

Schoolplan 2021-2025

Montessori Campus Almere

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Trends en ontwikkelingen	10
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie van de school	12
4.2 De visies van de school	13
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Pedagogisch handelen	13
4.5 Didactisch handelen	13
4.6 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	14
4.7 Leerstofaanbod	15
4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.9 Taallesonderwijs	16
4.10 Engelse taal	16
4.11 Rekenen en wiskunde	16
4.12 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	16
4.13 Wereldoriëntatie	17
4.14 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.15 Kunstzinnige vorming	18
4.16 Bewegingsonderwijs	18
4.17 Wetenschap en Technologie	18
4.18 Les- en leertijd	18
4.19 Klassenmanagement	19
4.20 Zorg en begeleiding	19
4.21 Afstemming	20
4.22 Extra ondersteuning	20
4.23 Talentontwikkeling	20
4.24 Passend onderwijs	21
4.25 Opbrengstgericht werken	21
4.26 Resultaten	21
4.27 Toetsing en afsluiting	22
4.28 Vervolgsucces	22
5 Personeelsbeleid	23

5.1 Personeel in positie	23
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	24
5.3 Organisatorische doelen	24
5.4 De schoolleiding	24
5.5 Beroepshouding	24
5.6 Professionele cultuur	24
5.7 Werving en selectie	24
5.8 Introductie en begeleiding	25
5.9 Taakbeleid	25
5.10 Collegiale consultatie	25
5.11 Klassenbezoek	25
5.12 Het bekwaamheidsdossier	25
5.13 Functioneringsgesprekken	25
5.14 Beoordelingsgesprekken	25
5.15 Professionalisering	25
5.16 Teambuilding	26
5.17 Verzuimbeleid	26
5.18 Mobiliteitsbeleid	26
6 Organisatiebeleid	27
6.1 Organisatiestructuur	27
6.2 Groeperingsvormen	27
6.3 Het schoolklimaat	27
6.4 Veiligheid	28
6.5 Arbobeleid	28
6.6 Interne communicatie	28
6.7 Samenwerking	29
6.8 Contacten met ouders	29
6.9 Overgang PO-VO	30
6.10 Privacybeleid	30
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	30
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	30
7 Financieel beleid	32
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	32
7.2 Externe geldstromen	32
7.3 Interne geldstromen	32
7.4 Sponsoring	32
7.5 Begrotingen	33
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	33
8 Zorg voor kwaliteit	34
8.1 Kwaliteitszorg	34
8.2 Kwaliteitscultuur	35
8.3 Verantwoording en dialoog	36
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	36
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	36
8.6 Wet- en regelgeving	37
8.7 Inspectiebezoeken	37
8.8 Vragenlijst Leraren	37
8.9 Evaluatieplan 2019-2023	37
9 Strategisch beleid	38
9.1 Koers 22	38

9.2 Extra paragraaf (1)	38
10 Actiepunten 2021-2025	39
11 Meerjarenplanning 2021-2025	43
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	46
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Montessori Campus is een ontmoetingsplek waar het kind groeit, ontwikkelt en ontdekt wie het is en wat het wil worden, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied. Wij hebben de overtuiging dat ieder kind vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid leert.

Zo luidt de visie. En dat is de start van de Montessori Campus 0-18. Maar dan begint het. Want hoe geven wij dit vorm? Waar te beginnen? Wij beginnen bij het kind! Daarbij hanteren wij de volgende kernwaarden die als rode draad door ons aanbod lopen.

Vertrouwen

Vertrouwen - in jezelf en in je eigen kunnen - is belangrijk om goed tot ontwikkeling te kunnen komen. Daarnaast is het ook belangrijk dat de mensen om je heen – je vrienden, je groepsgenoten, je leraren, je collega's – vertrouwen in jou hebben en dat ook laten zien. Op onze Campus hebben we hoge verwachtingen van ieder mens en hebben we vertrouwen dat die verwachtingen worden waargemaakt.

Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid kun je oefenen en ervaren op de Campus. Een kind behoudt verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling en leren. De kinderen hebben ieder hun eigen verantwoordelijkheid, maar leren ook dat je samenleeft en dat je elkaar helpt als dat nodig is. Ze leren zich verantwoordelijk te voelen en dragen voor elkaar.

Autonomie

Op de campus zijn zelfsturing, zelfreflectie, zelfkennis en zelfbewustzijn de basis van de autonomie van zowel het kind als de medewerkers. We geven kinderen eigenaarschap over hun leerproces en organiseren dit coöperatief. Kinderen leren niet alleen zelf aan het roer te staan, maar ze leren ook in verbinding te blijven met hun sociale omgeving.

Socialisatie

Je bent niet alleen op de wereld. Je hebt mensen om je heen met wie je samen kunt werken, bouwen en spelen. Het kind is onderdeel van onze maatschappij en onze maatschappij is onderdeel van de wereld. Kosmisch onderwijs, medeburgerschap, je inzetten voor een gemeenschap leer je door te doen en te ervaren op de Campus, onze eigen mini-maatschappij. Zo ontwikkelen kinderen zich tot jongvolwassenen die in de 21 e eeuw hun steentje kunnen bijdragen.

Uniciteit

Ieder mens is uniek. Iedereen is vrij om te zijn wie hij wil zijn en krijgt daar de ruimte voor. Onze coaches doen er alles aan om de individualiteit van kinderen te zien en te erkennen. Ze passen hun begeleiding en onderwijs aan aan de identiteit van het individuele kind. Kinderen hebben hierdoor de vrijheid zich te ontwikkelen volgens een eigen patroon.

Vanuit deze kernwaarden werken wij verder en verbinden wij wet- en regelgeving, cao's, ontwikkellijnen en coachvaardigheden. Wij zoeken naar ruimte en mogelijkheden om een omgeving te creëren waar passie voor onderzoeken en leren behouden blijft. Dat vraagt om goede afstemming van middelen, wensen en mensen. Vandaar dit schoolplan. Waarin wij beschrijven wat wij de komende periode neer willen zetten en hoe wij dat willen doen. Dat het een proces wordt van vallen en opstaan, is een gegeven. Dus leren wij, net als onze kinderen, omgaan met onzekerheid en vertrouwen wij op eigen kunnen. Wat wij nog niet weten, leren wij.

Het ontwikkelen van de Campus doen wij als onderdeel van de Almeerse Scholen Groep (ASG). De ASG is veelkleurig en divers. Iedereen is bij ons welkom. Wij bieden breed toegankelijk onderwijs in de directe leefomgeving van onze leerlingen. Binnen de missie van ASG hebben onze scholen de ruimte om op eigen wijze invulling te geven

aan hun onderwijsprofiel en onderwijsconcept. Het is de opdracht van ASG om jonge mensen op de samenleving voor te bereiden. Onze visie is dat ons primair en voortgezet onderwijs zich moet blijven vernieuwen en verbeteren om leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst.

ASG heeft haar strategisch beleid vastgelegd in Koers 22 'Leren in verbinding'. Hierin hebben we onze kernwaarden en onze hoofddoelen beschreven. Het plan voor de Campus vloeit voort uit Koers 22.

In principe is dit plan geschreven voor de komende 2 jaar. Maar wij beginnen net, dus dit is de eerste opzet. Wij nemen graag de ruimte om het nodige aan te passen de komende jaren. Wij ontwikkelen een nieuw concept in een dynamische en tegenwoordig onzekere omgeving. Dat maakt dat wij alert, flexibel en pro actief willen en moeten zijn. Zodat wij behouden wat passend is en werkt, maar aanpassen wat geen waarde meer heeft. Immers, schrijven is herschrijven. En ontwikkelen en leren kent geen begin en einde.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van Koers 22 van ASG en het strategisch beleidsplan van GO!- onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze ontwikkeling en daarmee op onze actiepunten voor de komende twee jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen wij wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2021-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de schoolleiding van de school. Omdat wij nog moeten starten, is dit plan nog niet voorgelegd aan een medezeggenschapsraad. Deze wordt in de huidige beleidsperiode ingericht. Het College van Bestuur stelt het schoolplan vast, via mandaat aan de clusterdirecteur.

Ontwerpteam en schoolleiding hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2021-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar, na evaluatie, het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Almeerse Scholen Groep
Voorzitter College van Bestuur:	Herbert Griffioen
Adres:	Randstad 20-31 1314 BC Almere
Postadres:	Postbus 60276 1320 AH Almere
Telefoonnummer:	036- 540 63 63
E-mail adres:	
Website adres:	www.asg.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessori Campus 0-18
Directeur:	Lenneke Welschen
Adres + nummer.:	Marie Curielaan 301
Postcode + plaats:	1341 BA Almere
Telefoonnummer:	
E-mail adres:	info@montessoricampus.asg.nl
Website adres:	www.montessoricampus.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De schoolleiding van de Campus bestaat uit een plaatsvervangend rector van het Montessori Lyceum Flevoland, een clusterdirecteur en een locatieleider/kwartiermaker. De eerste werkt op de locatie Ambonstraat. De locatieleider is verantwoordelijk voor de Campus op de tijdelijke locatie. Gezamenlijk zorgen zij voor de ontwikkeling van de Campus richting de nieuwbouw en de samensmelting van beide locaties. Dit gaat in nauw overleg met GO! kinderopvang en de gemeente.

Het team bestaat uit:

- 01 rector
- 01 conrector
- 01 clusterdirecteur
- 01 locatie leider/kwartiermaker
- 01 voltijd coaches
- 07 deeltijd coaches
- 02 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 01 administratief medewerker

Van de medewerkers zijn er 12 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2021).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	0		
Tussen 50 en 60 jaar	0	1	1
Tussen 40 en 50 jaar	2	2	
Tussen 30 en 40 jaar	1	3	1
Tussen 20 en 30 jaar	0	4	
Jonger dan 20 jaar	0		
Totaal	3	10	2

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt per 1 oktober 2021 bezocht door ongeveer 180 leerlingen tussen 3-14 jaar. De komende jaren zullen die leeftijdsgrenzen steeds verder opschuiven. De kinderen zijn verdeeld in fases:

Bouwers: 4-6 jaar

Ontdekkers: 6-10 jaar

Wetenschappers: 10-14 jaar

Betrokkenen: 14-18 (start in september 2022)

Wij hopen snel, in samenwerking met Go! Kinderopvang een 3 jarigen groep op te starten. Om vervolgens de kinderopvang verder uit te breiden.

Onze schoolweging is nog niet bepaald. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, zullen we komend jaar beschrijven in het document Kenmerken Campuspopulatie. In dit document staan de kenmerken beschreven en de consequenties voor de Campus.

Het leerlingenaantal stijgt de komende jaren naar alle waarschijnlijkheid. In algemene zin hebben wij –op grond van onze visie- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor zelfsturing, extra aandacht voor ontwikkelijnen en extra aandacht voor brede ontwikkeling. De ontwikkeling van Campus, kinderen en coaches gaat hand in hand.

2.4 Kenmerken van de ouders

De Campus staat in de snel groeiende nieuwbouwwijk Nobelhorst met diverse bebouwing. Het betreft grotendeels koopwoningen met een gemiddelde waarde van 302.000 euro. Ruim 39% van de inwoners is hoger opgeleid en ruim 75% heeft een MBO opleiding of hoger. Van de bijna 2700 inwoners is ruim 80% jonger van 45 jaar.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende twee jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Gericht op ontwikkeling en mogelijkheden. Creatief en gedreven team	Zij-instroom van kinderen van vele verschillende scholen. Aanscherpen zicht op didactische behoefte Kinderen zonder Montessori achtergrond
Nieuwe organisatievorm, gestoeld op bewezen onderwijsconcept	Balans vinden tussen structuur en ruimte. Zowel voor de kinderen als de organisatie

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Sterke groei nieuwbouwwijk	Wet- en regelgeving nog niet geschikt voor organisatievorm 0-18 dus 3 cao's
Maatschappelijke roep om onderwijsvernieuwing	Opening nieuwe scholen in Oosterwold en Nobelhorst.

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende twee jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S E n		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Trouw blijven aan de visie en beperkt sturen	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Constant onderwerp van gesprek tijdens KCC bijeenkomsten en studiedagen</i>		Kosten: geen	

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Verliezen en te beperkt kunnen aantrekken van geschikte teamleden	Groot (4)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Veel autonomie en zeggenschap bij het team. Permanente vacature en creatieve communicatie</i>		Kosten: 5000	

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Structuur aanbrengen in samensmelting MLF en Campus	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>jaarplannen op basis van dit schoolplan met duidelijk omschreven acties en verantwoordelijkheden</i>		Kosten: 1000	

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Realiseren van overzicht en daarmee pro actief handelen en vroegtijdig anticiperen	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>MT breed inzicht in verbanden tussen HRM, Onderwijs en Kwaliteit en Financiën</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Geen doorgaande lijn en strakke kwaliteitscyclus door andere culturen en overtuigingen	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>strakke aansturing op fundamenten en ruimte in de uitvoering</i>		Kosten: 0	

2.7 Trends en ontwikkelingen

Ontwikkelingen in de samenleving:

- Globalisering;
- Technologische ontwikkelingen;
- Individualisering

Ontwikkelingen in Almere:

- Afnemende groei; wel groei in Nobelhorst

Ontwikkelingen in de onderwijssector:

- Kansengelijkheid;
- Lerarentekort
- Innovatie

Daarnaast bemerken wij dat het onderwijsveld stukje bij beetje meer creatief wordt. Natuurlijk ontstaat het nodige onder druk van het lerarentekort, Corona, fluctuerende geldstromen vanuit de overheid en dalende resultaten. Maar onzekerheid en schaarste kan leiden tot mooie initiatieven. Goed dus om ogen open te houden en kansen te zien en pakken. Zodat wij het meeste maken van de tijd, geld en energie die wij tot onze beschikking hebben.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

De Campus is ambitieus en vooruitstrevend. Wat wij van kinderen verwachten, vragen wij ook van onszelf. Dus stellen wij uitdagende doelen, verwoord in streefbeelden. Die wij vervolgens vertalen naar concrete acties, per jaar gepland in ons jaarplan 2022. Zo werken wij stapsgewijs naar het verwezenlijken van onze streefbeelden, waarbij wij ons terdege realiseren dat dit alles behalve een lineair proces zal zijn. Bij het opstellen van de streefbeelden hebben wij de strategische koers van zowel GO! Kinderopvang als de ASG meegenomen.

Streefbeelden	
1.	Uniciteit Kinderen kunnen zich mede door ons ontwikkelen tot een onafhankelijke persoonlijkheid. Ieder kind mag zichzelf zijn en is daarmee uniek. Dat geven we graag de ruimte. We erkennen de individualiteit van het kind en passen ons aanbod en aanpak daarop aan. Kinderen ontwikkelen zich in verschillende fasen, van 0-18 jaar Wij richten ons onderwijsaanbod zo in, dat we een organische en dynamische ontwikkeling mogelijk maken.
2.	Betekenisvol onderwijs We sluiten aan bij de belevingswereld en ontwikkeling van het kind. We bieden betekenisvol onderwijs en zetten materiaal in om lesstof concreet en uitdagend te maken. Belangrijke rol hierin heeft het bewegend leren.
3.	Impact op de maatschappij. Kinderen van de Campus ontwikkelen de vaardigheden en de zelfkennis om een verantwoordelijke wijze hun maatschappelijk rol te vervullen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze missie

Ieder kind is zichzelf en daarmee uniek! We werken vanuit vertrouwen in de mogelijkheden van ieder mens om zich via een eigen weg te ontwikkelen tot een zelfstandig, autonoom, zelfbewust, creatief en ondernemend persoon.

	Parel	Standaard
	Breed aanbod van 0-18, waarbij de leervraag van het kind het uitgangspunt is. Kernvakken zijn geborgd en worden integraal aangeboden.	OP1 - Aanbod
	Wij volgen kinderen op hun eigen ontwikkellijn van 0-18 jaar. De lijn van de leerkracht dient als kennisbasis, de lijn van het kind is leidend.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
	Coaches volgen het kind. De nadruk ligt op observeren en begeleiden. Met waar nodig korte en betekenisvolle instructies.	OP3 - Didactisch handelen
	Directe samenwerking met kinderopvang, VO en ouders voor de ontwikkeling van de Campus	OP6 - Samenwerking
	Vrijheid in gebondenheid; samen werken en samen leren. Met oog voor de ander	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Alle gesprekken (met besturen, elkaar, ouders en bovenal kinderen) hebben als doel om maximale ontwikkeling te generen	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur

Onze kernwaarden:



Hoofd, hart en handen

Montessorionderwijs biedt een bredere vorming aan dan alleen gericht op cognitieve doelen en streeft naar verdieping van leren door integratie van hoofd, hart en handen



Leren kiezen

Het is een voorwaarde voor de ontwikkeling van de zelfstandigheid dat leerlingen leren om keuzes te maken.



Reflecteren

Reflectie op het leren vormt voor de leerkracht en leerlingen de basis om vast te stellen waar een leerling staat in zijn of haar ontwikkeling en daarnaar te handelen



Sociaal leren

Leerlingen zijn in de leeftijdsfase van het voortgezet onderwijs erg gericht op het sociaal functioneren met leeftijdsgenoten.



Samehang 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



Binnen en buiten

Het leren van bekwaamheden en het verwerven van een maatschappelijke rol vindt in en buiten school plaats.

Bijlagen

1. Visie document Montessori Campus 0-18

4.2 De visies van de school

Onze visie

De Montessori Campus is een ontmoetingsplek waar het kind groeit, ontwikkelt en ontdekt wie het is en wat het wil worden, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied. Wij hebben de overtuiging dat ieder kind vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid leert. Wij ondersteunen het kind om verantwoordelijkheid in het eigen ontwikkelproces te nemen.

Voor een uitgebreide onderbouwing van onze missie en visie, verwijzen wij naar ons visiedocument.

Bijlagen

1. Visiedocument Montessori Campus 0-18

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze Campus is een **openbare basisschool/algemeen bijzondere** school. Binnen het openbare karakter van ASG heten wij leerlingen van elke cultuur en afkomst welkom op onze scholen. Dit betekent ook dat we in onze lessen zorgen voor een internationale blik op de maatschappij, waarbij aandacht is voor diversiteit. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

4.4 Pedagogisch handelen

Om kinderen de ruimte te geven hun eigen ontwikkeling vorm te geven, deels in samenhang met anderen, is een stevige organisatie nodig. De volwassenen om hen heen maken deel uit van de voorbereide omgeving en plooien zich naar de ondersteunings- en ontwikkelbehoefte van het kind. Dat vraagt veel van ons team. Wij dragen samen zorg voor een veilige, stimulerende, uitdagende en voorspelbare omgeving. Zodat kinderen weten waar zij aan toe zijn en daarop kunnen vertrouwen als zij afzetten om een vlucht te nemen. Dat vraagt van ons kennis, kunde, consequent en voorspelbaar handelen. Zowel naar de kinderen als naar elkaar. Daar bouwen wij gestaag aan. Met als motto dat wij doen wat wij beloven en alleen beloven wat wij kunnen doen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij zorgen samen met de kinderen voor een ordelijke, functionele en voorbereide leeromgeving
2.	Wij benaderen kinderen en elkaar positief en belangstellend
3.	Wij bieden structuur en ruimte in wisselende samenstelling
4.	Veiligheid staat voorop. Zowel fysiek als sociaal emotioneel
5.	Competentie, autonomie en relatie zijn in balans

Bijlagen

1. veiligheidsbeleid

4.5 Didactisch handelen

Wij zijn net gestart. Daarom staat nu alles op 'rood'; wij kunnen het nog niet goed genoeg beoordelen. Alles behoeft aandacht en dat in een context die geheel nieuw is. Dus waar te beginnen...?

Wij beginnen met de vraag: hoe weet ik wat dit kind of deze groep nodig heeft en of mijn handelen ook het gewenste effect heeft?

Een ogenschijnlijk simpele vraag, maar complex te beantwoorden. Kennis over leerlijnen, ontwikkelingsfases en didactiek, alsmede zelfreflectie en een kritische kijk zijn hiervoor nodig.

De standaardindicatoren voldoen niet voor ons onderwijsconcept. Deze zijn veelal gestoeld op een actief leidende leerkracht. Die indicatoren herbergen werkwoorden als werken aan, zorgen voor, geven, variëren. Bij ons gebruiken wij werkwoorden als waarnemen, volgen, beredeneren, vragen, voorbereiden. Dus vormen wij onze eigen indicatoren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Coaches zorgen voor een rijke voorbereide leeromgeving
2.	Coaches nemen waar, overleggen en leggen vast. Zij zijn delen van de dag actief afwezig om te kunnen waarnemen en te reflecteren
3.	Coaches leren kinderen het zelf te doen. Op de handen zitten is een bewuste en beredeneerde keuze
4.	De sfeer en cultuur op de Campus is taakgericht, vriendelijk en eenduidig
5.	Taal, rekenen/wiskunde en Engels (vanaf de Wetenschappers) wordt integraal aangeboden. Voor overige leergebieden werken wij leerlingvolgend

Beoordeling

De ambities worden jaarlijks beoordeeld door schoolleiding en team middels het scoren van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Didactisch handelen (OP3)	2,77
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	2,5

Actiepunt	Prioriteit
De leraren plannen hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben	hoog
De leraren structureren hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben	hoog
De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren stemmen de instructie(s) doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen	hoog
De leraren zorgen ervoor dat de afstemming zich richt op zowel de (pedagogische) ondersteuning als op uitdaging (afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen)	hoog

4.6 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Een actieve en zelfstandige (leer)houding is het uitgangspunt en tegelijkertijd het eindpunt van onze visie. Wij gaan uit van de wil om te leren van ieder mens. Maar snappen dat dit niet altijd eenvoudig is. Een ontwikkeling verloopt niet lineair en tegenslag kan ons uit het lood slaan. Dan vallen wij graag terug op wat wij weten en altijd al hebben gedaan. Tussen loslaten en iets nieuws doen zit een periode van onzekerheid. En dat is vaak lastig te verduren. Daarin moeten wij kinderen ondersteunen. Niet door ze uit te leggen hoe ze het nieuwe moeten doen, maar door het proces met ze te bespreken, ze te laten dat wij naast ze lopen zonder hun hand vast te houden en ze te stimuleren steeds een stukje verder te gaan. En vervolgens dat zelf ook te doen. Want wij leren zelf net zo hard mee.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leervraag van kinderen staat centraal
2.	Wij sturen vooral op het proces niet alleen op het resultaat
3.	Wij leven een actieve leerhouding voor
4.	Wij ondersteunen kinderen in het planmatig werken

Actiepunt	Prioriteit
HGW cyclus verder implementeren en met regelmaat evalueren	hoog

Bijlagen

1. HGW planner

4.7 Leerstofaanbod

Op alle scholen van de ASG ontwikkelen wij onderwijs, passend bij de belevingswereld van onze leerlingen en passend bij de leerling populatie. Alle scholen hebben een toekomstgericht curriculum.

De Campus zoekt naar de balans tussen aanbieden en volgen. Deze balans is niet statisch, maar beweegt continue. Er zit verschil in; tussen groepen, kinderen en vakgebieden. Wij moeten onszelf en elkaar telkens bevragen op ons handelen; is dit helpend? Wij moeten interveniëren en weer terugtrekken, ingrijpen en weer loslaten, aanbieden en weer volgen. Niet vastzetten, maar ontwikkelen. En tegelijkertijd voldoen aan de wettelijke opdracht die ons door het ministerie is gesteld en de verwachtingen die daarbij horen van ouders.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Onze leeromgeving richt zich op een brede ontwikkeling
4.	Betrokkenheid bij de wereld om ons heen is kenmerkend voor Montessori onderwijs
5.	Ons aanbod stimuleert een leven lang leren en leert kinderen omgaan met de uitdagingen die dat met zich meebrengt

Beoordeling

Jaarlijks beoordelen team en directie deze ambities.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Aanbod (OP1)	2,79
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	2,15

Actiepunt	Prioriteit
De school biedt een aanbod (digitaal/online) aan dat de referentieniveaus Taal en Rekenen omvat	hoog
De school biedt een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen	hoog
De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed	hoog
De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling	hoog
De school heeft de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld	hoog

4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Wij werken bij de Bouwers en Ontdekkers uitsluitend met Montessorimateriaal. Indien nodig vullen wij de voorbereide omgeving aan met ander materiaal, analoog of digitaal. De Wetenschappers (10-14 jaar) gebruiken naast Montessori materiaal een verscheidenheid aan materialen, aangereikt door coaches en experts of meegebracht door kinderen. Wij gebruiken wat dienend is aan de ontwikkelvraag van kinderen. De leerlijnen liggen onder ons handelen. Samen met onze waarnemingen, analyses en doelstellingen geven zij richting aan wat wij doen om kinderen te ondersteunen in hun ontwikkeling.

Wij gebruiken Cito-toetsen om de Campus te vergelijken met het landelijke beeld.

Actiepunt	Prioriteit
Implementeren Taal Doen! en Rekenkasten	hoog
Esis consequent vullen zodat het daadwerkelijk dient als leerlingvolgsysteem en niet als opslag van gegevens	hoog
Inzet Taalzee en Rekentuin evalueren	gemiddeld
Leerdoelen wereldoriëntatie uitwerken	gemiddeld

4.9 Taalleesonderwijs

Taalleesonderwijs wordt zoveel mogelijk integraal aangeboden. Dat geldt voor de verschillende taalgebieden, maar ook voor de overige vakgebieden. Lezen, schrijven, begrijpen en begrepen worden gaan hand in hand. Waar nodig splitsen wij taalgebieden op om meer gericht aan te bieden. Bijvoorbeeld als een kind moeite ondervindt met leren lezen. Om vervolgens het weer te integreren. Vreemde talen plaatsen wij onder ons taalbeleid. Wij houden de leerdoelen aan zoals die zijn verwerkt in de de Taal Doen! kasten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De Campus gebruikt leerlijnen en waarnemingen om ontwikkeling te volgen
2.	De Campus creëert een rijke taalomgeving in aanbod, opdrachten en taalgebruik
3.	De Campus stimuleer leesplezier; in onze ogen de basis voor goed leren lezen en leren toepassen van taal
4.	Wij onderbouwen onze taalaanpak in een goed onderbouwd, nog te schrijven, taalbeleid

Actiepunt	Prioriteit
Taalbeleid schrijven	gemiddeld

4.10 Engelse taal

Engels wordt bij de Wetenschappers integraal aangeboden. Door de aanwezigheid van een docente Engels bij de overige groepen, wordt de taal spelenderwijs aangeboden.

4.11 Rekenen en wiskunde

Rekenen is een belangrijke vaardigheid. Om ervoor te zorgen dat kinderen geïnteresseerd zijn en blijven in het ontwikkelen van deze vaardigheid, moeten wij meer doen dan het aanbieden van de rekendoelen. Wij stimuleren kinderen om te onderzoeken en te ontdekken. Waarbij de leerlijnen stimuleren en niet begrenzen. Wij hanteren de leerdoelen passend bij de rekenkasten van Ave.ik. In 2022 stellen wij een rekenbeleid op.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De Campus gebruikt leerlijnen en waarnemingen om de ontwikkeling te volgen
2.	De Campus stimuleer plezier in rekenen
3.	Onze rekenleerlijn is onderbouwd door en gestoeld op kennis van rekendidactiek

Actiepunt	Prioriteit
opstellen rekenbeleid	gemiddeld

4.12 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Op de Campus besteden we aandacht aan alle aspecten van wereldburgerschap. Als onderdeel van ASG staan wij voor verscheidenheid, voor mensen met verschillende culturen, religies en achtergronden. Vanuit onze visie willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, waarbij ze hun plek in de samenleving kunnen pakken. Kosmisch onderwijs en de leervragen van kinderen biedt daarvoor alle ruimte.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij richten ons op de brede ontwikkeling van kinderen. Socialisatie, persoonsvorming en cognitieve ontwikkeling gaan gelijk op.
2.	Montessori onderwijs benadrukt de samenhang tussen persoonlijke en cognitieve ontwikkeling
3.	Kosmisch onderwijs leert ons dat wij onderdeel uitmaken van het grote geheel. Dat schept een verantwoordelijkheid voor jong en oud
4.	De Campus is een minimaatschappij waarin wij leren van en rekening houden met elkaar
5.	De democratie en het democratisch proces heeft een centrale plek in onze organisatie, die wordt gekenmerkt door samenwerking en meedoen

4.13 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie valt in het Montessori onderwijs onder Kosmisch onderwijs. Waarin wordt benadrukt dat wij allen onderdeel zijn van een groter geheel. Kennis van dat grotere geheel is noodzakelijk om jouw plek in de wereld te vinden. In Kosmisch onderwijs vinden ook Burgerschap, sociaal en maatschappelijke ontwikkeling en sociale cohesie hun plek. Deze gebieden zijn niet los te zien van elkaar. Hoe wij deze met elkaar verbinden, beschrijven wij komend jaar in ons beleidsplan Kosmisch onderwijs.

Actiepunt	Prioriteit
Opstellen beleidsplan Kosmisch Onderwijs	gemiddeld

4.14 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

De maatschappij verandert snel, mede dankzij elkaar in hoog tempo opvolgende maatschappelijke trends en technologische ontwikkelingen.

Het is van groot belang dat goed gekwalificeerde jongeren de Campus verlaten, die hebben leren samenwerken en hun talenten en persoonlijkheid hebben leren ontdekken. Met deze kwaliteiten zijn ze zodanig geëquipeerd dat zij de toekomstige samenleving samen met anderen vorm kunnen geven.

Alhoewel de ideeën van Maria Montessori over onderwijs al bijna honderd jaar oud zijn, zijn ze actueler dan ooit. In de huidige maatschappij is het van groot belang te kunnen omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en vaardigheden als samenwerken te beheersen. Het ontwikkelen hiervan staat centraal in de Montessori uitgangspunten.

In opvang en onderwijs streven wij ernaar om maximale vrijheid te bieden. Kinderen kunnen - binnen grenzen - zelf kiezen voor een eigen ontwikkelingstempo, ontwikkelroute, leerweg en leerstijl. Vrijheid in gebondenheid is een belangrijk gegeven. Kinderen leren op de Campus dat vrijheid ophoudt als jouw individuele vrijheid de vrijheid van de mensen om je heen aantast. Kinderen leren dat ze onderdeel zijn van een samenleving en dat daar verantwoordelijkheden en regels bij horen. Dit verantwoordelijkheidsgevoel laten we kinderen ervaren op onze Campus.

Wij zijn en denken open. Bij ons is binnen buiten en buiten binnen waardoor recente ontwikkelingen en trends met de kinderen mee naar binnen komen. Daardoor zijn zij een logische constante in de ontwikkeling van het individu en onze voorbereide omgeving.

Wij zijn innovatief. Niet als trend of marketingtool, maar omdat Montessori onderwijs innovatief onderwijs is. Bijna antiek, maar met een zeer actuele filosofie en boordevol ambitie. Willen wij recht doen aan onze naam, dan blijven wij kijken naar het kind in zijn of haar omgeving. Dus plaatsen wij ons aanbod in de context van vandaag. Immers, alles staat met elkaar in verbinding.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De Campus heeft structureel aandacht voor de gehele ontwikkeling van het individu
2.	Wij volgen de sociaal emotionele ontwikkeling op dezelfde wijze als de cognitieve ontwikkeling; in gesprek, middels observatie en als laatste middels interventies.
3.	Wij werken met een lijn van de leerkracht. Kerndoelen en leerlijnen dienen als kennisbasis.

Beoordeling

Onze eerste meting van Scholen op de kaart zullen wij uitvoeren in het voorjaar van 2022 en vervolgens ieder jaar laten terugkeren.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	2

4.15 Kunstzinnige vorming

Voor de kunstzinnige en culturele vorming zetten wij voor 2021 - 2022 het aanbod van Collage in. In de toekomst zetten wij ook de experts van de Wetenschappers in.

Actiepunt	Prioriteit
Inzet experts CKV	laag

4.16 Bewegingsonderwijs

ASG staat voor goed bewegingsonderwijs en is trots op de wijze waarop we hier invulling aan geven.

- * De vakgroep bewegingsonderwijs heeft haar visie als volgt geformuleerd:
- * Door kwalitatief bewegingsonderwijs leerlingen succes ervaringen laten beleven, beter leren bewegen en voorbereiden op een sportieve gezonde toekomst.
- * De vakgroep draagt er zorg voor dat er aan een aantal voorwaarden wordt voldaan om die visie te vertalen naar de praktijk. Zo bestaat de vakgroep uit gekwalificeerde en kwalitatief goede vakleerkrachten. Daarnaast heeft de vakgroep het aanbod vastgelegd in 12 leerlijnen, zowel voor beweging als voor sociale ontwikkeling. De vakleerkrachten volgen de ontwikkeling van de leerlingen nauwgezet met een digitaal leerlingvolgsysteem zodat er binnen de lessen goed afgestemd kan worden.
- * Om ervoor te zorgen dat we de kwaliteit kunnen behouden en uitbouwen, investeert ASG in het scholing en intervisie binnen de vakgroep en heeft een aantal vakleerkrachten tijd binnen hun aanstelling om planmatig aan de verdere ontwikkeling van het bewegingsonderwijs te werken en om de kwaliteit te borgen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
2.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
3.	Bewegen stimuleren wij ook buiten de gymlessen om

4.17 Wetenschap en Technologie

Zie Wereldoriëntatie

4.18 Les- en leertijd

Wij openen de deuren om 8.15 en de kinderen gaan om 14 uur naar huis. De lessen beginnen om 8.30. De oudere Wetenschappers komen vanaf 8.30 binnen en starten om 9 uur. Twee dagen per week hebben zij na 14 uur gym zodat zij voldoende onderwijsuren maken. Bouwers en Ontdekkers krijgen twee keer per week gymles van een vakdocent.

Tussendoor gaan kinderen naar buiten, kiezen zij hun eigen eetmomenten en ontwikkelingsmateriaal. In deze uren

bepersen wij het aantal onderbrekingen om kinderen niet te storen. Lesjes worden aan individuele kinderen gegeven of kleine groepjes. Kortom, de coach volgt gedurende de dag de kinderen en onderbreekt hun werk alleen voor relevante groepsactiviteiten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij verstoren de werksfeer zo min mogelijk
2.	Wij streven een werkdag na met zo min mogelijk onderbrekingen
3.	Kinderen kiezen hun eigen pauzemomenten en kennen de afspraken die daarbij horen
4.	Leren is spelen en spelen is leren
5.	Het jaar is opgedeeld in periodes en coaches houden zelf hun week- en dagplanning bij

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	2,56

Bijlagen

1. Berekening lesuren per jaar

4.19 Klassenmanagement

Deze paragraaf is voldoende toegelicht onder andere kopjes. Klassenmanagement staat ten dienste van de taak waarvoor wij staan. Wij maken brede ontwikkeling mogelijk en creëren een kader en klimaat dat dat doel dient.

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het ontwikkelproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze coaches kennen de kinderen goed kennen en volgen hun ontwikkeling nauwkeurig. Daarvoor hanteren wij een HGW cyclus, die wordt vastgelegd in Esis (4-12) en Som 12-18). Wij vergelijken resultaten met verwachtingen. Zowel de verwachtingen van de coaches als die van de kinderen zelf. Waar nodig stellen wij ons handelen of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons ondersteuningsplan staat onze ondersteuningsstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het ondersteuningsplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert wat wij beloven te doen en het plan legt uit hoe wij dat doen.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel in combinatie met het handelen van de coach, de ontwikkeling van de subgroepjes en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd in Esis en gemonitord.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij kennen onze kinderen
2.	Wij zetten betrouwbare en valide toetsen in om de cognitieve ontwikkeling van taal en rekenen te volgen
3.	Wij betrekken ouders bij de ontwikkeling en dus ook de zorg voor hun kind
4.	Wij onderhouden goed en direct contact met Passend Onderwijs Almere om zo snel in te kunnen spelen op ondersteuningsvragen die onze mogelijkheden overstijgen
5.	Extra ondersteuning wordt zorgvuldig en planmatig uitgevoerd
6.	Wij communiceren eerlijk en duidelijk over wat wij wel en niet aankunnen
7.	Extra ondersteuning moet effect hebben. Daarom monitoren wij zorgvuldig en constant
8.	Extra middelen zetten wij zo efficiënt mogelijk in ten behoeve van zoveel mogelijk kinderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Zicht op ontwikkeling (OP2)	2
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	1,92

Actiepunt	Prioriteit
De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen op alle voor het onderwijs belangrijke domeinen	hoog
De school verzamelt systematisch en zorgvuldig (toets)informatie voor de kennisgebieden Taal en Rekenen m.b.v. genormeerde toetsen	hoog
De school gebruikt een leerling- en onderwijsvolgsysteem voor het verzamelen en vastleggen van (toets)informatie	hoog
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen	hoog
De school informeert de ouders regelmatig over de ontwikkeling en de vorderingen van hun kind	hoog
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen	hoog
De school bepaalt wat er nodig is (qua begeleiding en ondersteuning) om in te spelen op eventuele achterstanden of voorsprongen in de ontwikkeling van leerlingen	hoog
De school biedt de begeleiding en ondersteuning structureel aan	hoog

Bijlagen

1. Ondersteuningsplan
2. SOP

4.21 Afstemming**4.22 Extra ondersteuning**

We stellen een OPP voor alle leerlingen waarvoor extra ondersteuning wordt ingezet conform de beschrijving in ons SOP. Binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs hebben we afgesproken dat er een OPP is voor leerlingen met een eigen leerlijn. Het OPP beschrijft welke leerdoelen het kind in welke periode zal en welke begeleiding en ondersteuning de Campus aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de aanpak van de coach (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij zowel het opstellen als bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Wij streven ernaar om extra ondersteuning kortdurend en in de groep in te zetten. Wij beoordelen de behoefte aan extra ondersteuning formatief, niet normatief.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
2.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
3.	Het SOP beschrijft wanneer een kind een OPP krijgt
4.	Ondersteuning heeft als doel om een kind hulp te bieden die helpt. Extra hulp is dus niet voor altijd, maar dient een doel: help mij het zelf te doen!

4.23 Talentontwikkeling

4.24 Passend onderwijs

We maken deel uit van een dekkend netwerk van onderwijs- en zorgvoorzieningen in de stad, zodat alle leerlingen een passende onderwijsplek hebben.

De Campus streeft naar meer inclusief onderwijs. Daarvoor moeten wij onze organisatie echter eerst steviger neerzetten. Feit blijft dat kinderen meer ruimte hebben om zich op hun eigen tempo en eigen manier te ontwikkelen. Er is meer ruimte om te versnellen of te vertragen. Zowel na een schooljaar als tussendoor. Daarvoor stellen wij een doorstroombeleid op. Wij hebben de overgangsmomenten weggenomen om dit mogelijk te maken. In de formatie hebben wij hiervoor echter meer ondersteuning nodig.

In overleg met POA, ASG en de scholen in de wijk zetten wij het komend jaar passend onderwijs in de wijk op. Het team van POA is pas sinds 1 januari 2022 in de wijk actief. Dat geeft ons de mogelijkheid om het passend onderwijs zoveel mogelijk passend te maken bij de visie van de Campus.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij bieden basisondersteuning en verstevigen deze de komende jaren
2.	Kinderen volgen hun eigen lijn
3.	Uitgangspunt van de Campus is dat al onze kinderen bij ons kunnen blijven. Dus wij streven naar een zo'n laag mogelijke uitstroom

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - (Extra) ondersteuning (OP4)	2,78

Actiepunt	Prioriteit
opstellen doorstroombeleid	hoog

4.25 Opbrengstgericht werken

Omdat alle kinderen hun eigen lijn volgen, moeten wij nog bepalen wat wij verstaan onder opbrengstgericht werken. Welke opbrengsten streven wij na en hoe bepalen en volgen wij deze. Cito of iedere andere toets volstaat niet volgens onze visie. Uitgangspunt is formatieve evaluatie; waar staat het kind, wat is de richting en hoe komt het daar en op welke wijze? Het doorstroombeleid zal hierin een belangrijke rol spelen. Omdat het de lijn van de leerkracht stuurt en de lijn van het kind controleert.

Actiepunt	Prioriteit
Bepalen welke schoolnormen wij hanteren	hoog
Wijze van analyseren vastleggen en implementeren	hoog
Analyse van brede resultaten leidt tot een plan van aanpak van en voor de coach	hoog

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na in brede zin. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot een leven lang leren en maatschappelijk succes passend bij de persoon.

Op onze Campus gebruiken we Esis en SOM om de ontwikkeling van de kinderen te monitoren. We monitoren of zij zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Tijdens de verschillende besprekingen bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

In ons doorstroombeleid stellen wij de voorwaarden op waaraan de ontwikkeling van een kind moet voldoen om door

te stromen naar de volgende fase. Daarin zijn alle drie de brede Montessoridoelen (zie bijlage) verwerkt. Van belang is dat die voorwaarden niet pas in het laatste jaar van een fase in beeld komen, maar tijdens alle groepsbesprekingen aan bod komen. In principe stromen alle kinderen ononderbroken door, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dat niet te doen.

Actiepunt	Prioriteit
Doorstroombeleid vaststellen en implementeren	hoog

Bijlagen

1. pijlschema

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS Esis. Wij nemen alleen de verplichte toetsen voor taal en rekenen af. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften, aangevuld met Campusafspraken.

Wij toetsen op maat. Wij willen weten waar kinderen staan in hun cognitieve ontwikkeling. Daarvoor moeten wij hen niet onnodig frustreren.

Toetsresultaten zeggen iets over de Campus. Het is een schoolevaluatie instrument, geen kind meetinstrument. Het zegt iets over de kwaliteit van ons werk.

Wij onderzoeken nog op welke wijze wij de resultaten communiceren met ouders en welke plek de eindtoets in ons programma heeft.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (cito)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Wij toetsen adaptief; wij laten kinderen geen toetsen maken die veel te moeilijk of te makkelijk zijn.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,25
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	2,6

Actiepunt	Prioriteit
Campuskaart Toetsen implementeren	hoog

4.28 Vervolgsucces

Het vervolg van onze kinderen volgen wij zelf. Immers zij zijn bij ons tot het einde van hun schoolloopbaan. Wij begeleiden hen totdat zij aan hun vervolgopleiding beginnen of een andere keuze maken. Met het Montessori Lyceum Flevoland geven wij het komende jaar vorm aan de bovenbouw van het VO. Vragen over profielkeuze en eindexamen moeten worden beantwoord en gemaakte keuzes moeten vorm en inhoud krijgen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Kinderen stromen door zonder onderbreking (tussen 2021 en 2023 geldt dit voor kinderen tot 16 jaar)
2.	Kinderen stromen door naar het voor hen hoogst haalbare onderwijsniveau

5 Personeelsbeleid

5.1 Personeel in positie

Eén van de vensters van Koers 22 is 'Personeel in positie'.

ASG wil een werkgever zijn die medewerkers goed begeleidt, aandacht heeft voor hun welbevinden in elke levensfase en hen uitdaagt verder te groeien en daarin regie te nemen. Ons strategisch HR-beleid geeft vorm aan het werkgeverschap en faciliteert met name de leergemeenschap en het samen leren. Samen kleur geven aan goed onderwijs kan worden verwezenlijkt met goed personeel op de juiste posities, een ambitieuze leercultuur en trotse en betrokken medewerkers.

Goede begeleiding betekent dat we aandacht geven aan de verdere professionalisering van medewerkers, aan mobiliteit binnen de organisatie en ruimte geven voor persoonlijke groei. Daarmee dragen we bij aan personeel “in positie” en benutten we optimaal de talenten van medewerkers. Alle betrokken ASG-medewerkers voelen zich gezien, erkend en gewaardeerd. Daarmee zijn talenten van medewerkers bekend en worden aangesproken om in te zetten binnen en/of ten behoeve van de ASG-scholen.

We vertalen deze ambitie in drie strategische HRM-lijnen:

- Vitaliteit, inzetbaarheid en gezondheid
- Leren en ontwikkelen
- Mobiliteit en talentontwikkeling

Regielijn Vitaliteit, inzetbaarheid en gezondheid

Als werkgever heeft ASG oog voor elke levensfase waarin de medewerkers zich bevinden en waarbinnen zij zelf regie nemen. ASG richt zich op de aanwezige talenten, wat ten goede komt aan het welbevinden, vermindering van verzuim en het werkplezier.

Vanuit de regielijn vitaliteit, inzetbaarheid en gezondheid besteden we continue aandacht aan een goede bedrijfsgezondheidszorg. Deze wordt uitgevoerd door de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk. We onderzoeken mogelijkheden om voor medewerkers in elke levensfase een goede inrichting van de werkzaamheden te creëren. Hierbij worden trends en ontwikkelingen op HR gebied besproken en een afvaardiging van de organisatie betrokken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een generatiepact. Leidinggevenden en medewerkers zijn in gesprek over hoe het werk wordt ervaren, welke aspecten werkdruk opleveren en welke oplossingen hiervoor kunnen worden gevonden. De resultaten hiervan delen we met elkaar tijdens conferenties en ASG-brede studiedagen.

Regielijn Leren en ontwikkelen

ASG heeft een collectieve leercultuur die gericht is op voortdurend verbeteren en innoveren. In deze cultuur is onderzoeken, reflecteren, leren en verbeteren de norm. Medewerkers nemen deel aan leergemeenschappen en netwerken en dragen bij aan de leercultuur van de ASG. Zij werken aantoonbaar aan hun professionele ontwikkeling door het bijwonen van bijeenkomsten en het volgen van cursussen en programma's van de ASG-academie. Alle onbevoegde leraren worden actief ondersteund bij het halen van hun bevoegdheid. De opbrengst van leren en ontwikkelen wordt gedeeld tijdens conferenties en ASG-brede studiedagen. Vaksecties en werkgroepen staan met elkaar in contact en wisselen bovenschools expertise uit.

Regielijn Mobiliteit en talentontwikkeling

Samen kleur geven aan goed onderwijs kan alleen worden verwezenlijkt met goed personeel op de juiste posities. Daarin voelt ASG werkgeversverantwoordelijkheid en vraagt van haar medewerkers werknemersverantwoordelijkheid. We willen graag dat iedereen letterlijk en figuurlijk in beweging blijft.

Onze ambitie is dat een ASG-medewerker een bevlogen professional is en zich inzet voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Hij is een trotse ambassadeur en werkt met plezier bij ASG. Maar bovenal hebben ASG-medewerkers hart voor onderwijs en dragen ook een eigen verantwoordelijkheid voor het benutten van hun talent.

ASG als werkgever draagt zorg voor een goed imago en warm ontvangst bij nieuwe medewerkers. Voor nieuwe medewerkers wordt twee keer per jaar de bijeenkomst ASG Start georganiseerd, waar het bestuur hen welkom heet en er presentaties worden gegeven, zodat iedereen kennis kan nemen van de vele mogelijkheden die een grote organisatie als ASG hen biedt. Waaronder de mogelijkheden die ASG mobiliteit hen biedt.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Kader ASG

Alle onbevoegde leraren worden actief ondersteund bij het behalen van hun bevoegdheid.

Dit betekent voor de Campus het nodige. Wij werken immers met coaches met een KO, PO of VO bevoegdheid. Wat behelst die bevoegdheid en hoe is deze breed in te zetten? Is ontwikkeling alleen in gang te zetten door leerkrachten of docenten of kunnen wij anderen hierin structureel betrekken? Hoe maken wij het beroep aantrekkelijk en hoe trekken wij mensen aan? Kortom...nog genoeg te onderzoeken.

5.3 Organisatorische doelen

Dit stellen wij op in samenwerking met het MLF. Het samenvoegen van beide locaties van het MLF heeft vanzelfsprekend gevolgen voor de bezetting. Voor het

Bijlagen

1. formatieplan

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit de kwartiermaker/locatieleider van de Campus, de clusterdirecteur en de plaatsvervangend rector van het MLF. De schoolleiding stelt kaders en monitort voortgang. Maar bovenal moet de schoolleiding medewerkers in staat stellen de Campus verder te ontwikkelen

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De schoolleiding communiceert adequaat met beide teams over de koers van de school
2.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
3.	De coach initieert en creëert, de schoolleiding observeert, verbindt en stimuleert

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de Campus van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Samenwerken is de norm
2.	Voortdurend ontwikkelen evenzeer
3.	Wij spreken elkaar aan op het nakomen van afspraken
4.	Alleen met gezamenlijke inzet slaagt de Campus
5.	Wij zijn pro actief

5.6 Professionele cultuur

De innerlijke vlam brandend houden willen wij voor kinderen én voor onszelf. Een professionele cultuur betekent voor ons dat wij kritisch blijven op onszelf en elkaar, voortuitkijken, de lat hoog leggen en samen leren om verder te komen. Daarin is nog niet gekozen voor vaste vormen. Deze ontwikkelen zich passend het team en het concept van de Campus. Iedere week staat een KCC gepland. Hierin is alles rondom Kind, Coach en Campus bespreekbaar.

5.7 Werving en selectie

Lerarentekort

Binnen het PO is de urgentie hoog. We hebben een lerarentekort dat veroorzaakt wordt doordat de grote leerling daling achter de rug is, veel leerkrachten met pensioen gaan en het aantal startende leerkrachten en afstuderenden

aan de pabo is gedaald.

Vanuit HR betekent dit dat er interventies worden ingezet die ertoe bijdragen om het kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekort terug te dringen. Hierbij staan twee doelen centraal: het behouden van personeel en vergroten van de instroom van personeel.

Alle interventies die ten behoeve van het lerarentekort worden ingezet, hebben effect op de drie regielijnen. Deze interventies worden gezocht in:

- Aantrekkelijk werkgeverschap van ASG waaronder het bevorderen van het welbevinden van de medewerker rekening houdend met de levensfase waarin de medewerker zich bevindt;
- Promotie van Flevoland en het onderwijs;
- Goede voorlichting aan geïnteresseerden voor het onderwijs vak;
- Het ontwikkelen en aanbieden van nieuwe opleidingsmogelijkheden passende bij de nieuwe generatie.

ASG zoekt actief samenwerking met opleidingsinstituten om HBO-zij-instromers en MBO-opstroomers binnen onze basisscholen op te leiden en te behouden.

5.8 Introductie en begeleiding

Dit moet nog worden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Actiepunt	Prioriteit
Introductiemap samenstellen	hoog

5.9 Taakbeleid

Op de Campus krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. In het werkdrukverdelingsplan leggen wij de afspraken daarvoor vast. Vóór de zomervakantie wordt met het team deze schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.10 Collegiale consultatie

5.11 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Wij volgen de gesprekscyclus van de ASG en bekijken bij het klassenbezoek de navolging van de afspraken die zijn gemaakt in het startgesprek en de groepsbespreking.

5.12 Het bekwaamheidsdossier

5.13 Functioneringsgesprekken

De jaarlijkse ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus is ASG-breed geïmplementeerd. Dit betekent voor de Campus dat wij startgesprekken voeren. Tussendoor voeren de coaches onderling gesprekken. Aan het einde van het schooljaar volgt een evaluatie- of beoordelingsgesprek met de schoolleiding.

5.14 Beoordelingsgesprekken

5.15 Professionalisering

Alle medewerkers werken aantoonbaar aan hun professionele ontwikkeling door het bijwonen van bijeenkomsten, en het volgen cursussen en programma's van de ASG Academie.

Medewerkers nemen deel aan leergemeenschappen en netwerken en dragen bij aan de leercultuur van ASG.

Dit betekent voor de Campus, waar wij een nieuw concept ontwikkelen en neerzetten, dat samen leren van groot belang is. Waar nodig wordt externe expertise ingezet, maar altijd op basis van een duidelijke leervraag en nadat eerst zelf onderzoek is gedaan.

De komende jaren de volgende zaken op de gezamenlijke agenda:

21-22

Montessori:

voorbereide omgeving, didactische & pedagogisch handelen

Kwaliteit:

zicht op ontwikkeling, analyse en vormgeven van een passend aanbod op basis van de die analyse

Leerlijnen

22-23

Zie boven

Impact van schoolweging- en spreiding en referentiedoelen op aanbod en didactisch handelen

23-24

Nog nader te bepalen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Coaches en schoolleiding stellen zichzelf jaarlijkse leerdoelen en delen die met elkaar
2.	Gezamenlijk ontwikkelen en leren is de norm

5.16 Teambuilding

5.17 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid van ASG is gericht op het werken aan inzetbaarheid van medewerkers zodat continuïteit en kwaliteit van het onderwijs wordt gewaarborgd. Wanneer een medewerker zich ziek meldt, is het beleid van de ASG gericht op een adequate beoordeling en indien nodig een goede interventie. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het initiëren van de hiervoor benodigde acties en kan hierbij advies inwinnen bij de P&O adviseur.

De directeur gaat (telefonisch) in gesprek met de medewerker, zodat inzicht in de oorzaak, ernst en benodigde ondersteuning/behandeling bij de verzuimsituatie ontstaat.

Bij langdurig verzuim bespreken de leidinggevende en afwezige medewerker hoe contact met de school en de collega's te houden, zodat re-integratie voorspoedig kan verlopen. De leidinggevende stimuleert de betrokkenheid van collega's bij de situatie waarin de afwezige medewerker zich bevindt.

De bedrijfsarts wordt om advies gevraagd over de mate van belastbaarheid, waarna de medewerker samen met de directeur een plan van aanpak voor de re-integratie opstellen. Daar waar nodig wordt in overleg met de medewerker ondersteuning t.b.v. de re-integratie ingezet, bijvoorbeeld door de inzet van een coach.

5.18 Mobiliteitsbeleid

De Mobiliteitsprocedure legt o.a vast hoe ASG omgaat met medewerkers die dreigen hun werkplek te verliezen en recht hebben op begeleiding naar een andere werkplek.

Deze begeleiding kan zich zo nodig ook richten op externe banen en op begeleiding naar een andere functie. Deze procedure valt binnen de kaders van de vigerende cao-VO en cao-PO en is erop gericht de werkgelegenheid, de (vrijwillige) mobiliteit en de loopbaanperspectieven van werknemers te bevorderen.

Daarnaast zien we binnen ASG mobiliteit als één van de mogelijkheden om talenten tot hun recht te laten komen. We stimuleren interne vrijwillige mobiliteit. Op deze manier blijven onze medewerkers in beweging en krijgen ze volop kansen om zich te ontwikkelen.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Kader ASG

- Binnen ASG ontmoeten collega's van alle scholen en het servicebureau elkaar regelmatig.
- We delen de opbrengst van leren en ontwikkelen met elkaar tijdens conferenties en ASG-brede studiedagen.
- Vaksecties en werkgroepen staan met elkaar in contact en wisselen bovenschools expertise uit.
- Alle medewerkers zijn op de hoogte van de inrichting van processen en systemen binnen scholen en servicebureau.
- Medewerkers van scholen en servicebureau weten van elkaar wie ze moeten benaderen voor welke expertise.
- Als gevolg van onze schaalgrootte beschikken we over interne expertise op veel beleidsgebieden, waardoor we een integraal en samenhangend aanbod aan onze scholen kunnen bieden.
- We hebben een divers en op elkaar aansluitend aanbod en werken met verschillende onderwijsconcepten en profielen, zodat wij alle leerlingen een passende onderwijsloopbaan kunnen bieden.

Dit betekent voor de Montessori Campus dat wij, misschien nog wel meer dan andere scholen, moeten bouwen op de aanwezige kennis en expertise binnen de organisatie. Immers, alle kennis, systemen en structuren zijn ingericht op de scheiding tussen KO, PO en VO. We dragen over en luisteren, maar vervolgens gaan wij door met wat wij altijd deden. Op de Campus moeten wij nieuwe dwarsverbanden leggen, olifantenpaadjes creëren en bruggen bouwen terwijl wij eroverheen lopen. Hoe wij dat moeten doen, ontdekken wij gaande weg. Dus wij gaan stap voor stap, tasten het terrein zorgvuldig af en gaan stap voor stap.

Het MT wordt gevormd door de plaatsvervangend rector, de clusterdirecteur van het MLF en de locatieleider van de Campus en is verantwoordelijk voor de strategische lijn. De locatieleider brengt deze vervolgens in praktijk op de Marie Curielaan en de rector op de Ambonstraat. Immers, beide locaties worden in 2023 samengevoegd tot één. Samenvoeging kan niet dan pas starten, maar krijgt de komende twee jaar steeds meer vorm. Mede middels onze gedeelde strategische agenda.

Op de Campus werken coaches. Bij de Wetenschappers worden zij ondersteund door experts voor de verschillende vakgebieden. Hun taken en verantwoordelijkheden staan beschreven in Campuskaarten

De gehele organisatie wordt ondersteund door een management assistent, een IB-er/orthopedagoog en het serviceteam van de ASG.

Actiepunt	Prioriteit
Versterken overgang PO-VO: leerlijnen, didactiek, montessori materiaal etc	hoog
Versterken samenwerking en kennisdeling MLF en Campus	gemiddeld

6.2 Groepeeringsvormen

Wij werken met 6 groepen:

Verkenners:	0-3 jaar
Bouwers:	3-6 jaar
Ontdekkers:	6-10 jaar
Wetenschappers:	10-14 jaar
Betrokkenen:	14-18 jaar (vanaf 2022-2023)

De indeling is gebaseerd op de verschillende ontwikkelingsfasen. Wij bieden kinderen ruimte om op hun eigen tijd hun ontwikkeling te doorlopen zonder de door ons bedachte grenzen.

6.3 Het schoolklimaat

Dit onderwerp is al toegelicht in andere paragrafen. Wij hechten belang aan een overzichtelijke en rijke voorbereide omgeving waarin veilige

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3

Actiepunt	Prioriteit
Medezeggenschap, informatiestructuur en klankborden inrichten	hoog

6.4 Veiligheid

Zie hiervoor ons veiligheidsbeleid (zie bijlage)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	1,88

Actiepunt	Prioriteit
De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat de leerlingen zich veilig voelen	hoog
De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat er sprake is van welbevinden	hoog
De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	hoog
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
De school hanteert de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling	hoog
De school komt de plichten na m.b.t. het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdriven	hoog

6.5 Arbobeleid

Wij hanteren het wettelijk opgestelde Arbobeleid, werken met een BHV plan en incidentenregistratie.

Actiepunt	Prioriteit
Uitwerken BHV plan	hoog
Arbo risicoanalyse uitvoeren	hoog

6.6 Interne communicatie

Op de Campus (samen met het MLF) vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de Campus om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Wij gebruiken Social Schools om veilig met elkaar en ouders te communiceren. Als wij gevoelige zaken middels mail versturen, hanteren wij het vier ogen principe. Onderlinge mail beperken wij zoveel mogelijk en wij bundelen berichten in de wekelijkse memo. Stukken sturen wij niet rond, maar plaatsen wij in gedeelde mappen waarnaar wij verwijzen.

Zo staat de laatste versie altijd op de juiste plek.

Alle vorm van communicatie staat ten dienste van onze gedeelde taak. Vergaderen om het vergaderen doen wij niet. Maar ook voorkomen wij al te veel wandelgangsgesprekken, 'bilateraaltjes' en vergaderingen na de vergadering. Dus kiezen wij voor kortdurend maar regelmatig overleg. Immers, wij leren samen. Daarvoor is directe communicatie en eerlijke feedback van groot belang.

Actiepunt	Prioriteit
opstellen communicatieplan door ASG	hoog

6.7 Samenwerking

De ASG stelt het kader voor samenwerking:

- ASG werkt proactief samen met een breed scala aan partners.
- ASG is een belangrijke gesprekspartner voor de gemeente, collega-schoolbesturen en maatschappelijke organisaties.
- Scholen werken nauw samen met maatschappelijke partners in de nabije omgeving.

Dit betekent voor de Campus, opgezet in een nieuwe wijk en een voorstander van kosmisch onderwijs, dat wij veel nieuwe contacten zullen opdoen. Hoe kan de wijk en haar inwoners van meerwaarde zijn voor de Campus en wij voor hen?

Deze contacten en vormen van samenwerking zijn nieuw, maar vanzelfsprekend werken wij samen met GO! Kinderopvang, POA, de leerplichtambtenaar etc. Met andere woorden: moet iedereen die ons kan ondersteunen bij onze taak of taken kan overnemen die ons werkveld overstijgen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Binnen is buiten en buiten is binnen. Dus wij maken gebruik van wat Nobelhorst biedt en geven graag terug
2.	Wij zijn een onderwijsinstelling. Weliswaar met een breed concept, maar ook wij zijn begrensd in wat wij aankunnen. Daar willen wij helder in zijn en op tijd partners betrekken die wel de ondersteuning kunnen bieden die nodig is. .

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Samenwerking (OP6)	3,58

6.8 Contacten met ouders

De kaders van de ASG zijn:

- Ouders zijn betrokken bij het leerproces van hun kind.
- De medezeggenschap is een klankbord voor ideeën en een sparringpartner voor directies of bestuur bij voorgenomen beleid en uitvoering van beleid.
- ASG-brede medezeggenschap is belegd in een overkoepelende medezeggenschapsraad.

Dit betekent voor de Campus dat wij drie keer per jaar met ouders en kind een ontwikkelgesprek voeren van gemiddeld een half uur. Wij werken aan een werkwijze die ouders doorlopend inzicht geven in de ontwikkeling van hun kind. Wij hanteren Social Schools voor de directe communicatie. De app is geïntroduceerd en moet verder worden uitgerold.

Wij zijn gestart met een feedbackgroep als voorloper op een tussentijdse MR. Deze moeten wij vormgeven samen met de MR van het MLF. Ook hebben wij een ouderraad. Deze raad zal ook de ouderbijdrage gaan beheren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van de Campus
2.	Ouders zijn op de hoogte van de brede ontwikkeling van hun kind en weet aan welke doelen een kind werkt
3.	In het geval van zorg en extra ondersteuning worden ouders altijd betrokken

6.9 Overgang PO-VO

Onze leerlingen volgen bij ons onderwijs tot aan hun eindexamen. Wij volgen ze dus zelf.

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacy- beleid en reglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. Het reglement verplicht ons om persoonsgegevens zorgvuldig te behandelen. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

We beschikken over een dataregister met gedetailleerde informatie over de verwerking van persoonsgegevens. Hierin is onder andere vastgelegd hoe lang wij persoonsgegevens bewaren. Via ons privacystatement op de website van de Almeerse Scholen Groep informeren wij ouders en leerlingen welke gegevens wij verwerken, met welk doel en wat de rechten van betrokkenen zijn. Voor het informeren van de medewerkers beschikken wij over een intern privacystatement.

Ouders kunnen via onze ouderapp toestemming geven voor het verwerken van beeldmateriaal van hun kind.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacy- beleid en reglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en beschermen hun persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken hoe wij met leerlinggegevens omgaan
4.	We hebben de rechten van leerlingen en ouders m.b.t. privacy beschreven en geven daar invulling aan.

Actiepunt	Prioriteit
opstellen avg beleid op basis van de stukken van ASG	hoog

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Voor en vroegschoolse educatie houdt bij ons in dat op termijn kinderen vanaf hun geboorte een plek hebben op de Campus. En wij hen een ontwikkelingslijn bieden die niet wordt onderbroken. Op dit moment werken wij samen met GO! voor de naschoolse opvang. Zodra wij ook jonge kinderen gedurende de dag kunnen verwelkomen, kunnen wij concreet werken aan de doorgaande lijnen. Wij maken het mogelijk dat ook 3 jarigen deels mee kunnen draaien met de Bouwers en Bouwers af en toe met de Verkenners. Zodat spelen en leren vloeiend in elkaar overgaat en warme overdracht een gegeven is.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Om 8.15 uur gaat de deur open en kinderen van alle leeftijden komen zelf naar binnen. De coaches en overige medewerkers zijn in het pand. Kinderen trekken hun schoenen en jas uit en vinden hun plek naar de groep. Samen letten wij op de kinderen. Om 8.30 zijn alle kinderen en coaches in de klas en start de dag. Tijdens de grote pauze houden teamleden toezicht. Daarbij maken wij gebruik van een pleinwachtrooster. In de toekomst willen wij ouders vragen de TSO te organiseren, samen met teamleden. Daarbij gebruikmakend van een vrijwilligersvergoeding voor ouders.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij hebben een ontspannen en gespreide inloop
2.	Kinderen van alle leeftijden komen zelfstandig naar binnen en ontmoeten elkaar
3.	Alle teamleden hebben oog voor alle kinderen

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor een transparante allocatie van baten en voor een rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen. De clusterdirecteur en de directie van de school zijn eindverantwoordelijk voor het opstellen van een onderbouwde en binnen de financiële kaderafspraken sluitende schoolbegroting.

Het College van Bestuur zet in op het structureel verbeteren van de financiële positie van de ASG. Dit is geen doel op zich, maar is noodzakelijk om de strategische doelstellingen van de ASG te kunnen borgen en de noodzakelijke investeringen te kunnen doen om de ASG toekomstbestendig te maken. De afspraken met betrekking tot de financiën van de ASG-scholen zijn vastgesteld in de Kadernota.

Tijdens het schooloverleg bespreekt de directie van de school met de clusterdirecteur met behulp van de managementrapportage de financiële positie van de school. Ook worden de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim besproken.

De clusterdirecteur bespreekt in de kwartaalrapportage (Q-gesprek) de financiële positie van de scholen in het cluster met het College van Bestuur.

De ondersteuning en rapportage worden verzorgd door het servicebureau van de ASG.

Bijlagen

1. Kadernota

7.2 Externe geldstromen

Via de allocatiesystematiek wordt aan de school een budget toegewezen. Deze systematiek gaat uit van de gedachte dat het Ministerie van Onderwijs de Rijksvergoedingen in het PO toekent aan het bevoegd gezag. Het College van Bestuur alloceert de baten daarna over de PO scholen.

De essentie van de batenallocatie in het PO is dat de Rijksvergoedingen volledig ten gunste van de scholen komen. De groeimiddelen worden bovenschools gehouden. De fusiegelden worden als bovenschoolse PO-opbrengsten gealloceerd. De redenen hiervoor zijn dat binnen de ASG de gevolgen van personele overcapaciteit als gevolg van fusies grotendeels bestuurlijk worden opgelost (mobiliteit) dan wel bovenschools worden gedragen (frictiefonds PO). De kosten van bestuur en beheer worden middels een percentage van de Rijksinkomsten verrekend met de scholen. Gemeenschappelijke kosten o.a. voor ICT, Onderhoud en Schoonmaak worden op basis van leerlingaantallen in rekening gebracht.

De komende jaren onderzoeken wij hoe de verschillende geldstromen, cao's en subsidies kunnen worden samengevoegd om integraal te goede te komen aan de Campus.

7.3 Interne geldstromen

Dit is nog een algemene tekst. Wij hebben dit nog niet ingericht. Zodra dat is gedaan, passen wij deze tekst aan.

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse extra activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via een begroting en jaarrekening.

7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. De ASG onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

7.5 Begrotingen

We hanteren binnen de ASG begroten en formeren als één proces, waarbij de begroting taakstellend is voor de formatie en de formatie taakstellend is voor de begroting.

Het leerlingaantal op 1 oktober van het schooljaar is bepalend voor de inkomsten van de school. De ASG hanteert het daadwerkelijk aantal leerlingen op de teldatum (T-systematiek), zodat de scholen adequaat gefinancierd worden. Dit vereist een zo nauwkeurig mogelijk prognose van het aantal leerlingen. Leidraad hierbij is de langjarige prognose van de gemeente Almere. Daarnaast volgen we maandelijks de ontwikkeling van het leerlingaantal van de scholen.

De afdeling Control voert de regie over het begrotingsproces, verzorgt en bewaakt de planning, stelt richtlijnen op voor de begroting ter vaststelling door het CvB en levert het te hanteren begrotingsformat aan.

De afdeling FA berekent de Rijksbaten waarmee in de begroting rekening gehouden dient te worden.

De directeur van de school stelt met hulp van de afdeling FA en Control in het najaar de begroting voor het volgende kalenderjaar op. Het opstellen van de meerjarenbegroting is onderdeel van het proces van de jaarbegroting. De meerjarenbegroting heeft een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De clusterdirecteuren leggen de begrotingen van de PO scholen voor aan het CvB. Het CvB keurt alle begrotingen goed.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. De afdeling HR voert de regie over het formatieproces en bewaakt de planning. In het formatieplan wordt de inzet van personeel verantwoord en het personeelsbeleid beschreven. Het formatieplan wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR van de school.

Natuurlijk geldt ook hier dat wij de komende jaren moeten onderzoeken hoe wet- en regelgeving van kinderopvang, primair -en voortgezet onderwijs hier hand in hand kunnen gaan. Niet alleen om het voor de Campus werkbaar te maken, maar ook om als pilot te dienen voor andere scholen en stichtingen die ambities hebben om de ontwikkelingslijn van 0-18 echt ononderbroken te laten zijn.

7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

Hierover kunnen wij vooralsnog allen in het algemeen zeggen dat wij niet alleen willen samenwerken, maar daadwerkelijk één organisatie willen vormen. Dat is nu nog niet mogelijk door aparte geldstromen en wetgeving. Hoe maken wij dat werkbaar? Dat is één groot aandachtspunt. Vanzelfsprekend willen wij ons bewegen binnen onze financiële mogelijkheden, zorgen voor een gezonde schoolopbouw en uitgaven doen die goed onderbouwd zijn en een grote meerwaarde hebben. Doelstelling is om geld ten alle tijden doelmatig in te zetten en zo snel mogelijk onze eigen broek op te kunnen houden zonder langer een beroep te doen op de reserves van ASG.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsbeleid van ASG is vastgesteld in een beleidsdocument dat bestuursbreed voor alle scholen leidend is. In dit beleidsdocument staat onze visie op kwaliteit en kwaliteitszorg beschreven.

Hierbij richten we ons op enerzijds de wettelijke eisen en de basiskwaliteit die wij nastreven en anderzijds op hogere ambities die wij als ASG en school specifiek hebben geformuleerd.

Wij werken aan onze onderwijskwaliteit volgens een vast kwaliteitssysteem waarbij de PDCA-IMWR als middel wordt ingezet en gevolgd.

Hierbij willen we planmatig, systematisch aan ontwikkelingen werken (PDCA) én de rollen, taken, verantwoordelijkheden en ontwikkelkansen in onderzoeken en leren van betrokkenen (IMWR) helder maken.

Binnen ASG werken wij met een duidelijke alignement in de plannen, wijze van verantwoording hierover en gebruik van instrumenten en middelen. Deze structuur kennen we allemaal, leven we voor en voeren we actief uit op een eenduidige wijze. Hierbij werken we binnen gezamenlijk vastgestelde kaders met ruimte voor de eigen ontwikkeling op de scholen.

Om ons kwaliteitsbeleid voortdurend goed te borgen, hanteren we een vaste structuur van signalering, analyse en monitoring. Dit doen we intern, maar we maken ook gebruik van externe betrokkenen die ons kritisch volgen in onze ontwikkelingen.

Wij doen dit omdat we samen voortdurend werken aan kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen in Almere.

Het kwaliteitsbeleid staat uitgebreid beschreven in ons beleidsdocument 'Onderzoeken, Reflecteren en Leren-Samenwerken aan Kwaliteit' en de daarbij behorende kwaliteitswijzer.

Voor de Campus is dit terrein werk in uitvoering. Wij hanteren de stukken van de ASG maar zoeken tegelijkertijd naar een nieuw systeem dat recht doet aan onze unieke vorm. Hieronder staan een groot aantal aandachtspunten. Deze hebben prioriteit en staan dus ingepland voor 21-22. Zodat wij aan het einde van dit schooljaar onderstaande punten verder kunnen aanvullen:

Onze kwaliteit wordt bepaald door de drie brede Montessoridoelen. Ons handelen moet leiden tot ontwikkeling op die drie doelen. Op doelen baseren wij onze keuze en stellen wij een doorstroombeleid op. Daarin staat welke doelen in welke fase relevant zijn. Deze doelen geven richting, maar zijn geen vinklijst. Ze geven richting aan ons aanbod, ons handelen en onze gesprekken. Data als toetsgegevens, schoolweging- en spreiding dienen als kader en geven informatie. Maar kinderen op de Campus hebben meer tijd en ruimte om hun ontwikkeling vorm te geven dan dat Cito meet.

De wijze van werken aan kwaliteit wordt ingegeven door de Montessori visie 'Leer mij het zelf te doen'. We streven naar een proces waarin iedereen verantwoordelijk is voor de kwaliteitszorg-en cultuur. Een cultuur waarin wij elkaar bevragen i.p.v. overtuigen. Voor ons de basis van een professioneel handelen. Het werk van Noelle Pameijer biedt achtergrondinformatie en praktische tips om voor zowel PO als VO een goede cyclus vorm te geven.

Passend bij Montessori liggen observaties aan de basis van onze cyclus. Deze worden tweewekelijks in het LVS geplaatst en zijn onderwerp van gesprek bij de groeps-, kind-, en ontwikkelgesprekken. Harde data worden gebruikt om te kijken of de gekozen aanpak voldoende werkt.

Geen enkel beleid sorteert effect zonder een gedegen uitvoering. Daar sturen wij dan ook strak op. Indien nodig, controleren wij ook. Als wij merken dat de uitvoering stopt, intervineert directie. Bijvoorbeeld door een individueel gesprek of door een algehele analyse van de cyclus en indien nodig een aanpassing om de cyclus beter uitvoerbaar te maken. Maar wat wij met elkaar hebben afgesproken, voeren wij eerste structureel uit. Om vervolgens te kunnen evalueren op basis van ervaring en niet op basis van aannames.

Door data analyses, groepsbezoeken en gesprekken zoals beschreven in onze HGW planner, herkennen wij vroegtijdig risico's. In ons ondersteuningsplan, gesprekkencyclus en veiligheidsbeleid staat beschreven hoe wij omgaan met risico's die de ontwikkeling van kinderen bedreigen.

Als al onze processen lopen zoals wij dat hebben bedoeld, heeft dat een positief effect op de gehele Campus en alle betrokkenen. Daarover wil je dan trots communiceren naar bestuur, ouders, collega's, externen en bovenal kinderen. Dat doen wij middels ontwikkelgesprekken voor kinderen en coaches, vergaderingen met team en MR, kwartaalgesprekken met de clusterdirecteur, op onze website, Scholen op de kaart en in ons jaarverslag. Maar als het niet zo loopt als gehoopt kunnen wij ons niet ineens stilhouden. Ook dan gebruiken wij dezelfde kanalen om informatie te delen en op te halen met de wens het beter te maken en leren en ontwikkelen oprecht een centraal plek in onze Campus te geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Kwaliteitszorg is van iedereen
2.	Leer mij het zelf te doen is leidend; we schuiven geen verantwoordelijkheden af en laten ze niet liggen
3.	Onze kwaliteitszorg richt zich op de drie brede doelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	2,17

Actiepunt	Prioriteit
De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs	hoog
De school heeft ambities en doelen vastgesteld voor goed onderwijs	hoog
De school stuurt op het realiseren van de vastgestelde visie, ambities en doelen	hoog
De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	hoog
De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit	hoog
De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert	hoog
De schoolleiding zorgt ervoor dat de visie, ambities en doelen aansluiten bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie van de school	hoog
De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	hoog
De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (personeelsbeleid) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken	hoog
De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (de organisatie van het onderwijs) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken	hoog
De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg	hoog

Bijlagen

1. plan van aanpak Triband verantwoorden

8.2 Kwaliteitscultuur

Het bestuur, leidinggevend, coaches en kinderen bewaken en bevorderen de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerresultaten. Bestuur, leidinggevend, coaches en kinderen leggen actief verantwoording af over de voortgang en behaalde resultaten. In onze cultuur is verantwoording afleggen niet hiërarchisch bepaald. Iedereen stelt vragen, onderzoekt, leert, twijfelt, zet door, faalt, staat op en probeert opnieuw. Dat is in onze ogen kwaliteitscultuur.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie leidt ons in alle te maken keuzes
2.	Wij weten wat wij wel en niet kunnen en communiceren daar open over
3.	Wij zoeken creatief en flexibel naar continue verbeteringen en waarderen de schoonheid van kleine stappen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	2,7

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding zorgt voor een gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren	hoog

8.3 Verantwoording en dialoog

Wij gunnen anderen graag een kijkje in de keuken. Daarom schrijven wij een schoolplan, jaarplan en jaarverslag. Wij vragen POA om mee te kijken naar onze stukken rondom zorg en ondersteuning en ASG met onze overige beleidsstukken.

Maar het doel van al deze stukken is om een cyclus op gang te brengen en houden en zicht hebben houden om de verwezenlijking van onze visie. Dus naarmate wij groeien in onze onderwijsvorm kan het zijn dat wij de wijze waarop wij plannen, handelen, evalueren en verantwoorden verandert. Zodat werk- en schrijfwijze op elkaar aansluiten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De Campus werkt met schoolplan 21-23, jaarplan en jaarverslag.
2.	De Campus betreft stakeholders actief bij de kwaliteitszorg
3.	Naast een positieve beoordeling van de onderwijsinspectie, streven wij ook een positief resultaat van de Montessori audit na

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	2,77

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de uitvoering en de resultaten van het onderwijs	hoog
De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs	hoog
De schoolleiding organiseert tegenspraak	hoog
De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten	hoog
De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers	hoog

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op 12 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige

kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

8.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.7 Inspectiebezoeken

Kader ASG

Scholen hebben hun onderwijskwaliteit op orde; de onderwijskwaliteit voldoet minimaal aan het vigerende Inspectiekader.

Dit betekent voor de Campus dat wij in ons pijlenschema de standaarden van inspectie hebben opgenomen die voor de komende periode leidend zijn. Wij willen ons onderwijskwaliteit dermate op orde hebben dat de inspecteur ieder moment kan binnenlopen en iedereen binnen de organisatie kan uitleggen wat wij doen, hoe wij dat doen en met welk resultaat.

Wij verwachten het eerste inspectiebezoek in het voorjaar van 2023.

8.8 Vragenlijst Leraren

8.9 Evaluatieplan 2019-2023

9 Strategisch beleid

9.1 Koers 22

ASG heeft een nieuwe koers beschreven: Koers 22, leren in verbinding (zie bijlage). Daarin staat de missie en visie van ASG verwoord.

ASG werkt van uit vier kernwaarden.

- Gezien worden
- Open
- Vooruitstrevend
- Ambitieuus

Deze kernwaarden maken duidelijk wat wij belangrijk vinden in het kijken naar leerlingen, onszelf en de wereld om ons heen.

In Koers 22 hebben we vier vensters gedefinieerd die ons richting geven om onze ambitie 'Leren in verbinding' te verwezenlijken.

- Goed en toegankelijk onderwijs
- Personeel in positie
- De meerwaarde van ASG
- Partnerschap

Onze waarden en de vensters staan aan de basis van de schoolplannen van onze individuele scholen. Zo dragen al onze scholen en al onze medewerkers bij aan het waarmaken van onze streefbeelden.

Bijlagen

1. koers 22

9.2 Extra paragraaf (1)

Om urgentie te bepalen hebben de locatieleider en de plaatsvervangend rector een strategische agenda opgesteld voor de Montessori Campus als geheel. Deels vat deze agenda die plan samen, deels vult het aan. Beiden worden gebruikt om het jaarplan op te stellen en prioriteiten te stellen.

Bijlagen

1. strategische agenda 2021-2022

10 Actiepunten 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
Streefbeeld	Uniciteit Kinderen kunnen zich mede door ons ontwikkelen tot een onafhankelijke persoonlijkheid. Ieder kind mag zichzelf zijn en is daarmee uniek. Dat geven we graag de ruimte. We erkennen de individualiteit van het kind en passen ons aanbod en aanpak daarop aan. Kinderen ontwikkelen zich in verschillende fasen, van 0-18 jaar Wij richten ons onderwijsaanbod zo in, dat we een organische en dynamische ontwikkeling mogelijk maken.	hoog
	Betekenisvol onderwijs We sluiten aan bij de belevingswereld en ontwikkeling van het kind. We bieden betekenisvol onderwijs en zetten materiaal in om lesstof concreet en uitdagend te maken. Belangrijke rol hierin heeft het bewegend leren.	hoog
	Impact op de maatschappij. Kinderen van de Campus ontwikkelen de vaardigheden en de zelfkennis om een verantwoordelijke wijze hun maatschappelijk rol te vervullen.	hoog
Kwaliteitszorg	De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs	hoog
	De school heeft ambities en doelen vastgesteld voor goed onderwijs	hoog
	De school stuurt op het realiseren van de vastgestelde visie, ambities en doelen	hoog
	De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	hoog
	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit	hoog
	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert	hoog
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de visie, ambities en doelen aansluiten bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie van de school	hoog
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	hoog
	De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (personeelsbeleid) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken	hoog
	De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (de organisatie van het onderwijs) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken	hoog
	De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg	hoog
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Implementeren Taal Doen! en Rekenkasten	hoog
	Esis consequent vullen zodat het daadwerkelijk dient als leerlingvolgsysteem en niet als opslag van gegevens	hoog
	Inzet Taalzee en Rekenkassen evalueren	gemiddeld
	Leerdoelen wereldoriëntatie uitwerken	gemiddeld
Taallesonderwijs	Taalbeleid schrijven	gemiddeld

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
Rekenen en wiskunde	opstellen rekenbeleid	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Opstellen beleidsplan Kosmisch Onderwijs	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	Inzet experts CKV	laag
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	HGW cyclus verder implementeren en met regelmaat evalueren	hoog
Passend onderwijs	opstellen doorstroombeleid	hoog
Opbrengstgericht werken	Bepalen welke schoolnormen wij hanteren	hoog
	Wijze van analyseren vastleggen en implementeren	hoog
	Analyse van brede resultaten leidt tot een plan van aanpak van en voor de coach	hoog
Resultaten	Doorstroombeleid vaststellen en implementeren	hoog
Toetsing en afsluiting	Campuskaart Toetsen implementeren	hoog
Introductie en begeleiding	Introductiemap samenstellen	hoog
Organisatiestructuur	Versterken overgang PO-VO: leerlijnen, didactiek, montessori materiaal etc	hoog
	Versterken samenwerking en kennisdeling MLF en Campus	gemiddeld
Het schoolklimaat	Medezeggenschap, informatiestructuur en klankborden inrichten	hoog
Arbobeleid	Uitwerken BHV plan	hoog
	Arbo risicoanalyse uitvoeren	hoog
Interne communicatie	opstellen communicatieplan door ASG	hoog
Privacybeleid	opstellen avg beleid op basis van de stukken van ASG	hoog
Leerstofaanbod	De school biedt een aanbod (digitaal/online) aan dat de referentieniveaus Taal en Rekenen omvat	hoog
	De school biedt een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen	hoog
	De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed	hoog
	De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling	hoog
	De school heeft de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld	hoog
Didactisch handelen	De leraren plannen hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben	hoog

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
	De leraren structureren hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben	hoog
	De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
	De leraren stemmen de instructie(s) doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen	hoog
	De leraren zorgen ervoor dat de afstemming zich richt op zowel de (pedagogische) ondersteuning als op uitdaging (afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen)	hoog
Zorg en begeleiding	De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen op alle voor het onderwijs belangrijke domeinen	hoog
	De school verzamelt systematisch en zorgvuldig (toets)informatie voor de kennisgebieden Taal en Rekenen m.b.v. genormeerde toetsen	hoog
	De school gebruikt een leerling- en onderwijsvolgsysteem voor het verzamelen en vastleggen van (toets)informatie	hoog
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen	hoog
	De school informeert de ouders regelmatig over de ontwikkeling en de vorderingen van hun kind	hoog
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen	hoog
	De school bepaalt wat er nodig is (qua begeleiding en ondersteuning) om in te spelen op eventuele achterstanden of voorsprongen in de ontwikkeling van leerlingen	hoog
	De school biedt de begeleiding en ondersteuning structureel aan	hoog
Veiligheid	De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat de leerlingen zich veilig voelen	hoog
	De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat er sprake is van welbevinden	hoog
	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	hoog
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
	De school hanteert de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling	hoog
	De school komt de plichten na m.b.t. het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven	hoog
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding zorgt voor een gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren	hoog
Verantwoording en dialoog	De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de uitvoering en de resultaten van het onderwijs	hoog

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
	De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs	hoog
	De schoolleiding organiseert tegenspraak	hoog
	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten	hoog
	De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers	hoog

11 Meerjarenplanning 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'21-'22	'22-'23	'23-'24	'24-'25
Streefbeeld	Uniceit Kinderen kunnen zich mede door ons ontwikkelen tot een onafhankelijke persoonlijkheid. Ieder kind mag zichzelf zijn en is daarmee uniek. Dat geven we graag de ruimte. We erkennen de individualiteit van het kind en passen ons aanbod en aanpak daarop aan. Kinderen ontwikkelen zich in verschillende fasen, van 0-18 jaar Wij richten ons onderwijsaanbod zo in, dat we een organische en dynamische ontwikkeling mogelijk maken.				
	Betekenisvol onderwijs We sluiten aan bij de belevingswereld en ontwikkeling van het kind. We bieden betekenisvol onderwijs en zetten materiaal in om lesstof concreet en uitdagend te maken. Belangrijke rol hierin heeft het bewegend leren.				
	Impact op de maatschappij. Kinderen van de Campus ontwikkelen de vaardigheden en de zelfkennis om een verantwoordelijke wijze hun maatschappelijk rol te vervullen.				
Kwaliteitszorg	De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs				
	De school heeft ambities en doelen vastgesteld voor goed onderwijs				
	De school stuurt op het realiseren van de vastgestelde visie, ambities en doelen				
	De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid				
	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit				
	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert				
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de visie, ambities en doelen aansluiten bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie van de school				
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid				
	De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (personeelsbeleid) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken				
	De schoolleiding zorgt voor goede voorwaarden (de organisatie van het onderwijs) om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken				
	De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg				

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'21-'22	'22-'23	'23-'24	'24-'25
Leerstofaanbod	De school biedt een aanbod (digitaal/online) aan dat de referentieniveaus Taal en Rekenen omvat				
	De school biedt een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen				
	De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed				
	De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling				
	De school heeft de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld				
Didactisch handelen	De leraren plannen hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben				
	De leraren structureren hun handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben				
	De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn				
	De leraren stemmen de instructie(s) doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen				
	De leraren zorgen ervoor dat de afstemming zich richt op zowel de (pedagogische) ondersteuning als op uitdaging (afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen)				
Zorg en begeleiding	De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen op alle voor het onderwijs belangrijke domeinen				
	De school verzamelt systematisch en zorgvuldig (toets)informatie voor de kennisgebieden Taal en Rekenen m.b.v. genormeerde toetsen				
	De school gebruikt een leerling- en onderwijsvolgsysteem voor het verzamelen en vastleggen van (toets)informatie				
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen				
	De school informeert de ouders regelmatig over de ontwikkeling en de vorderingen van hun kind				
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen				
	De school bepaalt wat er nodig is (qua begeleiding en ondersteuning) om in te spelen op eventuele achterstanden of voorsprongen in de ontwikkeling van leerlingen				
	De school biedt de begeleiding en ondersteuning structureel aan				

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'21-'22	'22-'23	'23-'24	'24-'25
Veiligheid	De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat de leerlingen zich veilig voelen				
	De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat er sprake is van welbevinden				
	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument				
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen				
	De school hanteert de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling				
	De school komt de plichten na m.b.t. het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven				
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding zorgt voor een gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren				
Verantwoording en dialoog	De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de uitvoering en de resultaten van het onderwijs				
	De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs				
	De schoolleiding organiseert tegenspraak				
	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten				
	De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 31TB
Naam: Montessori Campus
Adres: Randstad 20-31
Postcode: 1314 BC
Plaats: Almere

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 31TB
Naam: Montessori Campus
Adres: Randstad 20-31
Postcode: 1314 BC
Plaats: Almere

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
