



Schoolplan

2022 - 2026

**Arnhemse
Montessori
School**

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
VOORWOORD.....	4
INLEIDING.....	5
<i>Doel en functie van het schoolplan</i>	<i>5</i>
<i>Samenhang met de schoolgids en andere documenten</i>	<i>5</i>
<i>Hoe is het schoolplan 2022 – 2026 tot stand gekomen?.....</i>	<i>5</i>
HOOFDSTUK 1: WAAR STAAT ONZE SCHOOL VOOR?	6
1.1 <i>AMS als onderdeel van stichting Flores.....</i>	<i>6</i>
1.2 <i>Missie en visie van de AMS</i>	<i>8</i>
1.3 <i>Onze missie en visie in de dagelijkse praktijk van onze school.....</i>	<i>9</i>
HOOFDSTUK 2: WAAR STAAN WE NU ALS SCHOOL?	12
2.1 <i>Algemeen kenmerken Arnhemse Montessorischool</i>	<i>12</i>
2.2 <i>Montessori onderwijs: omgaan met diversiteit en verschillen.....</i>	<i>13</i>
2.3 <i>Pedagogisch klimaat</i>	<i>13</i>
2.4 <i>Inhoud en doelen van het onderwijs en methoden</i>	<i>14</i>
2.5 <i>Het lesgeven: pedagogisch-didactisch handelen, didactiek en leeromgeving</i>	<i>15</i>
2.6 <i>Leerlingenzorg en de zorgstructuur rondom onze school.....</i>	<i>15</i>
HOOFDSTUK 3: WAAR KOMEN WE VANDAAN?	17
HOOFDSTUK 4: WAT KOMT ER OP ONS AF?.....	20
4.1 <i>Welke ontwikkelingen zien we?</i>	<i>20</i>
4.2 <i>Wat zijn de kansen en wat de uitdagingen?</i>	<i>21</i>
HOOFDSTUK 5: WAT IS ONS BELEID DE KOMENDE PLANPERIODE?	22
5.1 <i>Waar zijn we goed in en wat kan beter: de vier speerpunten ter verbetering.....</i>	<i>22</i>
5.2 <i>Mens en organisatie (personeelsbeleid)</i>	<i>25</i>
5.3 <i>Financieel beheer.....</i>	<i>27</i>
5.4 <i>Interne geldstromen</i>	<i>28</i>

5.5	<i>Externe geldstromen</i>	31
5.6	<i>Totale inkomsten</i>	31
HOOFSTUK 6: KWALITEITSZORG EN AMBITIE.....		32
6.1	<i>Data verzamelen</i>	32
6.2	<i>Centrale Eindtoets (CET)</i>	32
6.3	<i>Het jonge kind (groep 1 en 2)</i>	32
6.4	<i>Tevredenheidspeilingen</i>	33
6.5	<i>Data duiden, doelen formuleren en doen.....</i>	34
6.6	<i>MARAP.....</i>	35
6.7	<i>Evaluatie</i>	36
6.8	<i>Kwaliteitscultuur</i>	36

VOORWOORD

Dit is het Schoolplan van de Arnhemse Montessorischool, voor de schoolplanperiode 2022-2026. Dit plan is tot stand gekomen in samenspraak met het schoolteam. We beschrijven in dit plan wat we met ons onderwijs willen bereiken, hoe we ons onderwijs inrichten en hoe we dat organiseren. Dit schoolplan beschrijft daarnaast hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken, hoe we ons team in z'n geheel en als personeel gaan ontwikkelen en welke verbeteringen we aanbrengen.

Ons beleid voor 2022-2026 rust op vier pijlers:

1. Sterk en modern montessorionderwijs:

Als school zetten we in de nieuwe beleidsperiode in op de reeds ingezette koers van het versterken van onze Montessori identiteit. Door ons onderwijs goed te organiseren en uitdagend en passend uit te voeren, creëren we een omgeving waarin leerlingen en leerkrachten gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen.

2. Recht doen aan ontwikkelingsbehoeften van kinderen:

Als school benutten we alle talenten van kinderen in een schoolomgeving die kinderen uitdaagt en stimuleert tot leren en spelen. Wij geven daarbij ook richting aan ontwikkelingen als passend onderwijs. Om de ontwikkeling goed te monitoren, voeren leerkrachten observaties uit waarvan de bevindingen terug te vinden zijn in de administratie, deze bestaat uit de methodegebonden toetsen, de CITO toetsen (conform de Arnhemse toetskalender), SCOL, BOSOS en de CED leerlijn voor "leren leren". Aan het eind van iedere bouwperiode vindt er een warme overdracht plaats tussen de collega's die schriftelijk wordt vastgelegd.

3. De leerkracht staat centraal in de uitvoering van het onderwijs.

Zij worden in staat gesteld zichzelf te blijven ontwikkelen en als team te groeien in een professionele cultuur. Wij vinden het van belang dat iedere leerkracht in het bezit is van het Montessori diploma of bereid is deze te behalen. Iedere leerkracht is onderdeel van zijn/ haar bouwteam. Binnen dit team wordt gewerkt aan professionalisering. Daarnaast is er geregeld overleg tussen de verschillende bouwen.

4. Optimaal benutten van ouderbetrokkenheid bij onze school.

Binnen onze school zijn ouders actief betrokken. Dit zien we terug in de MR. Daarnaast participeren veel ouders in commissies en ondersteunende activiteiten. We willen ouders betrekken door het bewustmaken van de basisprincipes van ons Montessorionderwijs en de betekenis ervan voor hun kinderen.

Namens het team van de Arnhemse Montessorischool
Atty van Enk

INLEIDING

Doel en functie van het schoolplan

Dit schoolplan maakt inzichtelijk waar de school nu staat en waar we de komende vier jaar naar toe willen en op welke wijze. In tweede instantie dient het schoolplan om verantwoording af te leggen aan de ouders (MR), het bevoegd gezag en aan de inspectie van het onderwijs. In dit schoolplan geven we inzicht in de identiteit van de school, het onderwijskundige beleid, het personeelsbeleid, het financieel beleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. We beschrijven onze eigen specifieke beleidskeuzes. Deze zijn echter ingebed in het kader van Stichting Flores, waar de AMS deel van uit maakt.

Samenhang met de schoolgids en andere documenten

De schoolgids staat ieder jaar op de website van de school. De schoolgids informeert o.a. over de identiteit van de school en het Montessorionderwijs. Daarnaast bevat de gids informatie over de manier waarop de school de zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vormgeeft.

Hoe is het schoolplan 2022 – 2026 tot stand gekomen?

Dit schoolplan is tot stand gekomen vanuit de evaluaties van de schoolplanperiode 2015-2019 en evaluaties vanuit het schoolteam en de MR.

HOOFDSTUK 1: WAAR STAAT ONZE SCHOOL VOOR?

1.1 AMS als onderdeel van stichting Flores

Ons bestuur

Onze school maakt deel van stichting Flores. De scholen van Flores bieden passend onderwijs voor kinderen in Arnhem en Renkum. Op 41 locaties doen 34 scholen, 32 directeuren, 800 leerkrachten, 2 bestuurders, 1 shared services center samen hun best voor ieder van de meer dan 9000 kinderen.

Missie Flores

Flores wil haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de maatschappij. Onze huidige maatschappij verandert steeds sneller en kennis wordt steeds belangrijker. Leerlingen moeten daarom weet hebben van onderwerpen als gezondheid, burgerschap en sociale veiligheid. Dit vraagt om toekomstgericht onderwijs. Onderwijs waar het aanleren van de basiskennis en – vaardigheden als taal- en rekenvaardigheid essentieel zijn, maar ook digitale, maatschappelijke en sociale vaardigheden steeds belangrijker worden. Toekomstgericht onderwijs kenmerkt zich doordat het prikkelt en nieuwsgierig maakt, het leerlingen leert om te gaan met vrijheid én verantwoordelijkheid, het leerlingen leert zich blijvend te ontwikkelen en doordat het onderwijs relevant is en maatwerk biedt.

Visie

Flores beschrijft haar visie uitgebreid in het strategisch beleidsplan. Hieronder wordt de visie van de stichting verkort weergegeven. Alle basisscholen van Flores onderschrijven deze visie.

Visie op leren

Ieder kind kan alles leren. Wij gaan uit van de mindset: doelgericht inspanning en attitude bepalen het leren, waarbij succeservaringen motiveren en zelfvertrouwen geven. Basiskennis en – vaardigheden (cognitie) zijn nodig om complexere vaardigheden te ontwikkelen, zoals kritisch denken en problemen oplossen.

Visie op leren organiseren

Het leren organiseren doen we door het geven van effectieve instructie. Mindset en attitude van de leerkracht maakt het verschil: duidelijke leerdoelen, creëren van succeservaringen, directe procesgerichte feedback bieden en reflectie op eigen handelen hierin. We gaan uit van ons motto “samen voor ieder kind”. We differentiëren in principe niet in basisaanbod, wel in ondersteuning: aanwijzingen, aanpak en verwerking/ ervaring opdoen. De ondersteuning past bij de onderwijsbehoeften van kinderen.

Visie op professionaliseren

We leren continu van en met elkaar, waarbij feedback voorwaarde is. Voor feedback heb je de andere professionals nodig. Medewerkers bij Flores werken samen, zijn het eens over de visie op leren en geven samen vorm aan visie op leren organiseren. Ze doen dit op een professionele wijze, door feedback te kunnen ontvangen en te durven geven, om zo te leren van en met elkaar.

Medewerkers leren, zoals beschreven in de visie op leren, voelen zich eigenaar en vragen waar nodig ondersteuning. Medewerkers realiseren zich dat zij van nature gericht zijn op zelfbescherming en kunnen daarmee omgaan en ernaar handelen.

Visie op veranderen

We verbeteren continu, dit doen we samen, waarbij feedback voorwaarde is. Uit het meta-onderzoek van John Hattie blijkt dat, op schoolniveau, de meest invloedrijke interventie voor de verbetering/verandering van het onderwijs het organiseren van continue professionele ontwikkeling van leerkrachten is. Binnen stichting Flores willen we daarom investeren in professionalisering en er focus in aanbrengen. De maatschappij verandert continu en om professioneel te blijven stellen onze medewerkers zich open voor maatschappelijke veranderingen en relevante nieuwe wetenschappelijke inzichten. Onze medewerkers willen en kunnen zich continu verbeteren door te leren van en met elkaar, dat ertoe leidt dat zij het onderwijs voor leerlingen steeds verbeteren met als doel dat leerlingen tot “leergroei” komen.

Professionalisering binnen Flores gaat veel verder dan het doen van een jaarlijkse teamtraining of het leren van een nieuwe methode. Het draait om een houding waarbij we continue evalueren of wat we doen, zinvol is en bijdraagt aan de verhoging van leerresultaten en ontwikkeling in brede zin. We voelen ons verantwoordelijk voor de resultaten van de kinderen. Deze houding maakt dat we nieuwsgierig zijn, om feedback te vragen en de kennis die we zelf hebben, delen met collega's.

Ambities

Flores streeft ernaar om het beste uit haar leerlingen te halen. Dat betekent ook dat er ambities zijn ten aanzien van de resultaten van onze leerlingen. Flores streeft ernaar dat alle leerlingen het fundamenteel niveau behalen, voor taal en rekenen. Flores streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode minimaal 98% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.

Voor de AMS geldt dat onze populatie veel meer dan dit aankan. Daarom formuleert de AMS schoolambities voor taal en voor rekenen die passen bij de kenmerken van de schoolpopulatie, waarbij een bepaald percentage leerlingen het 2F voor taal en het 1S voor rekenen moet kunnen behalen. Daarnaast stellen scholen extra ambities op passend bij hun populatie en curriculum.

Nederlandse Montessori Vereniging

De AMS is lid van de NMV. Eenmaal per 4 jaar vindt een visitatie plaats. In 2021 heeft onze school de laatste visitatie gehad. We hebben onze Montessori erkenning behouden.

1.2 Missie en visie van de AMS

Missie “Help mij het zelf te doen “

Onze missie is het bieden van hoog, kwalitatief goed montessori onderwijs waarbij we onze kinderen begeleiden tot zelfstandige kinderen, die hun persoonlijkheid en kennis optimaal hebben ontwikkeld en zodoende goed toegerust zijn voor een volgende fase in hun leven.

Visie

Visie op opvoeding

Het Montessori onderwijs staat voor een opvoeding die kinderen waardering bijbrengt voor de natuur en alles wat door de menselijke samenwerking tot stand is gekomen. Tevens ontwikkelt die de bereidheid van kinderen om in het belang van de gemeenschap te werken.

Visie op leren en onderwijs

Het Montessori onderwijs leidt kinderen in wetmatige, structurele en ontwikkeling samenhang der gebeurtenissen, zowel ruimtelijk, historisch als toekomstig. Ons Montessori onderwijs gaat uit van de grootst mogelijke gehelen. Doelstelling daarbij is dat het kind verbanden leert zien en het kind zijn of haar taak en plaats in de wereld leert ontdekken en er zich naar leert gedragen.

Montessori onderwijs stemt af op de persoon. In ons Montessori onderwijs komt het individuele karakter duidelijk naar voren doordat het respect heeft voor en uitgaat van de eigenheid van ieder individu, van de persoon, van de mens die het kind/jongere is. We sluiten hiermee aan bij de visie van Flores waarbij ieder kind (alles) kan leren. In ons onderwijs gebruiken wij verschillende werkvormen om kinderen uit te dagen zich te ontwikkelen.

Visie op organiseren

Wij hebben ons onderwijs ingericht volgens het concept van Maria Montessori. De periode van groei is maatstaf voor de indeling van de heterogene groepen. Wij hebben binnen onze school 3 bouwen: onderbouw (kinderen van 4-6 jaar), middenbouw (kinderen van 6-9 jaar) en de bovenbouw (kinderen van 9-12 jaar)

Visie op ontwikkeling

Montessori onderwijs houdt rekening met de gevoelige perioden van kinderen. De gevoelige periode stelt het kind in staat om nieuw gedrag te verwerven en wel zo dat het eigene van het kind

wordt gevormd. Het perspectief nemen naar de ander, het vormen van de eigen mening van goed en kwaad, het jezelf durven zijn binnen een gemeenschap.

Visie op verantwoordelijkheid

Montessori onderwijs heeft vredesopvoeding als doel, hiermee geven we vorm aan “goed burgerschap” en biedt kinderen verantwoordelijk te zijn als medeburger op school en de wereld daarbuiten. Onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid zijn voorwaarden voor elkaar. Het kind wordt verantwoordelijkheid gegeven voor eigen ontwikkeling en leren, om onafhankelijkheid te ervaren en te oefenen.

Visie op voorbereide omgeving

Essentieel is dat de leeromgeving is afgestemd op de specifieke behoeften van kinderen in een bepaalde ontwikkelingsfase. De omgeving moet de kinderen prikkelen tot activiteit. Zij moeten er mogelijkheden vinden intensief bezig te zijn en er hun creativiteit en levenslust kunnen ontwikkelen. Wanneer kinderen op deze manier aan het leren zijn spreekt Montessori van "normalisatie": Er is contact tussen kind en omgeving tot stand gekomen. De school moet kinderen hulp bieden bij hun concentratie. Daar de omgeving afgestemd moet zijn op de ontwikkelingsbehoeften van kinderen, zal elke ontwikkelingsfase zijn eigen karakteristieke consequenties voor de leeromgeving hebben.

Visie op leerkracht/professional

Onze Montessori school biedt kinderen ondersteunende kaders waardoor zij in staat zijn van de vrijheid gebruik te maken in plaats van erdoor in verwarring te raken. Wij bieden goed georganiseerd onderwijs waar aandacht is voor het individuele kind en zijn ontwikkeling. Daartoe ondernemen leerkrachten allerlei activiteiten. Ze zijn model voor de kinderen, inspiratiebron, begeleider, coach en raadsman.

De leidende en bepalende principes zijn herkenbaar aanwezig in de opleiding tot Montessori leerkracht en in het toetskader voor de kwaliteitsmeting van alle Montessorischolen door de Nederlandse Montessori Vereniging.

1.3 Onze missie en visie in de dagelijkse praktijk van onze school

Met de missie **Help mij het zelf te doen** hechten we grote waarde aan het scheppen van een optimaal pedagogisch en onderwijskundig leef- en werkklimaat, wat zich uit in een kindvriendelijke, geborgen en geordende omgeving, waarin kinderen uitgedaagd worden veel te leren. We verstaan onder leren meer dan het verwerven van kennis, inzicht en vaardigheden. Op onze school leren kinderen omgaan met elkaar, samenwerken, verantwoordelijkheid dragen, hun gevoelens te uiten en een zelfstandige taakgerichte werkhouding te ontwikkelen. Leren en ontwikkelen doe je samen en alleen met behulp van de volwassenen om je heen. Op deze wijze sluiten wij aan bij de missie en visie van Stg. Flores.

Om onze missie in de dagelijkse praktijk vorm te geven richten wij ons op vier pijlers:

1. Sterk en modern Montessorionderwijs: goed georganiseerd, uitdagend en passend uitgevoerd.

Binnen ons sterk en modern Montessori onderwijs gaan wij uit van nieuwe inzichten en ontwikkelingen, bijvoorbeeld in het toepassen van moderne technologie. Kwaliteit wordt door ons veel ruimer opgevat dan een kwantitatieve opvatting dat enkel in cijfers en getallen is gescoord.

2. Recht doen aan ontwikkelingsbehoeften van alle kinderen: talenten zien en benutten.

We realiseren onze missie en helpen onze kinderen om het zelf te doen. We geven de kinderen gelegenheid op hun eigen kracht te vertrouwen. Wij leren de kinderen zelfstandig te zijn. De gedachten van Montessori komen tot uitdrukking door het kind vrijheden met betrekking tot de werkkeuze toe te kennen. We begeleiden en stimuleren de kinderen verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling te nemen. We hebben daarbij zorg voor de basisbehoeften van ieder mens: de behoeften aan relatie, autonomie, en competentie. Op onze school werken de kinderen coöperatief samen. We benadrukken keer op keer dat de vrijheid van ieder individu wordt begrensd door de vrijheid van de ander. We willen dus zowel onszelf als de ander accepteren en respecteren in denken, doen en communicatie. Hier ligt het fundament van goed burgerschap en integratie. Het recht doen aan de ontwikkelingsbehoeften van ieder kind doet een sterk beroep op het vakmanschap van de leerkracht. De leerkracht zal op grond van zijn of haar waarneming en analyse de mogelijkheden van een kind zien en bespreken met ouders. Ouders zijn hierbij belangrijk en zorgen voor aanvullende informatie.

3. De leerkracht staat centraal in de uitvoering van het onderwijs, werkt aan eigen en aan schoolontwikkeling: leert en groeit door samenwerking in een team van professionals.

De leerkrachten aan onze school bieden goed Montessorionderwijs. Daarin bieden wij als school een brede zorg binnen het kader van ons schoolondersteuningsplan (SOP). De leerkrachten zijn cruciaal in de realisatie: zij overzien leerlijnen en genereren een breed onderwijsaanbod zodat alle kinderen hiervan profiteren..

4. Optimaal benutten van ouderbetrokkenheid bij onze school.

De ouderbetrokkenheid is een belangrijke pijler in onze school. We zien ouders als educatief partner, zij kennen hun kind het beste. Daarnaast zijn ouders van de school betrokken bij diverse

commissies en ondersteunende activiteiten. Er is duidelijk welke verwachtingen we van elkaar hebben, er wordt open en transparant gecommuniceerd.

HOOFDSTUK 2: WAAR STAAN WE NU ALS SCHOOL?

2.1 Algemeen kenmerken Arnhemse Montessorischool

De Arnhemse Montessorischool behoort tot de Stichting Flores te Arnhem (www.flores.nl) en is een algemeen bijzondere basisschool. De school is toegankelijk voor kinderen van alle gezindten en gaat uit van de gelijkwaardigheid van alle levens- en maatschappij beschouwingen. Het onderwijs op onze school is gebaseerd op de ideeën van de Italiaanse arts en onderwijshervormer dr. Maria Montessori.

Populatie, leerlingen en ouders

Op 1 oktober 2021 bezochten 376 leerlingen de school. De leerlingen zijn verdeeld over 14 groepen, bestaande uit vier onderbouw -, vijf middenbouw- en vijf bovenbouwgroepen. Een onderbouwgroep is samengesteld uit een instroomgroep en jaargroep 1 en 2, een middenbouwgroep uit jaargroep 3, 4 en 5, een bovenbouwgroep uit jaargroep 6, 7 en 8. De kinderen komen voor een groot deel uit de directe omgeving van de school. Maar ook uit andere wijken van Arnhem en enkele omliggende gemeenten.

Het leerlingenaantal is stabiel. In de loop van het schooljaar stroomt de school vol met 4-jarigen en nog enkele kinderen van buitenaf en komt het leerlingenaantal boven de 400.

We stellen ons ten doel dat we dit leerlingaantal continueren.

De AMS heeft een schoolweging van 21,23 en ons spreidingsgetal (2021) is 3,9. In het algemeen is het opleidingsniveau van de ouders hoog (hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs). In veel gezinnen nemen beide ouders deel aan het arbeidsproces.

Directie en MT

De directeur van de AMS legt verantwoording af aan het College van Bestuur van de Stichting Flores. Het Bestuur legt over het gevoerde beleid verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Daarnaast is er de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Stichting Flores ondersteunt de schooldirecteuren met het stafbureau.

Onze school wordt geleid door de directeur. Naast de directeur kent de school drie bouwcoördinatoren, een voor de onderbouw, een voor de middenbouw en een voor de bovenbouw. Zij vormen samen het MT. Ook de KC-er maakt deel uit van het MT. De directeur is volledig ambulant. De kwaliteitscoördinator (KC) is verantwoordelijk voor innovatie van methodieken en het onderwijsconcept, daarnaast is de KC-er verantwoordelijk voor de zorgstructuur en is zij medeverantwoordelijk voor de zorg voor de leerkrachten en hun begeleiding.

Medezeggenschapsraad (MR)

De medezeggenschapsraad is een raad die uit team- en oudergeleding is samengesteld. In beginsel uit elk van de genoemde geledingen vier personen. Deze raad heeft, conform de Wet Medezeggenschap Onderwijs, medezeggenschap over het beleid van de school. Over zaken aangaande schoolorganisatie, schoolontwikkeling en personeelsbeleid heeft de medezeggenschapsraad adviesrecht, dan wel instemmingsrecht. Een en ander is vastgelegd in het Medezeggenschapsreglement. Stichting Flores heeft een overkoepelende Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

2.2 Montessori onderwijs: omgaan met diversiteit en verschillen

Op onze school wordt onderwijs gegeven vanuit de Montessori pedagogiek. We vinden met name de kernwoorden relatie, autonomie en competentie van belang. We hechten aan een goede relatie met de kinderen. Zelfstandigheid en initiatief nemen vinden we in hoge mate belangrijk. We richten ons op wat kinderen kunnen en sluiten het onderwijsaanbod daarbij zo goed mogelijk aan.

2.3 Pedagogisch klimaat

Wij voeden onze kinderen op tot goede burgers die de kans krijgen zich te ontwikkelen tot zelfstandige, zich verantwoordelijk voelende en mondige mensen, die zich voor een betere samenleving willen en kunnen inzetten. Daarom hechten we op school zeer veel waarde aan de verzorging van een goed pedagogisch klimaat. Montessori spreekt over “het kind is de bouwer van de mens”. Onze leerkrachten zijn van cruciaal belang binnen het pedagogische klimaat. Zij hebben naast hun onderwijskundige een vormende en opvoedende taak om hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Onze leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Ons pedagogisch klimaat zorgt dat kinderen met plezier naar school gaan, zich veilig en geaccepteerd voelen, zichzelf kunnen zijn, belangstelling hebben voor elkaar en elkaar accepteren, en kunnen omgaan met zichzelf en met anderen. Dat vraagt van de leerkracht een “open houding” die kinderen accepteert zoals ze zijn, met plezier lesgeeft en kinderen kan aanspreken op hun verantwoordelijkheden. Het vraagt een professionele houding van leerkrachten en het zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het welzijn van alle kinderen. We creëren een (sociaal) veilige omgeving voor onze kinderen. Vanuit verantwoordelijkheid hebben onze kinderen een belangrijke rol om deze veiligheid te waarborgen. Dit realiseren wij door te werken met “gouden” regels die wij hebben omgezet in onze leefregels. Per vier weken staat een regel centraal in de hele school en deze worden structureel besproken in de klassen. Daarnaast worden lessen gegeven uit de methode “Kinderen en hun sociale talenten”. Om onze ontwikkeling te monitoren vullen de leerkrachten en de kinderen van groep 5 tot en met 8

de SCOL in. Indien nodig worden interventies gepleegd. Het sociale veiligheidsplan van Stichting Flores vormt de basis en is uitgangspunt voor ons schoolspecifieke veiligheidsplan. Dit plan is in ontwikkeling en wordt opgesteld door onze gedragsspecialist. Onderwerpen voor inhoud worden besproken in het team. Twee leerkrachten zijn intern vertrouwenspersoon (een leerkracht uit de onderbouw en een leerkracht uit de bovenbouw). We hebben bewust gekozen voor een man en een vrouw zodat we aan ieder kind zoveel mogelijk “veiligheid” kunnen bieden; aan het begin van ieder schooljaar stellen zij zich (opnieuw) voor in onze MB en BB groepen. De interne vertrouwenspersonen volgen (na)scholing om up to date te blijven m.b.t. ontwikkelingen. Eén leerkracht is gedragsspecialist: zij is tevens coördinator sociale veiligheid. De namen van de extern vertrouwenspersonen zijn te vinden op de website van onze stichting.

2.3 Inhoud en doelen van het onderwijs en methoden

We vervullen onze burgerschapsopdracht zoals die past binnen het Montessori onderwijs. Het Montessori onderwijs gaat uit van de grootst mogelijke gehelen. Het aanbod omvat “oriëntatie op jezelf en de wereld”. We bereiden kinderen voor op het samenleven in en deelnemen aan de Nederlandse democratische en pluriforme samenleving. We leggen een relatie met de eigen verantwoordelijkheid voor de leefomgeving en we vergelijken de situatie in Nederland met elders en met historische aspecten. In de Nederlandse taal is veel aandacht voor ‘zichzelf informeren’, ‘feiten en meningen onderscheiden’ en ‘deelnemen aan discussie’. Hier ligt ook een relatie met ‘mediawijsheid’. Bij kunstzinnige oriëntatie en bewegingsonderwijs hanteren we werkvormen waarbij samenwerking en overleg aan de orde zijn.

De kerndoelen vormen het minimale kader. Kinderen wordt de gelegenheid gegeven hun sterke kanten te benutten en hun minder sterke kanten te ontwikkelen. Het is de bedoeling dat in het volgsysteem dat de school gebruikt deze kenmerken van kinderen goed tot uitdrukking worden gebracht en dat de beslissingen die leerkrachten nemen over de begeleiding van het kind daarop gestoeld zijn. Door voornoemde werkwijze worden het onderwijsaanbod (voorbereide omgeving), de kind-ontwikkeling en de leeropbrengsten inclusief het gebied van actief burgerschap helder en inzichtelijk gemaakt.

Om de onderwijskundige doelen te bereiken kenmerkt ons onderwijs zich door:

- Een hoog accent op de pedagogische benadering van het kind;
- Een rijk en geschakeerd onderwijsaanbod dat aansluit bij de (individuele) mogelijkheden van elk kind;
- Een aanvullend onderwijsaanbod op groepsniveau dat gericht is op die onderdelen waarop individueel geen of te weinig aanbod is;

- Heterogene groepssamenstellingen, bouwgroepen, met veel mogelijkheden voor coöperatief leren, gedifferentieerd werken, sociale vorming en een langdurige vertrouwde relatie tussen leerkracht en kind;
- Een voorbereide omgeving afgestemd op het ontwikkelingsniveau van de leeftijdsfase: open kasten, aantrekkelijk ontwikkelingsmateriaal, werkhoeken, aandachtstafel met veel mogelijkheden voor zelfstandig werken;
- Ruimte voor het kind om een eigen ontwikkelingsweg te volgen;
- Systematische observaties en registraties om de ontwikkelingen te volgen en interventies te verzorgen: registraties per kind, een kindvolgsysteem (ESIS-CITO-SCOL, BOSOS) en logboeken/klassenmap);
- Effectieve instructies afgestemd op het niveau van het individuele kind van de groep of: de algemene les, de niveau -groepsles aan een deel van de groep en bovenal de individuele les;
- Voor de kernvakken hebben wij ambities geformuleerd (waarbij de kerndoelen en referentieniveaus het minimale kader vormen). Deze staan uitgewerkt in ons jaarplan en “schoolplan” en worden 2x per jaar geëvalueerd op basis van onze onafhankelijke toetsen.
- Naast onze montessori materialen gebruiken wij methoden en materialen die voldoen aan de kerndoelen.

2.4 Het lesgeven: pedagogisch-didactisch handelen, didactiek en leeromgeving

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen. 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 kenmerken zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

2.6 Leerlingenzorg en de zorgstructuur rondom onze school

Het Zorgplan van Passend Wijs Arnhem vormt het basisdocument van onze zorgstructuur. Het benoemt het zorgbeleid en bepaalt de kenmerken van de vastgestelde zorgstructuur: het werken met een kwaliteitscoördinator per school, het werken volgens een zorgschema in zorgniveaus en de inzet van diverse procedures. Het Zorgplan geeft inzicht in de besteding van de zorgmiddelen en de faciliteiten waarvan wij gebruik kunnen maken.

Onze school valt onder het Samenwerkingsverband “PassendWijs”. Binnen het samenwerkingsverband is in elke regio een ondersteuningsstructuur ingericht die voldoet aan de criteria van het handelingsgericht werken. Elke school kan gebruik maken van de expertise van een

SCP/orthopedagoog, die de directe inhoudelijke sparringpartner is van de kwaliteitscoördinator en de ondersteuner van het samenwerkingsverband.

Kinderen worden zoveel mogelijk in de groep door de eigen leerkracht begeleid, de hulpverlening zal in de groep moeten plaatsvinden. Specifieke zorg aan kinderen kan gerealiseerd worden buiten de groep: het aanvragen van een passend arrangement, het inzetten van onze RT-er.

De basisschool wordt in toenemende mate geconfronteerd met de vraag van ouders van gehandicapte leerlingen om hun kind op een school voor regulier basisonderwijs te plaatsen. In het kader van hun recht op keuzevrijheid en de toenemende vraag naar integratie van gehandicapte kinderen in de samenleving kunnen ouders voor het regulier basisonderwijs kiezen in plaats van het speciaal onderwijs. Voor elke leerling die aangemeld wordt op onze school en waar bij aanmelding duidelijk is dat er van school een extra zorginvestering wordt gevraagd, wordt op grond van de onderwijs- en begeleidingsbehoeften van het aangemelde kind uitgezocht of het kind het beste tot zijn recht kan komen bij ons op school. Besturen hebben een zorgplicht en zijn verantwoordelijk een aangemelde leerling een zo'n goed mogelijke onderwijs voorziening aan te bieden.

HOOFDSTUK 3: WAAR KOMEN WE VANDAAN?

In de afgelopen beleidsperiode 2015 - 2019 is het volgende gerealiseerd:

1. We voldoen aan alle eisen van de Nederlandse Montessori Vereniging voor kwalitatief goed onderwijs. In januari 2022 hebben we opnieuw de erkenning gekregen van de NMV.
2. Een voorbereide omgeving die voldoet aan de NMV eisen, eigen omschreven criteria, vastgelegd op kwaliteitskaarten. De voorbereide omgeving zorgt voor optimale voorwaarden voor leerlingen en leerkrachten, zodat het ondersteunend kan werken voor het leren en werken. In de jaren 2017, 2018 en 2019 hebben we nieuw meubilair aangeschaft en hiermee hebben we goede, veilige, mooie lokalen met specifieke werkplekken en aandachtstafels/ kasten. Het vervangen van diverse methoden is gerealiseerd of in gang gezet. De ICT omgeving is goed ingericht en we hebben geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van leerkrachten.
3. Een optimaal pedagogisch klimaat wordt gerealiseerd door er iedere dag bij stil te staan. Wij gebruiken hiervoor de regels “Wij zijn de AMS”.
4. Leerkrachten leren door middel van het deelnemen aan leerteams,, intervisie en groepsbezoeken nog adequater in te spelen op groepsprocessen als de klassenorganisatie en processen zoals het ontwikkelen van een (betere) taak werkhouding van leerlingen. De kerndoelen/referentieniveaus en de aanpak “Leren leren” zijn hierin ondersteunend en leidend geweest binnen de gestelde kaders van het Montessori Onderwijs. Leerkrachten schoolden zich individueel of als team of bouw. Scholing en begeleiding heeft zoveel mogelijk op de werkvloer en in de eigen schoolorganisatie plaatsgevonden. Als er specifieke deskundigheid nodig was en niet voorhanden in het team, dan kon er een beroep worden gedaan op externe begeleiding. Doordat leerkrachten elkaar professioneel aanspreken en ondersteunen zal zelfreflectie en bewustwording de persoonlijke ontwikkeling sterk stimuleren. In de komende periode wordt dit gecontinueerd conform CAO PO (regeling duurzame inzetbaarheid).

Goede onderwijsresultaten worden gerealiseerd door leerkrachten die een optimaal pedagogisch klimaat uitvoeren, gedifferentieerde en interactieve instructies geven voor alle hoofdvakken, goed klassenmanagement hanteren, toetsgegevens adequaat analyseren en daaropvolgend de juiste interventies plegen. Onderwijs volgt op observaties en resultaten van toetsen. Leerkrachten kunnen voor ieder kind met specifieke onderwijsvragen een ontwikkelingsperspectief benoemen. In de klassenorganisatie worden de onderwijsbehoeften geclusterd zodat de organisatie van (passend) onderwijs mogelijk is.

Het handelen van leerkrachten wordt afgestemd en reëel in het groepsplan/schoolplan. Ouders zijn betrokken bij de vormgeving van passend onderwijs, de resultaten en de voortgang/ontwikkeling van het onderwijs aan hun kind. In de school is horizontale (in iedere bouw) en verticale afstemming (tussen bouwen) zichtbaar in heldere leerlijnen, afspraken en doelen. Het gedrag van leerkrachten is hier een afspiegeling van. De school stelt voor leerlingen die dit nodig hebben een ontwikkelingsperspectief op.

ICT voorzieningen en toepassingen maken deel uit van de voorbereide omgeving en zijn geïntegreerd in het onderwijs en het dagelijks handelen van de leerkracht. Administratie en registratie vindt plaats in ESIS/SCOL/BOSOS en CITO leerlingvolgsysteem. ICT is een hulpmiddel en wordt ingezet ter ondersteuning van het onderwijs en leren. Onderwijs wordt niet los gezien van ICT mogelijkheden, vaker zal een ICT toepassing als startpunt gelden voor leren en ontwerpen van onderwijs. Kosmische Opvoeding en Onderwijs (KOO) biedt diverse ICT toepassingen. Bij het leren van automatiseren en hoofdvaardigheden van lezen, spellen en rekenen worden ondersteunende methoden en specifieke software systematisch ingezet. Presentaties worden gemaakt in presentatie applicaties en getoond op digiborden. De ICT doelen t.a.v. de registratie en de digiborden zijn bereikt, er blijft deskundigheidsbevordering onder de leerkrachten nodig om in ontwikkeling te blijven.

In het voorjaar van 2019 heeft een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden onder een groot deel van onze ouders. Onze ouders scoorden een 7.6 en waren daarmee “zeer tevreden”. Uit het onderzoek blijkt dat de school zich kan profileren op vijf aspecten, te weten: 'Begeleiding', 'Sfeer', 'Kennisonwikkeling', 'Persoonlijke ontwikkeling' en 'De leerkracht'. Uit dit onderzoek blijken geen bijzonder belangrijke aandachtspunten voor beleid voor onze school. Ten opzichte van de vorige peiling worden geen wijzigingen ten aanzien van voorgestelde beleidsvoornemens genoemd.

De ouderbetrokkenheid is een belangrijke pijler in onze school. We zien ouders als educatief partner, zij kennen hun kind het beste. Als kinderen bij ons starten (in de onderbouw, groep 3 en groep 6 en tevens voor zij instroom leerlingen) is er na ongeveer 6 weken een “startgesprek” met ouders. Het doel van dit gesprek is dat ouders over hun kind kunnen vertellen en met de leerkracht van gedachten kunnen wisselen over de indruk van de eerste periode. Ouders verrichten hand- en spandiensten voor leerkrachten en hun groepen, helpen mee met het organiseren van feesten, sportactiviteiten of het werken in het documentatiecentrum. Ouders zijn goed vertegenwoordigd binnen de diverse geledingen: De feestcommissies, de MR en de StAM.

Planning en organiseren van de communicatie (Plan – Do – Check -Act). Om goed op elkaar te kunnen afstemmen, elkaar te blijven begrijpen is de communicatie essentieel, zowel intern als extern. De communicatielijnen zijn de afgelopen jaren zowel op

bouwniveau als op schoolniveau helder en duidelijk ontwikkeld. Hiervoor hebben we met het hele team een kwaliteitskaart gemaakt. Er is structureel een “interne memo” voor het team. Hierin staat informatie vanuit het MT voor het team. Daarnaast worden er bouw- en teamvergaderingen georganiseerd waar we onderwerpen bespreken en tot afstemming en instemming komen.

HOOFDSTUK 4: WAT KOMT ER OP ONS AF?

4.1 Welke ontwikkelingen zien we?

Waar moeten we als Arnhemse Montessori School wat mee?

Het onderwijs is altijd in beweging, is levendig en vraagt een voortdurende gerichtheid op de organisatie. Op de Arnhemse Montessorischool is dat niet anders. Er komt veel van buiten de school op ons af. Om onderwijskwaliteit te kunnen blijven verzorgen en om de huidige onderwijsontwikkelingen te kunnen implementeren vraagt dit professioneel handelen om de beleidsbeslissingen te nemen die passen binnen de school. Primair is ons handelen gericht op onze missie en visie: **“Help mij het zelf te doen”** De grote waarde die wij hechten aan het scheppen van een optimaal pedagogisch en onderwijskundig leef- en werkklimaat, wat zich uit in een kindvriendelijke, geborgen en geordende omgeving, waarin kinderen uitgedaagd worden veel te leren”

Passend onderwijs

Eén van de grootste uitdagingen op onze school is het vormgeven en organiseren van passend onderwijs. Hiervoor is het belangrijk te weten wat kenmerkend is aan ons onderwijs en de wijze waarop wij de hulp in het onderwijs (de zorg) organiseren. Dit beschrijven wij in ons schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit profiel is op te vragen bij de directeur van de school.

Verhoging kwaliteit van (de inrichting van) het onderwijs

Het team van de AMS richt het onderwijs zo in dat kinderen binnen gestelde kaders hun eigen ontwikkelingslijn kunnen volgen. Dit betekent een proactieve houding van leerkrachten, gericht op preventie en kwalitatief goed onderwijs. We hebben hoge verwachtingen van alle kinderen en kunnen hier handelingsgericht onderwijs op aanbieden. Wij bieden uitdagend onderwijs voor alle leerlingen in een omgeving die hiervoor kenmerkend ingericht en voorbereid is. Er worden gericht en transparant toetsgegevens en opbrengsten geanalyseerd en gebruikt om planmatige vooruitgang te realiseren, voor ieder kind op onze school. Dit vraagt van ons als team dat wij ons professioneel handelen blijven ontwikkelen.

ICT ontwikkelingen en inzet als didactisch middel

ICT inzet en gebruik is geen afzonderlijke vraag. ICT wordt als middel, als instrument ingezet om het leren te vergemakkelijken, om tegemoet te komen aan de vragen van de kinderen. Leren van elkaar stimuleert de betrokkenheid van het team. Het zal uiteindelijk tot meer duurzame samenhang in ontwikkeling en resultaat leiden.

Belang van dialoog met de ouders en de omgeving neemt toe

De school is in de wijk een belangrijke plaats voor kinderen en ouders. Er is een grote betrokkenheid bij de school. We zien dat ouders belang hechten aan een goede samenwerking met de school. Ouders willen zich inspannen op de school van hun kind, ze dragen graag een steentje bij aan het welzijn van de onderwijstijd van hun kind op school. Het belang van een goede communicatie met ouders wordt hiermee bevestigd. De school heeft niet alleen een onderwijsfunctie. Het buitenterrein is openbaar te betreden en vanwege het gebrek aan speelvoorzieningen in de wijk door de gemeente en de school toegankelijk gesteld als speelterrein voor kinderen uit de omgeving. Het voorterrein (de straatkant) is als zodanig door de gemeente Arnhem opnieuw ingericht.

Dagarrangement

Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor het bieden van tussenschoolse opvang. Dit betekent dat het dagprogramma voor kinderen sluitend moet zijn, waarbij onderwijs, kinderopvang, zorg, welzijn en vrije tijd goed op elkaar afgestemd zijn. Zowel inhoudelijk als qua tijden. Voor de AMS geldt een lange traditie van een tussenschoolse opvang. Alle kinderen blijven over vanwege het continuïteitsrooster. Kinderen vanaf groep 3 spelen buiten gedurende een half uur en daarna wordt er onder leiding van de groepsleerkracht gezamenlijk in het eigen lokaal gegeten. Kinderen uit de onderbouw worden gedurende een uur door geschoolde overblijfskrachten opgevangen. De opvang van kinderen na schooltijd wordt door externe partijen georganiseerd. Ouders hebben de keuze uit meerdere kinderopvangcentra. Deze voorzieningen voor kinderopvang, voor- en naschoolse opvang zijn op andere plaatsen gerealiseerd.

4.2 Wat zijn de kansen en wat de uitdagingen?

Het onderwijs is blijvend in verandering en ontwikkeling. We hebben te maken met regelgeving vanuit het Ministerie waarbij wij worden getoetst door de Inspectie en de NMV. Daarnaast volgen wij het strategisch beleidsplan van Stichting Flores. In de afgelopen jaren is een deel van ons team vernieuwd vanwege pensionering en of vertrek van een aantal collega's. Wij vinden het van groot belang om ons toekomstige personeelsbeleid te richten op goed geschoold Montessori personeel.

HOOFDSTUK 5: WAT IS ONS BELEID DE KOMENDE PLANPERIODE?

5.1 Waar zijn we goed in en wat kan beter: de vier speerpunten ter verbetering

1. **Sterk en modern Montessorionderwijs: goed georganiseerd, uitdagend en passend uitgevoerd**

We blijven een erkende Montessorischool. Kwaliteit wordt door ons veel ruimer opgevat dan een kwantitatieve opvatting die enkel in cijfers en getallen is gescoord. Het is voor ons van groot belang dat we onze specifieke Montessori kenmerken helder blijven zien, realiseren, benoemen en zichtbaar maken. We houden de kwaliteit van ons Montessorionderwijs op peil door met elkaar leerteams (Professionele Leer Gemeenschap) en collegiale consultaties (indien gewenst) te organiseren. In ons schoolplan beschrijven we onze ambities. De KC-er participeert in meerdere werkgroepen en overleggen en de directeur participeert in een DLK (DirectieLeerKring). Wat we gezamenlijk hebben afgesproken staat beschreven op kwaliteitskaarten.

- We willen het Montessori karakter van onze school sterk neerzetten door te beginnen bij het versterken van de basis door middel van onze kwaliteitskaarten. Het expliciteren van de leidende en bepalende Montessori principes, zoals die in het kort beschreven zijn in onze missie en die gebruikt worden door de NMV in het toetsingskader visitatie.
- We blijven grote waarde hechten aan het scheppen van een optimaal pedagogisch en onderwijskundig leef- en werkklimaat, wat zich uit in een kindvriendelijke, geborgen en geordende omgeving, waar kinderen uitgedaagd worden veel en heel gericht te leren. Dit wordt beschreven in onze kwaliteitskaarten.
- In deze beleidsperiode wordt voor het vak en begrijpend lezen een nieuwe methode aangeschaft en geïmplementeerd. Voor het vak KOO evalueren wij onze huidige werkwijzen en willen wij (in ieder geval voor de MB en BB) een nieuwe werkwijze ontwikkelen/ aanschaffen en implementeren.
- Voor rekenen is een werkgroep bezig zich te oriënteren op een nieuwe werkwijze die past bij onze Montessori materialen.

- De implementatie van de laatst aangeschafte methoden voor spelling en taal, wordt gecontinueerd en verder ontwikkeld.
- We richten ons op de ambitie- en streefdoelen (referentieniveaus) die passen bij onze school weging en het spreidings getal en op het ontwikkelingsperspectief van ieder kind.
- We volgen heldere procedures, richtlijnen en afspraken ten aanzien van de leerlingenzorg. De ontwikkelingsvoortgang van alle kinderen wordt vastgelegd in het individuele leerlingdossier. Communicatie tussen leerkrachten en ouders is noodzakelijk.
- Uitdagend onderwijs houdt zich bezig met actuele thema's die aansluiten bij de belevingswereld van leerlingen.
- Uitdagend willen we zijn op het gebied van sport en cultuur, onder schooltijd waar nodig binnen ons curriculum, na schooltijd bij activiteiten waar het kan en past binnen ons cultuur- en sportbeleid. Een en ander gaat in samenspraak met het sportbedrijf van de Gemeente Arnhem.
- Het cultuuronderwijs stemmen wij af op onze KOO thema's. Het is noodzakelijk dat wij een nieuw cultuurplan ontwikkelen voor de komende beleidsperiode, deze relateren wij aan onze (herziene en/ of nieuwe werkwijze) voor KOO. We werken samen met het Kunstbedrijf van de Gemeente Arnhem.
- ICT wordt als middel, als instrument ingezet om het leren te vergemakkelijken, om tegemoet te komen aan de vragen van de kinderen en aan wat de samenleving vraagt van onze kinderen.

2. Recht doen aan ontwikkelingsbehoeften van kinderen: alle talenten benutten.

- We verstaan onder leren meer dan het verwerven van kennis, inzicht en vaardigheden.
- Op onze school leren kinderen omgaan met elkaar, samenwerken, verantwoordelijkheid dragen, hun gevoelens uiten en een zelfstandige taakgerichte werkhouding te ontwikkelen.
- We willen goede onderwijsresultaten behalen (zie ambities). Het is onze opdracht uit ieder kind te halen wat er aan mogelijkheden en talenten aanwezig is (Indicatoren van de onderwijsinspectie zijn hierbij leidend).
- We gebruiken de toetsgegevens en opbrengsten om vervolgens planmatig onderwijs te bieden. Dit onderwijs sluit aan bij de ambities die we met het hele team hebben gesteld m.b.t. de kernvakken.
ICT wordt als middel, als instrument ingezet om het leren te vergemakkelijken, om tegemoet te komen aan de vragen van de kinderen en aan wat de samenleving vraagt van onze kinderen.

3. De leerkracht staat centraal in de uitvoering van het onderwijs, werkt aan eigen- en aan schoolontwikkeling: leert en groeit door samenwerking in het team.

- Leerkrachten blijven zich professioneel ontwikkelen (PLG), hiervoor wordt per schooljaar gebudgetteerd. Scholing wordt vastgesteld op basis van wensen van het team en individuele wensen en noodzakelijkheden.
- Leerkrachten kunnen speciale taken binnen de school krijgen toebedeeld op grond van een beschreven functieprofiel. Dit past in bijvoorbeeld een loopbaanontwikkeling en een daarbij horende scholing van een personeelslid (functiemix).
- Montessorionderwijs stelt hoge eisen aan de observatie en registratie vermogens van de leerkrachten. Een éénvormig registratiemodel is herkenbaar in de school en hanteerbaar voor alle leerkrachten.
- We houden de kwaliteit van ons Montessorionderwijs op peil door leerteams en collegiale consultatie (indien gewenst). Alle leerkrachten met een vaste benoeming zijn in het bezit van het Montessori diploma (of studerende hiervoor).
- Wat we gezamenlijk hebben afgesproken staat beschreven op kwaliteitskaarten. Dit is leidraad voor ons handelen. Voor de komende beleidsperiode evalueren we de kwaliteitskaarten en stellen ze indien nodig bij.
- We willen dat leerkrachten hun professionele verantwoordelijkheid dragen door proactief te zijn en zich te ontwikkelen.
- We willen dat de leerkracht goed in staat is zijn werk te doen. De randvoorwaarden zullen dan in orde moeten zijn. Goed werkende apparatuur en een schone, prettige werkomgeving.
- In het taakbeleid en het werk verdelingsplan is te lezen hoe wij onze uren inzetten in de school. Bij de uitvoering van het werk en de taken wordt geregeld tussen de leerkracht en de directie contact gehouden.
- Leerkrachten houden met de directie gesprekken uit de R&O gesprekkencyclus. De ambities en ontwikkeling worden hierin beschreven.
- Wij willen een goede werkgever zijn, we creëren een prettige werksfeer.

4. Optimaal benutten van ouderbetrokkenheid bij onze school.

- Wij vinden ouderbetrokkenheid belangrijk en willen dit in de komende beleidsperiode continueren, ouders als educatief partner. Hiervoor blijven wij in gesprek met onze ouders.

- We willen intern en extern goed (blijven) communiceren. We begrijpen hiervoor de noodzaak en gebruiken hiervoor toegeëigende instrumenten als Social Schools”, mail, website en social media.
- Klassenouders zijn betrokken bij activiteiten van kinderen en hun klas. Klassenouders vormen een “dwarsdoorsnede” van ouders uit de school. Daarnaast participeren ouders in diverse commissies op basis van interesse en belangstelling zoals doc, feesten etc.
- De MR voert haar wettelijke taken uit: de oudergeleding in een kritische sparringpartner voor de directeur.
- De StAM (Stichting tot steun van de Arnhemse Montessori School) verzorgt de ouderbijdragen.

5.2 Mens en organisatie (personeelsbeleid)

Stichting Flores hanteert een Integraal Personeels Beleid dat door ons wordt gevolgd. De stichting en de schooldirecties faciliteren het leren in hun eigen organisaties. Onze school gebruikt de scholingsgelden voor persoonlijke- en teamontwikkeling, daarnaast worden sommige opleidingen vergoed door de StAM. Daarnaast investeert onze school in goede voorzieningen en in een prettige werkomgeving voor kinderen en voor het personeel.

Balans in onderwijs en taak

Het personeelsbestand bestaat uit 34 medewerkers: twee OOP medewerkers; 1 directeur en 38 OP medewerkers. Daarnaast kopen we vakleerkrachten in bij het “Sportbedrijf” te Arnhem. Tevens beschikt de school over één medewerker die schoonmaakwerkzaamheden en conciërge taken verricht. Conform de wet WPO dient er een evenredige vertegenwoordiging te zijn van vrouwen in de schoolleiding (zowel het MT als de directeur zijn vrouw). De samenstelling van het personeel is de afgelopen jaren gewijzigd in verband met pensionering van een aantal collega’s. Voor het allergrootste deel werkt het team al jaren met een vaste kern van leerkrachten die al lang op de AMS werkzaam is. Voor velen is de school ook de enige school waar onderwijs ervaring is opgedaan; dit geldt tevens voor enkele jonge leraren. Een deel van het team heeft ervaring opgedaan op andere scholen.

Er zijn 8 medewerkers die ouder zijn dan 55 jaar, dit impliceert dat er goed zicht moet blijven op de draaglast en belastbaarheid van deze specifieke leeftijdsgroep. Deze leeftijdsgroep vertegenwoordigt tevens een enorme kennis over het Montessorionderwijs. Mede daarom zal in het personeelsbeleid binnen de Stichting Flores en binnen die van onze eigen school sterk gelet moeten worden op een continuering van Montessori bekwaam onderwijspersoneel.

Draaglast en belastbaarheid is niet enkel een belangrijk thema voor de wat ervaren leerkrachten, het geldt voor alle teamleden en komt binnen in onze organisatie aan de orde. Zeker als

leerkrachten reflecteren het iedere dag beter of anders te willen doen, met de nadruk op positief en proactief handelen. In het taakbeleid (Cupella) van de school is beschreven hoe de onderwijstaken en overige taken over het personeel is verdeeld.

Taakbeleid wordt door de directeur in samenspraak met de personeelsleden opgesteld waarna de PMR (Personeelsgeleding MedezeggenschapsRaad) instemming verleent. In de school zal een versterking van ons Montessorionderwijs en de cultuuromslag naar meer resultaatgericht werken de komende beleidsperiode intensief begeleid en waar mogelijk gefaciliteerd worden. Hierbij zijn persoonlijke ontwikkeling en leren van elkaar speerpunten, met als uiteindelijk doel de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Het onderwijskundig traject wordt ingezet als een lerend proces met kenmerken als experimenteren, reflecteren en bijstellen. Het werken met intervisie en consultaties op bouwniveau is hier een voorbeeld van. Samenwerking en ondersteuning zijn cruciaal waarbij intervisie en collegiale ondersteuning onderdelen zijn. Externe scholing wordt gevolgd bij de Academie van Stichting Flores of kan extern ingekocht worden.

Binnen de reguliere bekostiging ontvangen we gelden om de werkdruk te verminderen. Met het team is besloten deze gelden in te zetten om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Dit wordt als volgt vormgegeven: naar rato komt er een extra leerkracht in de groep zodat de groepsleerkracht gelegenheid heeft om andere activiteiten uit te voeren (b.v. voeren van oudergesprekken, leerlingbegeleiding, overleg IB/KC en administratieve taken). Daarnaast hebben we vakspecifieke leerkrachten benoemd (Engels in de bovenbouw).

De school als professionele organisatie

Wij richten ons als team van leerkrachten aan de AMS op het samen goed modern Montessori Onderwijs geven. We werken met leerteams met als doel ons onderwijs kritisch te evalueren en bij te stellen. We hebben de ambitie om goed kwalitatief onderwijs te bieden. De evaluaties en verbeterplannen voor ons onderwijs worden beschreven in de schoolzelfevaluatie en OPO (Opbrengstgericht Passend Onderwijs). De schoolzelfevaluatie wordt twee keer per jaar met het team besproken (per bouw) om onze kwaliteiten en verbeterpunten te benoemen en hiermee aan de slag te gaan, waarna het schoolbrede onderwijsplan wordt bijgesteld of gecontinueerd.

Groei en ontwikkeling

Onderwijsverbetering vraagt van de leerkracht in de eigen groep de ambities van de school waar te maken. Dat zal voor iedereen op een andere manier gaan.

Dit betekent dat er voor de leerkrachten ruimte is om het leren te verwezenlijken en om richting te geven aan het waarmaken van gestelde ambities. In onze school zullen daarom organisatiedoelen en persoonlijke doelen gekoppeld zijn aan functie-eisen en competenties van leerkrachten. In onze school wordt veel geleerd. De wijze waarop dit gebeurt is vaak informeel, op de werkplek. Er wordt naast dit informele leren ook ruimte geboden voor structureel leren. Intervisiegesprekken en

collegiale consultatie worden ingezet om individueel en gezamenlijk, als organisatie, te groeien en te verbeteren.

In het kader van de regelingen rond de functiemix krijgt binnen onze school een aantal leerkrachten een andere (uitgebreider) takenpakket. Zo biedt de functiemix de school een kans op een gezonde kwaliteitsimpuls. Stichting Flores heeft gekozen voor 3 functiemix profielen: te weten taalspecialist, rekenspecialist en zorgspecialist. Elke school heeft de vrijheid hierin een keuze te maken. We zijn ons opnieuw aan het bezinnen welke specifieke deskundigheid wij nog meer nodig achten en welke competenties er ontwikkeld moeten worden.

In de visie van het College van Bestuur is een vitale school een school die bestaat uit samenhangende functies, die zorgen dat iedere functionaris de ruimte heeft om zich te richten op de essentie van haar/zijn functie. Dit houdt in dat we in ons functiebouwwerk een relatief kleine hoeveelheid functies willen, die het mogelijk maken ons te richten op ons primaire proces: lesgeven. Zo is een conciërge een belangrijke functie, omdat we van mening zijn dat deze taken niet bij de leerkracht horen en zo is een administratief medewerker noodzakelijk om een schoolleider te ontlasten in administratieve proces.

5.3 Financieel beheer

Financieel beleid Stichting Flores

Het financieel beleid van zowel Stichting Flores als de AMS is erop gericht het onderwijs vorm te geven conform het Strategisch Beleidsplan '2020 - 2025' en voorliggend schoolplan. Voor onze school maakt de directeur jaarlijks een schoolbegroting, die in een controlecyclus op bovenschools niveau is opgenomen. Dit overleg vindt viermaal per jaar plaats met de Controller en financieel medewerker op het bestuursbureau. Baten en lasten worden bekeken in het licht van de totale begroting van onze school, en meer specifiek het zelfbeheer deel waar de school de verantwoording over heeft. Jaarlijks legt de directeur over het gevoerde financiële beleid verantwoording af aan de Medezeggenschapsraad (instemming) en aan het College van Bestuur van Stichting Flores.

Stichting Flores is een financieel gezonde organisatie, waar via deugdelijke meerjarenbegrotingen, inzichtelijk risicomanagement en adequate managementrapportages tijdige bijsturing van activiteiten en inzet van personeel, wordt gezorgd voor het financieel in control en in balans blijven. Stichting Flores wil financieel voorspelbaar zijn en geen grote financiële problemen creëren. Door integraal te begroten, is de koppeling met andere beleidsdomeinen transparant (kwaliteit, personeel, innovatie, visie en onderwijsresultaten). Hiertoe wordt kwalitatief goed samengewerkt met diverse externe partijen. Er is een heldere administratieve organisatie. Het inkoopbeleid is

gerationaliseerd. Flores heeft een toedelingsmodel voor personele budgetten ontwikkeld, waarbij de middelen in geld begroot zullen gaan worden in plaats van in fte's. De aansluiting tussen loonbaten en loonlasten wordt daarmee meer inzichtelijk, de toewijzing meer flexibel en het analyseren van loonontwikkelingen eenvoudiger. Flores ontwikkelt een interne benchmark van gegevens op leerkracht- en leerlingniveau. Hieruit worden, daar waar relevant en haalbaar, normen vastgesteld. De (school)begroting is op deze normen gebaseerd.

5.4 Interne geldstromen

Zelfbeheer begroting ZB

Flores geeft de directeurs het mandaat om de begroting voor hun eigen school op te stellen. Op basis van het aantal leerlingen van onze school ontvangen we hiervoor geld. Met dat geld moeten keuzes gemaakt worden: de meeste zaken liggen echter al grotendeels vast: elk kind heeft voor de schoolvakken bepaalde werkboeken, materialen en hulpmiddelen nodig, waarvoor het geld van tevoren al moet worden gereserveerd. Personele lasten liggen grotendeels vast evenals huisvestingskosten, energierekeningen, schoonmaak en onderhoud. In onze school krijgen de docenten hun eigen budget voor verbruiksmaterialen en heel specifieke keuzes. Overige kosten worden door de directeur begroot.

NPO gelden

Vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen zijn er voor het schooljaar 2021-2022 en het schooljaar 2022-2023 extra gelden toegekend om de achterstanden die ontstaan zijn tijdens de sluiting van het onderwijs in de Corona tijd weg te werken. Wij hebben er voor gekozen dit geld in te zetten door elke klas 1 dag in de week een extra leerkracht toe te kennen.

Deze (extra)leerkracht besteedt aandacht aan de vakken rekenen en spelling. Daarnaast is er extra aanbod voor onze meer-, en hoogbegaafde leerlingen. Deze keuze is gemaakt op basis van de analyse van de resultaten en de midden-, en eindtoetsen van het leerlingvolgsysteem 2020-2021 en 2022.

CEPO gelden

Verder ontvangen we nog gelden voor ons cultuuronderwijs vanuit de zogenoemde CEPO-regeling. Doel van deze regeling is het verankeren van cultuureducatie binnen het primair onderwijs. Als school ontvangen wij jaarlijks een bedrag per leerling. Deze subsidie wordt automatisch toegekend op basis van ons leerlingenaantal. Dit zijn geormerkte inkomsten voor onze school en de CEPO-gelden zijn dan ook expliciet bedoeld om kinderen in contact te brengen met kunst en cultuur.

PAB-budget

Elke school ontvangt op basis van het leerlingenaantal jaarlijks een budget voor Personeels- en Arbeidsmarktbeleid. Dit PAB-budget is bestemd voor de professionalisering van het personeel, (integraal) personeelsbeleid (extra periodieken voor herintreders, betaald ouderschapsverlof, meerkosten bedrijfsgezondheidszorg, gratificaties), kwaliteitsbeleid en innovatie, knelpunten arbeidsmarktontwikkeling, kosten vervangingsfonds (bonus en malus regeling), werving en selectie, tussenschoolse opvang en schoolbegeleiding. Het grootste deel van het PAB-budget wordt overgedragen aan Stichting Flores, aangezien daar de meeste activiteiten die gekoppeld zijn aan het budget worden uitgevoerd. De resterende PAB-middelen zijn voor de scholen. Ons team dient zich voortdurend verder te professionaliseren, als team of als individueel teamlid. Het PAB-budget voor onze school is hiervoor gereserveerd.

MIP

Naast de gelden voor het dagelijks management beschikt onze school ook over gelden die investeringen voor meerdere jaren (MIP) mogelijk maken. Deze gelden zijn eveneens gebaseerd op het aantal leerlingen. De directeur heeft hierop directe sturingsmogelijkheden. De keuzes die voor langere termijn gemaakt worden bepalen de inzet van de gelden voor de investeringen. Voorbeelden van investeringen zijn de aanschaf van nieuw meubilair, het invoeren en aanschaffen van nieuwe lesmethoden, de aanschaf van nieuwe ICT voorzieningen, het verbeteren van de schoolomgeving, het vernieuwen van de inventaris.

Ouderbijdrage

Onze school heeft een traditie als het gaat om extra inkomsten door middel van ouderbijdragen. De ouderbijdrage wordt beheerd door de Stichting tot steun van de Arnhemse Montessorischool (StAM). De directeur van de school stelt samen met het MT een plan op voor een komend schooljaar. In dat plan wordt vermeld waarin de school zich wil verbeteren en waar geld voor nodig is. De StAM aanvraag is vooral de laatste jaren gekoppeld aan schoolontwikkeling en verbetertrajecten. De StAM nodigt ieder jaar ouders uit om zitting te nemen in de kascommissie. Aan het begin van het schooljaar wordt de begroting met een overeenkomst en reglement aangeboden aan de ouders, met een opgave van het procentuele aandeel van de verschillende posten in de gevraagde ouderbijdrage. De begroting ouderbijdrage kent uitsluitend posten voor activiteiten die niet uit de overheidsbekostiging betaald kunnen worden. Zoals de extra kosten voor Montessorionderwijs, muziek en sport, cultuur, zorgverbreding en kwaliteitsimpulsen voor de directe leefomgeving (lokale en buitenruimte).

Het reglement ouderbijdrage StAM voorziet in een goede uitvoering van het innen en beheren van de ouderbijdrage. Er wordt steeds meer van het basisonderwijs verwacht en tegelijkertijd is er steeds minder geld beschikbaar voor het organiseren van dat onderwijs. Bij het maken van de begroting zal onze inzet efficiënt en doelmatig moeten zijn. Dit maakt dat we gericht onze plannen

en de daarmee samenhangende gelden inzetten. Onze school kan met de StAM gelden extra voorzieningen en activiteiten bekostigen.

5.5 Externe geldstromen

Sponsoring en derde geldstromen

We spreken van sponsoring als een sponsor geld, goederen of diensten aan de school geeft waarvoor die sponsor een tegenprestatie verlangt. Derde geldstromen zijn geldstromen in de vorm van projectgebonden financiering, vaak van private instellingen maar ook van ministeries, (overheids)- fondsen en geld van non-profitorganisaties. Schenkingen, giften en donaties vallen dan ook niet onder de begrippen sponsoring en derde geldstromen. De Arnhemse Montessorischool voert een terughoudend beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen uit sponsoring. We sluiten sponsoring of derde geldstromen echter niet uit zolang het gaat om incidentele extra's. Sponsoring moet daarbij buiten het primaire onderwijsproces blijven en we accepteren dan ook zeker geen bijdragen als daar naar de kinderen en/of naar ons onderwijsbeleid toe bepaalde verplichtingen aan verbonden zijn. Sponsoring en derde geldstromen zijn niet acceptabel als we als school structureel (gedurende meerdere jaren) van een geldstroom afhankelijk raken. In lessen zijn reclame-uitingen van bedrijven niet toegestaan. Momenteel wordt, zoals hiervoor al vermeld is, op bovenschools niveau onderzocht of het mogelijk is om collectief meer gebruik te gaan maken van derde geldstromen.

5.6 Totale inkomsten

Om de in dit schoolplan vastgelegde beleidsvoornemens, voorgestelde maatregelen, geplande investeringen en voorgenomen activiteiten mogelijk te kunnen maken, is uiteraard geld nodig. We willen de gelden die ons de aankomende jaren ter beschikking staan dan ook inzetten waar dat het hardst nodig is:

Het vervangen van OnderwijsLeerPakketten (OLP)/Methodes

- Een nieuwe methode begrijpend lezen (2022)
- Materialen/methodes voor Kosmische opvoeding en ontwikkeling (KOO) (2021 - 2024)
- Een nieuwe werkwijze rekenen: 2023.

Vernieuwing en verbetering gebouwen (MIP).

- In deze beleidsperiode zijn er geen grote verbouwactiviteiten gepland

Aanschaf/vervangen hardware/ICT/digiborden

Pc's volgens afschrijvingsschema (2020 - 2024)

Smart borden via leaseplan Flores (2020-2024)

HOOFTUK 6: KWALITEITSZORG EN AMBITIE

6.1 Data verzamelen

Alle scholen van stichting Flores maken gebruik van Cito Toetsen om leerwinst vast te stellen. Binnen de Stichting Flores wordt gebruik gemaakt van het digitale omgeving Esis om het leerlingvolgsysteem vorm te geven. Flores vindt het bepalen van de leerwinst het belangrijkste doel van het leerlingvolgsysteem, zowel op individueel niveau, als dat van de groep en de school. Cito meet de leerwinst op betrouwbare en inzichtelijke wijze en daarom heeft Stichting Flores samen met SKPCPO Delta afgesproken om de toetsen van Cito te gebruiken. Naast de methode-onafhankelijke toetsen van Cito neemt de AMS ook methode-afhankelijke toetsen af. Deze toetsen geven inzicht in het beheersingsniveau. Dit betekent dat er met de methodegebonden toetsen wordt bekeken of de leerlingen de lesstof die ze net hebben geleerd voldoende beheersen. In de Citotoetsen komen ook opgaven voor die makkelijker of moeilijker zijn dan de lesstof. De methodegebonden toetsen sluiten dus goed aan op de lesstof, terwijl dat bij de Citotoetsen minder het geval is. Leerkrachten houden de beheersing van de cruciale leerdoelen ook per kind bij en passen de lesstof hierop aan.

6.2 Centrale Eindtoets (CET)

Centrale Eindtoets (CET) Alle scholen van Stichting Flores nemen de Centrale Eindtoets (CET) af. De CET toetst de inhoud van de taaldomeinen lezen en taalverzorging en alle rekendomeinen binnen de referentieniveaus. In Arnhem worden de eindopbrengsten van alle scholen gemonitord door de stichting PAS. In de Arnhemse Monitor Primair Onderwijs (AMPO) staan de eindopbrengsten van de Arnhemse basisscholen centraal aan de hand van de gegevens van de centrale eindtoets. Scholen kunnen de monitor gebruiken om eigen eindopbrengsten te duiden. Voor de eindtoets in groep 8 wordt op De AMS in 2020 - 2024 gebruik gemaakt van de CET van Cito.

6.3 Het jonge kind (groep 1 en 2)

In de onderbouwgroepen wordt het programma BOSOS gebruikt. BOSOS staat voor:

- **B**eredeneerd aanbod
- **O**bserveren
- **S**ignaleren
- **O**pbrengstgericht
- **S**pecifiek voor jouw praktijk

Het doel van BOSOS is: komen tot een **beredeneerd aanbod** door gericht **observeren** en **signaleren** en **opbrengsten** goed in kaart brengen die specifiek zijn voor de praktijk van onze leerkrachten.

BOSOS gaat uit van de ontwikkelingslijnen van het SLO en er is een relatie met CITO, met het dyslexieprotocol en met het dyscalculieprotocol.

Volgen van sociale en maatschappelijke competenties Twee keer per jaar vult de leerkracht de SCOL in (Sociale Competentie Observatie Lijst) en sinds 2017 vullen de leerlingen in onze bovenbouwgroepen de Leerling SCOL in. De resultaten van de SCOL worden besproken in de groepsbesprekingen met de KC'er en groepsleerkracht. Indien nodig worden interventies uitgevoerd.

Iedere leerkracht heeft een klassenmap. De leerkracht observeert de kinderen in de klas en noteert bijzonderheden in Esis en deze worden met ouders besproken. Twee keer per jaar gaat er een rapportage mee naar ouders. Daarnaast worden tenminste 2 oudergesprekken (1x een kennismakingsgesprek in groep 1,3 en 6, daarnaast de 10 minutengesprekken) per leerling ingepland. Oudergesprekken vinden plaats op verzoek van leerkracht of ouders.

Als laatst volgen we de ontwikkelingen van onze leerlingen op het gebied van leren, leren. Hiervoor worden ook de signaleringslijsten van het CED gebruikt. Deze lijsten geven o.a. inzicht in het zelfstandig werken en het probleemoplossend vermogen van een leerling.

6.4 Tevredenheidspeilingen

De tevredenheidspeilingen zijn een belangrijke informatiebron om na te gaan hoe effectief ons onderwijs is. Een analyse van de tevredenheid van leerlingen of ouders kan een goed startpunt zijn voor het bepalen van verbeterpunten voor onderwijskwaliteit en ook een evaluatiemoment voor reeds in gang gezette verbeteringen n.a.v. de vorige peiling. Daarnaast is het vanaf schooljaar 2015-2016 door de wet 'Zorgplicht veiligheid op school', voor scholen verplicht om elk jaar de sociale veiligheid op school te onderzoeken onder een representatief deel van de leerlingen. Met de tevredenheidspeiling onder leerlingen wordt voldaan aan deze monitoringsplicht. De AMS neemt, eens per twee jaar de leerlingen-, ouder- en medewerkers tevredenheidspeiling af, georganiseerd door Stichting Flores.

6.5 Data duiden, doelen formuleren en doen

Diepteanalyse

Tweemaal per jaar worden de opbrengsten van de Cito toetsen geanalyseerd op schoolniveau en groepsniveau. De kwaliteitscoördinator maakt hier een zorgvuldig verslag van en beschrijft de (mogelijke) oorzaken van de resultaten. De resultaten worden in ons team besproken op teamniveau (algemene presentatie) en om het specifiek te maken op bouw- en individueel niveau met de leerkrachten. Indien nodig worden gezamenlijke doelen beschreven en plan van aanpak vastgesteld binnen de leerteams.

CET analyse

Eens per jaar maken we een analyse van de CET (Centrale Eindtoets). De kwaliteitscoördinator maakt hier een zorgvuldig verslag van en beschrijft de (mogelijke) oorzaken van de resultaten. De resultaten worden in ons team besproken op teamniveau (algemene presentatie) en om het specifiek te maken op bouw- en individueel niveau met de leerkrachten. Indien nodig worden gezamenlijke doelen gesteld om verbeteringen te formuleren voor aankomende groepen/schooljaren.

Groeps- en schoolbespreking

Twee keer per jaar vindt een groepsbespreking plaats tussen de groepsleerkracht(en) en de KC-er over de ontwikkeling van kinderen in de groep. Het gaat hier om proces en product resultaten. Evt. nieuwe plannen/ werkwijzen op individueel- en groepsniveau worden vastgelegd. Na de groepsbesprekingen brengt de KC-er verslag uit aan de directeur. Twee keer per jaar vindt de schoolbespreking plaats. In deze bespreking gaan we met elkaar in gesprek over de resultaten van de diepteanalyse en de CITO LOVS resultaten. We stellen evt. nieuwe doelen en ambities vast.

Beredeneerd aanbod

We leggen de lat hoog voor alle leerlingen: alle leerlingen krijgen minimaal het basisaanbod aangereikt en dat past binnen onze school ambities. Natuurlijk bieden we meer. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen een aangepast onderwijs leerprogramma. Dit geldt voor de leerlingen die ondersteuning nodig hebben op remediërend gebied of leerlingen die uitdaging nodig hebben op het gebied van verrijking. In beide situaties zullen we dat met ouders bespreken. In ons zorgstructuur wordt de zorgstructuur helder beschreven.

Leerlingbesprekingen

Wij volgen de ontwikkeling van onze (zorg)leerlingen nauwgezet. Van de leerkrachten verwachten wij dat zij over voldoende competenties en kennis beschikken om met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften om te gaan en hen te begeleiden. In ons schoolondersteuningsplan (SOP) staat beschreven welke expertise aanwezig is binnen het team van de AMS.

Zorgplicht

Sommige kinderen hebben meer specifieke ondersteuning nodig, dan we op de AMS kunnen bieden. Als dit zo is, zoeken wij in overleg met ouders naar een andere reguliere of speciale (basis)school. Samen met experts en ondersteuners van binnen en buiten de school wordt gezocht naar een school die beter aansluit op de onderwijsbehoeften van de betreffende leerling.

Het zorgen voor passend onderwijs voor ieder kind, heet zorgplicht. Zorgplicht is van toepassing op alle kinderen die zijn aangemeld op onze school. Dit geldt dus voor kinderen die al op school zitten, maar ook voor kinderen die alleen nog maar zijn aangemeld. Wat de AMS aan ondersteuning kan bieden staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) en is te vinden op onze website.

Interne audit

Wij nemen deel aan de interne audits van Stichting Flores. Het belangrijkste doel van de audits is: leren van elkaar. De interne audits dienen naast 'leren van elkaar' nog een belangrijk doel, namelijk als bruikbaar instrument in de kwaliteitszorgcyclus en meer specifiek om voortgang van verbeterprocessen te meten. De doelen die beoogd worden met het houden van interne audits zijn:

- Het schoolteam kan zich een beeld vormen van de ontwikkelingsfase waarin het zich bevindt.
- De schoolleider kan zijn/ haar eigen bevindingen over de voortgang van de kwaliteitsontwikkeling en ook de effecten van interventies toetsen.
- Op basis van de bovengenoemde punten kan een 'maatje' gevormd worden met een andere school om te komen tot leren van elkaar.
- De schoolleider en het bestuur kunnen gezamenlijk het kwaliteitsbeleid evalueren en zo nodig doelstellingen wijzigen en verantwoording afleggen.
- Scholen kunnen op onderwerp geclusterd worden om gezamenlijk te professionaliseren op dat onderwerp, waarbij de nadruk ligt op leren van elkaar tussen de leerkrachten.
- Het management, en in afgeleide zin het bestuur, kunnen verantwoording afleggen over het gevoerde kwaliteitsbeleid.

6.6 MARAP

Eens per half jaar vindt een gesprek rondom de managementrapportage (MARAP) plaats tussen de directeur van onze school en een lid van het College van Bestuur. In de managementrapportage legt de schooldirecteur verantwoording af over een aantal vooraf gedefinieerde indicatoren ten aanzien van hun school. In de MARAP wordt besproken of indicatoren op orde zijn, eventueel worden bepaalde indicatoren nader uitgelicht en afspraken gemaakt over acties en wordt er gesproken onderwijskundig leiderschap in relatie tot de ontwikkeling van de school.

Indicatoren:

- Onderwijs (eindopbrengsten);
- Basis op orde: Check op beschikbaarheid verplichte documenten op Vensters PO, schooldossier van de Inspectie van het onderwijs en website van de school;
- Ontwikkeling leerlingaantal in relatie tot de wijk;
- Personeelsbeleid;
- Ziekteverzuim;
- Financiën;
- Communicatie o.a.: (Zie visiekaart communicatie).

6.7 Evaluatie

Aan het eind van het schooljaar schrijven we een evaluatie op het jaarplan. De volgende informatie wordt in het jaarverslag beschreven:

- Onderwijs;
 - Personeel;
 - Organisatie;
 - Samenwerking;
 - Jaarplanner/ informatiekalender.

6.8 Kwaliteitscultuur

Het streven naar kwaliteit **is** geen papieren werkelijkheid, maar zit ook verankerd in de mensen, in de professionele cultuur. Een cultuur van “samen elke dag een beetje beter”. Als school zijn wij een professionele leergemeenschap (PLG) dat betekent op de AMS dat we teamverantwoordelijkheid dragen voor het gezamenlijk duiden van data, maar ook het vormgeven van schoolontwikkeling. In leerteams per bouw vertalen we deze data en schoolontwikkeling naar het handelen van de leerkracht om samen elke dag een beetje beter te worden. Hierdoor creëren we gezamenlijk het beste onderwijs voor onze leerlingen.