

Montessori High School

hoofd-hart-handen

Auteur: Alexander Zweede
Datum: september 2022

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Algemene gegevens.....	4
2.1 <i>School</i>	4
2.2 <i>Bestuur</i>	4
2.3 <i>Schoolleiding en organisatie</i>	4
2.4 <i>Schoolgrootte</i>	6
3. Waar gaan we voor en waar staan we voor.....	7
3.1 <i>Missie en doelen van OVO Fryslân Noord</i>	7
3.2 <i>Onderwijsconcept van de school</i>	8
3.3 <i>Waar gaat de school voor?</i>	9
4. Onderwijs en zorg	15
4.1 <i>Onderwijsaanbod</i>	15
4.2 <i>Zicht op de ontwikkeling van leerlingen en de begeleiding</i>	16
4.3 <i>Pedagogisch en didactisch handelen</i>	17
4.4 <i>Extra ondersteuning</i>	18
4.5 <i>Burgerschapsonderwijs</i>	19
5. Personeel en organisatie	20
6. Evaluatie en kwaliteitsverbetering	23
6.1 <i>Stelsel van kwaliteitszorg</i>	23
6.2 <i>Kwaliteitscultuur</i>	23

1. Inleiding

In januari 2022 heeft het College van Bestuur van OVO Fryslân-Noord een nieuwe strategische koers vastgesteld met als titel "Grensverleggend onderwijs voor iedere leerling". In dit koersplan is beschreven waar OVO Fryslân-Noord voor staat en welke ambities en doelen de scholen gezamenlijk willen realiseren. Daarbij wordt aan versterken en vernieuwen gewerkt vanuit 3 strategische lijnen:

1. De ontwikkeling van het onderwijs
2. Aandacht voor specifieke regionale ontwikkelingen
3. De ontwikkeling van de organisatie

In dit schoolplan vertaalt Montessori High School deze ambities en doelen naar de eigen situatie en bouwt op deze wijze mee aan het grotere geheel. Waar nodig verwijst dit schoolplan naar andere documenten waarin aanvullend beleid, analyses of plannen worden beschreven.

Op basis van dit schoolplan wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld waarin de speerpunten van dat jaar beschreven worden door aan te geven wat het doel is, wat het resultaat zal zijn, welke werkwijze/aanpak er gekozen wordt, hoe voortgangsrapportages plaatsvinden, hoe het resultaat wordt beoordeeld en geëvalueerd. Als dat van toepassing is, wordt eveneens beschreven hoe de verdere implementatie in de organisatie plaats zal vinden.

2. Algemene gegevens

2.1 School

Montessori High School

Douwe Kalmaleane 2

8915 HA Leeuwarden

058-8801300

montessorihighschool@pj.nl

School voor Mavo en Havo

2.2 Bestuur

OVO Fryslân-Noord wordt aangestuurd door het College van Bestuur. De scholengemeenschap heeft een tweehoofdig college bestaande uit voorzitter Folkert Bangma en lid Hiltje Rookmaker. Het college laat zich ondersteunen door de directeuren die de dagelijkse leiding hebben over de verschillende scholen. College en directeuren bepalen samen de strategische koers van OVO Fryslân-Noord. De Raad van Toezicht controleert het College van Bestuur op de uitoefening van bevoegdheden en uitvoering van werkzaamheden.

2.3 Schoolleiding en organisatie

Schoolleiding

Alexander Zweede

Telefoon:

058-8801301

Email: azweede@ovofn.nl

Gjilke Durksz

Telefoon:

058-8801302

Email: gdurksz@ovofn.nl

Functie/taak	Teamlid
Coördinatoren	Marret de Jong – onderbouw Liesbeth Raja-Pol – bovenbouw mavo Harmien Kazimier – bovenbouw havo Yteke Goudberg – TTO Rosalie Steinmann - Internationalisering
Administratie	Antje Oosting
Conciërge	Petra Bosma
Zorgfunctionaris	Inge Nieuwhof
Examensecretaris	Dieuwer Babbonick
Examencommissie	Dieuwer Babbonick Annemarie Antonisse Cynthia van den Broeke Robert Daniels Harmien Kazimier
Decanen	Annemarie Antonisse – Havo Cynthia van den Broeke- Mavo
Roostermaker	Tim Cottart
P.R. & Communicatie	Frank Kleijn Nicole Hamers
TOA	Henk van Dellen
Schoolopleider	Marion Jorissen- de Beer
Begeleiders nieuwe docenten	Madeleine Laumann Ytje Holtrop Hester Hoekstra

VAS-Toetsen	Cynthia van den Broeke
Raad	Aukje Ypma Sake Swart
Coördinator taalbeleid	Liesbeth Raja-Pol
Coördinator rekenbeleid	Nicole Hamers
Vertrouwenspersoon	Rintje Zondervan

2.4 Schoolgrootte

Voor schooljaar 2022-2023:

- 448 leerlingen
- 46 medewerkers

Verdeling medewerkers:

- 35 OP
- 9 OOP
- 2 stagiaires

Eén docent is studierend voor de 1^e graads bevoegdheid, en vijf docenten voor hun 2^e graads bevoegdheid.

3. Waar gaan we voor en waar staan we voor.

3.1 Missie en doelen van OVO Fryslân Noord

Binnen onze scholen staat openbaar onderwijs centraal. Iedereen is welkom en we hebben aandacht voor de diversiteit in de maatschappij aan levensbeschouwingen, aan geaardheden en aan politieke opvattingen. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen zichzelf zijn en leren van elkaars verschillen.

Missie

Onze missie vatten we als volgt samen:

Grensverleggend onderwijs voor iedere leerling.

Ons onderwijs laat leerlingen hun grenzen verkennen en verleggen, het beste uit zichzelf halen en op een succesvolle wijze een volgende stap zetten in het vervolgonderwijs en in de maatschappij.

Dit doen we door leerlingen goed te helpen met het ontdekken en ontwikkelen van zichzelf én van hun talent. We stimuleren ze en dagen ze uit op een manier die bij ze past en we verbeteren en vernieuwen ons onderwijs waar nodig zodat het hieraan bijdraagt.

We hebben aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen door de inzet op talentontwikkeling, maatwerk en keuzemogelijkheden in ons onderwijs en begeleiding van de individuele leerling.

Doelen

We stellen onszelf concrete doelen, die voor iedere school toepasbaar zijn en voor de organisatie als geheel. Onze doelen geven op een bruikbare manier richting aan onze missie en daarmee houden we deze altijd in het oog.

Leerlingen die gezien en gekend worden

Leerlingen hebben de kans hun grenzen te verleggen en hun talenten te ontwikkelen.

Medewerkers die zich kunnen ontwikkelen

Medewerkers nemen de verantwoordelijkheid voor hun werk. Iedereen blijft in beweging en blijft bijdragen aan onze gezamenlijke missie.

Continue kwaliteitsverbetering van ons onderwijs

We staan ervoor om doorlopend de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren.

Samenwerking versterken

We werken samen zodat de kwaliteit van onderwijs verbetert, dit doen we zowel binnen als buiten onze organisatie.

Bij onze doelen streven we ernaar het ieder jaar beter te doen dan het jaar ervoor. We houden daarbij rekening met de situatie per regio en per school en werken daarom vanuit 3 strategische lijnen:

1. De ontwikkeling van het onderwijs
2. Aandacht voor specifieke regionale ontwikkelingen
3. De ontwikkeling van de organisatie

3.2 Onderwijsconcept van de school

Montessori High School is een mavo-havo school, gebaseerd op de onderwijsprincipes van Maria Montessori. Wij werken vanuit de ideeën van Marian Montessori (1870-1952). Zij ging uit van het vermogen van kinderen om zichzelf te ontwikkelen.

Op de Montessori High School vinden we het heel belangrijk dat je goed in je vel zit en met plezier naar school gaat. Daarom werken wij op "ooghoogte". Onze leerlingen noemen docenten bij de voornaam en spreken hen aan met je. Dit zorgt ervoor dat de drempel om naar een docent toe te stappen erg laag is. Als je je veilig en op je gemak voelt, dan gaat het halen van goede resultaten ook een stuk gemakkelijker. Wij hebben respect voor onze leerlingen en verwachten ook dat onze leerlingen respectvol met ons omgaan: "what you give is what you get".

3.3 Waar gaat de school voor?

Missie


De veranderende maatschappij vraagt om verantwoordelijke en creatieve mensen. Daarom willen we leerlingen leren creatief te denken en verantwoordelijkheid te nemen. Het onderwijsprogramma van de MHS is hierop gericht. Het centrale begrip is 'help mij het zelf te doen'. De school is een stimulerende omgeving met goed onderwijs en leraren die de leerlingen individueel begeleiden. Een belangrijk kenmerk van het Montessori-onderwijs is zelfstandigheid. Dit betekent niet dat je al zelfstandig moet kunnen werken als je op de MHS komt. Het betekent ook niet dat je helemaal vrijgelaten wordt. Het betekent wel dat we je op de MHS leren zelfstandig te werken, om je zo goed voor te bereiden op jouw toekomst: Vrijheid in gebondenheid.

Onze school kenmerkt zich als klein, persoonlijk, in verbinding en heeft de ontwikkeling als individu in een groep als uitgangspunt. Ons doel is om de leerling vertrouwen te geven om te leren en met plezier naar school te gaan, om je als persoon te kunnen ontwikkelen. We maken op de MHS veel gebruik van de wereld waarin we leven om vindingrijkheid en verantwoordelijkheid te ontwikkelen. De leerling krijgt oog voor de wereld om zich heen.

De Montessori High School is een school waar de leerlingen de ruimte krijgen om zich binnen een structuur zelf te ontwikkelen en waar medewerkers en leerlingen als gelijkwaardig worden gezien. Dat bepaalt de manier waarop wij met elkaar omgaan.

Alle montessorischolen in Nederland werken binnen het kader dat is vastgelegd in het document *Het montessorionderwijs in de 21^e eeuw*. Het voortgezet Montessorionderwijs is te typeren aan de hand van een zestal karakteristieken.

- Hoofd, hart en handen: montessorionderwijs is niet alleen gericht op de cognitieve ontwikkeling van de leerling, maar ook op de sociale, emotionele, creatieve en morele ontwikkeling. Door integratie van hoofd, hart en handen streeft het montessorionderwijs naar verdieping van leren.
- Leren kiezen: keuzes maken is een voorwaarde voor de ontwikkeling van zelfstandigheid.

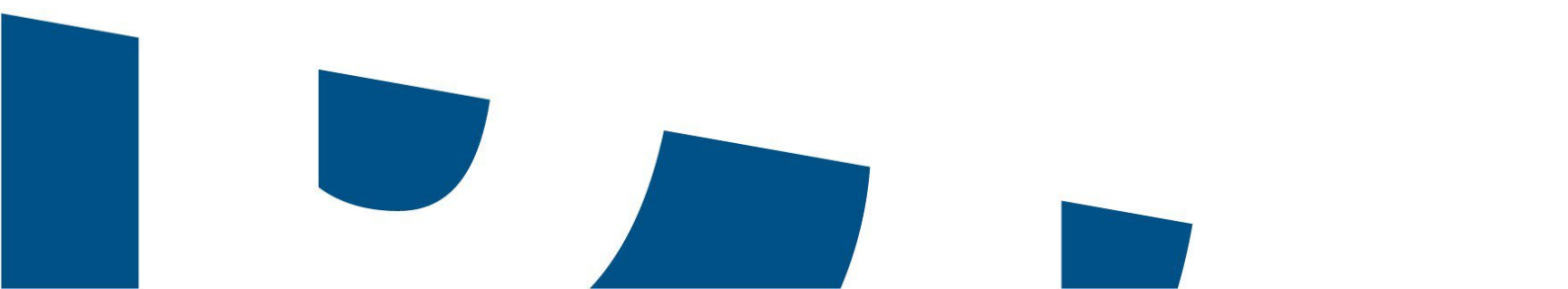
- 
- Reflecteren: reflectie leert leerlingen zelf vast te stellen waar zij staan in hun ontwikkeling en daarnaar te handelen.
 - Sociaal leren: de leeftijd van 12 tot 18 jaar is een gevoelige periode voor socialisering. Daarom vormt het van en met elkaar leren een belangrijk onderdeel van het montessorionderwijs.
 - Samenhang in leerstof: dit geeft leerlingen de mogelijkheid de werkelijkheid zoveel mogelijk als geheel te onderzoeken. De grenzen tussen de traditionele vakken worden overschreden.
 - Binnen en buiten school: het leren van bekwaamheden en het verwerven van een maatschappelijke rol vindt in en buiten school plaats.

De Montessori High School streeft naar een optimale aansluiting van het mavo-onderwijs op de havo en het middelbaar beroepsonderwijs havo-onderwijs op het hoger beroepsonderwijs. De school wil dit streven realiseren in een internationale oriëntatie met extra aandacht voor de moderne vreemde talen o.a. via tweetalig onderwijs. Ook 21st century skills ontwikkelen sterk middels het Montessori onderwijs en specifiek middels internationaliseringsprojecten.

De montessori werktij, die kenmerkend is voor montessorionderwijs, vullen we onder andere in met vakinhoudelijke ondersteuning en studievoordigheden.

De Montessori High School wil een regionale rol van betekenis spelen in de doorstroom van mavo(vmbo-t)-gediplomeerden via de havo naar het hoger beroepsonderwijs. Om de aansluiting van de mavo naar de havo te verbeteren, bieden wij individuele aansluitingsprogramma's aan.

De Montessori High School wil zelfstandigheid, creativiteit en verantwoordelijkheid van haar leerlingen optimaal helpen ontwikkelen en streeft naar een kwalificatie die leerlingen een goede aansluiting biedt op het middelbaar beroepsonderwijs, Havo en VWO-onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. De school wil dit streven realiseren in een internationale oriëntatie met extra aandacht voor moderne vreemde talen, met name door middel van tweetalig onderwijs.



Doelen

Als school stellen we onszelf concrete doelen die passen binnen de doelstellingen van OVO Fryslân-Noord en die hieronder beschreven worden vanuit de 3 strategische lijnen.

1. Voldoen aan de kwaliteitsstandaarden van het waarderingskader.

Het gemiddelde CE cijfer van zowel de mavo (6,15) als de havo (6,08) zit de norm. Ook al telt deze nu en komend jaar niet mee binnen het waarderingskader, wij vinden het essentieel het gemiddelde boven de norm te krijgen. Daarbij ligt de nadruk op de havo, omdat daar het gemiddelde duidelijk onder de norm ligt en een dalende lijn laat zien (6,12 naar 5,91). Voor de mavo zien we een stijgende lijn (6,07 naar 6,22) en willen we het gemiddelde van afgelopen jaar minimaal vasthouden. Details van de resultaten zijn te vinden in de prognose van de onderwijsresultaten.

Doel	Verbetering CE cijfers Havo en Mavo
Wat we willen bereiken (SMART)	CE gemiddelde 24-25 Havo > 6,2 Mavo > 6,2
Voortgangsrapportage (tussentijdse rapportage: aan wie, wanneer en hoe)	Einde schooljaar zijn vakplannen per sectie klaar Bespreken vakplannen per sectie in september elk jaar, met de nadruk op de aanpak van het examenjaar. Check van programma met de eindexameneisen. Directe aanpassing daar waar nodig. Iedere periode bespreken gemiddelde cijfers van de vakken van het examenjaar, met de vakdocenten. Bij negatieve afwijking maakt vakdocent plan van aanpak voor nieuwe periode. Rapportage en gesprekken vinden plaats met directeur.

Concretisering van dit doel vindt plaats in de jaarplannen.

2. Kwaliteit docenten – begeleiding

Afgelopen schooljaar hebben we te maken gehad met een grote uitval van docenten. Hierdoor zijn er veel vervangende docenten ingezet en is de begeleiding van nieuwe medewerkers niet altijd optimaal geweest. Voor komende schooljaren willen we daar verbetering in brengen. We hebben onze flexibele schil voor dit schooljaar aardig teruggebracht en een aantal medewerkers vast kunnen aannemen. Zo willen we continuïteit in ons medewerkers bestand bewerkstelligen. Continuïteit is een voorwaarde om aan kwaliteit te kunnen werken. Dit betekent nog wel dat nieuwe medewerkers tijdelijk regulier en medewerkers op vervangingsvacature een goede begeleiding verdienen.

Doel	Goede begeleiding voor nieuwe medewerkers op de verschillende gebieden: praktisch, pedagogisch en didactisch.
Wat we willen bereiken (SMART)	<ul style="list-style-type: none">- Medewerker snel de weg kent in school- Didactische ondersteuning- Pedagogische ondersteuning
Aanpak/werkwijze	Voor alle praktische zaken is één docent aanspreekpunt. Nieuwe medewerkers kunnen bij haar terecht met vragen. Zij kan veel zelf beantwoorden en verwijst anders door naar de goede persoon. Voor inhoudelijke zaken zijn twee docenten als coach aangesteld. Zij staan in nauw contact met de schoolopleider. Alle nieuwe docenten doen mee aan het OVO brede nido-traject. De schoolopleider is één dag in de week aanwezig op locatie, initieert intervisie, bezoekt lessen en voert gesprekken. De sectie begeleidt bij vakinhoudelijke vragen.
Voortgangsrapportage (tussentijdse rapportage: aan wie, wanneer en hoe)	Directeur heeft twee wekelijks overleg met schoolopleider. Deelschoolleider heeft maandelijks overleg met docentencoaches. Tijdens voortgangsgesprek met nieuwe medewerkers is begeleiding een vast onderwerp.

Evaluatie (hoe)	In april gesprekken met nieuwe docenten over hun ervaringen met begeleiding het afgelopen jaar. Op basis hiervan programma voor het jaar daarop aanpassen.
-----------------	--

Concretisering van dit doel vindt plaats in de jaarplannen.

3. Versterken Montessori onderwijs

De afgelopen jaren is er een groot verloop binnen de medewerkers op MHS geweest. Er zijn veel relatief nieuwe docenten. De afgelopen twee jaar is geprobeerd de medewerkers te scholen in de Montessori principes, maar de maatregelen rondom Covid-19 gooiden telkens roet in het eten. Op 2 juni 2022 heeft de Nederlandse Montessori Vereniging een ontwikkelonderzoek gevoerd op de MHS. Daaruit zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen waarop wij ons komende jaren focussen.

Doel	Montessori onderwijs overal zichtbaar
Subdoelen	Alle docenten <u>geschoold</u> in Montessori onderwijs
Wat we willen bereiken (SMART)	De Montessori onderwijs principes zichtbaar in de hele school aan de hand van de 4 centrale onderwerpen.
Aanpak/werkwijze	Iedere maand een teammiddag in het teken van Montessori Daarnaast scholingen. Vier onderwerpen staan centraal: Voorbereide leeromgeving (materiaal), Coachingsvaardigheden (begeleiden leerlingen), Formatief werken (leerdoelen), Leren kiezen (differentiëren) Vier docenten zijn eigenaar van de vier onderwerpen en dienen als vraagbaak voor docenten.
Voortgangsrapportage (tussentijdse rapportage: aan wie, wanneer en hoe)	Continu proces waarvan het hele team eigenaar is. Iedere teambijeenkomst kijken waar we nu staan en wat er nodig is voor de volgende keer. Een harde planning is niet te geven. Voor de scholing is er ieder jaar in april een evaluatie met cursusleider, team en management. Daarbij evalueren we wat de opbrengsten van de scholingen zijn en waar de

	scholingsbehoefte ligt. Op basis daarvan wordt het scholingsplan aangepast. .
Waar moet het resultaat aan voldoen (beoordeling, SMART)	<p>2022-2023 Basisdocument voor de schoolontwikkeling: een gemeenschappelijk visie op Montessori onderwijs</p> <p>2023-2024 Blauwdruk voor een goede Montessori-les: de structuur van de les, de opdrachten en het leermateriaal, vakoverstijgend werken, leren samenwerken, coaching/feedback en reflectie.</p> <p>2023-2024 Structurele begeleiding van de docenten die zonder Montessori-achtergrond in MHS werken.</p> <p>2024-2025 Positieve afsluiting erkenningstraject NMV</p>

Taal en rekenbeleid

Daarnaast staan de basisvaardigheden taal en rekenen centraal. Doel is het niveau van taal en rekenen op minimaal het landelijkniveau te krijgen. Analyse van de gegevens van het cito volgsysteem is de basis van zowel het taal- als rekenbeleid. Jaarlijks wordt na evaluatie zowel het taal- als rekenbeleid aangepast. Zie daarvoor het taalbeleidsplan en het rekenbeleidsplan.

4. Onderwijs en zorg

4.1 Onderwijsaanbod

Onze Montessori karakteristiek 'leer het me zelf te doen', staat centraal in de onderbouw. Gekend worden is voor een leerling erg belangrijk, zeker voor een puber. In een veilige omgeving zal een leerling beter presteren. Door middel van een intensieve begeleiding op cognitief en sociaal-emotioneel gebied proberen we samen met de leerling en ouders het beste uit een leerling te halen. Dit geldt natuurlijk niet alleen voor de onderbouw.

Iedere leerling heeft een klassenmentor en een persoonlijke mentor. De persoonlijke mentor is aanspreekpunt voor leerling en ouders.

De onderbouw van Montessori High school bestaat uit klas 1 en 2 mavo en de havo
We hebben vier soorten klassen;

Mavo/havo

Mavo/ havo Tweetalig


Havo

Havo Tweetalig

Als een leerling aangemeld wordt voor mavo wordt die leerling bij ons in een mavo/havo klas geplaatst. De eerste twee jaar in de mavo/havo klas (onderbouw) heeft de leerling de mogelijkheid te laten zien of bij de plaatsing in klas 3 de havo tot de mogelijkheden behoort. Als de cijfers van de leerling heel goed zijn en de docenten geven een positief advies, kan een leerling ook al eerder overstappen naar de havo klas.

In deze klas zitten dus geen leerlingen met een havoadvies. Als een leerling aangemeld wordt voor de havo komt die leerling in de havo klas.

Wanneer een leerling tweetalig onderwijs volgt, betekent dit dat in mavo/havo klas dat minimaal 30% van de vakken in het Engels worden gegeven. In de havo klas wordt minimaal 50% van de vakken in het Engels gegeven. Voor de plaatsing in deze klassen moet er een positief advies gegeven worden door de groepsleerkracht van groep 8 en heeft de leerling met zijn ouders een intakegesprek.



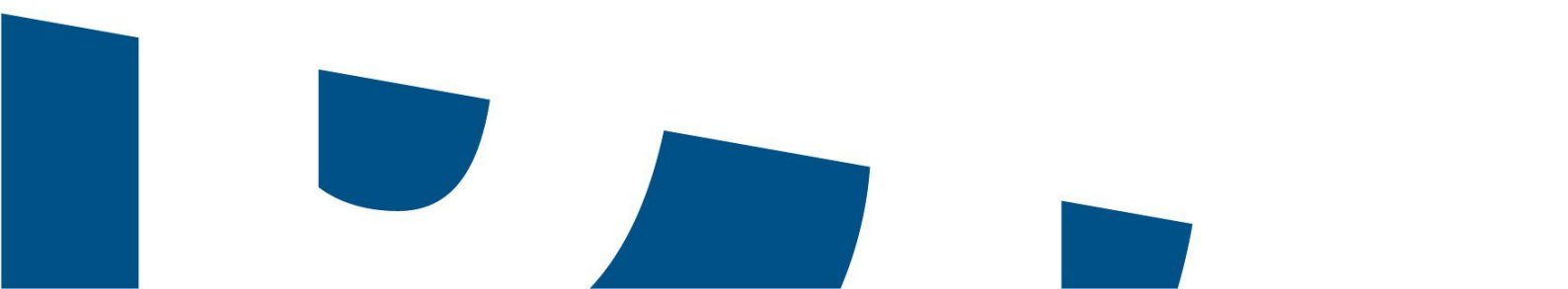
Om de ontwikkeling van de leerling op cognitief gebied te stimuleren, bieden we naast vaklessen ook werktijduren aan. De invulling van de werktijd bepaalt de leerling in overleg met de docenten en met de mentor. In die werktijd werk de leerling dus zelfstandig of samen buiten de lessen, maar met begeleiding van docenten en begeleiders.


Het schooljaar is verdeeld in vier perioden. De leerling krijgt vanaf de eerste klas per periode voor elk vak een planning. Wij noemen dat een werkwijzer. In een werkwijzer staat een overzicht van wat de leerling op een bepaald moment gedaan moet hebben. Ook worden daarin de toetsen vermeld van die periode. Een werkwijzer helpt de leerling om zelf de taken te plannen.

4.2 Zicht op de ontwikkeling van leerlingen en de begeleiding

De leerlingen hebben allen een persoonlijke mentor, die zorgdraagt voor de eerste lijn met ouder(s)/verzorger(s) en de leerling. De mentor heeft in ieder geval eens per periode een mentorgesprek, en legt het verslag hiervan vast in SOM. Wanneer de mentor signaleert dat de resultaten en of het welzijn van de leerling een risicofactor zijn, bespreekt de mentor dit in de leerlingbespreking. In deze bespreking worden generieke afspraken rondom de leerling gemaakt, en kan waar nodig extra begeleiding worden ingeschakeld. Deze begeleiding wordt altijd ingezet bij leerlingen die halverwege een opleiding instromen, en kan naar aanleiding van een warme overdracht vanuit het primair onderwijs ook direct vanaf het begin van het schooljaar ingezet worden. De leerling wordt dan wekelijks begeleid door een onderwijsassistent. Na acht weken (een periode) wordt de begeleiding geëvalueerd door de onderwijsassistent en de leerling, en volgt een terugkoppeling in de volgende leerlingbespreking. Vervolgens kunnen weer nieuwe stappen ondernomen worden.

Als uit de evaluatie en/of de leerlingbespreking blijkt dat de begeleiding van de mentor, de extra afspraken met de vakdocenten en de extra begeleiding van de onderwijsassistent onvoldoende resultaat oplevert, wordt de zorgcoördinator ingeschakeld. Om dit zo snel mogelijk te signaleren is er tweewekelijks overleg tussen de zorgcoördinator en de begeleiders. Wanneer de leerling aangemeld wordt bij de zorg wordt een OPP opgesteld.





Contact met ouders verloopt via een periodiek spreekmoment, waarop de leerling en ouders met zowel de mentor als met vakdocenten contact kunnen leggen. Hierin wordt de voortgang besproken, maar ook de nieuwe doelen en de werkwijze om die doelen te behalen.

Op de MHS is de begeleiding van leerlingen beschreven in het beleidsplan leerlingbegeleiding. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd met het begeleidingsteam, onder leiding van de zorgcoördinator.

4.3 Pedagogisch en didactisch handelen

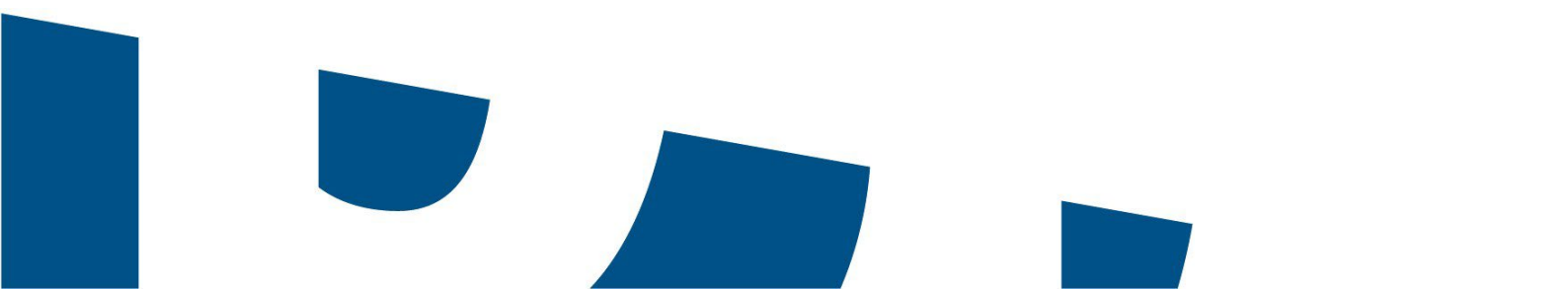
De directie doet jaarlijks lesbezoeken bij een groot deel van de docenten. Dit wordt verwerkt in de DOT. De DOT is ingericht op basis van ICALT-formulier. Verslaglegging is zichtbaar in bekwaamheidsdossier docenten en foto van de les. Het totaalplaatje van de kwaliteit van ons onderwijs is zichtbaar in het document 'foto van de les'.

De basiskwaliteit van de lessen is op orde. Wel blijft op basis van de 'foto van de les' differentiatie in de les een ontwikkelpunt. De komende jaren is dit één van de speerpunten binnen de Montessori scholingen. Daarnaast willen we de komende jaren een ontwikkeling maken naar een heterogene onderbouw. Hiervoor ontwikkelen de verschillende secties plannen op sectie niveau.

Elke sectie heeft in het vakplan vastgelegd hoe zij het vak vormgeven en hierin een evaluatie van de resultaten opgenomen.

Het schoolgebouw delen we met Impulse. De pedagogische cultuur in de gangen, Kule en schoolomgeving is veilig en wordt als positief ervaren door leerlingen en teamleden. De onderwijsomgeving draagt bij aan het leren en leven in de school voor leerlingen en teamleden van de Montessori High School en Impulse.

Vanuit deze veilige en open cultuur zijn er initiatieven vanuit Impulse en MHS ontwikkeld voor onderwijsactiviteiten voor en door elkaars leerlingen en teamleden. Een zestal vakken in havo 4 en 5 wordt verzorgd door docenten van beide scholen aan leerlingen van beide scholen. We noemen dit de bije(e)nlessen.



4.4 *Extra ondersteuning*

Persoonlijk mentor

Iedere leerling van ieder leerjaar heeft een persoonlijk mentor. De mentor speelt een belangrijke rol in je begeleiding. Zij houden je voortgang in de gaten en helpen je als je met bepaalde vragen zit. Een belangrijk onderwerp voor het mentorgesprek is jouw 'Plan van aanpak'. De mentor is ook degene bij wie ouders met hun vragen over school terecht kunnen. Je mentor blijft bij voorkeur drie en soms twee jaar bij je.

Klassenmentor

De leerlingen van klas 1 en 2 hebben nog een mentor: de klassenmentor. Die bespreekt tijdens een ingeroosterd mentoruur allerlei zaken die voor de klas van belang zijn.

Team zorg en begeleiding

Soms volstaat de begeleiding van de persoonlijke mentor niet en heeft de leerling gedurende korte of langere tijd extra ondersteuning nodig. Op Montessori High School kan de leerling dan terecht bij het team van zorg en begeleiding (team z&b). Het team z&b bestaat uit de zorgcoördinator en verschillende begeleiders.

De werkzaamheden van het team z&b zijn erop gericht om leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden bij leer- en andere problemen, zodat het onderwijsproces van de leerling zo goed mogelijk doorgang kan vinden. Het team z&b is de spin in het web van mogelijkheden om leerlingen binnen en buiten de school deskundig te helpen. Daarbij begeleidt en ondersteunt het team z&b leerlingen met sociaal-emotionele uitdagingen, extra ondersteuningsbehoeften en andere hulpvragen. Daarnaast adviseert en ondersteunt het team z&b docenten en mentoren bij de begeleiding van leerlingen met diverse hulpvragen. Ook ondersteunt het team z&b de mentor tijdens het voeren van gesprekken met ouders.

Taal en rekenonderwijs

Onze school heeft een sterke ambitie om het taal- en rekenniveau van leerlingen op peil te brengen (referentieniveaus), te houden en waar mogelijk boven het vereiste niveau te tillen.

We hebben te maken met een instroom van veel havoleerlingen met een gemiddeld laag havoniveau. Uit de Cito-tests nummer 0, afgenomen in de afgelopen jaren, blijkt dat veel havoleerlingen voor Nederlandse taal laag scoren. Er zijn zelfs veel scores op GT-niveau of lager bij de verschillende getoetste onderdelen. De scores zijn opgenomen in de analyse van de Cito-0 toets.


De Montessori High School heeft een schoolbreed taal- en rekenbeleid ontwikkeld. Het optimaliseren van de taal- en rekenvaardigheid van de leerlingen op de Montessori High School is een verantwoordelijkheid van iedereen op de school, niet alleen van de docenten Nederlands en de moderne vreemde talen.

Wij maken gebruik van het cito volgsysteem. Analyses van de uitkomsten leiden tot gerichte maatregelen, zowel generiek als individueel. Jaarlijks vindt een evaluatie en eventueel aanpassing van het taal- en rekenbeleid plaats.

4.5 Burgerschapsonderwijs

Er wordt veel gedaan aan burgerschap op MHS, echter nog niet vanuit een beleidsplan. Voor schooljaar 2022-2023 willen het burgerschapsbeleidsplan afgerond hebben. Een inventarisatie van alle burgerschapsactiviteiten in onze school laat een breed en divers pallet aan aanbod zien. Burgerschapsvorming in de breedste zin van het woord is zichtbaar in alle onderwijsactiviteiten op de MHS. Leerlingen leren over medezeggenschap, rechten en plichten en democratische waarden en normen in de verschillende lessen en buiten school. Leerlingen nemen deel aan excursies, projecten en uitwisselingen.

Daarnaast zijn we een internationaliseringsschool. Afgelopen jaar zijn de verschillende Sustainable Development goals (SDG's) bij alle vakken in het curriculum opgenomen. In de bovenbouw wordt het vak LOB gegeven.



Verder zijn er verschillende activiteiten zoals een verkeersmarkt voor de onderbouw, excursies naar musea, buddy project met leerlingen van de ISK, internationale uitwisselingen, internationale excursies etc..

Alle activiteiten worden nu geïnventariseerd en verwerkt in een burgerschapsbeleidsplan.

4.6 Veiligheid

Voor alle scholen van OVO Fryslân Noord is er een schoolveiligheidsplan. Hierin staat het beleid beschreven gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Daarnaast brengt MHS jaarlijks de schoolveiligheid in kaart d.m.v. een leerlingentevredenheid onderzoek. De resultaten hiervan worden gepubliceerd op www.scholenopdekaart.nl

De school beschikt over een pestcoördinator. Deze zorgt er, samen met alle leerlingen en teamleden, voor dat er vanaf het begin van het schooljaar aandacht is voor normen, waarden en omgangsvormen. Gedragsregels worden aan het begin van het schooljaar met alle leerlingen (door de mentor) en alle medewerkers (door de Pestcoördinator) doorgenomen. De gedragsregels zijn te vinden op de website van onze school.

5.



Personeel en organisatie

Als organisatie stimuleert OVO Fryslân-Noord persoonlijk leiderschap, vitaliteit en continue ontwikkeling. De gesprekkencyclus wordt ingezet voor het borgen van dit proces en stimuleert een op ontwikkeling gerichte cultuur. Tijdens de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker staan drie thema's centraal: welzijn, functioneren en ontwikkeling.


De basis voor het gesprek is de functiebeschrijving, het competentieprofiel, de afgesproken inzet en taken, eventueel eerder gemaakte ontwikkelafspraken en de door de medewerker aangeleverde input. Input voor een gesprek is bijvoorbeeld feedback van collega's en/of leerlingen, een projectplan, rendementsgegevens, een lesobservatie, etc.

In het gesprek wordt door medewerker en leidinggevende vanuit een positief kritische houding teruggekeken op de afgelopen periode (wat ging er goed, waar zitten verbeter- of ontwikkelpunten), trekken zij gezamenlijk conclusies over het functioneren en de gerealiseerde ontwikkeling in de achterliggende periode en maken zij afspraken over de komende periode (POP).

OVO Fryslân-Noord laat niet alleen de leerling maar ook de medewerkers hun talent volgen. Ondersteuning van het personeel vindt plaats door scholing te faciliteren. OVO Fryslân Noard biedt o.a. een aparte regeling voor personeel dat een bevoegdheid in een van de schaarstevakken wil gaan behalen. Een andere optie is dat medewerkers taken krijgen die aansluiten bij zijn/haar ambitie. Dit kan een ontwikkeling op onderwijskundig vlak, in leidinggeven of ten aanzien van beleidsmatige ondersteuning zijn.

Er wordt een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding nagestreefd.

Op MHS zijn docenten bevoegd of zijn in opleiding om hun bevoegdheid te behalen. Startende docenten worden begeleid door een schoolopleider die gelieerd is aan de opleidingsschool. Daarnaast zijn er drie docenten begeleiders voor nieuwe en startende docenten. Zij zijn continue vraagbaak voor de nieuwe en startende docenten.



Door de vele personele wisselingen is de kundigheid in Montessori onderwijs afgenomen. Afgelopen jaar hebben we een ontwikkelbezoek van de Montessori vereniging gehad. De input van dat onderzoek gebruiken we voor een meerjarig Montessori scholingsplan. Voor komend schooljaar is er de basiscursus Montessori voor nieuwe en startende docenten. Daarnaast is komend schooljaar de teamcursus Montessori. Daarbij staan vier onderwerpen centraal:

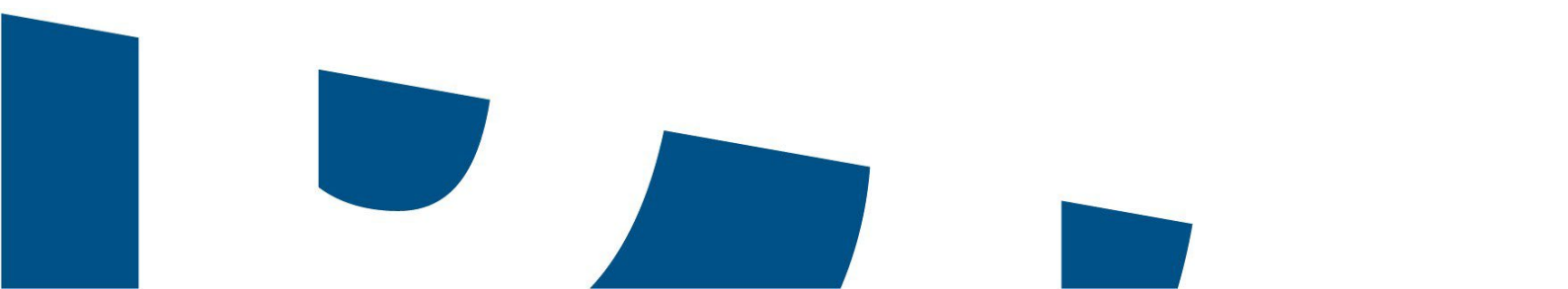
1. Voorbereide leeromgeving (materiaal),
2. Coachingsvaardigheden (begeleiden leerlingen),
3. Formatief werken (leerdoelen),
4. Leren kiezen (differentiëren)

Vier docenten zijn eigenaar van de vier onderwerpen en dienen als vraagbaak voor docenten. In april vindt een evaluatie plaats waarna de scholingsbehoefte voor het volgende schooljaar in kaart wordt gebracht en vervolgens ingepland wordt.

Voor TTO volgen een groep docenten jaarlijks een cursus van een week in het buitenland, bij voorkeur Engeland of Ierland. Hier worden ze geschoold in de CLILL didactiek. Daarnaast gaan jaarlijks ongeveer 3 docenten op job-shadowing in het buitenland en ontvangen een collega uit het buitenland.

Voor het werven van nieuwe medewerkers worden altijd leerlingen betrokken. Bij sollicitatiegesprekken zijn minimaal twee leerlingen aanwezig. Zij hebben de lead bij het stellen van vragen en een doorslaggevende stem bij de keuze van een nieuwe medewerker.

Afgelopen schooljaar is de leerlingenraad nieuw leven in geblazen. De leerlingenraad heeft regelmatig overleg met de directie. Op het moment is de leerlingenraad nog in ontwikkeling en zoekende naar haar eigen rol. Het doel voor de komende jaren is dat de leerlingenraad niet alleen een stevige gesprekspartner van de directie is, maar ook duidelijk zichtbaar is voor leerlingen in de school. Om deze slag te maken wordt de deelraad begeleidt en ondersteund door een docent.



6. Evaluatie en kwaliteitsverbetering

6.1 Stelsel van kwaliteitszorg

Er wordt binnen OVO Fryslân Noord gewerkt met een kwaliteitsagenda. Aan de hand van deze agenda passen we continu de PDCA cyclus toe om onze kwaliteit te verbeteren. Van alle aspecten van kwaliteit is continu de stand van zaken te vinden in een daarvoor ontwikkeld dashboard. Borging vindt plaats in dit schoolontwikkelingsplan, maar ook in: teamplannen, sectieverbeterplannen, ontwikkelplannen, persoonlijke ontwikkelplannen etc. Hiermee kan er zowel op individueel, team, sectie als schoolniveau verantwoording worden afgelegd. Dit doen we niet alleen intern, maar ook bijvoorbeeld aan de deelraad en via onze nieuwsbrieven, website en schoolgids.

Wanneer het gaat om kwaliteit, kan niet uitsluitend aan leerprestaties worden gedacht. Het gaat om het totale pedagogische en didactische klimaat van de school. Daarom nemen we ieder jaar tevredenheidsonderzoeken af onder ouders en leerlingen. De medewerkers tenminste 1x per 3 jaren.

6.2 Kwaliteitscultuur

Door de dialoog aan te gaan over de kwaliteit van ons onderwijs stimuleren we de verbetering hiervan. Deze gesprekken vinden in allerlei vormen plaats. Bovenschools in bijvoorbeeld projectgroepen of door coördinatoren over een specifiek onderwerp. Op school gebeurt dit in de teams, vaksecties of verzameling van vaksecties. In al deze verbanden wordt er cyclisch of projectmatig aan de kwaliteit van het onderwijs gewerkt.

De kwaliteit van een medewerker is de basis voor ons onderwijs. Hier geldt dat wij ons moeten blijven ontwikkelen. Aan de hand van de bekwaamheidsdossiers en gesprekkencyclus komen we tot acties gericht op het onderhouden en ontwikkelen van de bekwaamheid en behalen van de juiste bevoegdheden. Mede hierdoor zorgen we ervoor dat ons onderwijs zodanig is ingericht dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.