en een voortdurend veranderende samenleving.

In een veilige omgeving waar leerlingen en medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen, krijg je de kans om de ander te ontmoeten en te leren begrijpen. Je komt erachter wie je bent, wat je kunt en wilt en leert je hiernaar te gedragen.

Persoonsvorming betekent voor ons dat leerlingen weten wat er in de maatschappij speelt, leren hun moreel kompas te ontwikkelen en verantwoordelijkheid te nemen op individueel en collectief vlak in de samenleving. Ze ontwikkelen vaardigheden die helpen om ambities te verwezenlijken. Elke Dunamare school heeft zichtbaar een doorlopende leerlijn op persoonsvorming en bieden hierop een realistische oefenomgeving.

De school

Het MCA is onderdeel van Dunamare Onderwijsgroep en valt onder het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.



Henk Post (voorzitter)
April van Loenen (lid)

Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem

Postbus 4470, 2003 EL Haarlem

E-mail : info@dunamare.nl

Het MCA is een kleinschalige en sfeervolle school. Ons schoolgebouw staat in een groene en inspirerende omgeving. Wij bieden de ruimte voor eigen identiteit en creativiteit. Onze leerlingen worden positief gestimuleerd om zelfstandig te leren en zich sociaal te ontwikkelen. Gedurende deze weg naar zelfstandigheid worden zij intensief ondersteund door alle medewerkers. Wederzijds respect en vertrouwen spelen hierbij een grote rol. Het voortgezet montessorionderwijs sluit naadloos aan bij de manier van werken op de meeste basisscholen.

Montessori: een moderne manier van onderwijs
Montessorionderwijs is helemaal van deze
maar ook de toekomstige tijd. In een wereld
waarbij het individu steeds centraler komt te
staan is het belangrijk om de maatschappelijke
en onderwijskundige ontwikkelingen op de
voet te volgen. Zowel de montessorididactiek
als de montessoripedagogiek bieden alle
mogelijkheden om eigentijdse vaardigheden aan
te leren. Daar horen zelfstandigheid, burgerschap
en een brede oriëntatie op de maatschappij als
vanzelfsprekend bij.

Brede talentontwikkeling van iedere leerling

Bij de Dunamare Onderwijsgroep staat de brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. Dunamare Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de docenten. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. Deze onderwijsdoelstellingen zijn niet altijd meetbaar, maar in iedere school ten minste merkbaar.

Voor leerlingen is de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verder gaat dan slechts kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden als digitale geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op het eigen leren streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een veranderende maatschappij. Tegelijkertijd geven onze scholen leerlingen de maatschappelijke toerusting om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving. Leerlingen doen maatschappelijke competenties

op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Leerlingen leren over de werking en het belang van de democratische rechtsstaat, de betekenis van kinder- en mensenrechten voor het dagelijks leven en over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit leert onze leerlingen maatschappelijke vraagstukken van deze tijd te begrijpen en hoe zij hierin een actieve rol kunnen spelen.



Tot slot richten de scholen van Dunamare Onderwijsgroep zich op persoonsvorming: wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. Leerlingen ontdekken wie zij zijn en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zichzelf tot anderen verhouden. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaar en ontwikkelen een ondernemende houding. Begrippen als vertrouwen, respect en solidariteit helpen hen met anderen samen te leven.

2.4 | Missie en visie MCA (passend bij de missie en visie van Dunamare Onderwijsgroep)

Het MCA staat voor de begeleiding van leerlingen om binnen vier jaar hun vmbo-t diploma te behalen en werkt daarnaast voortdurend hun brede talentontwikkeling. Dit sluit naadloos aan bij de strategische koers van de Dunamare Onderwijsgroep: brede talentontwikkeling van iedere leerling, met aandacht voor en de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. Bij ons kunnen leerlingen en medewerkers, op basis van respect en vertrouwen, leren en zich ontwikkelen. Als Montessorischool hechten wij veel waarde aan het scheppen van een leeromgeving waarin een onderzoekende en kritische houding gestimuleerd wordt. Leerlingen kunnen hierdoor bewust een bepaald standpunt innemen op basis van kennis en kritische beschouwing. Naast het bijbrengen van kennis en vaardigheden om de schoolcarrière succesvol te kunnen vervolgen, streven wij ernaar om onze leerlingen voor te bereiden op een goed functioneren in het sociale en maatschappelijke leven. Persoonlijke

ontwikkeling op het sociale, emotionele, morele en culturele vlak -wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik- speelt hierbij een belangrijke rol. Een compleet pakket om meer regie te voeren over je eigen leerroute. Al onze medewerkers begeleiden de leerling intensief op de weg naar zelfstandigheid. Wij stimuleren de drang om te leren. We zien onze school als een werkplaats. Werkers (leerlingen), medewerkers (docenten en OOP) en ouders werken nauw samen om deze evenwichtige pedagogische driehoek tot stand te laten komen.

Het MCA biedt initiatiefrijk, betekenisvol en creatief onderwijs aan waarbij we steeds de onderstaande drie doelen in het vizier houden. Deze sluiten volledig aan bij de doelstellingen van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV).

1. Persoonlijkheidsontwikkeling (ontwikkeling van bewustzijn, identiteit, zelfrespect en eigen wil).
2. Het verwerven van bekwaamheid om in het dagelijkse, sociale en maatschappelijk leven en verdere studies te kunnen functioneren.



3. Een persoonlijke, creatieve, onafhankelijke en verantwoordelijke rol leren te vervullen in de samenleving van nu en morgen.

Om deze doelstellingen te bereiken maken we gebruik van de 6 karakteristieken van het voortgezet montessorionderwijs:

1. Hoofd, hart en handen: montessorionderwijs biedt een bredere vorming dan alleen gericht op cognitieve doelen en streeft naar verdieping van leren door de integratie van hoofd, hart en handen. Behalve dat wij dit binnen de afzonderlijke vakken in de praktijk brengen, stimuleren wij dit ook door het aanbieden van diverse expressievakken waarin desgewenst eindexamen kan worden gedaan.
2. Leren kiezen: voorwaarde voor de ontwikkeling van zelfstandigheid is dat leerlingen keuzes leren maken. Binnen de vakken bieden wij bijvoorbeeld de mogelijkheid tot keuze in de verwerking van de stof, keuzewerktijd en stiltewerktijd. Maar ook het aanbod binnen het assortiment van de

‘gezonde kantine’, geven de mogelijkheid tot het kunnen maken van een bewuste keuze.

3. Reflecteren: reflectie op het leren vormt voor leerling en docent de basis om vast te stellen waar de leerling staat in zijn of haar ontwikkeling en hoe daarnaar te handelen. Presentaties van werkstukken, gemaakte toetsen, bestudeerde opdrachten en rapporten worden gebruikt voor deze reflectie. De leerling formuleert mede een reflectie op het verslag (rapport). Docenten reflecteren nadrukkelijk op hun onderwijs door o.a. collegiale consultatie.
4. Sociaal leren: leerlingen zijn in de leeftijdsfase van het voortgezet onderwijs erg gericht op het sociaal functioneren met leeftijdsgenoten. Het van en met elkaar leren is een belangrijke karakteristiek. Op het MCA komt dit tot uiting in groepswork en projecten waarbij ouderejaars jongerejaars workshops aanbieden, samenwerkingsopdrachten en door het zogenaamde Peersupport (leaders en tutors).



5. Samenhang in leerstof: de nota ‘Het montessorionderwijs in de 21e eeuw’ geeft aan dat leerlingen werkelijkheidsgebieden moeten onderzoeken. Daarmee worden de grenzen tussen de traditionele vakken overschreden.
6. Binnen en buiten de school: het aanleren van bekwaamheden en het verwerven van een maatschappelijke rol vindt zowel binnen als buiten de school plaats. Analoot aan de ‘oefening voor het dagelijks leven’ van de Montessori-basisschool, schenken wij aandacht aan oefeningen voor het maatschappelijke leven. Het uitgebreide -door de inspectie als voorbeeld gestelde(!)- LOB-traject, evenals de maatschappelijke stages en de maatschappij-gerelateerde projecten zijn hier een voorbeeld van. Ook laten we leerlingen vaardigheden oefenen binnen de schoolorganisatie, bijvoorbeeld participeren in de organisatie van schoolfeesten, kantinehulp, techniek tijdens Open Podium, bij de promotie van de school en door inspraak tijdens sollicitatieprocedures.



3.1 Onderwijsprogramma

Op MCA houden we ons aan de wettelijke voorschriften zoals verwoord in de Wet op het Voortgezet Onderwijs voor wat betreft de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs. Het gaat hier om de referentieniveaus, de exameneisen, de aangeboden vakken, de kerndoelen en de onderwijstijd. Over de geprogrammeerde onderwijstijd en over de gerealiseerde onderwijstijd wordt verantwoording afgelegd aan de medezeggenschapsraad. De onderwijstijd, de lessentabel en de aangeboden vakken zijn te vinden in onze schoolgids, te downloaden op onze website www.montessori-aerdenhout.nl/downloads.

Ons onderwijs is in 2026 voornamelijk gericht op drie brede doelen:

- Het behalen van het diploma dat passend is bij de individuele leerling.
- Het ontwikkelen van vaardigheden die passend zijn bij de Montessorikarakteristieken met de focus gericht op:
 - Reflectie
 - Het leven binnen en buiten de school
 - Het leren kiezen als voorwaarde voor ontwikkeling naar zelfstandigheid
- Wat vraagt de (toekomstige) maatschappij van onze leerlingen.

Daarnaast vinden wij het belangrijk dat onze leerlingen zich volledig ontwikkelen als burger in de maatschappij: het volledige menszijn. Deze doelstellingen passen bij de drie doelen van Biesta die Dunamare Onderwijsgroep na wil streven, namelijk:

- Kwalificeren
- Socialiseren
- Persoonsvorming

Flexibiliteit op tempo en inhoud maakt dat ons aanbod zo goed mogelijk aansluit bij de leerbehoefte van onze leerlingen. Het onderwijsprogramma is in haar haarvaten gericht op ontwikkeling en niet op afrekenen. Onder andere door middel van formatief handelen en gestandaardiseerde toetsen volgen we de ontwikkeling van de leerlingen en kunnen we bijsturen. We houden resultaatbesprekingen aan het eind van iedere periode waarin we de voortgang monitoren. Deze resultaten en voortgang bespreken we met ouders en leerlingen door middel van mentorgesprekken en ouder-

gesprekken. De resultaten van toetsen en (school)examens worden door de vakgroepen geanalyseerd. Ook vinden er verticale clusterbesprekingen plaats. Iedere dag op het MCA is een plezierige dag voor alle leerlingen en medewerkers waarbij wij elkaar stimuleren en motiveren om het telkens een beetje beter te doen. Het is voor iedereen duidelijk zichtbaar dat het MCA in de wereld staat en de wereld in het MCA. Onze leerlingen en medewerkers zijn een voorbeeld voor de omgeving.

Reflectie

Onze doorlopende leerlijnen hebben vorm gekregen doordat onze docenten lesgeven aan leerjaar een tot en met vier. Hiermee hebben en houden we zicht op alle leerjaren en niveaus. Onze mentoren hebben goed zicht op het welbevinden van onze leerlingen. Het contact met de mentor wordt door de ouders en leerlingen als zeer positief ervaren. Het MCA voldoet aan de onderwijstijd. Naast een dekkend en breed onderwijsaanbod bieden wij creatieve vakken, keuzewerktijd en stiltewerktijd aan. Binnen dit aanbod voeren wij minimaal vier vakoverstijgende projecten per schooljaar uit. Om achterstanden op te sporen, nemen docenten diagnostische toetsen af en worden ook extern genormeerde toetsen gebruikt.

Ambitie

In 2026 heeft onze school het oordeel ‘goed’ van de inspectie behaald als ultieme kers op de taart voor onze fijne, uitdagende school. Formatief evalueren is de norm op onze school. Het MCA heeft een begin gemaakt met taalbeleid in alle vakken. Dit wordt nog verder uitgewerkt. Het is wenselijk dat de keuzewerktijd-uren een meer vastgestelde invulling krijgen aan de hand van thema’s of vakken. Wij zouden graag nog meer keuzes willen bieden dan de huidige, bijvoorbeeld om een vakkenpakket te kunnen versnellen of vertragen en/of het differentiëren van de diverse werkvormen. Binnen het onderwijsprogramma is er ruimte voor gastlessen waarbij de praktijk de school binnenkomt maar waarbij de leerlingen ook naar de praktijk gaan (de school uit). We gaan onderzoeken hoe we mooi kunnen aansluiten bij de nieuwe leerweg. Om de burgerschapsvorming te versterken hebben wij een beleidsdocument opgesteld. Zo komt het onderwerp burgerschap op diverse momenten binnen en buiten de les aan de orde. Dit wordt aangevuld met diverse activiteiten binnen en buiten de school. Alhoewel niet meer verplicht hebben we de maatschappelijke stage behouden en versterkt.

- In 2026 is het voor leerlingen mogelijk om binnen bepaalde kaders een eigen route te kiezen om het diploma te behalen.
- In 2026 geven wij invulling aan de nieuwe leerweg met als uitgangspunt de Montessorivisie op onderwijs.
- In 2026 hebben wij de kleinschaligheid van de school behouden.
- In 2026 hebben we beleid op ICT-leermiddelen, zodat deze beter ingezet kunnen worden.

3.2 | Het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Onze Montessorivisie geldt voor alle leerlingen en medewerkers. Deze visie is terug te vinden in paragraaf 2.4 van dit schoolplan. Verwachtingen van onze docenten met betrekking tot het pedagogisch-didactisch vlak staan beschreven in het boekje van de Nederlandse Montessori Vereniging. Dit document is op onze school beschikbaar. Op het MCA kunnen leerlingen en medewerkers écht zichzelf zijn. Zij komen graag naar school c.q. naar hun werk. Deze leer- en werksfeer willen vooral zo behouden. Het pedagogisch klimaat wordt door de medewerkers benut om de leerlingen tot reflectie te brengen om vooruit te komen. We nemen het initiatief waarbij kennis gemaakt wordt met andere culturen en mensen waarmee onze leerlingen in onze (school) omgeving minder vaak in aanraking komen. Het in contact komen en kennismaken van de samenleving in al haar diversiteit zien wij als een enorme verrijking van het menszijn. De lessen op het MCA zijn gebaseerd op leerdoelen en methoden waarbij de keuzes van leerlingen richting geven aan het programma en inhoud.



Reflectie

Ons onderwijsprogramma is ingericht om leerlingen op te leiden tot kritische (wereld)burgers die tot zelfreflectie en weloverwogen keuzes in staat zijn. Dit zijn ook keuzes met betrekking tot het onderwijsprogramma, tijdens of buiten de les. De Montessorikarakteristieken vormen het uitgangspunt voor zowel de onderbouw als bovenbouw. Deze versterken het pedagogisch klimaat voor iedereen binnen het MCA. Binnen de Montessoricultuur is feedback geven en ontvangen tussen personeelsleden of tussen leerlingen en personeelsleden heel belangrijk.

Ambitie

Feedback wordt zowel actief gevraagd als actief gegeven en ontvangen. Het MCA vindt het erg belangrijk dat de leerlingen hun blikveld verbreden, kijken wat er allemaal nog meer in de maatschappij speelt, letterlijk de grenzen voorbij. Maar ook dat wij wat actiever participeren met betrekking tot het begrip diversiteit binnen de school en daarbuiten.

- In 2026 is de ontwikkeling van onze leerlingen in Montessorivaardigheden via de Rubrics inzichtelijk en vastgelegd
- In 2026 is formatief evalueren de norm en vastgelegd in het toetsbeleidsplan van de school.
- In 2026 worden experts gevraagd om in de school gastlessen te geven of extra ondersteuning te bieden (op afroep).
- In 2026 is binnen de studiewijzer keuze aangebracht in de wijze om te komen tot de leerdoelen en zijn verbreding en verrijking mogelijk

4

Kwaliteitszorg



De ambitie van Dunamare Onderwijsgroep om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds snel aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijken op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben.

Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van Dunamare Onderwijsgroep gewerkt volgens de volgende principes:

- Balans tussen regie en ruimte
- Feedup, feedback en feedforward
- De professionele dialoog
- Doelgericht en planmatig werken
- Context-specifiek handelen

MCA en kwaliteitszorg

Kracht behouden en verbeteren waar nodig vormen de basis van kwaliteitszorg op het MCA. De doelstellingen m.b.t. de kwaliteitszorg uit het schoolplan of jaarplan zouden op kortcyclische manier geëvalueerd moeten worden. Dat was bij het MCA niet zo. Daarom is aan het begin van dit schooljaar een start gemaakt met de PDCA-cyclus. We ronden dadelijk een complete cyclus af. Op het MCA worden zo afspraken geborgd en er wordt gewerkt met continue ontwikkelplannen op basis van een PDCA-cyclus. Hierbij zijn taakverantwoordelijken in eerste instantie de motor van de ontwikkeling en de evaluatie. De schoolleiding monitort deze ontwikkeling en evaluatie en stuurt waar nodig bij. We hebben een medewerker kwaliteitszorg aangesteld die een aanjagende rol moet vervullen en ervoor zorgdraagt dat de vakgroepvoorzitters, onder andere dit, in hun eigen cyclus mee gaan nemen. Iedere medewerker moet zich bewust zijn van zijn/haar rol in de ontwikkeling van de school en haar leerlingen. De medewerker kwaliteitszorg hanteert een kwaliteitsagenda en informeert de schoolleiding wanneer wij buiten de agenda lijken te raken. We zorgen hiermee dat zaken die we goed vinden ook voor de toekomst geborgd blijven. Dat, bijvoorbeeld, goed uitgezette plannen of leuke activiteiten op een gegeven moment niet verdwijnen als de initiator ook verdwenen is.

Reflectie

De onderwijsresultaten van het MCA zijn overal boven de norm. Het verschil tussen school-examen en centraal examen is nagenoeg nihil. Jaarlijks wordt een leerling-, medewerker- en oudertevredenheidsonderzoek uitgevoerd, ook deze scores ruim boven de norm. Na analyse worden de resultaten in een verbeterplan verwerkt. Het MCA-diploma is veel meer dan alleen een beoordeling op vakkennis. Het leren van toekomstgerichte vaardigheden, talentontwikkeling en verdieping zijn verweven met de Montessori-filosofie. Samen met een brede kijk op de wereld en welk plekje neem jij in in onze samenleving.

Ambitie

Het vastleggen van de afspraken die we met elkaar maken en het handelen volgens het plan is een van de grootste uitdagingen voor het MCA, maar we willen zeker niet te bureaucratisch worden. We willen ook graag de verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen. Waardoor medewerkers veel beter kunnen laten zien waar hun kwaliteiten en/of talenten liggen. We zien nu al dat collega's vaker opstaan, taken uitvoeren, samenwerken en zaken aanpakken. Ambitieuze zijn heeft zeker niet alleen met resultaten te maken maar ook met de drang hoe we continu blijven verbeteren en/of zichtbaarder maken hoe we zaken aan (willen) pakken. Waarbij verbetering ook leuker, meer keuze, meer verdieping of meer verrijking kan zijn. Een mooi voorbeeld is het keuzewerktijdur schaken wat we onlangs hebben ingesteld. We moeten breder durven kijken dan de bestaande vakken die we aanbieden.

- In 2026 wordt de leerlingenraad nog nadrukkelijker betrokken bij de beleidsontwikkeling en belangrijke beslissingen van de school.
- In 2026 wordt er, in tijden van crisis (bv. COVID-19), een crisisteam aangesteld waarin ook leerlingen participeren.
- In 2026 worden kennis en inspiratie actief met elkaar gedeeld.
- In 2026 analyseren de vakgroepen de voortgang en resultaten en stellen verbeterplannen op m.b.t. het vak, de leerling en de professional.

**MCA-ambities op het gebied van veiligheid**

(Sociale) veiligheid is de pijler van ons onderwijs. Het MCA is een veilige en fijne school voor zowel leerlingen als medewerkers. Ieder schooljaar wordt er een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen en medewerkers. Op deze wijze meten we of het gevoel voor veiligheid nog steeds hetzelfde ervaren wordt of zelfs verder verbeterd. Aan de hand van de uitslag van de tevredenheidsonderzoeken stelt de schoolleiding, in samenwerking met medewerkers, leerlingen en waar van toepassing ouders, verbeterplannen op. Protocollen voor veiligheids- en anti-pestbeleid zijn aanwezig op school en worden jaarlijks geactualiseerd. Medewerkers worden hierover actief en regelmatig geïnformeerd.

Reflectie

Iedereen gaat op een fijne manier met elkaar om. Iedereen kan zichzelf zijn, ongeacht wat dan ook en waar het schuurt gaan we met elkaar in gesprek. Wij hebben met elkaar de basis gelegd binnen welke kaders we fijn met elkaar omgaan. Wij werken vanuit een sociaal contract en hebben vertrouwenspersonen.

- Iedere leerling voelt zich veilig op en rond de school.
- Iedereen die in de school rondloopt, leert of werkt kan zichzelf zijn; geen uitzonderingen.
- De school biedt een gezonde schoolkantine.
- BHV'ers worden blijvend geschoold.

**Ambitie**

Voor de sfeer behouden op school zoals deze is. Normaal met elkaar blijven omgaan en elkaar durven aanspreken op zijn of haar verantwoordelijkheden.

**MCA en extra ondersteuning en zorg**

Het MCA staat bekend als een fijne, goede en ondersteunende school. Leerlingen die bijvoorbeeld dyslexie of een andere diagnose hebben, kiezen graag voor onze school. Het MCA is kleinschalig, iedereen kent elkaar en ons ondersteuningsteam is professioneel opgeleid. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen op het MCA gedegen extra ondersteuning. Onze peers zijn goed zichtbaar en worden nadrukkelijk ingezet. In het schoolondersteuningsprofiel staat ons ondersteuningsaanbod uitgebreider beschreven.

Reflectie

De werkzaamheden en mogelijkheden van het ondersteuningsteam zijn in het nieuwe zorgplan beschreven. We merkten dat dit team overliep met casussen. Een moeilijk gesprek (met ouders) werd doorgaans gevoerd met de ondersteuningscoördinator wel of niet in combinatie met de trajectbegeleider en/of mentor. In eerst instantie wil het MCA dat de ondersteuning in de klas of bij de mentor gebeurt. Hierdoor verschuift de focus van het ondersteuningsteam. We bieden preventieve trainingen en één op één begeleiding aan. Zo maken wij gebruik van KiKiD, een preventieve training als het gaat om alcohol en drugs. Om de weerbaarheid van onze leerlingen te vergroten wordt judo ingezet. Door ons grote hart voor alle leerlingen zijn wij zeer voorzichtig in het niet-opnemen van leerlingen. Op dit moment maken wij in ons ondersteuningsprofiel nog te weinig zichtbaar waar onze expertise ligt met betrekking tot de extra ondersteuningsbehoefte van leerlingen.

Ambitie

Wij willen de mogelijkheid creëren dat extra ondersteuning steeds meer vanuit de klas geboden kan worden. Hierbij staat inclusiviteit voorop. Om hiervoor de nodige kennis en kunde in huis te halen, worden collega's met een scholingsbehoefte bijgeschoold. Daarnaast is procesmatig werken in de school belangrijk. Het ondersteuningsteam heeft hierbij een duidelijk coördinerende rol. Als antwoord op de vraag wat wij doen met taalachterstanden en/of een andere voertaal, wordt de komende vier schooljaren een taalbeleidsplan geschreven en geïmplementeerd.

- Iedere aangenomen leerling op het MCA wordt begeleid naar het behalen van een diploma. (Extra) ondersteuning is gericht op het succesvol doorlopen van de schooltijd op het MCA.
- Experts wordt gevraagd om in de school gastlessen te geven of extra ondersteuning te bieden, op afroep.
- De eerste en tweedelijns ondersteuning wordt geboden in de les (door de docent), buiten de les (door de mentor). Het ondersteuningsteam biedt handvatten aan docenten en medewerkers.
- Het ondersteuningsteam coördineert extra ondersteuning.



Het HR-beleid van Dunamare Onderwijsgroep m.b.t. goed werkgeverschap

Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde Dunamare Onderwijsgroep in Koersplan 2015-2020 twee pijlers: goed werkgeverschap en goed bestuur. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van de brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben.



Behalve een focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijk en onderscheidend werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en -minstens zo belangrijk- blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'de basis op orde', drie invalshoeken (zie: Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep, 2016-2020): professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

- Onder professionaliteit verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevologenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.
- Daarnaast geloven wij in een type leiderschap dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van de betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.
- En, last but not least, dit alles vraagt om een stimulerende werk- en leeromgeving die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze het vertrouwen voelen om te experimenteren.

MCA en HR-beleid

Het HR-beleid van de school sluit aan bij de benodigde ontwikkeling van de school en de individuele medewerkers. Met medewerkers wordt tijdens de gesprekkencyclus (het goede gesprek), dat ten minste twee keer per schooljaar plaatsvindt, getoetst welke ontwikkeling er nodig en wenselijk is. Indien van toepassing wordt hierop passende scholing geboden via de Dunamare Academie of anderszinds. Wij streven naar een evenredige man/vrouw verdeling binnen het personeelsbestand en binnen de schoolleiding. Met betrekking tot het werven van nieuw personeel geldt dat wij staan voor diversiteit in alle geledingen van de school. Wij willen kwalitatief goede medewerkers met, bij grote voorkeur, een onderwijsbevoegdheid. Sollicitanten worden bevraagd op hun affiniteit met de montessorikarakteristieken. Leerlingen participeren actief in het aannameproces van nieuwe medewerkers. De nieuwe collega's worden, door de vakgroep en de school, goed begeleid en wegwijs gemaakt in het montessorionderwijs. Daarnaast volgen zij een montessorischoling via de NMV (Nederlandse Montessori Vereniging).

Reflectie

Wij werken op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid (geven en nemen). De afgelopen twee jaar heeft het MCA een hele ontwikkeling meegemaakt m.b.t. HR-beleid. Voordien was het niet duidelijk welke taken er binnen de school waren. Ook de facilitering en hoe deze werd toegekend was onduidelijk. We hebben de medewerkers gevraagd waar hun kwaliteiten en interesses lagen. We hebben inzichtelijk gemaakt hoeveel uren voor een taak staan. Op basis van deze criteria zijn de taken toen, naar tevredenheid, verdeeld. De taken dragen bij aan de talentontwikkeling van iedere collega. Dit komt ten minste twee keer per schooljaar ter sprake tijdens een gesprek conform de geldende gesprekkencyclus.

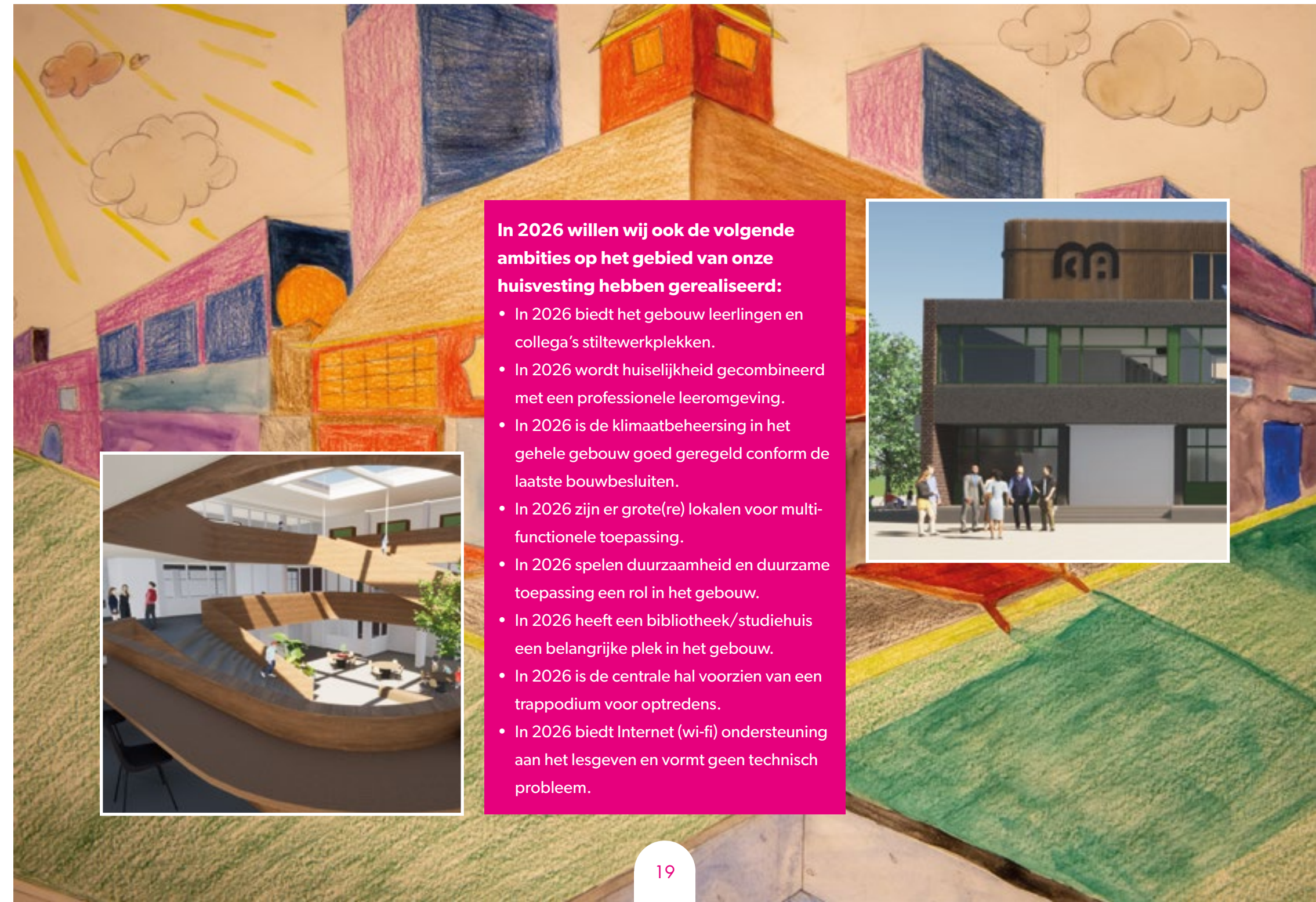
**Ambitie**

Mensen pakken zelf de taken binnen de school op. Ze mogen zelf ervaren wat wel of niet bij hen past. Wellicht bezitten ze al vaardigheden of willen ze deze ontwikkelen. Op deze wijze groeien collega's niet alleen op docentschap maar op een veel breder vlak. Een beleidsplan op het gebied van talentontwikkeling van collega's bij het MCA zou wenselijk zijn. Onze school is in 2026 een opleidingsschool van H2O en zorgt daarmee voor opleidingsplekken voor studenten aan de lerarenopleidingen. Op deze manier worden de leerlingen en medewerkers telkens voorzien van de meest actuele input op het gebied van didactiek en pedagogiek. Doordat het MCA een opleidingsschool is, dragen wij bij aan het terugdringen van het personeelstekort in de omgeving en leiden wij het talent van de toekomst mee op.

- In 2026 wordt bij vacatures op het MCA het schoolplan gedeeld in de vacaturetekst. Van sollicitanten wordt verwacht dat zij aan kunnen haken bij het schoolplan.
- In 2026 is er een leerlingvertegenwoordiging aanwezig bij sollicitatiegesprekken voor nieuwe personeelsleden op het MCA.
- In 2026 werkt iedere medewerker aan zijn/haar ontwikkeling (o.a. door middel van scholing) en wordt hierbij ondersteund door de schoolleiding.
- In 2026: Teamvorming of – overleg: overlegstructuren zijn teambreed opgezet.

Het MCA is een financieel gezonde school en dat willen wij houden. Investerings zijn gericht op een zo uitdagend, inspirerend en fijn mogelijke leer/werkomgeving voor onze leerlingen en medewerkers. Er wordt continu geïnvesteerd in leermiddelen, het gebouw en de ontwikkeling van (individuele) medewerkers.

Om buitencurriculaire activiteiten uit te kunnen voeren vragen wij, als dit nodig is, de ouders om een vrijwillige bijdrage. Het uitgangspunt voor het MCA is wel dat alle leerlingen deel kunnen nemen, ongeacht de (financiële) situatie van de individuele leerling.


In 2026 willen wij ook de volgende ambities op het gebied van onze huisvesting hebben gerealiseerd:

- In 2026 biedt het gebouw leerlingen en collega's stiltewerkplekken.
- In 2026 wordt huiselijkheid gecombineerd met een professionele leeromgeving.
- In 2026 is de klimaatbeheersing in het gehele gebouw goed geregeld conform de laatste bouwbesluiten.
- In 2026 zijn er grote(re) lokalen voor multifunctionele toepassing.
- In 2026 spelen duurzaamheid en duurzame toepassing een rol in het gebouw.
- In 2026 heeft een bibliotheek/studiehuis een belangrijke plek in het gebouw.
- In 2026 is de centrale hal voorzien van een trappodium voor optredens.
- In 2026 biedt Internet (wi-fi) ondersteuning aan het lesgeven en vormt geen technisch probleem.



MCAmbities

2022 - samenvatting - 2026

(Les)doelen vormen het **uitgangspunt** voor het leren, waarbij **lesmethodes** een **ondersteunend** middel zijn.



Het **pedagogisch klimaat** is verder versterkt met de **Montessorikarakteristieken** als **gelijke basis** voor iedereen binnen het MCA.



Iedere leerling op het MCA heeft de mogelijkheid om **weloverwogen keuzes** te maken tijdens lessen, buiten de les en over het onderwijsprogramma.



Leerling-, medewerker- en ouder-**tevredenheid** wordt schooljaarlijks gemeten, geanalyseerd en er wordt een **verbeterplan** opgesteld.



Montessori College Aardenhout

Kracht behouden en verbeteren waar nodig vormen de **basis** van **kwaliteitszorg** op het MCA waarbij **kennis** en **inspiratie** actief met elkaar **gedeeld** worden.

Mavo (vmbo-tl) en havo-kansklas
Boekenroodeweg 5
2111 HJ Aardenhout
T 023 - 5246 246
E info@montessori-aardenhout.nl
www.montessori-aardenhout.nl

Huiselijkheid in combinatie met een **professionele leeromgeving** waarbij stiltewerkplekken voor leerlingen en collega's worden geboden.



Duurzaamheid en **duurzame toepassingen** spelen een belangrijke rol in het gebouw met **grotere, multifunctionele lokalen** inclusief goede **klimaat-beheersing** conform de laatste bouwbesluiten.



Formatief evalueren is de norm binnen het MCA

