

Schoolplan 2023-2027

Montessorischool Spijkenisse Spijkenisse



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedure	4
1.4 Missie en Visie	4
2 Strategisch beleid	6
2.1 Strategisch beleid	6
2.2 Identiteit	6
2.3 Huisvesting	7
2.4 Aanbod	8
2.5 Zelfstandigheid	8
2.6 Leerlingenaantal	9
3 Schoolbeschrijving	11
3.1 Schoolgegevens	11
3.2 Kenmerken van het personeel	11
3.3 Kenmerken van de leerlingen	12
3.4 Kenmerken van de ouders	12
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	13
3.6 Landelijke ontwikkelingen	13
4 Onderwijskundig beleid	15
4.1 De missie, visie en kernwaarden van de school	15
4.2 Onze grote verbeterdoelen	15
4.3 Onze visie op leren en lesgeven	16
4.4 Burgerschap	17
4.5 Leerstofaanbod	18
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
4.7 Taalleesonderwijs	19
4.8 Rekenen en wiskunde	20
4.9 Kosmisch onderwijs	20
4.10 Kunstzinnige vorming	21
4.11 Bewegingsonderwijs	21
4.12 Digitale geletterdheid	21
4.13 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	22
4.14 Les- en leertijd	22
4.15 Pedagogisch en Didactisch handelen	23
4.16 Zorg en begeleiding	24
4.17 Extra ondersteuning	26
4.18 Afstemming & differentiatie	26
4.19 Passend en inclusief onderwijs	27
4.20 Ononderbroken ontwikkeling	28
4.21 Opbrengstgericht werken	29
4.22 Resultaten	29
4.23 Toetsing en afsluiting	30
5 Personeelsbeleid	32
5.1 Integraal Personeelsbeleid	32

5.2 Bevoegde en bekwame leraren	32
5.3 Organisatorische doelen	32
5.4 Schoolleiding	33
5.5 Beroepshouding	34
5.6 Professionele cultuur	34
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	35
5.8 Werving en selectie	35
5.9 Introductie en begeleiding	36
5.10 Taakbeleid	36
5.11 Klassenbezoek, intervisie en collegiale consultatie	36
5.12 Professionalisering	37
5.13 Verzuimbeleid	38
6 Kwaliteitsbeleid	40
6.1 Kwaliteitszorg	40
6.2 Afspraken over kwaliteit	40
6.3 Professioneel statuut	41
6.4 Verantwoording en dialoog	41
6.5 Het meten van de basiskwaliteit	41
6.6 Het meten van de stelselkwaliteit	41
6.7 Wet- en regelgeving	42
6.8 Inspectiebezoeken	42
6.9 Vragenlijst Leraren	42
6.10 Vragenlijst Leerlingen	42
6.11 Vragenlijst Ouders	42
6.12 Montessori Erkenning	43
7 Financieel beleid	44
7.1 Uitgangspunten	44
7.2 Sponsoring	44
7.3 Begroting(en)	44
7.4 NPO-gelden	45
8 Prestatie-indicatoren	46
8.1 Onze prestatie-indicatoren	46
9 Actiepunten 2023-2027	48
10 Formulier "Instemming met schoolplan"	49
11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	50

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Montessorischool Spijkenisse: de school die mij leert het zelf te doen!

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het laatste waarderingskader.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en op onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we op welke wijze we ons onderwijs inhoudelijk vorm willen geven.

Ons schoolplan geeft een kijk op de komende vier jaar: waar willen we naar toe, hoe willen we dit gaan doen en wat is er voor nodig. Het schoolplan is tot stand gekomen met input vanuit het team; samen hebben we de speerpunten voor de komende jaren vastgesteld.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie, onze ambitie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar.

Jaarlijks worden bij ouders leerlingen en personeel de tevredenheidspeilingen afgenomen. Input hieruit wordt meegenomen in de jaarplannen en in dit schoolplan. De jaarplannen worden ieder jaar geëvalueerd en bijgesteld. Elke vier jaar wordt er een audit afgenomen door de Nederlandse Montessorivereniging. De adviezen hieruit bepalen mede hoe we ons Montessorionderwijs vorm geven.

Het schoolplan functioneert als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze lijst 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 Procedure

Ons schoolplan is opgesteld door de directeur-bestuurder en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school tijdens studiedagen en teambijeenkomsten en hebben een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2023-2027 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken en uitvoeren. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar 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 Missie en Visie

Missie – Hier staan we voor

1. We werken volgens de principes van Maria Montessori.
2. We stimuleren ieder kind om zich naar eigen kunnen (binnen de gevoelige periode) te ontwikkelen.
3. We zorgen voor een veilige leeromgeving waarin ieder kind zich in vrijheid (in gebondenheid) kan ontwikkelen.
4. We leren kinderen een open en onderzoekende houding aan te nemen.
5. We leren kinderen verantwoordelijk te zijn voor zichzelf en voor het kiezen en plannen van hun eigen werk.
6. We leren kinderen zorg te dragen voor de ander en de omgeving.
7. We vertrouwen op de mogelijkheden van ieder kind.

Visie – Hier gaan we voor

De kinderen van de Montessorischool Spijkenisse:

- Dragen op een positieve wijze bij aan de wereld
- Zijn zelfstandig, sociaal en voelen zich verantwoordelijk voor zichzelf en hun omgeving

- Halen het beste uit zichzelf en de ander

Kernwaarden:

1. Vertrouwen
2. Veiligheid
3. Vrijheid (in gebondenheid)
4. Verantwoordelijkheid
5. Zelfstandigheid

Ons motto is:

Montessorischool Spijkenisse:

Een school die mij leert het zelf te doen

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

STOAG Spijkenisse is een stichting met één school: de Montessorischool Spijkenisse. Het beleid van de stichting is daardoor grotendeels ook het beleid van de school. We kiezen er daarom voor om het strategisch beleid te verwerken in het schoolplan. Beiden zijn immers met elkaar verweven.

Het doel van de stichting is het in stand houden en bevorderen van Montessorionderwijs in Spijkenisse en omgeving.

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO). Bij de besturing van de organisatie gaan we uit van een aantal kernwaarden die van belang zijn voor de competenties en het gedrag van onze medewerkers:

Vertrouwen: in jezelf en in elkaar dat we doen wat goed is voor de kinderen en de organisatie

Veiligheid: We bieden een veilig, positief werkklimaat voor alle betrokkenen

Vrijheid: Iedereen krijgt de ruimte om zich optimaal te ontplooiën, ontwikkelen en in te kunnen zetten

Verantwoordelijkheid: We stimuleren eigenaarschap

Zelfstandigheid: Leren het zelf te doen is de kern van ons onderwijs

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door:

- Het eigenaarschap ligt zo laag mogelijk in de organisatie
- We geven maximaal ruimte voor ontwikkeling
- We streven naar synergie door samenwerking
- We focussen met name op de (kwaliteit van) onderwijs

Als stichting willen we het Montessorionderwijs in Spijkenisse vormgeven op een manier die past bij de eisen van deze tijd, zodat kinderen zo goed mogelijk worden voorbereid op een plek in de maatschappij.

De vrijheid van onderwijs is uniek in Nederland. Ouders kunnen in alle vrijheid kiezen voor Montessorionderwijs. Het Montessorionderwijs wordt erkend door de overheid en wordt, anders dan we in andere landen veel zien, ook door de overheid bekostigd. Zo kunnen ouders onderwijs kiezen dat past bij hun levensovertuiging of ideeën over opvoeding. Wanneer de visie op onderwijs en opvoeding van school en ouders overeenkomt, versterkt dit het effect ervan. We vinden het dan ook fijn dat veel ouders bewust kiezen voor Montessori-onderwijs.

Omdat onderwijs niet begint bij 4 jarigen, zouden we ook graag een opvang realiseren voor 0 tot 4 jarigen: dagopvang, kinderdagverblijf en buitenschoolse opvang. Ook de doorgaande lijn naar het voorgezet onderwijs gebaseerd op de montessori-visie is iets wat we graag ontwikkeld zouden zien.

Bijlagen

1. Meerjarenplanning
2. Missie visie kernwaarden motto
3. Schoolgids 23-24

2.2 Identiteit

Als Montessorischool vinden we het belangrijk onderwijs te bieden waarin de leer van Maria Montessori herkenbaar is. We willen dat onze Montessori-visie herkenbaar is in al ons handelen. Door Montessori-onderwijs aan te bieden in Nissewaard is er voor ouders écht iets te kiezen!

Om ervoor te zorgen dat het Montessori-onderwijs in Nissewaard behouden blijft, zijn de volgende punten van belang:

- *Huisvesting:* om ons Montessori-onderwijs te kunnen bieden, is het belangrijk dat we op een herkenbare plek in de gemeente zitten. Het gebouw moet voldoen aan de eisen die de maatschappij stelt aan het onderwijs en passen bij ons Montessori-onderwijs. Omdat wij als Montessorischool ook onze omgeving betrekken bij ons lesgeven, is ook dat van belang. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het groene schoolplein dat onlangs is aangelegd.
- *Aanbod:* We willen ons onderscheiden door ons aanbod. Niet alleen door Montessorionderwijs aan te bieden, maar ook door kwalitatief hoogstaand onderwijs te bieden. Bovendien, Montessori omvat naast onderwijs ook

opvoeding. We zouden dan ook graag zien dat er een Montessori-kindcentrum komt voor kinderen van 0-12 jaar waarin dagopvang, peuterspeelzaal en BSO worden aangeboden in samenwerking met de school.

- **Zelfstandigheid:** Montessorischool Spijkenisse is een zelfstandige school, een zogenoemde éénpitter. Deze zelfstandigheid vinden we belangrijk. Het geeft ons de ruimte om keuzes te maken die goed zijn voor ons Montessori-onderwijs. We hebben als zelfstandige school relatief weinig overheadkosten en de lijntjes zijn kort, zowel naar ouders als naar medewerkers. Dit vergroot de betrokkenheid
- **leerlingenaantal:** We streven naar een leerlingenaantal van boven de 250. Door een substantieel aantal leerlingen te hebben, vergroten we ons bestaansrecht in de regio, weegt onze stem zwaarder in regionale overleggen en zijn we minder gevoelig op het gebied van financiën, personeel en huisvesting.

In de volgende paragrafen zullen bovenstaande punten worden uitgewerkt: Wat willen we en hoe gaan we dat bereiken.

Actiepunt	Prioriteit
We onderzoeken de mogelijkheden tot samenwerking met de Kinderopvang	gemiddeld
We willen een kindcentrum van 0-12 jaar starten waar gewerkt wordt vanuit de Montessorivisie.	gemiddeld
We willen de mogelijkheden onderzoeken tot samenwerking met VO scholen in de omgeving.	gemiddeld

2.3 Huisvesting

Huisvesting: Om ons Montessorionderwijs te kunnen bieden, is het belangrijk dat we op een herkenbare plek in de gemeente zitten. Het gebouw moet voldoen aan de eisen die de maatschappij stelt aan het onderwijs en passen bij ons Montessorionderwijs. Omdat wij als Montessorischool ook onze omgeving betrekken bij ons lesgeven, is ook dat van belang. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het groene schoolplein dat onlangs is aangelegd.

We willen een herkenbare plek hebben in Nissewaard. Op dit moment is dat aan de Salamanderveen. De gemeente Nissewaard heeft een Integraal Huisvestings Plan opgesteld (IHP), waarbij ook voor onze school op termijn wordt gekeken naar nieuwbouw of renovatie. Indien er wordt gekozen voor nieuwbouw, kan dit ook op een andere plek zijn. Wij huren nu ons gebouw van de gemeente. De gesprekken over het IHP en een eventuele nieuwe plek op termijn zijn tot nu toe in goed overleg gevoerd. In deze gesprekken is ook aangegeven dat we graag een Montessori-kindcentrum zouden willen hebben. Het is goed als hierbij in nieuw- of verbouwplannen rekening wordt gehouden.

In gesprekken met de gemeente over huisvesting geven we ook aan dat het belangrijk is dat we op één locatie zitten. De 'intellectuele wandeling' is bij Montessorionderwijs belangrijk: kinderen kunnen makkelijk bij een andere bouw kijken en meedoen. Als er, zoals in het verleden, een enkele groep op een andere locatie zit, is dit niet mogelijk.

Onze school staat in Waterland. We hebben dan ook relatief veel kinderen uit Waterland. De populatie van (een deel van) Waterland komt overeen met ouders die bewust zouden kunnen kiezen voor Montessorionderwijs. Bij een eventuele verhuizing is dit iets waar nadrukkelijk rekening mee moet worden gehouden. Op het moment dat er daadwerkelijk sprake is van een verhuizing, zal er onderzoek moeten worden gedaan welke wijken geschikt zijn en zal dit moeten worden meegenomen in het overleg met de gemeente. Als school in Waterland zijn we één van de vier aanbieders van basisonderwijs. Door ons onderwijsconcept zijn we echter ook de school die niet voor iedereen de meest voor de hand liggende keuze is. Het is daarom belangrijk dat we aan onze omgeving laten zien waar ons onderwijs voor staat. Een herkenbare, stabiele plek helpt daarbij. We participeren in wijkactiviteiten daar waar dat aansluit bij onze onderwijsvisie. We hebben regelmatig overleg met de andere scholen in de wijk over dat wat we samen voor de wijk kunnen betekenen. Ons schoolplein biedt na schooltijd ook ruimte voor ontmoeting en ontspanning; niet alleen voor ouders en leerlingen van de Montessorischool.

Vooralsnog blijft de school aan de Salamanderveen. Het gebouw wordt onderhouden door de gemeente en voldoet aan de eisen die er worden gesteld aan het onderwijs van nu. Over het groene schoolplein is afgesproken met de gemeente dat er bij een eventuele verhuizing of nieuwbouw een plein van gelijke waarde terug komt.

We huren ook drie lokalen in het gebouw van de Duif, de school naast ons. Vanwege de locatie, direct naast ons, is dit minder bezwaarlijk dan een locatie verder weg. Het gebouw van de Duif zou op termijn een goede mogelijkheid

zijn voor uitbreiding en het starten van een Kindcentrum. Op dit moment geeft het leerlingenaantal van zowel de Duif als van de Montessorischool geen aanleiding om de verdeling van de lokalen te veranderen. Een stijging van ons leerlingenaantal is ook om die reden wenselijk.

In het IHP zijn alle scholen in Nissewaard opgenomen. Er zijn scholen die een hogere prioriteit hebben wat betreft nieuwbouw of renovatie. Naar verwachting zijn wij niet voor 2030 aan de beurt. Het is dan ook goed om te focussen op de mogelijkheden op de huidige locatie. Er wordt regelmatig overlegd met Nissewijd over de bezetting van de lokalen op de Duif. Voor het schooljaar 2024-2025 is besloten om met een groep minder te gaan werken. (zie ook de paragraaf over leerlingaantallen). We kunnen er op dat moment voor kiezen om het lokaal 'terug te geven' aan de Duif. Dit is financieel een aantrekkelijke optie, omdat we dan minder huur betalen. Echter, het is daarna lastiger om te groeien, aangezien we een lokaal minder hebben. We gaan onderzoeken wat we, eventueel in samenwerking met de kinderopvang, kunnen doen in het leeggekomen lokaal.

2.4 Aanbod

Aanbod: We willen ons onderscheiden door ons aanbod. Niet alleen door Montessorionderwijs aan te bieden, maar ook door kwalitatief hoogstaand onderwijs te bieden. Bovendien, Montessori omvat naast onderwijs ook opvoeding. We zouden dan ook graag zien dat er een Montessori-kindcentrum komt voor kinderen van 0-12 jaar waarin dagopvang, peuterspeelzaal en BSO worden aangeboden in samenwerking met de school.

We bieden Montessorionderwijs voor 4 tot 12 jarigen. Omdat Montessori een kindvisie is voor 0 tot 18 jaar, zouden we ons aanbod graag uitbreiden. We zouden graag een kindcentrum hebben met dagopvang (0 tot 4 jaar), peuteropvang (voorheen peuterspeelzaal, 2-4 jaar) en BSO (naschoolse opvang), welke allemaal werken vanuit de Montessorivisie. We zien de school als onderdeel van het kindcentrum waardoor er een gedeelde visie op onderwijs en opvoeden ontstaat met een doorlopende lijn voor de ontwikkeling van het kind van 0 tot 12 jaar. In deze zelfde lijn is ook de aansluiting met het VO een logische vervolgstap: hoe mooi zou het zijn als er ook voor 12-18 jaar montessorionderwijs is.

In de paragraaf over huisvesting worden de mogelijkheden genoemd die er wat betreft huisvesting zijn voor het starten van een kindcentrum.

Het voortgezet onderwijs in Nissewaard biedt geen Montessorionderwijs. Wel zijn er VO scholen die werken op een manier die veel raakvlakken heeft met onze visie. Zo legt My College bijvoorbeeld de focus op het aanleren van zelfstandigheid en plannen en staat bij het Agora onderwijs van het Penta College de eigen keuze centraal. Een vorm van samenwerking opzoeken met deze scholen lijkt dan ook een logische volgende stap. De komende tijd zullen we onderzoeken welke mogelijkheden er zijn op dit gebied.

We vinden het belangrijk dat het onderwijs dat we aanbieden van goede kwaliteit is en dat het van toegevoegde waarde is. We willen het verschil maken door de focus te leggen op het ontwikkelen van zelfstandigheid, zelfredzaamheid, samenwerkend leren, oplossingsgericht werken en elkaar helpen.

Bij de keuzes die we maken in ons onderwijsaanbod kijken we er vanzelfsprekend naar of het voldoet aan de wettelijk kaders, zoals de kerndoelen. Verder zoeken we bewust naar samenhang en (maatschappelijke) relevantie in ons onderwijsaanbod en de streven er naar om ons aanbod zo vorm te geven dat de opbrengsten optimaal zijn.

Om onderwijs van goede kwaliteit te bieden, is de leerkracht van groot belang. De kennis en professionaliteit van de leerkracht vormen de basis van onze onderwijskwaliteit. Door die te verbinden in leerteams, maken medewerkers gebruik van elkaars kwaliteit en ontstaat er synergie: het geheel is meer dan de som der delen. Opleiding en ontwikkeling van medewerkers vormen een belangrijk onderdeel van die kwaliteit, zowel individueel als team-breed. Van alle lesgevers wordt, naast een Pabo-diploma, ook een Montessori bevoegdheid vakbekwaam verwacht. In de school zijn meerdere medewerkers opgeleid tot specialist. Zo hebben we een specialist voor rekenen, jonge kind en HB en worden medewerkers opgeleid voor taal/lezen en gedrag. Alle medewerkers hebben toegang tot het professionaliseringsaanbod van E-wise. D.m.v. het nascholingsbeleid wordt dit aanbod zowel individueel als bouw- en schoolbreed structureel ingezet ter verbetering van onze onderwijskwaliteit.

Door ons onderwijsaanbod regelmatig met elkaar te bespreken, de resultaten te analyseren en aan te passen waar nodig, willen we een optimale kwaliteit bereiken, zowel wat betreft leeropbrengsten als pedagogisch-didactisch handelen van de leerkracht.

2.5 Zelfstandigheid

Zelfstandigheid: Montessorischool Spijkenisse is een zelfstandige school, een zogenoemde éénpitter. Deze

zelfstandigheid vinden we belangrijk. Het geeft ons de ruimte om keuzes te maken die goed zijn voor ons Montessori-onderwijs. We hebben als zelfstandige school relatief weinig overheadkosten en de lijntjes zijn kort, zowel naar ouders als naar medewerkers. Dit vergroot de betrokkenheid.

We evalueren regelmatig onze positie als éénpitter. Ondanks dat we de voordelen goed voor ogen hebben, zijn we ons ook bewust van de gevaren. Een éénpitter is kwetsbaarder dan een school binnen een groot bestuur. Er is geen bestuurskantoor met specialisten op het gebied van personeel, financiën, huisvesting of ICT om op terug te vallen. Ook het feit dat we een eenhoofdig bestuur hebben, maakt onze positie kwetsbaar. In deze tijd van personeelstekorten speelt het minder, maar ook de mobiliteit van personeel bij krimp kan een risico zijn voor een éénpitter. Immers, medewerkers kunnen niet worden overgeplaatst naar een andere school binnen de stichting.

In het verleden is onderzocht of het verstandig is om aan te sluiten bij een grotere organisatie. Vanuit het openbaar onderwijs in Nissewaard is ooit de vraag gekomen om samen te gaan en ook zijn er gesprekken gevoerd met Monton, een stichting met scholen in met name Midden Nederland (bestuursbureau in Amersfoort). Een grotere organisatie biedt zeker voordelen. Er is expertise in huis, niet alle bestuurlijke taken zijn bij één persoon belegd, er kan kennis worden gedeeld en risico's op personeel en financieel gebied kunnen worden gespreid. Daarbij kan de directeur zich richten op de school en zal de bovenschools bestuurder de bestuurlijke taken overnemen. Toch is toen, om diverse redenen gekozen om zelfstandig te blijven. De zelfstandigheid die de medewerkers ervoeren en de financiële positie van de school waren daarin belangrijke argumenten.

Wij kiezen er nu bewust voor om de kracht van een school als éénpitter te benutten. Uiteraard houden wij oog voor de risico's hiervan en zullen dus regelmatig onderzoeken of de voordelen nog opwegen tegen de nadelen. Het is een onderwerp dat met enige regelmaat geagendeerd wordt in de raad van toezicht en in de medezeggenschapsraad. Om als zelfstandige school te kunnen blijven functioneren, is het van belang dat de financiële positie van de school gezond blijft, dat er een stabiel bestuur is, dat de kwaliteit van onderwijs op orde is en dat het leerlingenaantal niet veel verder daalt.

Als éénpitter loop je het gevaar geïsoleerd te raken: er is immers geen georganiseerd overleg met andere scholen. Het is dan ook van belang om dit actief zelf op te zoeken. Op bestuurlijk niveau gebeurt dit in de LEA, de ondersteuningsraad van het samenwerkingsverband en het netwerk kleine besturen. In de wijk gebeurt dit in het ROK, waar directie en IBers regelmatig overleggen. Ook de gymleerkrachten hebben Nissewijs breed een overlegstructuur. Landelijk zijn er ook Montessorinetwerken waar we bij aansluiten daar waar mogelijk.

2.6 Leerlingenaantal

leerlingenaantal: We streven naar een leerlingenaantal van boven de 250. Door een substantieel aantal leerlingen te hebben, vergroten we ons bestaansrecht in de regio, weegt onze stem zwaarder in regionale overleggen en zijn we minder gevoelig op het gebied van financiën, personeel en huisvesting.

De school heeft een aantal jaar geleden 270 leerlingen gehad. Er waren relatief veel 'zij-instromers', waarvan achteraf bleek dat onze school wellicht niet de meest kansrijke keuze is geweest. Daarom is besloten om de procedure voor het aannemen van kinderen van andere scholen (met uitzondering van verhuizers) aan te scherpen, waarbij we er de nadruk op leggen dat een overstap naar onze school vooral kansrijk moet zijn. Het gevolg hiervan was dat er minder 'zij-instromende' leerlingen worden aangenomen. Voor kinderen die niet gewend zijn aan het Montessorionderwijs, is instromen op een Montessorischool een extra uitdaging. Zij moeten zich in korte tijd de materialen en de manier van werken eigen maken, waarbij ze tegelijkertijd ook moeten wennen aan een nieuwe klas, die bovendien uit drie jaargroepen bestaat. We zijn daarom extra terughoudend met het aannemen van kinderen voor de bovenbouw. Zij hebben relatief veel van het Montessorionderwijs gemist. Echter, waar voorheen gezegd werd dat we in de bovenbouw geen leerlingen van andere scholen meer aannamen, is dit wel bijgesteld: we kijken per leerling hoe kansrijk een overstap is. Denken in mogelijkheden en oplossingen is hierbij het uitgangspunt, waarbij we hoge verwachtingen hebben van ons pedagogisch-didactisch handelen.

Vanaf 2019 is de manier van werken op de school veranderd. Er wordt weer meer gewerkt vanuit de visie van Maria Montessori. Voor een deel van de ouders van kinderen die toen op school zaten, was dit niet waar ze de school op hadden uitgezocht en kwam dit niet overeen met de ideeën en wensen die zij hadden wat betreft het onderwijs voor hun kinderen. De ingevoerde veranderingen vielen samen met de Coronaperiode, waardoor we ook niet aan ouders konden laten zien wat de veranderingen inhielden. Immers, de ouders mochten niet de school in. Dit heeft er toe

geleid dat er in een korte tijd relatief veel kinderen van school zijn gegaan.

Op dit moment telt de school zo'n 230 leerlingen. We streven naar een minimum van 250 leerlingen. We beschikken over 11 lokalen. Met een gemiddelde van 25 leerlingen per lokaal, zou dit op 275 leerlingen komen, waarbij wel moet worden aangetekend dat de onderbouwgroepen met minder leerlingen beginnen en pas in de loop van het jaar op volle capaciteit zitten.

Er is afgesproken dat het maximum per groep 28 is, waarbij voor de onderbouw geldt dat dit in het laatste kwartaal uit mag lopen naar 30.

Er is nog een groeipotentieel van zo'n 45 leerlingen. Voor het schooljaar 2024-2025 is afgesproken dat we met 3 bovenbouwgroepen gaan werken, in plaats van met 4, zoals nu. Dit scheelt met name in personele kosten. We zullen dan ook afwegen wat te doen met het vrijgekomen lokaal. Wanneer we het lokaal teruggeven aan de Duif, dan scheelt dit in de kosten voor de huur. Echter, met de ambitie om te groeien, lijkt het niet logisch te kiezen voor minder lokalen. We zullen onderzoeken, onder andere in overleg met de kinderopvang en in relatie tot de begroting, welke mogelijkheden er zijn voor het vrijgekomen lokaal.

We willen het leerlingenaantal laten stijgen door al vanaf de onderbouw relatief veel leerlingen aan te nemen: de groepen mogen daar groeien boven de 28 aan het einde van het schooljaar. Hierdoor zullen vervolgens ook de MB en daarna de BB groepen groeien. Dit betekent dat we ons pedagogisch-didactisch handelen zullen moeten blijven afstemmen op de grotere groepen en op wat onze leerlingen nodig hebben. Waar nodig zullen we hierin extra investeren, onder andere door professionalisering.

De ingezette koers van eigentijds Montessorionderwijs zal er voor zorgen dat een gestaag groeiende groep ouders zal kiezen voor ons onderwijs. De maatschappelijke tendens om minder te toetsen, minder de nadruk te leggen op de prestatie en meer het gehele kind in relatie tot de omgeving te waarderen, past goed bij de Montessorivisie van onze school.

In Waterland zijn er tussen de scholen afspraken gemaakt wat betreft het overstappen van leerlingen. Ouders moeten altijd eerst in gesprek met de huidige school, om alle zorgen en mogelijkheden (nogmaals) te bespreken. Pas wanneer beide scholen contact hebben gehad, komt er een gesprek op de eventueel nieuwe school en daarna bespreken beide scholen met elkaar in welke mate de overstap kansrijk is. Het streven is om een gezamenlijk advies te geven aan ouders. Het blijft wel aan de ontvangende school om hierin een definitieve beslissing te nemen. Zo hopen we te voorkomen dat ouders vanuit emotie een overstap naar een andere school maken. Het belang van het kind staat hierbij voorop.

Het streven is om deze manier van werken ook verder in Nissewaard te introduceren. Dit zal de komende tijd worden ingebracht in de bestuurlijke overleggen van de LEA en het samenwerkingsverband.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	STOAG
Directeur-bestuurder:	J.J. de Jong
Adres + nummer:	Salamanderveen 352
Postcode + plaats:	3205TG Spijkenisse
Telefoonnummer:	0181635634
E-mail adres:	info@montessorischool-spijkenisse.nl
Website adres:	www.monterssorischool-spijkenisse.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessorischool Spijkenisse
Directeur-bestuurder:	J.J. de Jong
Adres + nummer.:	Salamanderveen 352
Postcode + plaats:	3205TG Spijkenisse
Telefoonnummer:	0181635634
E-mail adres:	info@montessorischool-spijkenisse.nl
Website adres:	www.montessorischool-spijkenisse.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur-bestuurder. De directie vormt samen met de collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen en met de intern begeleider het managementteam (MT).

Ons team bestaat uit:

- 1 directeur-bestuurder
- 3 bouwcoördinatoren, tevens groepsleerkracht
- 3 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 4 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 leraar in opleiding

Alle 25 medewerkers zijn vrouw. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per schooljaar 23-24).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	3
Tussen 50 en 60 jaar	1	3	0
Tussen 40 en 50 jaar		4	2
Tussen 30 en 40 jaar	4	5	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	15	5

Onze school heeft een redelijk gelijkmatige spreiding wat betreft leeftijd.

Bijlagen

- medewerkers enquête

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Op 1/10/23 telde de school 238 leerlingen. De school heeft de afgelopen twee jaar een daling in leerlingen gekend. Deze lijkt zich vanaf het schooljaar 2022-2023 te stabiliseren.

Onze leerlingen zijn divers wat betreft achtergrond. Zij komen deels uit de wijk, deels uit de rest van Spijkenisse. Het opleidingsniveau van de ouders is heel verschillend en we kennen meerdere nationaliteiten binnen onze school.

In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school. De open data hebben nog geen gegevens van het huidige schooljaar en konden daarom niet worden verwerkt in deze tabel.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	29,35	29-30	6,3	29,5 19/20 - 21/22	29-30 19/20 - 21/22
2021 / 2022	29,35	29-30	6,3		
2020 / 2021	29,52	29-30	6,24		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Bijlagen

- leerling enquête

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een wijk die zo'n 50 jaar geleden is gebouwd. De wijk kent een diverse populatie wat betreft sociaal-economische achtergrond, opleidingsniveau van ouders, gezinssamenstelling, culturele achtergrond en thuistaal. Leerlingen komen voor 50% uit de wijk en daarnaast ook uit de rest van Spijkenisse, Hekelingen en Zuidland. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend door een analyse van de CBS-gegevens. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met zeer diverse populatie wat betreft opleidingsniveau.

De schoolweging van onze school zit rond de 30 en de spreiding zit aan de hoge kant van het gemiddelde met 6,3. Het spreidingsgetal (tussen circa 3-9) geeft informatie over de uniformiteit van de leerlingenpopulatie gelet op de gezinskenmerken. Een lage score geeft aan dat de thuiskenmerken van de leerlingen van een school dicht bij elkaar liggen (homogeen) en een hoge score laat zien, dat de thuiskenmerken van de leerlingen zeer heterogeen zijn.

Het CBS bepaalt jaarlijks de schoolweging en het spreidingsgetal van de scholen. De schoolweging (tussen circa 20 en circa 40) wordt bepaald op basis van vijf (gezins)factoren. Een lage schoolweging voorspelt hoge eindresultaten en veel stimulerende thuiskenmerken. Een hoge schoolweging voorspelt lage eindresultaten en veel belemmerende thuiskenmerken.

Bijlagen

- ouder enquête

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier 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 beleidskeuzes.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
• sterke identiteit • betrokken medewerkers • betrokken ouders • duidelijke pedagogische en didactische visie • eenpitter • herkenbare plek	• eenpitter • relatief kleine school • alleen vrouwen • geen fysieke ruimte voor uitbreiding • basiskwaliteit

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
• eigen peuter-/dagopvang of samenwerking met kinderopvang • samenwerking met VO • nieuw gebouw • onderscheidende profilering • gebruik maken van elkaars kennis en ervaring	• concurrentie in de wijk • IHP • regionale en landelijke schaalvergroting • lerarentekort • werkdruk • geen eigen kinderopvang • geen fysieke ruimte voor groei

3.6 Landelijke ontwikkelingen

Landelijk zien we de onderstaande ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor passend en inclusief onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Inzet ICT in het lesprogramma
5. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
6. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid
4. Burgerschap

Bovenstaande punten passen goed in onze Montessorivisie. Vanuit deze visie besteden we veel aandacht voor persoonlijkheidsvorming en sociale ontwikkeling, kan ieder kind zich ontwikkelen op een manier die bij hem/haar past en is er aandacht voor de brede ontwikkeling van het kind. We zien dan ook kansen om het werken aan de basisvaardigheden verder te versterken, om daarmee gelijke kansen te bieden aan elk kind bij ons op school. We vinden een lerende cultuur en een doorlopende professionalisering in de school onmisbaar. Dat doen we door middel

van scholing en collegiale consultatie, maar ook door middel van het leren van elkaar in leerteams op basis van bewezen interventies.

Bijlagen

1. Kennisagenda voor het Onderwijs
2. Masterplan basisvaardigheden

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie, visie en kernwaarden van de school

Missie – Hier staan we voor:

1. We werken volgens de principes van Maria Montessori.
2. We stimuleren ieder kind om zich naar eigen kunnen (binnen de gevoelige periode) te ontwikkelen.
3. We zorgen voor een veilige leeromgeving waarin ieder kind zich in vrijheid (in gebondenheid) kan ontwikkelen.
4. We leren kinderen een open en onderzoekende houding aan te nemen.
5. We leren kinderen verantwoordelijk te zijn voor zichzelf en het kiezen en plannen van hun eigen werk.
6. We leren kinderen zorg te dragen voor de ander en de omgeving.
7. We vertrouwen op de mogelijkheden van ieder kind.

Visie – Hier gaan we voor:

De kinderen van de Montessorischool Spijkenisse:

- Dragen op een positieve wijze bij aan de wereld
- Zijn zelfstandig, sociaal en voelen zich verantwoordelijk voor zichzelf en hun omgeving
- Halen het beste uit zichzelf en de ander

Onze kernwaarden:

1. Vertrouwen
2. Veiligheid
3. Vrijheid (in gebondenheid)
4. Verantwoordelijkheid
5. Zelfstandigheid

Ons motto:

Montessorischool Spijkenisse: de school die mij leert het zelf te doen.

De missie en visie zijn gemaakt door de medewerkers van de Montessorischool Spijkenisse. In verschillende themabijeenkomsten is gesproken over de missie, visie en kernwaarden van de school. Zij hebben deze samen verwoord op een manier die past bij de school. De missie, visie, kernwaarden en het motto hangen zichtbaar bij de hoofdingang van de school.

Onze slogan

Montessorischool Spijkenisse: de school die mij leert het zelf te doen.

Bijlagen

1. missie visie kernwaarden motto
2. NMV audit
3. montessori erkenning

4.2 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

- **Montessorivisie:** Aan het einde van deze schoolplan periode zijn we een school met een duidelijke Montessori visie, die past bij onze school, onze leerlingen, onze ouders en onze medewerkers. Onze visie is te herkennen in al ons handelen. Bij alle afspraken die we maken stellen we ons de vraag: *(hoe) past dit in onze Montessorivisie?*
- **Professionele leercultuur en leeropbrengsten:** Aan het einde van deze schoolplanperiode zijn de basisvaardigheden van onze leerlingen op alle kernvakken stabiel en leeropbrengsten passend bij onze schoolweging. We maken optimaal gebruik van elkaars kennis en expertise en van de specialisten in ons team. De bouwen fungeren als leerteams waarbij we elkaar versterken, adviseren, feedback geven en waarin we samen doelen en werkwijze afspreken. We werken vanuit data-analyses van onze opbrengsten en observaties.
- **kosmisch onderwijs in verbinding:** Aan het einde van deze schoolplanperiode is kosmisch onderwijs een substantieel onderdeel van ons onderwijsaanbod. Er zijn verbindingen naar verschillende andere vakken. In

ons kosmisch onderwijs worden 21e eeuwse vaardigheden aangeleerd en staat ontdekkend en onderzoekend leren centraal.

- **Engels in verbinding:** Aan het einde van deze schoolplanperiode wordt er Engels gegeven met Exploring English, waarbij de leerlingen aan het eind van groep 8 een niveau hebben dat aansluit op hun vervolgschool. Met Exploring English werken we op een Montessoriaanse wijze aan Engels. Thema's worden verbonden aan Taal en Kosmisch Onderwijs. We onderzoeken op welke wijze we ook in de onderbouw Engels gaan inzetten.

Dit zijn de vier hoofdthema's voor de komende schoolplan-periode.

- in 2023-2024 staan de Montessorivisie, de professionele leercultuur en de leeropbrengsten centraal. Bovendien borgen we de ingezette acties bij rekenen.
- in 2024-2025 staan ook de Montessorivisie, de professionele leercultuur en de leeropbrengsten centraal. We beginnen dan ook met de voorbereiding van het kosmisch onderwijs in verbinding met andere vakken.
- in 2025-2026 staat het kosmisch onderwijs en de verbinding ervan met andere vakken centraal. We starten met de voorbereiding van ons doel voor Engels en we borgen de doelen uit het begin van deze schoolplanperiode omtrent de visie, de leercultuur en de leeropbrengsten.
- in 2026-2027 Zijn Kosmisch onderwijs en Engels de centrale thema's. Alle andere doelen worden geborgd en we bereiden ook de nieuwe schoolplanperiode voor.

Bijlagen

1. meerjarenplanning verbeteronderwerpen

4.3 Onze visie op leren en lesgeven

We werken vanuit de visie van Maria Montessori. Onze kernwaarden zijn hierbij leidend:

1. Vertrouwen
2. Veiligheid
3. Vrijheid (in gebondenheid)
4. Verantwoordelijkheid
5. Zelfstandigheid

We vinden het belangrijk dat elk kind zich optimaal kan ontplooien. We sluiten aan bij de ontwikkeling en de onderwijsbehoeften van het individuele kind, volgens de idealen van Montessori.

We gaan uit van vertrouwen en zorgen voor een veilige, positieve leeromgeving, waar iedereen op een open wijze met elkaar en met anderen omgaat en er optimaal ruimte ontstaat om te leren en te ontwikkelen. Het team geeft hierin het voorbeeld.

Op onze school streven we naar een doorgaande lijn in het hanteren van methodieken en (Montessori)materialen en in het handelen van de leerkrachten. De professionele instelling van de leerkracht kenmerkt zich door authenticiteit, zelfreflectie, zelfontplooiing en afgestemd handelen.

We halen het beste uit onszelf en uit de kinderen. We streven naar een uitdagende, overzichtelijke en aantrekkelijke leer- en werkomgeving in een schoon en fris gebouw waarin alles een plek en een functie heeft.

Iedere Montessorischool werkt vanuit de visie van Maria Montessori. Toch is iedere Montessorischool anders. Samen maken we immers de school: de medewerkers, de kinderen en de ouders. Zij brengen allemaal iets in waardoor de school wordt zoals die is. De kennis en ervaring van de medewerkers, de sociaal-culturele achtergrond en de capaciteiten van de kinderen, het opleidingsniveau en de wensen op het gebied van onderwijs en opvoeding van ouders; het zijn allemaal componenten die van invloed zijn op de keuzes die we maken en die ons onderscheiden van andere Montessorischolen.

We nemen de ontwikkeling van het kind als uitgangspunt en zoeken de verbinding van alle ontwikkelgebieden. Hoofd, hart en handen versterken elkaar en zorgen ervoor dat leren betekenisvol wordt. We zorgen voor een voorbereide omgeving zodat er voor ieder kind voldoende is om in de zone van naaste ontwikkeling te groeien. De ontwikkeling van ieder kind staat centraal en tegelijkertijd ook de sociale interactie tussen de kinderen. We zijn immers sociale wezens en we willen kinderen leren dat samenwerking veel kan opbrengen: synergie. Heterogene klassen zijn dan ook een essentieel onderdeel van ons onderwijs: door jongsten, middelste en oudste kinderen in een groep te zetten, ontstaat er een natuurlijk proces van socialisatie waarbij vaardigheden als hulpvragen en hulp bieden, zelfstandig werken en samenwerkend leren eigen gemaakt worden.

Vanuit de Montessorivisie staat het werken met concreet materiaal centraal. We zoeken waar mogelijk de verbinding

met de wereld om ons heen.

We werken vanuit de intrinsieke motivatie van het kind. Niet de beloning of de leerkracht is de motivatie voor het leren, maar de wil van het kind iets nieuws te kunnen. De materialen, de instructie en de pedagogische benadering zijn hierop gericht. De leerkrachten werken volgens het ronde-model waarin observeren, instructie geven, monitoren en feedback geven elkaar afwisselen. De kinderen leren hierin ook omgaan met uitgestelde aandacht.

Leerkrachten geven leerlingen de ruimte om zelf te leren, geven ze het vertrouwen dat leerlingen het kunnen (leren) en bieden de veiligheid door middel van hulp en instructie. Leerlingen leren zo dat ze zelf iets te zeggen hebben over wat en hoe ze leren en leren dat daar ook verantwoordelijkheid bij komt. We noemen dit eigenaarschap. De zelfstandigheid die ze zo verwerven zal ze altijd van pas blijven komen. Ons motto: De school die je leert het zelf te doen" is dan ook niet voor niets de kern van ons onderwijs.

Actiepunt	Prioriteit
We werken volgens de visie van Maria Montessori. Dit is terug te vinden in al ons handelen. Bij al onze keuzes, werken, afwegingen, beslissingen kijken we of en hoe het past binnen deze visie.	gemiddeld

4.4 Burgerschap

Montessorischool Spijkenisse is onderdeel van de maatschappij en is als school ook een maatschappij op zich. als school zijn wij ook onderdeel van de maatschappij van Spijkenisse en daarbuiten. Daar willen wij nadrukkelijk onderdeel van uitmaken. Ons lesprogramma zoekt dan ook waar mogelijk de verbinding met onze (directe) omgeving. We bereiden onze leerlingen voor op de wereld van nu: een pluriforme, democratische samenleving. Die samenleving vraagt van ons vaardigheden, reflectie, kennis en attitude die helpend zijn om nu en later een positieve bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij.

Dat klinkt zo logisch en is daarin tegen zo ingewikkeld en moeilijk. Als Montessorischool zijn kernwaarden als verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en eigenaarschap verankerd in onze visie. Leerlingen leren bij ons van jongs af aan bewuste keuzes te maken en hier verantwoordelijk voor te zijn.

Burgerschap zien wij niet zozeer als een vak. Burgerschap is verweven met vele momenten van de dag. Verweven met zowel formele als informele leermomenten, vieringen en situaties en is het onlosmakelijk verboden met de Montessorivisie en werkwijze. In ons beleidsplan Burgerschap staan alle activiteiten, vakken en onderdelen van ons curriculum die betrekking hebben op burgerschap.

Op Montessorischool Spijkenisse gaan wij ervanuit dat onze leerlingen in staat zijn om te gaan met democratisch- en maatschappelijk handelen, conflicten en verschillen, vanuit de visie en kernwaarden van Montessorischool Spijkenisse. Hiermee ontwikkelen de leerlingen van onze school zich tot (jonge) burgers in een pluriforme, snel ontwikkelende en democratische maatschappij.

Onze leerlingen:

- leveren door hun houding en gedrag een positieve bijdrage aan de maatschappij
- hebben kennis en begrip van/voor de wereld om hen heen.
- zijn in staat om te reflecteren op hun eigen handelen en hebben respect voor de mening van een ander.

Burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling zijn met elkaar verbonden, zoals veel vakken op onze Montessorischool een samenhang kennen. Juist deze samenhang zorgt voor een meerwaarde en maakt het leren en ontwikkelen betekenisvol. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers die goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (bouw, leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Maria Montessori vatte burgerschap als volgt samen: "Kinderen zijn de hoop en de belofte voor de toekomst".

Bijlagen

1. Beleidsplan Burgerschap

4.5 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren. Het sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. De lijn van de leerkracht is de richtlijn voor de aanbodsdoelen. Zo weten we dat alle doelen aangeboden worden. Per bouw zijn er afspraken over minimumdoelen die behaald moeten zijn om kansrijk naar een volgende bouw te kunnen. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Het onderwijs wordt aangeboden op een wijze die past bij onze Montessorivisie. Het basiscurriculum is niet anders dan op andere basisscholen, immers, ook onze school moet voldoen aan de door de overheid gestelde eisen.

Als Montessorischool bieden we vakken zoveel mogelijk in context en in samenhang aan. We maken gebruik van de Montessori materialen. Onderwerpen worden soms op andere momenten aangeboden dan op klassikale scholen. Juist doordat we werken met materialen, is het soms mogelijk onderwerpen al eerder aan te bieden. Omdat we leerstof ook individueel aanbieden, kan het op leerling niveau zijn dat het leerstofaanbod wordt aangepast aan de individuele behoefte van het kind.

Ook komen er onderwerpen aan bod die andere (niet-Montessori) scholen niet standaard in hun aanbod hebben. Te denken valt hierbij aan het aanbieden van grote getallen in de onderbouw en het aanbieden van kwadraten en worteltrekken en geometrie.

De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in het implementeren van Taal Doen!, Ik Wil Rekenen en De Leeskast. De komende jaren komt hier ook Exploring English bij en gaan we ons verder verdiepen in het Kosmisch onderwijs.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,23

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt de volgende vakken aan (zie schema) en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

*LVS: We hebben een nieuw LVS gekozen. We gaan werken met de toetsen van BOOM voor rekenen/wiskunde, spelling en begrijpend lezen en verder voor hoofdrekenen en technisch lezen (woorden en tekst)

Bij het kiezen van het LVS is ook de toetsvisie en het toetsbeleid opgesteld opgesteld.

Leerlingen maken in de klas bewijswerkjes om te laten zien dat ze een doel beheersen. De leerkracht noteert dit in de leerlijnen. Leerkrachten observeren de leerlingen. Deze observaties worden genoteerd in de leerlijnen en geven een beeld van de ontwikkeling en de vorderingen van de leerlingen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taal Doen	bewijswerkjes observaties	
Technisch lezen	Taalkast	LVS* bewijswerkjes boekbespreking observaties	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	LVS* IEP eindtoets bewijswerkjes observaties	integreren in Kosmisch onderwijs
Spelling	Taalkast	LVS* IEP eindtoets bewijswerkjes dictees observaties	
Schrijven	Schrijven in de basisschool	bewijswerkjes observaties	
Engels	Exploring English	bewijswerkjes observaties	
Rekenen	Ik wil Rekenen!	LVS* IEP eindtoets observaties	
Kosmisch	Argus Clou en eigen materialen	bewijswerkjes werkstukken spreekbeurten observaties topotoetsen	oriënteren op nieuwe materialen
Verkeer	VVN	verkeersexamen observaties	
Tekenen	Moet je doen	observaties	
Handvaardigheid	Moet je doen	observaties	
Muziek	123-zing	observaties	
Drama	Moet je doen	observaties	
Bewegingsonderwijs	eigen lesplan	observaties	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Goed gedaan	vragenlijst sociale veiligheid observaties	oriënteren op ander observatieinstrument

4.7 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt op basis van de leerlingenpopulatie veel aandacht in ons curriculum. We krijgen steeds meer leerlingen op school met een niet-Nederlandse achtergrond en waar thuis een andere taal wordt gesproken. Ook zien we het aantal kinderen dat naar logopedie gaat of waarbij een TOS is vastgesteld toenemen. We stemmen ons leeraanbod en ons leerkrachthandelen daar op af.

We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij

de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het moment van signaleren. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van die informatie kunnen de leerkrachten direct aan de slag met leerlingen met een taalachterstand. Daar waar nodig zetten we extra taal(lees)onderwijs in. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Het vakgebied taal krijgt op verschillende manieren aandacht in ons aanbod. Via het Kosmisch onderwijs worden de kinderen dagelijks uitgedaagd zich te uiten op het gebied van taal en taalverwerking. De leerkrachten in de onderbouwgroepen bieden een taalrijke omgeving aan. In de onderbouw wordt gewerkt met de Taal Doen! kast voor het jonge kind en de Leeskast-materialen van de Arend. De kinderen worden gevolgd door gebruik te maken van de Montessorileerlijnen in Parnassys. In de onderbouw wordt gewerkt met Montessorimaterialen op het gebied van geletterdheid.

In de midden- en bovenbouw wordt gewerkt met de Taal Doen! kasten voor Taal en Spelling en met de Leeskast van de Arend voor Lezen. Voor begrijpend lezen wordt gewerkt met Nieuwsbegrip. Voor begrijpend lezen wordt de integratie met kosmisch onderwijs gezocht.

Voor spelling wordt, naast Taal Doen! ook oefenmateriaal van Junior Einstein ingezet en digitaal oefenmateriaal van Muiswerk.

Actiepunt	Prioriteit
De resultaten van begrijpend lezen passen bij onze leerlingpopulatie.	hoog
We bieden vakken zoveel mogelijk geïntegreerd aan. Technisch en begrijpend lezen en spelling zijn onderdeel van onder andere Taal en Kosmisch Onderwijs.	gemiddeld

4.8 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster en onze werkwijze borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Automatiseren is een onderdeel van het rekenaanbod, net als het leren rekenen vanuit een talige context. We gebruiken de leerlijnen, observaties en LVS-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Voor rekenen-wiskunde wordt gebruik gemaakt van de Montessori rekenlijn, waarbij we werken met de Montessorimaterialen. Van onder- tot bovenbouw kunnen kinderen met deze materialen zichzelf door middel van de controle van de fout bekwamen in het verkrijgen van rekeninzicht. Bij elk materiaal horen lesjes die het kind inwijden in het materiaal en het uitdagen om ermee aan de slag te gaan. Deze rekenlijn is voor de MB en de BB verwerkt in de kasten van Ik Wil Rekenen. De rekenlijn bestaat uit een lijn voor de leerkracht en de lijn van het kind. In de lijn van de leerkracht komen alle doelen uit de leerlijnen aan bod en is daarmee kerndoeldekking, en de lijn van het kind bevat persoonlijke doelen, afgestemd om de individuele onderwijsbehoefte. De lijn van de leerkracht wordt aangeboden door middel van groepslesjes (groepsinstructie) en de lijn van het kind door individuele lesjes, bijvoorbeeld in de rondes.

Kinderen laten zien dat ze een doel beheersen door middel van een bewijswerkje: een opdracht waarmee ze bewijzen de stof voldoende te beheersen. Bewijswerkjes kunnen variëren van vorm en moeilijkheidsgraad en kunnen aangepast worden aan bijvoorbeeld het niveau, de ontwikkeling of de leerstijl van een kind. Leerkrachten noteren de vorderingen en de beheerste doelen in de leerlijnen.

Actiepunt	Prioriteit
We optimaliseren ons rekenaanbod, evalueren dit en borgen onze werkwijze.	hoog

4.9 Kosmisch onderwijs

Onderwijs is meer dan taal en rekenen; daarom vinden wij Kosmisch onderwijs zo van belang. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Kosmisch onderwijs beslaat bij ons op school in ieder geval de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek. Daarnaast zoeken we zo veel mogelijk de raakvlakken met taal, lezen, rekenen, kunstvakken en burgerschap. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. De leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. De leerlingen oriënteren zich ook

op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu.

Leerlingen krijgen bij Kosmisch onderwijs zicht op wetmatigheden, samenhang en ontwikkelingen in datgene wat zich in de wereld afspeelt. Binnen elke bouw wordt er gewerkt met kosmische onderwerpen uitgezet in een lijn. Binnen de Kosmische lijn wordt gewerkt met de Kosmische materialen. Bij de lessen Kosmisch onderwijs wordt gebruikt gemaakt van de bronnenboeken van Argus Clou. De komende jaren willen we ontdekkend en onderzoekend leren bij Kosmisch onderwijs verder ontwikkelen en willen we ons oriënteren op een eventuele keuze voor een kosmische methodiek.

Actiepunt	Prioriteit
Kosmisch onderwijs wordt op een passende manier geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.	gemiddeld
Het groene schoolplein maakt structureel onderdeel uit van ons lesaanbod, bijvoorbeeld door integratie bij Kosmisch Onderwijs	gemiddeld

4.10 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en van cultureel erfgoed en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten door gevoelens en ervaringen.

Iedere groep maakt gebruik van het aanbod van het centrum van de Kunsten en Theater de Stoep. De creatieve vakken worden aangeboden met behulp van de methode Moet Je Doen (midden- en bovenbouw). In alle bouwen wordt gebruik gemaakt van 123-Zing. In de bovenbouw wordt gewerkt in circuitvorm, waarbij ook dans en drama aangeboden worden.

4.11 Bewegingsonderwijs

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

Onze school heeft een eigen vakleerkracht bewegingsonderwijs. De midden- en bovenbouw krijgen twee maal per week minimaal 45 minuten gym. Een les staat in het teken van toestellen, de andere is een spel/sportles. Ook bij de gymlessen zijn de montessorivaardigheden de basis: samenwerken, zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid zijn ook hier belangrijk.

De vakleerkracht bewegingsonderwijs volgt de ontwikkeling van de leerlingen en levert input voor het rapport van de leerlingen op het gebied van inzet, prestatie en sportiviteit/samenwerking.

De vakleerkracht maakt deel uit van een regionale vakgroep waaraan alle vakleerkrachten zijn verbonden. Zij organiseren de regionale sporttoernooien en zorgen voor de professionalisering.

4.12 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school aandacht aan: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën. Onze werkwijze wordt vastgelegd in ons ICT beleidsplan.

Digitale vaardigheden en mediawijsheid worden geïntegreerd aangeboden. We zien deze vaardigheden namelijk niet als losstaand doel maar als middel om te kunnen functioneren in onze (digitale) geletterde maatschappij. Bij taal, rekenen, begrijpend lezen en kosmisch onderwijs zijn onderdelen die een beroep doen op digitale vaardigheden waardoor deze vaardigheden in de context van dat vak en die opdracht worden aangeboden. Mediawijsheid komt bij voorkeur aan bod op het moment dat het relevant is; maatschappelijk of in de context van de groep. Daarnaast wordt bijvoorbeeld het aanbod van Mediamasters gebruikt.

Leerlingen leren werken met programma's als Word en PowerPoint door ze in te zetten bij verschillende opdrachten voor taal, kosmisch onderwijs en bij spreekbeurten en werkstukken.

4.13 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe (sociale) media. We bieden dit aan door middel van de materialen van Exploring English, waardoor ook Engels goed past binnen onze Montessorivisie.

De komende schoolplanperiode is Engels een speerpunt: we gaan onderzoeken op welke wijze we Engels vanaf de onderbouw kunnen gaan aanbieden en in de midden- en bovenbouw gaan we de materialen van Exploring English integreren in ons aanbod van taal en kosmisch onderwijs.

We willen dat de vaardigheden van onze leerlingen voor Engels op het moment dat ze onze school verlaten aan het einde van groep 8 goed aansluiten bij wat het vervolgonderwijs van ze vraagt. We zullen hierover dan ook regelmatig contact hebben met verschillende VO scholen.

Actiepunt	Prioriteit
We gaan werken met Exploring English.	gemiddeld

4.14 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor alle groepen: we starten iedere morgen om 8.30 uur stoppen om 14 uur. Tussen 11.30 en 12.30 wordt er in de klas geluncht en gaan de kinderen naar buiten. Een continuooster geeft meer rust, duidelijkheid en regelmaat voor kinderen: minder wisselmomenten tussen onderwijs en opvang gedurende de dag.

Als Montessorischool vinden we het belangrijk dat ook in de les- en leertijd de Montessorivisie herkenbaar is. Als kinderen 's morgens binnen komen, gaan ze meteen aan het werk: ze kiezen zelf een werkje en starten hier zelfstandig mee. Zo gaat er geen tijd verloren met wachten (in de kring) op een gezamenlijke start en komen kinderen meer gemotiveerd binnen.

De school wil de door Maria Montessori beschreven lange werkperiodes in de ochtend maken (van 2 ½ a 3 uur). Hierdoor kunnen kinderen tot betere en diepere concentratie komen tijdens hun werk. Het ritme van de kinderen wordt bij een continuooster niet onderbroken, waardoor het werk nog effectiever zal worden.

Een kortere lunchpauze met de eigen leerkracht geeft rust en beperkt het werktijdverlies door de overgangen van de ene naar de andere persoon. Er zijn geen vaste tijden voor de ochtendpauze: er wordt door de leerkracht gekeken op welk moment er pauze nodig is. Afhankelijk van de werksfeer in de groep kan de leerkracht variëren in het moment waarop zij met de groep pauzeert. Dit sluit heel mooi aan bij de vrijheid van lesrooster die het montessorionderwijs heeft. Alle groepen hebben een gelijke begin- en eindtijd. dit is duidelijk en prettig voor ouders met kinderen in verschillende bouwen. (niet meer kinderen op verschillende tijden moeten ophalen).

Hoe ziet een dag in de onderbouw eruit bij het continuooster met vijf gelijke dagen?

De deur gaat open om 8.20 uur. De kinderen komen de klas binnen en geven de leerkracht een hand. Ouders kunnen 1 x in de week mee naar de groep. De kinderen verzorgen hun plantje en beginnen daarna aan hun (zelf gekozen) werk. Om 8.30 uur gaat de bel en vertrekken de ouders. De eerste werkperiode start. Kinderen zijn vrij in het kiezen van hun werk. In deze periode (zo'n 3 uur) is goed te zien dat er tijd is voor kinderen om elkaar te ontmoeten, rond te kijken (is leren), rond te lopen/bewegen (naar buiten en op het groene schoolplein), te werken met montessori materiaal en te werken aan projecten. Kinderen kunnen dan geïnteresseerd en vol concentratie bezig zijn waarbij er weinig onderbrekingen zijn. Er wordt gezamenlijk een pauzehapje gegeten. Dit wordt gecombineerd met een kringactiviteit. In de onderbouw wordt er regelmatig gebruik gemaakt van het speellokaal. De tijd waarop de kinderen bewegen in het speellokaal wisselt per dag. De lunch is gezamenlijk in de klas met de eigen leerkracht. Na de lunch maken de kinderen hun eigen tafel schoon. Rond lunchtijd wordt er 30 minuten buiten gespeeld onder begeleiding van een ambulante medewerker of een ouder. De eigen leerkracht heeft dan pauze. Na de lunch gaan ze weer aan het werk of wordt er gestart met een kringactiviteit. Bijvoorbeeld een lesje van wellevendheid of een algemene les. Er is een tweede werkperiode tot 13.45 uur. Bij mooi weer wordt er in de middag vaak nog een keer buiten gespeeld. Rond 13.45 uur ruimen de kinderen samen de klas op en worden de taakjes uitgevoerd: we leren kinderen zich gezamenlijk verantwoordelijk te voelen voor de omgeving waarin ze werken en leren. Om 14.00 uur worden de

kinderen opgehaald door ouders of de BSO.

Hoe ziet een dag in de middenbouw eruit bij het continuurooster met vijf gelijke dagen?

De deur gaat open om 8.20 uur. De kinderen komen binnen en geven de leerkracht een hand. Ouders kunnen 1 x per week mee naar de groep. De kinderen kunnen hun werk laten zien. Kinderen kiezen werk en beginnen daar aan. Als de bel gaat, vertrekken de ouders. Om 8.30 uur start de eerste werkperiode. Kinderen hebben in deze periode vrije werkkeuze. In deze periode, zo'n 3 uur, is goed te zien dat er tijd is voor kinderen om elkaar te ontmoeten, rond te kijken (is ook leren), rond te lopen/bewegen, te werken met montessorimateriaal en te werken aan projecten. Kinderen kunnen dan geïnteresseerd en vol concentratie bezig zijn waarbij er weinig onderbrekingen zijn. In deze tijd geeft de leerkracht lesjes, observeert en doet haar rondes. Kinderen kunnen op een zelfgekozen moment tijdens de werkperiode een tussendoortje eten en drinken. De lunch in de klas is samen met eigen leerkracht. De groep gaat tussen 11.30 en 12.30 een half uur naar buiten onder begeleiding van een ambulant medewerker of een vrijwilliger. De leerkracht heeft dan zelf pauze. Na de lunch maken de kinderen hun eigen tafel schoon en gaan ze weer aan het werk of wordt er gestart met een algemene les met de hele groep. De werkperiode duurt tot 13.45 uur en hierin valt vaak een algemene les over het kosmisch onderwijs of bijvoorbeeld een creatieve activiteit. Om 13.45 uur er wordt opgeruimd en gezamenlijk worden de taakjes uitgevoerd: we leren kinderen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de omgeving te voelen. Om 14.00 uur gaan de kinderen zelf naar buiten waar ouders of BSO staan te wachten.

Hoe ziet een dag in de bovenbouw eruit bij het continuurooster met vijf gelijke dagen?

Vanaf 8.20 uur komen de kinderen binnen en geven de leerkracht een hand. De kinderen gaan aan het werk. Ouders mogen 1 x per week mee naar binnen en kinderen kunnen dan hun werk laten zien. Om 8.30 uur zijn de kinderen aan het werk. Kinderen hebben in de werkperiode vrije werkkeuze. In de werkperiodes van de kinderen die zo'n 3 uur duren is goed te zien dat er tijd is voor kinderen om elkaar te ontmoeten, rond te kijken (is ook leren), rond te lopen/bewegen, te werken met materiaal en te werken aan kosmisch onderwijs. Kinderen kunnen dan geïnteresseerd en vol concentratie bezig zijn waarbij er weinig onderbrekingen zijn. Kinderen kunnen op een zelfgekozen moment tijdens de werkperiode iets eten en drinken. Afhankelijk van de groep kan er een algemene les of een kringgesprek plaats vinden in de ochtend of in de middag. Er wordt gezamenlijk geluncht. De kinderen ruimen hun eten en drinken op en maken hun tafel schoon. Rond de middag gaan de kinderen onder begeleiding van een ambulant medewerker of vrijwilliger naar buiten. De eigen leerkracht heeft dan pauze. Daarna is er weer vrije werkkeuze of een groepsactiviteit. Om 13.45 uur wordt er opgeruimd en gezamenlijk worden de taakjes uitgevoerd: we leren kinderen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de omgeving te voelen. Om 14.00 uur gaan de kinderen naar huis of BSO.

De buitenspeelmomenten in de midden- en bovenbouw vallen onder lestijd en duren 15 minuten. De lunchtijd rekenen we ook tot lestijd. Deze wordt gecombineerd met bijvoorbeeld het kijken naar schooltv, jeugdjournaal of voorlezen. Het buiten spelen tussen de middag is geen lestijd, maar pauze voor de leerlingen. Omdat we een continuurooster hebben, blijven alle kinderen in deze pauze op school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,7

4.15 Pedagogisch en Didactisch handelen

Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht. In het montessorionderwijs is de relatie tussen leerkracht en kinderen gebaseerd op wederzijdse betrokkenheid, vertrouwen en respect. Het klimaat komt in het bijzonder voort uit het handelen van de leerkracht. Leerkracht en leerlingen samen garanderen dat ieder kind zich begrepen voelt in gevoelens en denken, zich veilig voelt om fouten te maken en in discussie te gaan. Kinderen en leerkrachten scheppen een klimaat waarin kinderen in vrijheid en zelfstandigheid kunnen leren. Onze leerkrachten zijn van cruciaal belang. Zij hebben de vormende taak om hun kinderen op te voeden tot goede burgers. We vinden het belangrijk, dat kinderen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan.

Binnen ons pedagogisch klimaat hebben we dan ook een aantal aandachtspunten:

- Kinderen hebben behoefte aan structuur en voorspelbaarheid. Rust, Reinheid en Regelmaat zijn oude waarden waar kinderen wel bij varen. Een evenwichtige afwisseling tussen inspanning en ontspanning is belangrijk.
- Kinderen hebben behoefte aan vertrouwen en acceptatie binnen hun sociale relaties. Dit geldt voor de relaties tussen kinderen onderling, maar ook tussen kind en volwassene. Het is dus belangrijk dat er een veilige,

positieve en stimulerende sfeer heerst op school.

- Kinderen hebben behoefte aan uitdaging, creativiteit en groei in verantwoordelijkheidsgevoel. Daarom is het belangrijk dat het onderwijs de kinderen uitdaagt en de kans geeft nieuwe dingen te ontdekken.

Rust, Reinheid en Regelmaat: Om goed en geconcentreerd te kunnen werken, dient er rust in het groepslokaal en in de gangen te zijn. Bij elke activiteit die kinderen doen, wordt ze geleerd dit rustig te doen. Als kinderen gemotiveerd bezig zijn, ontstaat vanzelf innerlijke rust; kinderen leren zo dat rust belangrijk is. Het proces begeleiden en vooruit kijken samen met het kind geeft meer ondersteuning en veiligheid in het leerproces. We gaan van 'nakijken' naar 'voorkijken'. We vinden het belangrijk dat onze werkomgeving verzorgd is: alles wat er staat doet er toe, is netjes, compleet en heel. Samen zorgen we ervoor dat dat zo blijft. Dat wat geen doel dient ruimen we op of gooien we weg. We houden een vast dagritme aan en zorgen ook dat dit zichtbaar is voor de leerlingen.

Vrijheid in gebondenheid: Dagelijks wordt er tijdens het werken in de groep tegemoetgekomen aan de spontane belangstelling, doordat de kinderen hun eigen werk kunnen kiezen. In principe bepalen kinderen zelf wanneer en hoelang ze met bepaald werk bezig willen zijn. Als Montessorischool spreken we van vrijheid in gebondenheid. Dit betekent dat een kind vrij is in het maken van een werkkeuze binnen gestelde kaders van individuele- en groepstaken. Kaders spelen een belangrijke rol in de dagelijkse praktijk. Montessori zei daarover het volgende: "De vrijheid van het leven heeft steeds bepaalde grenzen en binnen deze grenzen kan het leven zich ontwikkelen. Juist het stellen van grenzen maakt de volle ontplooiing van het leven mogelijk. In de chaos der onbeperktheid kan niets bestaan."

Eigen verantwoordelijkheid: Basis voor het handelen van de leerkracht is het vaststellen van hetgeen het kind nodig heeft voor de eigen ontwikkeling. Dat gebeurt door observeren en, in het bijzonder bij oudere kinderen, in het diagnostische gesprek en gezamenlijke reflectie. Die reflectie richt zich zowel op het handelen van het kind als op de samenwerking tussen kind en leerkracht. Als Montessorischool maken we ook gebruik van andere diagnostische middelen zoals de LVS toetsen van BOOM. De opbouw van leerlingenactiviteiten zorgt ervoor dat stapsgewijs de verantwoordelijkheid van het kind wordt vergroot, aangepast aan zijn of haar ontwikkelingsfase met bijzondere aandacht voor het dragen van verantwoordelijkheid voor het leren, het 'leren leren' en leren kiezen. Er wordt in de klas gewerkt in diverse groeperingvormen van individueel tot klassikaal, waarbij op jonge leeftijd het individueel werk overheerst. Naarmate kinderen ouder worden komt er meer nadruk op de kleine groep. Er is ook ruimte voor klassikale discussies en presentaties. De didactische organisatie en de begeleiding zijn zodanig dat de kinderen denk- en doevaardigheden moeten kiezen en gebruiken. De kinderen worden steeds geconfronteerd met hun eigen handelen. De leerkracht begeleidt het handelen van de leerling gericht op overdracht van verantwoordelijkheid.

Observeren en begeleiden: De leerkracht leert een kind door observatie goed kennen. Zij stimuleert de kinderen en voorziet in hun onderwijsbehoeften. De leerkracht observeert of de keuze die het kind maakt in redelijke verhouding staat tot de mogelijkheden van het kind. De kinderen worden ook gestimuleerd om door te zetten en hogere eisen aan zichzelf te stellen. De leerkracht heeft hierbij een belangrijke begeleidende en stimulerende taak. De houding is proactief: door tijdig te signaleren en indien nodig in te grijpen wordt niet alleen achterstand voorkomen, maar vooral het maximale uit een kind gehaald. Door de observatie middels signaleringen vast te leggen in een compleet registratiesysteem kan de leerkracht de dagelijkse vorderingen bijhouden. Bovendien biedt de registratie een controle-mogelijkheid op een evenwichtige ontwikkeling. Het registreren, dat wil zeggen het bijhouden van de activiteiten en vorderingen van het kind, is een zeer belangrijk onderdeel van de onderwijsorganisatie. Er zijn afspraken welke ontwikkelingen bij welk leerjaar en welke bouw horen. Zo is er goed zicht op de doorgaande leerlijnen tussen onder-, midden- en bovenbouw. We gebruiken hiervoor de leerlijnen in

Parnassys

Registratie is de basis van de ontwikkeling

van het kind. De leerkracht houdt dagelijks bij welke activiteiten een kind heeft gedaan, maar ook hoe die activiteiten zijn uitgevoerd. Het leerkracht-handelen is gericht op het voorkomen van problemen. Door te signaleren, te begeleiden en te evalueren krijgt de leerkracht een compleet beeld van het kind.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3,17
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023] (OP3)	3,11

4.16 Zorg en begeleiding

Onze visie op zorg

Ieder kind is uniek en ieder kind ontwikkelt zich op zijn eigen manier. De eigen individuele ontwikkeling van een kind staat bij ons centraal. In ons onderwijs sluiten wij zoveel mogelijk aan bij het ontwikkelingsniveau van het kind. Om dit te bereiken gaan wij actief op zoek naar het potentieel en de onderwijsbehoeften van iedere leerling. Zodra we dat in kaart hebben, zoeken wij naar mogelijkheden om de maximale ontwikkeling te stimuleren. Wij hebben veel kennis en kunde in huis, maar zoeken waar nodig ook hulp buiten de school, bijvoorbeeld bij ons samenwerkingsverband.

Het volgen van de leerling

Wij volgen dagelijks de totale ontwikkeling van de leerling door te observeren en te signaleren. Onze observaties en signaleringen houden wij bij in ons leerlingvolgsysteem ParnasSys.

Leerlijnen ParnasSys

Wij werken op school met onze eigen Montessori leerlijnen. Kinderen werken allemaal aan hun individuele leerdoelen die worden gevolgd door de leerkracht. De leerkracht houdt de vorderingen van deze doelen bij in de leerlijnen in ParnasSys. Zo is er op ieder moment een actueel overzicht van waar de leerling zich in een bepaalde leerlijn bevindt. Een leerkracht, maar ook bijvoorbeeld de intern begeleider kan zien wat een leerling al beheerst, waar het momenteel mee oefent en wat de volgende stap is.

Sociaal-emotionele ontwikkeling

Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling gebruiken wij de Leerlijnen. Hierin houden we de ontwikkeling van ieder kind op alle gebieden bij. De kinderen vanaf groep 6 vullen ook een leerlingvragenlijst in over onder andere sociale veiligheid en welbevinden. Aan de hand van de resultaten van de observaties en de resultaten van de leerlingvragenlijsten worden eventuele handelingsplannen opgesteld op sociaal-emotioneel vlak.

LVS toetsen

Als Montessorischool zijn wij geen groot voorstander van toetsen. We willen kinderen niet met elkaar of met een landelijk gemiddelde vergelijken. We vinden het belangrijk om de groei van het kind in beeld te brengen. Dat doen we in de eerste plaats door te observeren aan de hand van onze Leerlijnen. Daarnaast gebruiken we de LVS toetsen van BOOM om inzichtelijk te krijgen of er voldoende groei is en op welke punten het lesstofaanbod kan worden geoptimaliseerd. De LVS toetsen worden op leerlingniveau gebruikt om de groei van ieder kind in beeld te krijgen. Daarnaast gebruiken we de resultaten op groeps- en schoolniveau om trends te zoeken die ons kunnen helpen ons gehele aanbod beter af te stemmen. De LVS toetsen van BOOM worden in januari '24 voor het eerst afgenomen. In het schooljaar 23-24 houden we de toetsperiodes januari-juni aan. Voor het schooljaar erna onderzoeken we of andere momenten wellicht meer geschikt zijn. Op termijn willen we ook onderzoeken of een maal per jaar toetsen ook volstaat. Dit zal nog niet in deze schoolplanperiode plaatsvinden.

Onze leerlingenzorg

Wij werken op school met verschillende zorgniveaus. *Zorgniveau 1, basiszorg*: Dit is de zorg die ieder kind op school standaard van ons krijgt. Al onze kinderen volgen individueel onderwijs. Onze kinderen werken aan hun eigen leerdoelen op hun eigen tempo en niveau. Waar nodig stuurt de leerkracht bij en ondersteunt in dit proces.

Zorgniveau 2, extra zorg in de eigen klas: Wanneer er meer ondersteuningsbehoefte ligt bij een leerling en de basiszorg niet voldoende toereikend is, wordt er een plan gemaakt om in de klas bij de eigen leerkracht of eventueel met een onderwijsassistent extra te oefenen aan bepaalde doelen.

Zorgniveau 3, extra zorg buiten de klas: Wanneer blijkt dat de extra ondersteuning in de klas door de eigen leerkracht niet voldoende toereikend is, kan een leerling ondersteuning krijgen door bijvoorbeeld een onderwijsassistent. Dit is dat de zorg buiten de klas, maar nog wel in de school. De leerkracht bepaalt welke zorg er buiten de groep gegeven wordt en blijft verantwoordelijk voor deze zorg.

Zorgniveau 4, extra zorg buiten de school: Soms blijkt ook de hulp buiten de groep niet voldoende toereikend. Op zo'n moment zoeken we meer hulp via bijvoorbeeld het samenwerkingsverband.

De intern begeleider

Onze intern begeleider is verantwoordelijk voor de zorg voor leerlingen bij ons op school. Een aantal keren per jaar heeft de intern begeleider leerlingenbesprekingen met alle groepsleerkrachten. Alle leerlingen worden dan besproken en waar nodig worden afspraken gemaakt voor extra begeleiding in of buiten de klas. De intern begeleider ondersteunt de leerkrachten bij het bieden van zorg. De intern begeleider onderhoudt ook nauw contact met onze schoolbegeleider van het samenwerkingsverband. Daarnaast heeft zij regelmatig contact met ouders van leerlingen.

die extra zorg hebben bij ons op school. De interen begeleider richt zich op het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkracht ten behoeve van het versterken van de basisondersteuning en stimuleert de onderzoekende houding. Daarnaast zorgt de IBer voor extra ondersteuning aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften en bevordert daarmee de gelijke kansen voor kinderen en geeft ruimte voor inclusiviteit.

Schoolmaatschappelijk werk

Aan de school is een schoolmaatschappelijk werker verbonden. Zowel ouders, leerkrachten, als de intern begeleider kunnen een beroep op haar doen. Zij kan ondersteunen bij de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen, maar ook bijvoorbeeld bij opvoedvragen. De schoolmaatschappelijk werker is de schakel tussen school, gemeente en jeugdhulpverlening.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023] (OP2)	2,97

4.17 Extra ondersteuning

Er zijn meerdere ondersteuningsniveaus: De ondersteuning begint in de klas, door de eigen leerkracht, die zelf de hulp biedt die het kind nodig heeft. (niveau 1) Die ondersteuning kan worden uitgebreid met bijvoorbeeld verlengde instructie, begeleidde oefeningen en verlengde oefentijd. (niveau 2) Als extra ondersteuning nodig blijkt dan gebeurt dit vaak individueel of in kleine groepjes, door de onderwijsassistent, meerdere malen per week (denk bijvoorbeeld aan connect lezen, niveau 3). Bij het hoogste ondersteuningsniveau wordt de leerling gediagnostiseerd en begeleid door een gespecialiseerde hulpverlener. (niveau 4)

Het grootste deel van de extra ondersteuning gebeurt in de groep, door de eigen leerkracht of onder direct toezicht van de leerkracht door de onderwijsassistent. De leerkracht overlegt met de bouw-collega's en de IBer over welke hulp het meest passend is. De doelen van de extra ondersteuning worden genoteerd in een hulpplan en worden na 6 tot 8 weken geëvalueerd. Wanneer blijkt dat de doelen behaald zijn, vervalt de extra ondersteuning. Er kan ook besloten worden de ondersteuning door te zetten of op te schalen.

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling zo afwijkt van de leeftijdsgenoten dat het structureel niet mogelijk is mee te doen met de groepsinstructie, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leerkracht (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie worden de ouders en de leerling betrokken. In een OPP wordt ook het verwachte uitstroomniveau opgenomen.

Een OPP wordt bewaard in Parnassys en wordt uitgewisseld met het ROD. Dit is een wettelijke verplichting. De IBer ziet erop toe dat dit gebeurt.

4.18 Afstemming & differentiatie

Op onze school stemmen we ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Alle leerkrachten beschikken over een overzicht met de stimulerende en belemmerende factoren van hun leerlingen. Op basis daarvan bespreken de leerkrachten twee keer per jaar hun groep met de IBer. De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen. Bij de afstemming wordt rekening gehouden met de individuele leerbehoeften van ieder kind en met het de lijn van de leerkracht; dat wat aangeboden moet worden. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen, dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel en dat alles wat aangeboden moet worden, ook daadwerkelijk aan bod komt. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend via bijvoorbeeld groepsbezoeken en collegiale consultatie of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen.

Visie passend onderwijs school

Wij willen kinderen in vrijheid zichzelf laten bouwen! *"Het kind is de bouwer van de mens."* (Maria Montessori)

Kinderen kunnen bij ons zichzelf zijn en zijn leidend in hun eigen ontwikkeling. Door de Montessori-opvoeding binnen ons onderwijs gaan wij uit van de individuele ontwikkeling van het kind en streven wij ernaar dat iedere leerling het

onderwijs krijgt dat zoveel mogelijk bij hem of haar past. Wat werkt voor het kind stimulerend en wat kan belemmerend werken? Welke talenten heeft het kind en hoe kunnen wij deze inzetten in het dagelijks onderwijs?

Elk kind heeft een vrije werkkeuze en ontwikkelt zich naar eigen aanleg op eigen niveau en tempo. De vrijheden die het kind hiermee krijgt dragen bij aan de ontwikkeling van de zelfstandigheid, het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn. In het Montessorionderwijs, en zo ook bij ons, geldt vrijheid in gebondenheid. De leerkracht is er om dit proces te begeleiden en het kind te leren de juiste keuzes voor zichzelf te maken. Om onderwijskundige redenen kan de school soms met de hele groep of individueel beredeneerd afwijken van de vrije werkkeuze.

Wij willen dat kinderen zich breed kunnen ontwikkelen. Naast het werken aan de cognitieve ontwikkeling (taal en rekenen), is er veel aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de motorische ontwikkeling, de algemene ontwikkeling, de sportiviteit en de creativiteit. Wij staan een holistische benadering voor waarbij het gehele kind ontwikkeld wordt en vakken in samenhang worden aangeboden.

Toch kan het gebeuren dat we constateren dat kinderen meer nodig hebben, soms behoeven kinderen extra aandacht en ondersteuning om te voorkomen dat ze te kort komen of vastlopen en op een niet passend niveau gaan functioneren.

Voor ieder kind dat iets anders nodig heeft, kijken we wat wij kunnen bieden binnen ons huidige aanbod. Vervolgens gaan we op zoek naar wat we naar onze school kunnen halen. Soms vragen we ons af: kunnen we dit (nog)? We gaan altijd uit van het uitgangspunt: Is het in het belang van het kind om op onze school te blijven? Vervolgens bespreken we ook met alle betrokkenen onderstaande punten:

- Kunnen we de veiligheid van het kind en de andere kinderen in de groep waarborgen?
- Is er een werkbare verdeling in de groep van kinderen die extra zorg nodig hebben en kinderen die deze extra zorg niet nodig hebben?
- Kunnen we de mate van ondersteuning die het kind nodig heeft bieden?
- Krijgen we vanuit het samenwerkingsverband voldoende (financiële) middelen om de zorg die nodig is te kunnen bieden?

Naar aanleiding van de bovenstaande criteria zullen leerkrachten, ouders, IB-er, schoolleiding en het samenwerkingsverband met elkaar de afweging maken of wij het kind de ondersteuning kunnen bieden waardoor hij of zij zich optimaal bij ons kan ontwikkelen.

De focus van de intern begeleider verschuift naar de preventie: het versterken van de basisondersteuning. De Intern Begeleider coördineert, organiseert en registreert de zorgverbredings- maatregelen in de school. De IB-er verzorgt ook de contacten met externe begeleiders en externe organisaties op het gebied van zorg zoals schoolarts, School Maatschappelijk Werk, JOT, Preventief Ambulant Begeleiders en leerplichtambtenaar. De IB-er houdt zich niet bezig met remediering van individuele leerlingen, maar is consultant voor collega's, organiseert leerlingbesprekingen, begeleidt indien nodig gesprekken over kinderen die in de zorglijnen vallen en is aanspreekpunt op het gebied van zorg.

4.19 Passend en inclusief onderwijs

Onze school heeft, vanuit montessorivisie, de ambitie om haar onderwijsaanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de ondersteuningsbehoeften van kinderen. We doen dit door goed te observeren en signaleren, tijdig in gesprek te gaan met ouders en door de deskundigheid die we in huis hebben, in te zetten.

Extra begeleiding wordt op onze school geboden door specialisten op het gebied van hoogbegaafdheid, jonge kind, rekenen, taal/lezen en gedrag. Wanneer de school te weinig mogelijkheden of middelen heeft een kind voldoende ondersteuning te bieden, kunnen we een beroep doen op het samenwerkingsverband.

Montessorischool Spijkenisse biedt zo passend en inclusief mogelijk onderwijs: dat betekent dat ons uitgangspunt is ieder kind een leeromgeving te bieden die aansluit bij zijn of haar mogelijkheden. Montessorionderwijs richt zich op de persoonlijke begeleiding en de zelfstandigheid van alle kinderen en dat geeft zowel het kind dat voorloopt als het kind dat moeite heeft het gemiddelde tempo bij te houden, de ruimte zich op zijn eigen niveau te ontwikkelen.

Hoe zelfstandiger een kind van nature is, hoe meer het zijn eigen dag- en weekagenda bepaalt. Kinderen die meer begeleiding nodig hebben, krijgen minder keuzemogelijkheden en kiezen hun werk in overleg met de leerkracht. Heeft een kind moeite met het vinden van de oplossing voor een probleem, dan krijgt het gerichte opdrachten van de leerkracht, zodat het kind stap voor stap geholpen wordt de weg tot de oplossing te vinden.

Als je kijkt naar de kerndoelen en leerlijnen voor het basisonderwijs, wordt daar per leergebied steeds van uitgegaan dat ieder kind een gemiddelde ontwikkeling per leerjaar doormaakt. Voor de meeste kinderen zijn die doelen reëel en

te bereiken. Met welk resultaat is dan nog afhankelijk van individuele verschillen in capaciteiten, werkhouding en motivatie.

Maar voor sommige kinderen volstaat de individuele aandacht en het werken op eigen niveau in de klas niet. Zij ontwikkelen zich op één of meerdere leergebieden echt in een ander tempo, sneller of juist wat langzamer. Het is belangrijk om dat op tijd te signaleren. Soms is dat te zien aan het werk dat een kind maakt, maar het kan zich ook op andere manieren uiten. Zorg voor kinderen begint er daarom mee dat dat het kind gezien wordt. Leerkrachten, maar ook ouders, moeten alert zijn op de signalen die kinderen afgeven. Gaat een kind met minder plezier naar school, is een kind erg moe als het uit school komt, komt het in de klas nauwelijks tot werken, is het gefrustreerd of neerslachtig; allemaal signalen dat er iets aan de hand is. Dat kan te maken hebben met de leerstof die niet goed aansluit, te moeilijk of juist te makkelijk is, maar het kan ook zijn dat kenmerken of eigenschappen van het kind hierbij een rol spelen.

Na het signaleren door de leerkracht of de ouders wordt meestal de intern begeleider betrokken. Door gerichte observaties, kindgesprekken en overleg met de leerkracht en ouders brengt die de behoeften van deze kinderen zo goed mogelijk in kaart. Het kan zijn dat er een aanpassing nodig is in het lesaanbod of de instructie, extra begeleiding, verder onderzoek naar het leerprobleem of naar het gedrag van het kind, ondersteuning in de thuisomgeving, etc. Er wordt oplossingsgericht gewerkt om te zorgen dat het kind zich (zo snel mogelijk weer) prettig en competent voelt. Soms kunnen naar aanleiding van een bespreking, observaties of een signaleringstoets extra onderzoeken nodig zijn. Hiervoor is een aantal hulpmiddelen op school aanwezig. Vervolgens kan een andere aanpak worden aanbevolen in de groep. De te volgen stappen worden vastgelegd in een handelingsplan. Uiteraard wordt dit dan met de ouders besproken.

Soms blijkt dat de meest passende plek voor een leerling niet op onze school is. Uitgangspunt hiervoor is altijd het welbevinden van het kind. De leergroei en ontwikkeling moet passen bij de capaciteiten van het kind. Bovendien moet de ruimte die we bieden aan ieder kind de groei en ontwikkeling van andere kinderen niet hinderen. Indien over een of meer van deze punten zorgen zijn, gaan we het gesprek aan over wat er nodig is om deze leerling optimaal onderwijs te bieden en of dit nog bij ons mogelijk is.

We werken altijd vanuit mogelijkheden en kansen, gericht op het welbevinden, de groei en de ontwikkeling van ieder kind.

4.20 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen (groep 2) of te doubleren. Binnen onze school doubleren kinderen zo weinig mogelijk.

De leerkrachten zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren zij. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van stagnatie, wordt er in de bouw besproken wat er gedaan kan (moet) worden om die stagnatie te verhelpen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten de leerlijnen goed kennen. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling bijvoorbeeld door een warme overdracht bij:

1. De overgang van voorschool naar school
2. De overgang van PO naar VO
3. De overgang van bouw naar bouw
4. De afstemming tussen duo-collega's
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

Montessorionderwijs

Als Montessorischool hechten we veel waarde aan de ononderbroken ontwikkeling van het kind. Ieder kind ontwikkelt zich op zijn eigen manier en de leerkracht zorgt voor een passend aanbod daarbij (de voorbereide omgeving). Zo is er voor ieder kind een doorgaande lijn en sluit het nieuwe aanbod aan op dat wat het kind geleerd heeft (de zone van naaste ontwikkeling).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Basisvaardigheden [2023] (OP0)	3

4.21 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons onder andere op de gemiddelde vaardigheidsscore van de LVS toetsen. Bij de LVS toetsen kijken we naar de groei van het kind ten opzichte van zichzelf.

Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) en de observatie van de leerkracht vergeleken met de norm: dat wat passend is bij onze schoolweging en -spreiding. Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er interventies afgesproken. Deze interventies kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied
- De wijze van instructie aanpassen
- Meer automatiseren
- Differentiatie aanpassen

De resultaten van de LVS toetsen dienen als meetinstrument voor de leerkracht. We willen naast de observaties van de leerkracht een meetinstrument dat idealiter een bevestiging geeft van wat de leerkracht ziet, maar ook, door een ander beeld te geven, eventuele blinde vlekken aan het licht kan brengen.

De analyses worden op groeps- en individueel niveau gedaan door de leerkracht en besproken in de bouw en met de IBer. Op beide niveaus kan het aanbod aangepast worden als de analyse hier aanleiding toe geeft.

De schoolanalyse wordt gemaakt door de IBer en besproken met de directie en het team. De resultaten van deze analyse kunnen aanleiding zijn om aanpassingen te maken in bij voorbeeld het aanbod.

Het uitgangspunt is altijd: We stellen hoge verwachtingen. We bedenken ons daarbij: verwachtingen moeten haalbaar zijn, staan altijd in relatie tot het kind en de rest van zijn ontwikkeling.

De IB'er voert klassenconsultaties uit om te zien of het lukt om de interventies toe te passen en te bepalen en of de interventies effect hebben. Leerkrachten leren ook van elkaar door collegiale consultatie en overleg in de bouw. De specialisten kunnen ook klassenconsultaties uitvoeren, op het terrein van hun specialisme. Zo kunnen doelen die afgesproken zijn binnen de bouw over bijvoorbeeld rekenen door de rekenspecialist worden geobserveerd en nabesproken. De specialist zorgt dan ook dat er school- of bouw brede afspraken worden gemaakt en gaat na in hoeverre deze worden uitgevoerd, effect hebben of moeten worden bijgesteld of geborgd.

4.22 Resultaten

We streven bij onze schoolweging passende opbrengsten na m.b.t. taal, rekenen, sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap, maar ook bij de overige vakken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we, naast onze observaties, de BOOM LVS toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Aan het begin van deze schoolplanperiode liggen de resultaten van de kernvakken nog niet op het niveau dat we nastreven. We versterken ons pedagogisch-didactisch handelen om beter te kunnen aansluiten bij wat onze leerlingen nodig hebben. We verwachten dat hierdoor ook de leerlingresultaten op de methode-onafhankelijke toetsen zullen verbeteren. Door het analyseren van de uitkomsten van de LVS toetsen, gecombineerd met onze observaties, hebben we inzicht in de resultaten. Binnen het team is naar aanleiding van de LVS toetsen besproken wat de oorzaken kunnen zijn van achterblijvende resultaten. Ondanks dat er ook oorzaken zijn waarop we geen invloed (meer) hebben, zijn er zeker ook mogelijkheden om de resultaten meer in overeenstemming te brengen met onze schoolweging en daarmee met de capaciteiten van de leerlingen. Hierover maken we in de bouw concrete werkafspraken. Na het afnemen van de volgende LVS toetsen kunnen we dan door middel van de analyse van de gegevens zien of de aanpak zijn vruchten heeft afgeworpen.

We zorgen ervoor dat in iedere groep per vakgebied helder is welke ondersteuning een leerling nodig heeft. We bespreken de ontwikkeling van leerlingen in het leerteam; de collega's in de bouw die door hun kennis en ervaring een waardevolle bijdrage kunnen leveren en we monitoren de ontwikkeling van de leerlingen nauwgezet, zodat bijzonderheden tijdig opvallen en hierop snel geageerd kan worden.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	2,25

Actiepunt	Prioriteit
De school behaalt met haar leerlingen resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm(en)	hoog
We werken aan het verbeteren van onze basiskwaliteit. Dat doen we door: Gebruik te maken van elkaars kennis, ervaring en expertise. Er zijn specialisten in ons team. Onze bouwen functioneren als leerteams of PLG's. Ervoor te zorgen dat de doorgaande lijnen tussen de bouwen versterkt worden. Een passend systeem van toetsen in te voeren. Het borgen van de werkwijzen die al opgezet zijn. Het verder invoeren en borgen van het werken met de leerlijnen.	hoog
De resultaten van ons spellingsonderwijs zijn passend bij onze leerlingpopulatie	hoog

4.23 Toetsing en afsluiting

Onze school volgt leerlingen door middel van observaties in de klas; de leerkracht ziet het kind de hele dag, kent de leerlijnen en heeft zo het beste zicht op wat ieder kind kan en nodig heeft. Om ook een objectief meetpunt te hebben, nemen we LVS toetsen af. Het doel van de LVS toetsen is om de leerkrachten aanvullende informatie te geven; naast dat wat zij dagelijks zien in de klas. We willen de LVS zo min mogelijk gebruiken om kinderen te vergelijken met een landelijk gemiddelde. Immers; het gemiddelde kind bestaat niet, De helft van alle kinderen zal altijd onder het gemiddelde scoren, hoe goed zij het ook doen, en zolang leerlingen zich blijven ontwikkelen en deze ontwikkeling past bij hun capaciteiten, doet het er niet toe hoe een leerling scoort ten opzichte van het gemiddelde.

De scores van de LVS toetsen gebruiken we ook voor het analyseren van de opbrengsten per jaargroep en van de school. Met name voor de schoolanalyse geldt dat we hierin kunnen zien hoe onze opbrengsten zich verhouden tot scholen met dezelfde weging.

Kanttekening die moet worden gemaakt bij alle LVS toetsen is dat zij een beperkt beeld geven van de capaciteiten van een kind: het betreft alleen de kernvakken, het is een korte afname en het is allemaal in het platte vlak en vaak ook door middel van meerkeuze vragen. Als Montessorischool kijken we graag naar het kind in zijn geheel, waarbij de sociale, creatieve, sportieve en cognitieve kant elkaar aanvullen en versterken. In de LVS toetsen wordt alleen de cognitieve kant getoetst, en daarbij ook nog op een heel beperkte wijze.

Met ingang van het schooljaar 2023-2024 werken we met de BOOM LVS toetsen. Deze toetsen zijn het hele jaar door af te nemen en passen wat inhoud en vormgeving beter bij ons onderwijs dan de Cito LVS toetsen die we ervoor gebruikten.

Voor het schooljaar 2023-2024 is afgesproken dat we de vaste toetsmomenten in januari en juni aanhouden. Voor 2024-2025 is afgesproken dat we twee maal per jaar toetsen, op een nader af te spreken moment, waarbij de voorkeur op dit moment uitgaat naar november en april. Aan het einde van deze schoolplanperiode gaan we ook onderzoeken of het mogelijk is om één maal per jaar te toetsen.

Er zijn ook afspraken gemaakt over door- en terugtoetsen. Alle afspraken over de LVS toetsen worden vastgelegd in het document 'Toetsvisie & Toetsplan'.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets (IEP). De adviesprocedure start in groep 6 met een voorlopig advies. In groep 7 nemen we indien nodig een drempelonderzoek af en ook is het mogelijk in individuele gevallen de NIO af te laten nemen. Na een tweede voorlopig advies in groep 7 volgt na de doorstroomtoets het definitieve advies in groep 8.

Het schooladvies is altijd een kansrijk advies: niet alleen kansrijk in de zin dat het een grote kans van slagen heeft,

maar met name kansrijk in de betekenis dat we kinderen alle mogelijke kansen willen bieden voor hun toekomst en geloven in hun leerpotentie.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3,8

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd in de functieprofielen.

De competenties komen aan bod bij de groepsbezoeken en tijdens de gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus.

Als Montessorischool vinden we het belangrijk dat de Montessorivisie ook herkenbaar is in ons personeelsbeleid. De kernwaarden vertrouwen, veiligheid, vrijheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid gelden zowel voor leerlingen als voor medewerkers.

We willen medewerkers de ruimte geven hun professionaliteit in te zetten voor de organisatie. We vertrouwen erop dat medewerkers vanuit hun professionaliteit dat doen wat goed is voor de organisatie. 'Vrijheid in gebondenheid' betekent voor medewerkers dat zij binnen het beleid van de organisatie de vrijheid, het vertrouwen en de veiligheid krijgen om dat te doen wat nodig is. Deze mate van zelfstandigheid brengt vanzelfsprekend verantwoordelijkheid met zich mee; immers, medewerkers werken vanuit hun eigen professionaliteit en moeten dit kunnen verantwoorden.

Bijlagen

1. arbobeleidsplan
2. functieboek
3. gesprekkencyclus
4. nascholingsbeleid
5. vervolg nascholingsbeleid
6. werkverdelingsplan
7. ziekmelden en vervangen
8. professioneel statuut

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leerkrachten. Alle leerkrachten beschikken over een pabo-diploma of volgen de opleiding. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen in hun bekwaamheid.

Als Montessorischool vinden we het belangrijk dat onze medewerkers ook Montessori geschoold zijn. Daarom zijn er afspraken gemaakt over het behalen van het diploma Montessori basis- en vakbekwaam. Leerkrachten die op onze school (komen) werken zijn minimaal basisbekwaam of zijn bereid dit diploma te halen. Zij moeten dan maximaal een jaar na indiensttreding starten met de opleiding. Vervolgens wordt van leerkrachten ook vereist dat zij het diploma vakbekwaam halen. Voor nieuwe medewerkers geldt dat de opleiding direct volgt op het behalen van het diploma basisbekwaam. De directeur-bestuurder is in het bezit van het Montessoridiploma voor leidinggevend.

Voor ondersteunend personeel is het een pré als zij in het bezit zijn van het diploma Montessori basisbekwaam, of een soortgelijke opleiding hebben gevolgd, bijvoorbeeld voor onderwijsassistenten. Dit is geen verplichting.

Voor alle medewerkers geldt dat zij zich blijven bekwaamen op het gebied van Montessorionderwijs door het volgen van nascholingen en teamscholing.

De school biedt alle medewerkers de gelegenheid om zich te blijven professionaliseren. Dit kan door het volgen van een externe opleiding. De opleiding die wordt gekozen heeft een directe relatie tot het ingezette beleid van de school. Daarnaast heeft iedere medewerker een E-wise account. Het aantal te volgen cursussen is verbonden aan de werktijdfactor. Hierover zijn afspraken vastgelegd. Een deel van de cursussen wordt bepaald door de schoolleiding of wordt breed breed afgesproken. Daarnaast heeft de medewerker de vrijheid om zelf cursussen te volgen die passen bij haar ontwikkeling of die nodig zijn om de klas of een individuele leerling dat te bieden wat nodig is.

De professionalisering is jaarlijks een onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus. In het MT wordt besproken welke scholing het beste aansluit bij de teamontwikkeling.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een

termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Situatie 2023-2024	Gewenste situatie 2027-2028
1	Aantal personeelsleden	25	30
2	Verhouding man/vrouw	25-0	15-15
4	LB-leerkrachten	15	21
5	Aantal IB'ers	1	1
6	bouwcoördinatoren	3	3
7	directeur-bestuurder	1	1
9	Onderwijsassistenten	4	3
10	Taalspecialist	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	rekenspecialist	1	1
13	specialist jonge kind	1	1
14	HB specialist	1	1
15	vakleerkracht bewegingsonderwijs	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling in de ontwikkelgesprekken. Binnen onze school hebben we specialisten op het gebied van gedrag, jonge kind, taal/lezen, rekenen en HB. Daarnaast zijn er vier LC functies: drie bouwcoördinatoren en de intern begeleider. Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht willen we een afspiegeling zijn van de maatschappij. Dit geldt ook voor de verhouding man-vrouw. Het is niet realistisch om te denken dat over 4 jaar ons halve personeelsbestand uit vrouwen bestaat. Toch is het goed dit streven wel zo te formuleren. Ook wat betreft andere vormen van diversiteit streven we een afspiegeling van de maatschappij na. We realiseren ons dat dit wellicht niet altijd haalbaar is, maar willen het specifiek benoemen en er in het aannamebeleid ook bewust rekening mee houden.

We zetten in op een stabiele leerlingengroei. Daarbij hoort een stijging in Fte's en daarmee in medewerkers. We zijn er van overtuigd dat door onze heldere visie en positief werkklimaat het mogelijk zal blijven medewerkers aan ons te verbinden, ondanks de tekorten op de arbeidsmarkt.

5.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur-bestuurder en wordt ondersteund door het MT (de bouwcoördinatoren en de IBer).

Het MT draagt gezamenlijk zorg voor de communicatie binnen het team en met ouders stakeholders en externen. Ook organiseren zij de dagelijkse gang van zaken, ieder op hun eigen gebied: de coördinatoren in hun bouw, de IBer voor de ondersteuning en de directeur-bestuurder voor dat wat school-breed of extern is. Naast de MT leden hebben we ook specialisten. Zij hebben ieder hun taken op het gebied van hun specialisme. De specialisten werken samen met de MT leden, maar zijn wel zelf verantwoordelijk voor hun aandachtsgebied.

Vanuit onze Montessorivisie willen we eigenaarschap creëren bij de medewerkers. We vinden het belangrijk dat medewerkers de ruimte krijgen om hun eigen professionaliteit in te zetten in hun werk, daar initiatief in nemen en hun creativiteit in kunnen zetten. Daarvoor is het belangrijk dat de visie van de school helder is en dat er binnen ieder bouw goede afspraken zijn over hoe wij iets doen. Zo garanderen we de kwaliteit van ons onderwijs, ongeacht de medewerkers, en laten we genoeg ruimte voor eigenaarschap. We zien hierin de Montessori-kernwaarde 'Vrijheid in gebondenheid' terug. Het is de taak van de directeur-bestuurder zowel de vrijheid als de gebondenheid te bewaken. De schoolleiding heeft hierin een voorbeeldrol, enthousiasmeert, moedigt aan, geeft ruimte, stuurt bij en reflecteert.

De directeur-bestuurder heeft, zoals de naam van de functie al aangeeft, een dubbelrol: als directeur is zij verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op de school, waarbij organisatorische onderdelen ook zijn weggelegd bij de coördinatoren. Als bestuurder is zij eindverantwoordelijk voor alle beleid: financieel, onderwijskundig, personeel en kwaliteitsbeleid. Ook het strategisch beleid is onderdeel van de portefeuille van de directeur-bestuurder. Daarnaast is de directeur-bestuurder lid van de deelnemersraad van het samenwerkingsverband, neemt deel aan de LEA, voert gesprekken over IHP, zit in het regionale overleg over de onderwijsregio's en is contactpersoon voor het administratiekantoor en de accountant. De directeur-bestuurder zorgt voor de meerjarenbegroting en het jaarverslag (bestuursverslag). De raad van toezicht is de werkgever van de directeur-bestuurder. Zij overleggen zo'n vijf keer per jaar, waarbij alle aandachtsgebieden aan bod komen en de wettelijk verplichte onderdelen geagendeerd worden.

MT leden maken in het organogram geen deel uit van de schoolleiding. Door de aard van hun taken begeven zij zich wel op het terrein van de schoolleiding. Zij hebben hierop geen beslissingsbevoegdheid. De leden van het MT worden toegerust op hun taken binnen het MT door o.a. het volgen van scholingen op het gebied van midden-management (o.a. via E-wise). Daar waar leden van het MT de wens hebben om zich verder te bekwamen in (midden)-management, zal de school deze ruimte bieden door het aanbieden van scholing en de mogelijkheid tot het uitvoeren van leidinggevende taken binnen de school.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school 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 zijn:

- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
- De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
- De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
- De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
- De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
- De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
- De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Als Montessorischool vinden we het belangrijk dat medewerkers betrokken zijn bij hun eigen werk, zich er verantwoordelijk voor voelen, de vrijheid en het vertrouwen krijgen zich te ontwikkelen op hun eigen manier, binnen de grenzen die worden aangeven.

Onze kernwaarden gelden dan ook zowel voor leerlingen als voor medewerkers:

- vertrouwen
- veiligheid
- vrijheid
- verantwoordelijkheid
- zelfstandigheid

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. We werken er de komende schoolplan periode naartoe dat de bouwen (meer) zelfsturend worden. Immers, de expertise en ervaring zit voornamelijk bij de bouwcollega's en zij zijn dan ook de aangewezen personen om te adviseren over het onderwijs in de bouw. We doen dit door collegiale consultatie, met name aan de hand van de thema's die zijn afgesproken voor een periode. Collega's kunnen een vraag uitzetten in de bouw met het verzoek eens mee te kijken in de klas en mee te denken over oplossingen. Dit kan op leerling- maar ook op groepsniveau. Bovendien kan als bouw ook worden afgesproken om bij elkaar te kijken naar een bepaald thema, bijvoorbeeld spelling, met als doel zo samen tot afspraken te komen en waar mogelijk good practices met elkaar uit te wisselen. De bouwteams worden zo onderwijskundig en didactisch de spil van de organisatie. De IBer en de bouwcoördinator hebben ieder vanuit hun eigen rol hierin de taak om het overzicht te behouden, de juiste informatie naar boven te krijgen en de collega's te laten ontwikkelen in hun rol.

Het gehele team wordt hierin begeleid door Vivian van Alem. Door haar expertise en ervaring kan ze dit verandertraject samen met het team zo vormgeven dat de omslag in denken en doen ook verankerd wordt in de organisatie.

We gaan uit van een meerjaars traject, waarbij het eerste half jaar zeer intensief is. Studiedagen en themabijeenkomsten worden deels ook ingezet om dit verandertraject vorm te geven.

Het doel is om aan het einde van schooljaar 2025-2026 een vastgestelde, geëvalueerde en geborde manier van werken te hebben op het gebied van zelfsturende bouwen. Het traject er naar toe zal op maat worden gemaakt; waar nodig intensiever en waar mogelijk ook ruimte laten voor andere schoolontwikkelingen.

De rol van de intern begeleider zal hierdoor ook veranderen en groeien richting de kwaliteitscoördinator. De KCer is procesbegeleider, maakt schoolanalyses en coördineert in- en externe processen. De KCer adviseert het MT, de bouw en de directie op het gebied van ondersteuning.

Onze kernwaarden zoals we die gezamenlijk geformuleerd hebben, gelden vanzelfsprekend ook voor onze medewerkers:

- vertrouwen
- veiligheid
- vrijheid (in gebondenheid)
- verantwoordelijkheid
- zelfstandigheid

Deze kernwoorden vormen het fundament onder ons functioneren. We leren met en van elkaar in leerteams (bouwen). De leerkrachten houden hun eigen ontwikkeling bij. De leerteams borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze als bouw in overleg over de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van de pabo de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO in de klas wil (kan) begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

Ook stagiaires van de HALO en opleidingen voor onderwijsassistent zijn welkom op onze school.

Voor alle stagiaires geldt: collega's geven aan in hoeverre zij mogelijkheden zien om een stagiaire te begeleiden. We nemen alleen stagiaires aan als we ook de juiste begeleiding kunnen bieden.

Stagiaires krijgen in hun laatste jaar, wanneer zij zelfstandig werkzaamheden uitvoeren, een stagevergoeding. Voor PABO en HALO studenten is dit een inschaling in schaal 4 voor de gewerkte uren, voor een MBO student geldt schaal 2.

Collega's die stagiaires begeleiden, krijgen hiervoor ruimte in hun taakbeleid. Deze uren zijn vastgesteld in het werkverdelingsplan.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders uit het IPB. Daarnaast is het competentieprofiel/de functieomschrijving die wij hanteren van belang voor de werving en selectie.

Bij het ontstaan van een vacature wordt een advertentie op maat gemaakt, aangepast aan de situatie: tijdelijk of vast, vervanging, welke bouw, welke werktijdfactor en andere factoren die van belang kunnen zijn voor een sollicitant om te reageren op de vacature.

De vacature wordt uitgezet op Meesterbaan en wordt verspreid via eigen netwerken van medewerkers. We delen de vacature in de nieuwsbrief en via LinkedIn en andere vacaturegroepen op sociale media. Door de publicatie op Meesterbaan wordt de vacature automatisch gedeeld in het Montessorinetaalwerk.

Na het uitzetten van de vacature wordt een sollicitatiecommissie gevormd waar in ieder geval de directeur-bestuurder, een MR lid en iemand uit de betreffende bouw in zit. Het heeft de voorkeur dat in de sollicitatiecommissie alle bouwen vertegenwoordigd zijn.

Bij het kiezen van een geschikte kandidaat streven we naar consensus. Is dit niet haalbaar, dan heeft de directeur-

bestuurder een doorslaggevende stem.

Sollicitanten worden van harte uitgenodigd een dagje (of langer) mee te lopen, om zo de school en het montessorionderwijs beter te leren kennen.

Een proefles kan tot de mogelijkheden behoren, evenals een assessment, maar is geen standaard vereiste.

5.9 Introductie en begeleiding

Voordat een nieuwe collega begint, zorgt de school ervoor dat administratief alles geregeld is: de medewerker heeft een emailadres en een office account, kan in Parnassys en Parro, is toegevoegd aan de WhatsApp groepen van de school, aan de mailgroepen en heeft toegang tot de sharepointomgeving en de betreffende bouw. De medewerker beschikt over een sleutel en een code voor het alarm. Ook heeft de medewerker een print/kopieercode.

Waar mogelijk worden nieuwe medewerkers, als zij aan het begin van een nieuw schooljaar starten, uitgenodigd op de personeelsdag (einde schooljaar). Zo kan iedereen met elkaar kennismaken. Nieuwe medewerkers worden ook voorgesteld in de eerste teamvergadering en in de eerste nieuwsbrief naar ouders. Nieuwe medewerkers worden toegevoegd aan de team-pagina op de website.

Iedere nieuwe medewerker wordt begeleid door een collega, bij voorkeur uit dezelfde bouw en met ruime ervaring in het (montessori) onderwijs, bij voorkeur op onze school. Zo willen we ervoor zorgen dat de nieuwe collega zo snel mogelijk onze school en ons onderwijs leert kennen en zo min mogelijk gehinderd wordt door zaken die je als nieuwe medewerker kunnen belemmeren.

De begeleidende collega krijgt taakuren voor de begeleiding. Dit is vastgelegd in het werkverdelingsplan. De begeleidende taak bestaat uit het houden van voortgangsgesprekken en het wegwijzen maken in alles wat de school betreft: digitaal, fysiek, materieel, afspraken, etc

Om goed te kunnen begeleiden zal ook regelmatig een klassenbezoek worden gepland. Zo krijgt de begeleider een goed beeld van de manier van werken van de nieuwe collega en kan het gericht feedback geven in relatie tot de werkwijze op de school.

De begeleider sluit de bevindingen kort met de directeur-bestuurder. Deze houdt de functionerings- en beoordelingsgesprekken en neemt de beslissing of een tijdelijk aanstelling omgezet kan worden naar een vaste.

Indien een tijdelijke aanstelling verlengd wordt, zal de begeleiding ook in het tweede jaar doorlopen.

5.10 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Het werkverdelingsplan wordt met het team besproken en ter instemming voorgelegd aan de PMR.

Het doel van het taakbeleid en daarmee van het werkverdelingsplan is om taken inzichtelijk te maken en eerlijk te verdelen. We willen niet tot achter de komma alles op papier laten kloppen, maar juist ruimte bieden om zelf taken te kiezen passend bij de ruimte en energie die de medewerker op dat moment heeft.

We hebben bewust gekozen voor een verhoogde opslagfactor van 45% (standaard 40): ons Montessorionderwijs brengt meer en intensiever voor- en nawerk met zich mee door het individuele karakter van het onderwijs en door het ontbreken van methodes en handleidingen. Hieraan willen we tegemoet komen door hier meer tijd voor te geven.

De uren voor duurzame inzetbaarheid worden niet automatisch toegevoegd aan de beschikbare taakuren, maar gereserveerd voor zaken die betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid. Het is aan de medewerker om hier een passende invulling voor te vinden. In overleg kan er wel gekozen worden om de uren alsnog in te zetten voor D.I.

5.11 Klassenbezoek, intervisie en collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Zo kan er samen gekeken worden hoe afspraken binnen de bouw worden uitgevoerd door de verschillende collega's. Ook kan collegiale consultatie helpen

wanneer een leerkracht vragen heeft op een bepaald onderdeel of over een leerling. De collega uit dezelfde bouw kan dan vanuit haar ervaring en expertise adviezen geven. Twee weten immers meer dan een.

De leerkracht die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer de eigen groep bijvoorbeeld gym heeft. Ook kan aan directie of IB'er worden gevraagd even de groep over te nemen. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt afgesproken hoe vaak collegiale consultaties in ieder geval plaatsvinden en welke onderwerpen vanuit de bouw of schoolbreed de focus hebben.

Ook de directie, de bouwcoördinatoren en de IB'er leggen jaarlijks klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt bekeken of de leerkracht op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of het eigen persoonlijke ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken kunnen worden gemaakt en eventueel een follow-up wordt vastgelegd. Klassenbezoeken kunnen ook terugkomen als onderdeel van de gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus.

De leerkrachten participeren bij ons op school in een leerteam. In de bijeenkomsten van de leerteams/de bouw staat intervisie standaard op de agenda. Aan de orde komen de actiepunten uit het schoolplan, de analyse van de resultaten en de observaties en de bijbehorende acties.

5.12 Professionalisering

Scholing komt aan de orde in de gesprekkencyclus. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren, in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de actiepunten van de school, het functieprofiel en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Teamscholing vindt plaats op vooraf geplande studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak.

In 2019 is gestart met een meerjarig traject van Montessorischolingen. Dit traject is afgerond. Er zullen in de komende schoolplanperiode teamscholingen worden ingepland om dit traject te 'onderhouden'. De komende schoolplanperiode zullen we ons richten op het vormgeven van de ondersteuningsstructuur en op de resultaten van ons onderwijs. Daarnaast zijn ook Engels en Kosmisch onderwijs onderwerpen voor teamscholingen in de komende schoolplanperiode.

Jaar	Thema	Organisatie
23-24	introduceren nieuw LVS	BOOM
	introductie werken met leerteams, toetsanalyse, vormgeven van de ondersteuningsstructuur	Vivian van Alem
24-25	onderhouden montessori-vaardigheden	Movement 010
	vervolg werken met leerteams, toetsanalyse, vormgeven van de ondersteuningsstructuur	Vivian van Alem
25-26	onderhouden montessori-vaardigheden	Movement 010
	borging werken met leerteams, toetsanalyse	Vivian van Alem
	implementatie kosmisch onderwijs	nader te bepalen
	implementatie Exploring English	Ave-Ik
26-27	onderhouden montessori-vaardigheden	Movement 010
	borging Exploring English	Ave-Ik

Persoonlijke scholing 2023-2024

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Ewise, diverse thema's	Ewise	26
BHV	De Rijke	5
Montessori vakbekwaam	Thomas More	1
gedragsspecialist	HR	1
Motoriek jonge kind	volgt	6
Taal/lees/spelling-specialist	volgt	1

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist jonge kind
2. Specialist rekenen
3. Specialist taal/lezen/spelling
4. Specialist HB
5. Specialist gedrag

5.13 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij veelvuldig kort verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Om ervoor te zorgen dat er bij ziekte en vervanging duidelijkheid is over hoe de ziekmelding verloopt en hoe de vervanging geregeld wordt, volgen we hiervoor een vast stappenplan.

Als je ziek bent, dan meld je dit zo vroeg mogelijk, liefst de dag of avond voordat je had moeten werken. Dit kan telefonisch bij de directeur.

Tijdens dit telefoongesprek zal worden gevraagd om je ziekmelding aan je duo te melden en in de app te zetten zodat je collega's mee kunnen denken over oplossingen. Ook wordt er gevraagd naar werk voor de groep: wat staat er op het programma voor die dag, waar ligt extra materiaal, etc.

Als duidelijk is wie de vervanging gaat doen wordt van de zieke collega gevraagd door te geven wat er gedaan kan worden met de groep.

De collega's die die dag geen groep hebben, komen het eerst in aanmerking voor vervanging.

Mocht dit niet mogelijk zijn, dan wordt een groep verdeeld. We streven ernaar de groepen niet groter dan 28 leerling te maken. We verdelen zoveel mogelijk eerst over de eigen bouw, en vervolgens ook over de andere bouwen.

Wanneer verdelen veel onrust met zich meebrengt, kan er voor gekozen worden om ouders te vragen, indien mogelijk, hun kind thuis te houden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een grote onderbouwgroep. Onderbouwleerlingen zijn minder makkelijk te verdelen over MB en BB en bij een grote groep kunnen ze niet allemaal over de OB verdeeld worden.

Als de collega langer ziek blijft, kunnen we er twee dagen voor kiezen om een andere groep te verdelen. Dit gebeurt altijd in overleg.

Als een groep wordt verdeeld, starten en eindigen ze in hun eigen lokaal, zodat het voor ouders altijd duidelijk is waar zij hun kinderen kunnen halen en brengen. De ambulante collega's zorgen ervoor dat de kinderen 's morgens opgevangen en verdeeld worden en halen de kinderen even voor twee uur ook weer op.

Wanneer er meer dan een leerkracht ziek is zal er een groep thuisblijven. Ook dit wisselen we af, zodat niet steeds dezelfde groep thuis is. De leerlingen kunnen thuis werken in Muiswerk.

Ouders worden zo snel mogelijk geïnformeerd via Parro over ziekte of afwezigheid van de leerkracht. Ook laten we het weten wanneer de leerkracht weer op school is.

Bij langdurige ziekte wordt gezocht naar een vaste, externe vervanger.

Iedereen zorgt dat er werk in de klas ligt waarmee leerlingen zelfstandig aan de slag kunnen als ze worden opgedeeld of als er een collega komt die de groep of bouw niet kent. Iedereen zorgt ervoor dat het rooster/de dagindeling goed te vinden is. Ook zorgt iedere groepsleerkracht voor een verdeelrooster van haar groep. De verdeelroosters hangen op het whiteboard in de teamkamer.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	5%	2,6%	1,3%	9%	7,5%	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1,1	0,5	0,6	1,7	2,7	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	10	25	7	21	18	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

6 Kwaliteitsbeleid

6.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase *To Plan* beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) De fase *To Do* zien we als een fase van samenlerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase *To Check* is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een jaarplan, het meerjarenplan en het schoolplan. (*To Act*). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met de MR (dialog) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (*To Respond*). Ieder jaar stellen we een jaarplan op/werken we onze meerjarenplanning bij (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

Kwaliteitszorg is verbonden aan alle aspecten van ons onderwijs: de schoolontwikkeling, de ontwikkeling van onze medewerkers en de ontwikkeling van onze resultaten.

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen– stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door de bouwen. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,61

Bijlagen

1. kwaliteitszorgkalender
2. zorgbeleidsplan
3. veiligheidsplan
4. SOP 23-24

6.2 Afspraken over kwaliteit

Op onze school maken we afspraken over kwaliteit. Die afspraken geven de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste afspraken hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. De afspraken worden regelmatig geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast.

De afspraken die samenhangen met het (les)gedag van de leerkrachten worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leerkrachten voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevenden (gesprekencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De afspraken die wij hebben gemaakt voor het lesgeven gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking.

We zijn ons er van bewust dat afspraken over de kwaliteit van de organisatie, de medewerkers en ons onderwijs zo concreet en specifiek mogelijk moeten worden gemaakt. We weten ook dat we op dit gebied nog kunnen verbeteren en waarschijnlijk altijd kunnen blijven verbeteren. Het heeft onze aandacht om de afspraken over kwaliteit SMART te formuleren:

- specifiek
- meetbaar

- acceptabel
- realistisch
- tijdsgebonden

Daarnaast realiseren we ons ook dat, net zo belangrijk als doelen stellen, het is om ze te checken. Beide zijn speerpunten in ons kwaliteitsbeleid.

6.3 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om -in overleg met de leerkrachten- een professioneel statuut op te stellen. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren. Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut opgesteld. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leerkrachten op onze school is georganiseerd. Wij hebben daarbij gebruik gemaakt van Mijnschoolplan.nl

6.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten communiceren we met onze stakeholders: in de nieuwbrief wordt verslag gedaan van de uitslagen van de enquêtes en met weke punten we op welke wijze aan de slag gaan. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,31

6.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Deze twaalf standaarden zijn in augustus 2023 aangepast. Zo is er een nieuwe standaard basisvaardigheden (OP0), standaarden OP2 en OP3 zijn aangepast en de standaarden resultaten, zicht op ontwikkeling en begeleiding, pedagogisch-didactisch handelen en veiligheid tellen zwaarder mee op schoolniveau.

Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl).

We zijn ons er van bewust dat er op alle standaarden ruimte is voor ontwikkeling en dat het op een aantal standaarden noodzakelijk is deze ontwikkeling snel in gang te zetten, waar dat nog niet gebeurd is.

Het meten van de basiskwaliteit alleen met de gegevens van de LVS toetsen, geeft een smalle basis. Dat is niet hoe wij ons onderwijs willen zien. Immers; Montessorionderwijs is meer dan alleen de meetbare gegevens over de kernvakken uit het LVS. Onze basiskwaliteit zit in de ontwikkeling van het gehele kind tot een zelfstandig, bewuste, sociale en zelfverzekerde jong volwassene, waarbij cognitie een even groot aandeel heeft als de sociaal-emotionele, creatieve en sportieve ontwikkeling. Het geheel van deze factoren maakt het kind tot wie het is en het geheel van al deze kinderen geven onze basiskwaliteit aan.

6.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x keer per vier jaar met behulp van Mijnschoolplan. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in het schoolplan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	2,9
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3,75
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3

6.7 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen 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 zeven keer een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

6.8 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in 2018 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft toen geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Voor de tekortkomingen is er toen een plan van aanpak opgesteld.

In 2021 is er contact geweest vanuit de inspectie naar aanleiding van de resultaten. De interventies die we toen hebben ingezet waren voor de inspectie voldoende.

Inmiddels heeft de school gekozen het onderwijs anders vorm te geven dan op het moment van het inspectiebezoek van 2018. We werken steeds meer volgens de visie van Maria Montessori en ons onderwijs heeft steeds minder kenmerken van traditioneel klassikaal/jaargroepen onderwijs. Ondanks dat de laatste beoordeling van de inspectie voldoende was, weten we dat het beter kan en beter moet. De koerswijziging heeft ervoor gezorgd dat het even heeft geduurd voordat resultaten van de nieuwe werkwijze ook zichtbaar werden. Daar staat tegenover dat de resultaten wel veel breder zichtbaar (gaan) worden, namelijk niet alleen op het gebied van de basisvaardigheden, maar juist ook waar het de ontwikkeling van het gehele kind betreft.

6.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor medewerkers wordt jaarlijks in november afgenomen. De laatste vragenlijst is gescoord door een groot deel van de medewerkers. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. De vragenlijst wordt gepubliceerd in Vensters.

6.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor leerlingen wordt jaarlijks in november afgenomen. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Bijna alle leerlingen hebben de vragenlijst ingevuld. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. De vragenlijst wordt gepubliceerd in Vensters en dient tevens als veiligheidsmeting.

6.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders wordt jaarlijks in november afgenomen. De vragenlijsten worden wisselend ingevuld: tussen de 30 en 50% van de ouders vult de lijst in. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. De uitkomst van de vragenlijst wordt gepubliceerd in Vensters.

Omdat we de vragenlijst uitzetten naar alle bij ons bekende emailadressen, krijgen de meeste gezinnen de lijst twee keer. In lang niet alle gezinnen wordt de lijst door beide ouders ingevuld. Dit is mede de reden dat de respons relatief laag is. Het is een bewuste keuze om beide ouders de mogelijkheid te geven de vragenlijst in te vullen, om zo alle ouders de mogelijkheid te bieden hun stem te laten horen.

6.12 Montessori Erkenning

De Montessorischool Spijkenisse is lid van de NMV, de Nederlandse Montessori Vereniging. De NMV bezoekt elke vier jaar alle scholen. Zij voeren dan een audit uit om de kwaliteit van het montessorionderwijs te meten. Als vereniging vinden zij het belangrijk dat montessorischolen voldoen aan de standaard die de NMV gesteld heeft. Op onze school heeft de audit in 2022 plaatsgevonden. Drie auditoren zijn een dag op onze school geweest en hebben gesprekken gevoerd met schoolleiding, MR, ouder, medewerkers en leerlingen. De auditoren zijn zelf ervaren leidinggevend en leerkrachten uit het Montessorionderwijs.

De audit is goed verlopen en onze school heeft een verlenging van de erkenning gekregen voor de komende vier jaar. De auditcommissie was zeer te spreken over het herijkingstraject dat is ingezet, over het pedagogisch klimaat, de veilige sfeer en de Montessoriaanse wijze van werken.

Bijlagen

1. Montessori Erkenning
2. reflectieve notitie

7 Financieel beleid

7.1 Uitgangspunten

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen van de Stichting te realiseren. Alle lumpsumgelden worden door de directeur-bestuurder beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door de financiële dienstverlener Dyade.

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen. Onze uitgangspunten zijn:

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

Als zelfstandige en relatief kleine school zijn financiën een voortdurend punt van aandacht. We hebben niet de financiële buffers die sommige grote besturen hebben. Iedere beslissing die we nemen heeft financiële consequenties. Als eenpitter kunnen financiële keuzes in het uiterste geval de sluiting van de school tot gevolg hebben. Financiële keuzes waar een zeker risico aan verbonden is moeten dan ook gemaakt worden met de wetenschap dat er veel op het spel kan staan. Een enigszins behoudend financieel beleid is dan ook verstandig. Daar tegenover staat wel dat we willen blijven ontwikkelen en meegaan met de ontwikkelingen in de maatschappij. Dit heeft altijd financiële gevolgen.

Veruit het grootste deel van onze kosten zijn voor personeel. (zo'n 85 %) Dat betekent dat hier ook de grootste risico's zitten. Tegelijkertijd is hier lastig op te sturen. Immers, we hebben geen andere scholen waar medewerkers bij een dalend leerlingenaantal naar toe kunnen en als eigen-risico-drager betalen we zelf de loonkosten bij ziekte. Eén langdurig zieke medewerker kan zo al voor een financieel risico zorgen. In deze tijd van steeds meer uitvallende medewerkers in het onderwijs is dit een reëel gevaar.

Bijlagen

1. jaarrekening
2. MJB 23-25

7.2 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Op onze school is er geen sprake van sponsoring.

7.3 Begroting(en)

De directeur-bestuurder stelt jaarlijks samen met Dyade een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een doorkijk naar de komende vier jaar (meerjarenbegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur-bestuurder verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Een onderdeel van de begroting is ook de personele begroting of formatie. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel).

We begroten beleidsrijk, dat wil zeggen dat op de begroting terug te zien is waar de accenten liggen in het onderwijs op de school, voor zover hier financiële consequenties aan zitten. Op onze begroting vinden we de komende jaren de begeleiding in het traject naar zelfsturende teams en het analyseren van data terug. Ook vinden we een investering voor kosmisch onderwijs terwijl we op personeel gebied in de begroting rekening zullen moeten houden de daling in leerlingen van de afgelopen tijd.

De ervaring leert dat aan het einde van ieder boekjaar er vaak nog incidentele gelden vanuit het Rijk naar de scholen gaan. Dit maakt begroten soms lastig. Vanuit die ervaring zijn we geneigd al rekening te houden met die financiële meevaller, maar mocht het geld dan een keer niet komen, dat is er meteen een tekort. We begroten daarom voorzichtig: we hebben liever dat het aan het einde van het jaar meevalt, dan dat we onverwacht met een groot kort

zitten. Toch is de financiële situatie van de school zo, dat het incidentele tekorten goed kan opvangen, zonder direct in de gevarenszone te komen.

7.4 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken.

We hebben ervoor gekozen om de NPO gelden in te zetten voor klassenverkleining en meer handen voor de klas. Zo hebben we relatief veel onderwijsassistenten en zijn onze groepen in verhouding klein.

Nu de NPO gelden op raken, zal ook hier verandering in komen. Waar er tot 2023-2024 vier bovenbouw groepen waren met ieder 19 à 20 kinderen, zal er vanaf 2024-2025 gewerkt worden met drie bovenbouw groepen, waardoor de groeps grootte daar tegen de 30 leerlingen zal zijn.

8 Prestatie-indicatoren

8.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen:

Wat willen we, waar willen we naartoe?

- We werken volgens de visie van Maria Montessori. Dit is terug te vinden in al ons handelen. Bij al onze keuzes, werken, afwegingen, beslissingen kijken we of en hoe het past binnen deze visie.
- We werken aan het verbeteren van onze basiskwaliteit. Dat doen we door gebruik te maken van elkaars kennis, ervaring en expertise en door het invoeren van een ondersteuningsteam en het werken vanuit PLG's. We zorgen ervoor dat de doorgaande lijnen tussen de bouwen versterkt worden en dat er een passend systeem van toetsen wordt ingevoerd. We borgen de werkwijze bij de kernvakken en werken met de leerlijnen. We willen onze leerkrachten centraal stellen en we willen dat onze resultaten overeenkomen met dat wat we van onze populatie mogen verwachten.
- We willen onderwijs geven dat aansluit op de ontwikkeling van het kind en voorbereid op een betekenisvolle plek in de maatschappij.
- We willen Kosmisch onderwijs op een passende manier integreren in ons onderwijsaanbod
- We willen Engels op een passende wijze integreren in ons montessorionderwijs.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.
O5. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O6. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding.
L3. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L5. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.
L6. De leerlingen zitten aan het begin van VO-3 (klas 3 in het voorgezet onderwijs) conform het advies van de school.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.
M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.
M6. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid.
D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).
OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.
OV5. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.
OV6. De ouders/verzorgers merken dat de school meer doet dan zij kunnen verwachten.

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Identiteit	We onderzoeken de mogelijkheden tot samenwerking met de Kinderopvang	gemiddeld
	We willen een kindcentrum van 0-12 jaar starten waar gewerkt wordt vanuit de Montessorivisie.	gemiddeld
	We willen de mogelijkheden onderzoeken tot samenwerking met VO scholen in de omgeving.	gemiddeld
Onze visie op leren en lesgeven	We werken volgens de visie van Maria Montessori. Dit is terug te vinden in al ons handelen. Bij al onze keuzes, werken, afwegingen, beslissingen kijken we of en hoe het past binnen deze visie.	gemiddeld
Taallesonderwijs	De resultaten van begrijpend lezen passen bij onze leerlingpopulatie.	hoog
	We bieden vakken zoveel mogelijk geïntegreerd aan. Technisch en begrijpend lezen en spelling zijn onderdeel van onder andere Taal en Kosmisch Onderwijs.	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	We optimaliseren ons rekenaanbod, evalueren dit en borgen onze werkwijze.	hoog
Kosmisch onderwijs	Kosmisch onderwijs wordt op een passende manier geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.	gemiddeld
	Het groene schoolplein maakt structureel onderdeel uit van ons lesaanbod, bijvoorbeeld door integratie bij Kosmisch Onderwijs	gemiddeld
Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	We gaan werken met Exploring English.	gemiddeld
Resultaten	We werken aan het verbeteren van onze basiskwaliteit. Dat doen we door: Gebruik te maken van elkaars kennis, ervaring en expertise. Er zijn specialisten in ons team. Onze bouwen functioneren als leerteams of PLG's. Ervoor te zorgen dat de doorgaande lijnen tussen de bouwen versterkt worden. Een passend systeem van toetsen in te voeren. Het borgen van de werkwijzen die al opgezet zijn. Het verder invoeren en borgen van het werken met de leerlijnen.	hoog
	De resultaten van ons spellingsonderwijs zijn passend bij onze leerlingpopulatie	hoog
	De school behaalt met haar leerlingen resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm(en)	hoog

10 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 23UN
Naam: Montessorischool Spijkenisse
Adres: Salamanderveen 352
Postcode: 3205 TG
Plaats: Spijkenisse

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 23UN
Naam: Montessorischool Spijkenisse
Adres: Salamanderveen 352
Postcode: 3205 TG
Plaats: Spijkenisse

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
