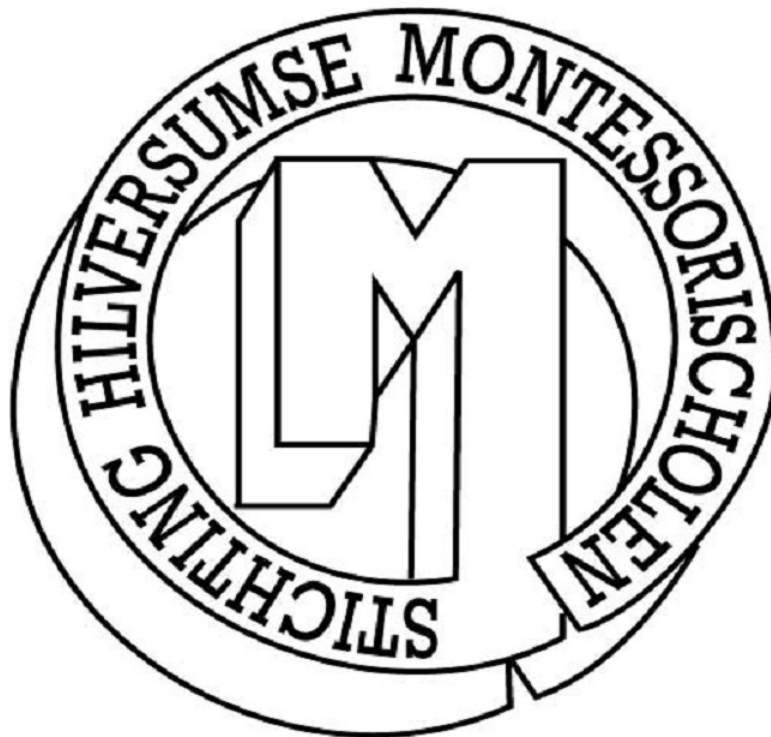


Schoolplan 2019-2023

Montessorischool-Centrum Hilversum



Inhoudsopgave

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

5.2 Bevoegde en bekwame leraren	23
5.3 Organisatorische doelen	23
5.4 De schoolleiding	24
5.5 Beroepshouding	24
5.6 Professionele cultuur	25
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	25
5.8 Werving en selectie	25
5.9 Introductie en begeleiding	26
5.10 Taakbeleid	26
5.11 Collegiale consultatie	26
5.12 Klassenbezoek	26
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	26
5.14 Het bekwaamheidsdossier	26
5.15 Intervisie	27
5.16 Functioneringsgesprekken	27
5.17 Beoordelingsgesprekken	27
5.18 Professionalisering	27
5.19 Teambuilding	28
5.20 Verzuimbeleid	28
5.21 Mobiliteitsbeleid	28
6 Organisatiebeleid	29
6.1 Organisatiestructuur	29
6.2 Groeperingsvormen	29
6.3 Het schoolklimaat	29
6.4 Veiligheid	29
6.5 Arbobeleid	30
6.6 Interne communicatie	30
6.7 Samenwerking	31
6.8 Contacten met ouders	31
6.9 Overgang PO-VO	31
6.10 Privacybeleid	32
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	32
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	32
7 Financieel beleid	33
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
7.2 Externe geldstromen	33
7.3 Interne geldstromen	33
7.4 Sponsoring	33
7.5 Begrotingen	34
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	34
8 Zorg voor kwaliteit	35
8.1 Kwaliteitszorg	35
8.2 Kwaliteitscultuur	35
8.3 Verantwoording en dialoog	35
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	35
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	36
8.6 Wet- en regelgeving	36
8.7 Inspectiebezoeken	36
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	36
8.9 Vragenlijst Leraren	36

8.10 Vragenlijst Leerlingen	37
8.11 Vragenlijst Ouders	37
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	37
9 Strategisch beleid	40
9.1 Strategisch beleid	40
9.2 Extra paragraaf (1)	40
10 Actiepunten 2019-2023	41
11 Meerjarenplanning 2020-2021	43
12 Meerjarenplanning 2021-2022	44
13 Meerjarenplanning 2022-2023	45
14 Formulier "Instemming met schoolplan"	46
15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47

1 Inleiding

1.1 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Hilversumse Montessorischolen- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie 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 minder sterke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer veranderen?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van de vastgestelde 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.

1.2 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. 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.

1.3 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Hilversumse Montessorischolen
Algemeen directeuren	Mw. N. van Limborgh en W.M.H. Bouwman
Adres + nr.:	Onderwijsbureau Twente, Molenstraat 122
Postcode + plaats:	7622 NG Borne
Telefoonnummer:	074-2650650
E-mail adres:	info@obt.nl
Website adres:	www.obt.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessorischool-Centrum
Directeur:	Mw. W.M.H. Bouwman
Adres + nr.:	Naarderstraat 100
Postcode + plaats:	1211 AM Hilversum
Telefoonnummer:	035-6247597
E-mail adres:	directie@msch.nu
Website adres:	www.montessorischool-centrum.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Beide scholen van de St HMS hebben een eigen directeur. Die directeuren werken nauw samen aan de bovenschoolse taken. De directeur vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van zijn/haar school.

Het team van Montessorischool-Centrum bestaat uit:

- 5 voltijd groepsleerkrachten
- 16 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 vakleerkracht handvaardigheid
- 1 intern begeleider
- 1 remedial teacher
- 1 onderwijsassistent
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 directeur

Van de 29 medewerkers zijn er 25 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema. De gemiddelde leeftijd van het onderwijzend personeel van Montessorischool-Centrum is 43,24 jaar.

Per 1-8-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	5	1
Tussen 40 en 50 jaar		8	1
Tussen 30 en 40 jaar		9	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar		0	
Totaal	1	25	3

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door gemiddeld 350 leerlingen. Wij maken geen gebruik van de gewichten regeling. De kinderen komen uit gezinnen met een gemiddeld of hoger opleidingsniveau. De leerlingen worden daardoor positief gestimuleerd, zijn leergierig, vaak creatief en/of muzikaal en beschikken over voldoende capaciteiten.

Het leerlingenaantal wordt stabiel gehouden. Er wordt gewerkt met wachtlijsten en een maximale groepsgrootte. Kinderen komen uit meerdere wijken van Hilversum. Ouders maken een bewuste keuze voor de school (Montessoriconcept, kwaliteit, uitstroom-gegevens en aandacht voor culturele vorming en creativiteit).

In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor leesontwikkeling, meer- en hoogbegaafde kinderen, culturele vorming, creativiteit en extra aandacht voor gedragsregulering.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in het centrum van Hilversum en betreft de kinderen uit meerdere wijken. Het opleidingsniveau van de ouders is gemiddeld tot hoog (HBO of universitair). De levensbeschouwelijke achtergrond van de ouders is divers. Er is wel een toename van het aantal ouders waar te nemen met een niet Nederlandse achtergrond (Nt2 leerlingen). De ouders hebben bewust voor de school gekozen en zijn over het algemeen zeer betrokken bij het onderwijsproces en de organisatie (hulpouders, Oudercommissie, Medezeggenschapsraad en Bestuur).

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan 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 beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school/onderwijsaanbod met structureel goede opbrengsten	* Omgaan met ernstige gedragsproblemen
* Sterke zorgstructuur	
* Team goed gemotiveerd, stabiel en vakbekwaam * Ouders zijn positief betrokken.	* Partnerschap met ouders nog niet optimaal
* Onderwijstijd (weinig lesuitval) * Schoolklimaat veilig en respectvol * Pedagogisch en didactisch handelen	* De kwaliteit en de beschikbare ruimte van het schoolgebouw is zeer matig. Het schoolgebouw is toe aan renovatie of vervangende nieuwbouw. De ruimtelijke mogelijkheden van het gebouw zijn volledig benut terwijl het niet meer voldoet aan de behoefte. Het gebouw moet tevens verduurzaamd worden.

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Extra activiteiten door grote betrokkenheid van ouders	* het aanbod van kwalitatief goed geschoolde leerkrachten op de arbeidsmarkt is beperkt.
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* Ruimte om en ontsluiting van de school in het Centrum van Hilversum
* Ontwikkelen van specialismen op diverse vakgebieden	

2.6 Risico's

- Onrust door verhuizing voor nieuwbouw of renovatie
risico tijdelijk en laag
actie: overleg met verantwoordelijke instanties
- Stabiliteit in team door pensionering directeur
Risico tijdelijk en midden
actie: organisatiestructuur en arbeidsvoorwaarden aanpassen
- Ontsluiting van school en plein op huidige locatie
risico hoog
actie: overeenstemming bewerkstelligen met betrokkenen of verhuizen.
- Krapte op de arbeidsmarkt
risico hoog
actie: profileren school, netwerken, intern opleiden/begeleiden studenten
- Organisatiestructuur voor tweepitter
risico midden
actie: governance aanpassen
- Bekostiging extra activiteiten t.o.v. de vrijwillige ouderbijdrage
risico laag/gemiddeld
actie: nadrukkelijker profileren van extra aanbod

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De kwaliteit van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

	Streefbeelden
1.	Herijken missie - visie in lijn met de HMS visie.
2.	Doorgaande leerlijnen
3.	Professioneel Samenwerken

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

‘Wij streven naar een veilige omgeving waarin ieder zich kan ontwikkelen in vrijheid en in verbondenheid tot een zelfstandige en authentieke wereldburger’.

Onze kernwaarden:



zelfstandigheid

Wij stimuleren zelfstandigheid De nieuwsgierige, onderzoekende houding van Maria Montessori wordt gestimuleerd bij het zelfstandig en doelgericht aan een taak of opdracht werken.



ontwikkelen

Wij ontwikkelen Wij stimuleren elkaar om het beste uit onszelf te halen. De cognitieve en persoonlijkheidsontwikkeling gaan hand in hand.



authenticiteit

Authenticiteit staat voor eigenheid, het echt en origineel zijn. Iemand die authentiek is, doet waar hij voor staat en gaat, en doet wat hij zegt. Authenticiteit veronderstelt bewustzijn, zelfkennis, weten wie je bent en wat je wilt, jezelf trouw zijn door het volgen van je intuïtie.



vrijheid

Wij geven ruimte We geven elkaar de ruimte om ons te ontwikkelen. We helpen elkaar om ‘het zelf te doen’. We mogen en kunnen hierbij elkaars gesprekspartner zijn.



verbondenheid

Wij werken samen Wij werken respectvol samen en voelen ons verantwoordelijk voor elkaar en de omgeving.

4.2 De visie van de school

Visie op identiteit

Onze school is een Montessori basisschool. De kern van het Montessorionderwijs wordt samengevat in de uitspraak van Maria Montessori: “Help mij het zelf te doen”. Het uitgangspunt is dat een kind een natuurlijke, noodzakelijke drang tot zelfontplooiing heeft. Opvoeding en onderwijs moeten onderkennen wat de behoeften van een kind op een gegeven moment zijn en daarop inspelen door de juiste omgeving en materialen te bieden. Het kind en zijn behoeften staan centraal. Onze school ervaart het echter eveneens als noodzakelijk deze ideeën af te stemmen op de huidige eisen zoals deze door de maatschappij en de wet- en regelgeving op het gebied van primair onderwijs gesteld worden.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs

- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. Montessorischool-Centrum is een school waar persoonlijk onderwijs voorop staat. Net als bij alle Montessorischolen heeft ook ons onderwijs het motto: "Leer mij het zelf te doen". Tijdens het zelfstandig werken is er ruimte voor eigen keuzes. Het kind mag zelf kiezen wat voor werk hij/zij gaat doen en in welke volgorde. Leren plannen wordt in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 aangeboden. De 15 klassen bestaan uit heterogene groepen. De leerlingen werken individueel of samen en zitten in groepjes. Naast het zelfstandig werken geven de leraren instructielessen voor diverse vakken. De kinderen mogen zich de leerstof op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een speciale ondersteuningsstructuur opgezet.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2019-2023 nog verder te ontwikkelen en te verbeteren. Wij gaan voor uitdagend en inspirerend onderwijs. Dit betekent dat de leerkrachten voortdurend moeten reflecteren op de eigen ontwikkeling en die van de school. We hebben met elkaar de volgende ambities afgesproken:

We willen een (Montessori-) school zijn waar:

- Kinderen intrinsiek gemotiveerd worden.
- Inspirerend en uitdagend onderwijs wordt geboden.
- Leren centraal staat.
- Er duidelijke grenzen zijn in wat haalbaar is en wat niet.
- Kinderen zelfredzaam en zelfstandig zijn.
- Een leerling werkt naar kracht en vermogen.
- Kinderen vaardigheden worden aangeleerd om een goede leerling te kunnen zijn.
- Een veilig klimaat heerst voor kinderen en ouders, en dat dit zichtbaar is in wederzijdse betrokkenheid.
- Een gedreven, enthousiast team zorg draagt voor inspirerend onderwijs.
- De onderlinge sfeer veilig is om elkaar feedback te geven en te leren van en met elkaar.
- Het motto is dat we het onderwijs samen maken, en dat dit zichtbaar is in de wijze waarop wij werken.
- Veel expertise is binnen de school, op verschillende gebieden.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21ste eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds meer centrale rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig en doelgericht werken

Om dit te realiseren hebben wij in de bovenbouw de methode Da Vinci ingevoerd. Naast de kernvakken taal, lezen en rekenen wordt de leerstof integraal, thematisch aangeboden. De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale

leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

Actiepunt	Prioriteit
het team formuleert de kernwaarden van de school	hoog
het team formuleert de missie van de school	hoog
het team formuleert de visie op het montessorionderwijs in de school	hoog
de huisvestingsplannen liggen in het verlengde van de visie op het montessorionderwijs in de school	hoog
de werkgroep huisvesting maakt i.s.m. Etuconsult het ruimtelijk Plan van Eisen (PvE)	hoog

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een bijzonder neutrale basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De sfeer en het schoolklimaat waarbij een ieder wordt geaccepteerd zoals hij is.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten 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(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school:

- *Structureel aandacht voor de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de kinderen
- *De school beschikt over de Kanjermethode en het hele team is gecertificeerd
- *De school beschikt over een leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- *Jaarlijks wordt de sociale veiligheid in beeld gebracht aan de hand van de vragenlijsten WMK.
- *Er worden regelmatig leerlingbesprekingen gehouden
- *Indien nodig worden er trainingen (weerbaarheidstrainingen) gegeven op sociaal-emotioneel gebied

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving.

Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die respect hebben voor, en kennis hebben van andere opvattingen en overtuigingen (religies).

5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Onze pijlers zijn de volgende basiswaarden:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van sociale integratie en burgerschap, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit in de samenleving
2.	In het aanbod wordt een relatie gelegd met belangrijke maatschappelijke en actuele thema's
3.	De school biedt leerlingen kennis aan over de verschillende culturen die in Nederland aanwezig zijn, met de daarbij behorende waarden en normen

4.6 Leerstofaanbod

Montessorischool-Centrum is een door de Nederlandse Montessori Vereniging erkende Montessorischolen. De Montessorivisie is vertaald naar eigentijds onderwijs. In onze school gaan het traditionele Montessorimateriaal en moderne methodes hand in hand. Nieuwe methodes en nieuw materiaal kiezen wij zorgvuldig of gebruiken het dusdanig, dat het tegemoet komt aan de persoonlijke ontwikkeling van het kind. In de onder- en middenbouw van onze scholen wordt, conform de Montessorivisie, de mogelijkheid tot ontdekkend leren en het ontwikkelen van eigen initiatief gecreëerd. In de bovenbouw vinden de kinderen in de voorbereide omgeving mogelijkheden om persoonlijke ervaringen, specifieke kennis en initiatiefrijk gedrag uit te bouwen en een studiehouding te ontwikkelen.

De leerdoelen zijn afgestemd op de leerlijnen van het primair onderwijs. De basisleerlijn geldt voor alle leerlingen. Hebben de leerlingen er meer of minder moeite mee dan volgt afstemming op de onderwijsbehoefte van het kind. De leerkracht geeft instructie op zowel groeps- als individueel niveau volgens het handelingsgericht werken. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

1. We werken vanuit de Montessorivisie aangevuld met reguliere methodes.
2. Ons onderwijs leert kinderen leren vanuit vaardigheidsdoelen gericht op de 21 ste eeuw.
3. We werken opbrengstgericht op basis van leerlijnen en leerdoelen.
4. We stemmen het aanbod zoveel mogelijk af op het kind.
5. We werken vanuit het handelingsgericht werken (HGW) model.
6. Hulpmiddel daarbij is het leerlingvolgsysteem (Cito,lep,Kijk)
7. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
8. De school besteedt aandacht aan actief burgerschap.
9. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
10. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taal doen (Montessori leerlijn)	KIJK	
	Taal in beeld (pilot)	Methodegebonden toetsen	
		Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8	
Technisch lezen	leeslijn	AVI-DMT	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie. IEP lvs toets	
Begrijpend lezen	Lezen in beeld	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Methodegebonden toetsen	
Spelling	Taal Doen Bloon Spelling in beeld (remediërend)	Cito-toetsen Spelling en methodegebonden toetsen Dictees	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Novoscript/Handschrift		
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Rekenzeker	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde Methodegebondentoetsen	
	Montessori leerlijn	KIJK	
		Cito/IEP-entreetoets, IEP-eindtoets	
Geschiedenis	Da Vinci/tijdzaken gr.5		
Aardrijkskunde	Da Vinci/wereldzaken gr.5		
Natuuronderwijs	Da Vinci/natuurzaken gr.5		
Wetenschap & Techniek	Techniektorens Opzet eigen leerlijn programmeren en 3-D techniek Da Vinci		
Verkeer	Wijzer door het verkeer		
Tekenen/ Handvaardigheid	Eigen leerlijn in technieken en beeldelementen op basis van volgende bronnen/methodieken: Laat maar zien Moet je doen Ziender ogen kunst Altermoderne kunsteducatie Beeld bij de hand		
Muziek	123Zing, muzieklessen gastdocent		
Drama	divers		
Bewegingsonderwijs	Basisdocument bewegingsonderwijs Bewegen en spelen	gr.1 en 2 Kijk	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining/SEO	Kijk, Sociogram, Kanvas	
Geestelijke stromingen	Da Vinci		

4.8 Taalleesonderwijs

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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school werkt vanuit de Montessorivisie en -leerlijn.
2.	De leraren werken in de groepen met het montessorimateriaal.
3.	De school werkt met een methode voor technisch lezen.
4.	De voortgang van het technisch lezen wordt geborgd door dagelijks tijd te reserveren voor het lezen o.a door de inzet van een onderwijsassistent in de middenbouw.
5.	De school heeft een goed geoutilleerde bibliotheek, om het lezen te stimuleren en dyslexieprotocol goed en inspirerend uit te kunnen voeren.
6.	De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid.

Actiepunt	Prioriteit
Doorgaande leerlijn A: TaalDoen!-kast schoolbreed effectiever inzetten / evalueren	hoog

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen/wiskunde is een belangrijk vak. Het dagelijkse aanbod 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. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen.

Onze ambities zijn:

1. Er wordt vanuit de Montessorivisie met Montessorimateriaal en daarnaast v.a.groep 3 met een actuele rekenmethode gewerkt.
2. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS en methode gebonden toetsen.
3. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek.
4. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).
5. De school beschikt over een protocol rekenproblemen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De resultaten voor rekenen en wiskunde van de leerlingen aan het eind van de schoolperiode liggen ten minste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De resultaten van de leerlingen voor beginnende gecijferdheid en rekenen en wiskunde tijdens de schoolperiode liggen ten minste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
3.	Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van automatiseren van basiskennis rekenen en wiskunde ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4.	De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van leerlingen voor het automatiseren van de basiskennis rekenen en wiskunde
5.	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
6.	De school evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen m.b.t. rekenen en wiskunde

Actiepunt	Prioriteit
Doorgaande leerlijn C: Nieuwe methode / aanpak rekenen	gemiddeld

4.10 Wereldoriëntatie

Naast de kerngebieden rekenen, taal en lezen vinden wij het van belang dat de leerlingen zich breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie wordt in de bovenbouw aangeboden met behulp van de methode Da Vinci waarin de diverse vakgebieden (o.a. aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer, burgerschap en wetenschap/techniek) volledig zijn geïntegreerd. In de middenbouw worden voor de 5e groepers de methodes tijd-, wereld- en natuurzaken ingezet. 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. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambitie is: het optimaal, schoolbreed, werken met Da Vinci.

Actiepunt	Prioriteit
Davinci middenbouw oriëntatie	gemiddeld

4.11 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. De school beschikt over een cultuurcoördinator. Daarnaast is er een vakleerkracht voor handvaardigheid en beschikt de school over een apart lokaal voor beeldende vorming. De school beschikt over een "smart" leerlijn. Alle vaardigheden en technieken worden ,verdeeld over de basisschoolperiode, aangeboden. Er worden regelmatig projecten opgezet en excursies georganiseerd.

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

1. Wij beschikken over een kleine maar goed gefaciliteerde gymzaal die ook dienst doet als speellokaal.
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding .
3. Wij beschikken over een vakdocent lichamelijke opvoeding voor de groepen 3 t/m 8.

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Onze ambities zijn:

1. Het realiseren van een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek.
2. Het actualiseren van de Techniektorens.
3. Regelmatig inzetten van vakspecialisten/gastdocenten.

4.14 Engelse taal

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 media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze ambities zijn:

1. De school beschikt over een methode Engels voor groep 1 t/m 8.

4.15 Les- en leertijd

Binnen onze school komen alle wettelijke verplichte leer-, en vormingsgebieden aan de orde. De leerkracht bewaakt een evenwichtige tijdsinvestering over de volgende leer- en vormingsgebieden. Daarnaast is er ruimte voor de kinderen voor een zgn. "vrije werkkeuze"

Aantal klokuren per week dat er les wordt gegeven:

groep 1 t/m 4: 24 lesuur

groep 5 t/m 8: 26 lesuur

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden en proberen wij verlies van leertijd te voorkomen.

Als Montessorischool hanteren we geen vast lesrooster per dag. Wel werken we vanuit een rooster per bouw waarin staat welke lessen in een bepaalde periode aan bod moeten komen. Op basis hiervan wordt er in de midden- en bovenbouw gewerkt met een dag/- weekplanning. De leerlingen gebruiken deze planning om naast de zaken die af moeten ook zelf werk te plannen. Als Montessorischool vinden we het belangrijk dat ook kinderen zelf verantwoordelijkheid leren nemen voor het schoolwerk. In principe trachten we alle leerlingen in acht tot acht en een half jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich goed voor en zorgen voor een goed voorbereide omgeving.
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement.
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4. De leertijd varieert afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
5. Er wordt veel aandacht geschonken aan op tijd starten, efficiënt omgaan met de tijd en het voorkomen van lesuitval.

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd kunnen voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig, individueel of samen met anderen, kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas, een goede voorbereide omgeving.
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om (kennen de leerlingen).
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.
5. De leraren bieden de leerlingen structuur.
6. De leraren zorgen voor veiligheid.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.

4.17 Didactisch handelen

Op onze scholen geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. Naast individuele instructie wordt er gewerkt met groepsplannen. Er wordt gedifferentieerd bij de instructie en de verwerking, zowel naar inhoud als naar tempo. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we de kinderen, waar mogelijk, zelf hun werk plannen en samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd.
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op meerdere niveaus.
5. De leerlingen werken zelfstandig, individueel en samen.
6. De leraren geven ondersteuning en hulp.
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
8. De leraren zorgen voor differentiatie in de leerstof.
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Op basis van observaties (WMK) en gesprekken (gesprekkencyclus teamleden) wordt het didactisch handelen in kaart gebracht en zo nodig verbeterd. Collegiale consultatie en feedback zijn hierbij van belang.

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

"Help mij het zelf te doen"

Als Montessorischool hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen maken een eigen dagplanning.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.
5. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2. De leraren hanteren heldere regels en routines.
3. De leraren voorkomen probleemgedrag.
4. De leraren zorgen ervoor dat de leeractiviteiten goed georganiseerd zijn.
5. De leerkrachten stellen duidelijke kwaliteitseisen aan het werk van de leerlingen.
6. De leerkracht zorgt voor een uitdagende leer-en werkomgeving.

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met soms grote verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van o.a. het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling), het LVS Kijk en Kanjermethode (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. (zie bijlage)

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij bespreking in de bouwvergaderingen en tijdens de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

De Intern Begeleider (IB-er) heeft hierbij een sturende en coördinerende rol. De IB-er maakt deel uit van het Ondersteuningsteam waarin ook de Remedial Teacher en de directeur van de school zitting hebben.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,1
basiskwaliteit ot - KA1: Kwaliteitszorg	3,1
basiskwaliteit ot - KA2: Kwaliteitscultuur	3,45
basiskwaliteit ot - KA3: Verantwoording en dialoog	3,6
basiskwaliteit ot - OR1: Resultaten	4
basiskwaliteit ot - OR2: Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]	3,67
basiskwaliteit ot - OR3: Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]	3,67

Actiepunt	Prioriteit
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog

Bijlagen

1. School Ondersteunings Plan (SOP)

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht met groepsplannen of plannen gericht op kleinere aantallen leerlingen of op individuele niveau. Halfjaarlijks wordt voor iedere leerling de onderwijsbehoefte vastgesteld. De werkwijze wordt regelmatig besproken met collega's en de IB-er en vervolgens weer geactualiseerd.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden.
2. De leraren geven directe instructie bij rekenen/wiskunde, lezen en spelling.
3. De leerlingen werken zelfstandig samen.
4. De leraren geven ondersteuning en hulp.
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
6. De leraren zorgen voor differentiatie in het leerstofaanbod.
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
8. De leraren worden ondersteund door de remedial teacher en/of de intern begeleider bij het begeleiden van leerlingen die extra onderwijsbehoeften hebben.

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling anders is dan verwacht wordt een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. 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 leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Er kan ook een MDO worden opgesteld voor nader onderzoek om meer informatie te verzamelen en de begeleiding aan te passen aan de ontwikkelingsbehoeften.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school heeft inzicht in de verschillen in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie
2.	De school evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten

4.23 Talentenleerpunt

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en het leerstofaanbod.

Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen.
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten in.
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan het ontwikkelen van vaardigheden, cultuureducatie en sport en bewegen.
5. Het structureel organiseren en doorontwikkelen van "talentenleerpunten" om aan de extra onderwijsbehoeften te voldoen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces dat past bij hun ontwikkelingsniveau <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	De leerlingen leren op doelmatige wijze samen te werken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>

Actiepunt	Prioriteit
Montessorischool Centrum (MSC) wil hoogbegaafdheid (HB) duidelijker op de kaart zetten. De grote lijn, het HB beleidsplan is een levend document	gemiddeld
Het is voor leerkrachten en ouders duidelijk wat er in de klas tav HB verwacht mag worden/gebeurt (ondersteuningsniveau 1 en 2) en wat (en voor wie) buiten de klas (ondersteuningsniveau 3).	gemiddeld

4.24 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,78

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	hoog

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school wordt onderwijs gegeven vanuit de visie dat we meer met onze leerlingen kunnen bereiken als ze goed onderwijs krijgen in een ambitieuze en gestructureerde leer- en werkomgeving (ingebed in een veilig pedagogisch klimaat). Daarom worden er onder het motto 'meten is weten', systematisch evaluatiegegevens over de vorderingen, het ontwikkelingsverloop van de kinderen, en het niveau van het aangeboden onderwijs, verzameld en beschreven in termen van opbrengst, inhoud en organisatie van het onderwijs. De leerkrachten hebben positieve en hoge verwachtingen van de leerlingen. Aan de hand van observaties en toetsresultaten worden onderwijsbehoeften opgesteld waarin van ieder kind beschreven staat op welk niveau het kind werkt of gaat werken in de komende periode. We stemmen ons onderwijs zo goed mogelijk af op de specifieke onderwijsbehoeften van ieder kind. Er worden trendanalyses gemaakt op basis waarvan het meerjarenbeleid wordt vastgesteld.

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht tot acht en een half jaar.
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
2.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht
3.	De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
4.	Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen doorlopen in beginsel de school binnen de verwachte periode van acht jaar
6.	De adviezen van de leerlingen voor het vervolgonderwijs zijn in overeenstemming met de verwachtingen op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie
7.	De leerlingen functioneren naar verwachting in het vervolgonderwijs

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem en de leptoets. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde voorschriften. Ouders worden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Iep). Ouders krijgen in de loop van dat jaar ook een VO-advies voor hun kind.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,25

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met

de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. In het kader van de AVG gebruiken wij daarbij feedback gegevens van oud-leerlingen en docenten van het VO. Daarnaast analyseren wij de gegevens van het NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek) en passen, indien nodig, ons beleid m.b.t. de advisering VO aan. De uitstroomgegevens zijn al vele jaren goed en stabiel.

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 van de school en aan de vastgestelde competenties.

We gaan uit van de volgende competentiegebieden;

1. Interpersoonlijk competent.
2. Pedagogisch competent.
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent.
4. Organisatorisch competent.
5. Competent in het samenwerken met collega's.
6. Competent in het samenwerken met de omgeving van de school.
7. Competent in reflectie en ontwikkeling.

De competenties en de criteria zijn verwerkt in de functiebeschrijving van de leraar

De inhoud daarvan staat centraal bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. De gesprekken worden in een vaste cyclus gevoerd.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Daarnaast beschikken de meeste leerkrachten over een Montessori diploma of specialistische opleiding. Alle leraren beschikken over een pabo-diploma. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren is er veel aandacht en budget beschikbaar voor professionalisering.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. Dit wordt vastgelegd in een bekwaamheidsdossier. Alle betrokkenen werken aan de opbouw van hun bekwaamheidsdossier.

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	Huidige situatie 2015-2019	Gewenste situatie 2019-2023
1	Aantal personeelsleden	29	29
2	Verhouding man/vrouw	3-29	5-29
3	L10-leraren	20	19
4	L11-leraren L12-leraren	9 0	10 3
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	3
7	Opleiding schoolleider	0	0
8	ICT-specialisten	2	3
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialist	1	1
11	Gedragsspecialist	2	3
12	HB-specialisten	3	4
13	Dyslexie specialist	1	1
14	Jonge kind coördinator	1	1
15	Rekencoördinator	1	1
16	Schoolopleider	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur die samen met de bouwcoördinatoren het managementteam vormt. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat deze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de dagelijkse gang van zaken op school. De directeur draagt zorg voor de voorbereide omgeving en een verantwoord financieel-, onderwijskundig- en personeelsbeleid. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat hij, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Dit komt tot uiting in:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes.
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school.
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze.
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate.
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden.
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen.
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

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. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken.

4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit.
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding heeft de school ontwikkeld tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Er worden jaarlijks studiedagen voor het gehele team en per bouwgroep ingeroosterd. Naast het formeel leren, tijdens team of individuele scholing, neemt het informeel leren van elkaar tijdens bouwvergaderingen en werkgroepen een belangrijke plaats in. De leerkracht is de professional als het gaat om onderwijs. We staan voor kwalitatief goed onderwijs. Om dat te bereiken is het noodzakelijk dat men leert van en met elkaar.

Met elkaar stellen we speerpunten vast (WMK). Deze inhoudelijke speerpunten worden uitgewerkt op schoolniveau en op leerkrachtniveau. De directie, IB'er en BCT-ers leggen klassenbezoeken af m.b.t. de afgesproken speerpunten. De teamleden onderling staan open voor collegiale consultatie en feedback.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Leraren handelen conform de missie en de visie van de school op onderwijs en ontwikkeling
2.	Leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor het welbevinden van collega's en leerlingen en voor de school als geheel
3.	Leraren werken met anderen samen en ondersteunen collega's
4.	Leraren zijn actief betrokken tijdens overlegmomenten
5.	Leraren geven en ontvangen adequaat feedback
6.	Leraren zijn aanspreekbaar op behaalde resultaten en op het nakomen van de afspraken
7.	Leraren zijn voortdurend in ontwikkeling
8.	Leraren zijn in staat te reflecteren op hun eigen handelen, en doen dat ook
9.	Leraren werken planmatig
10.	Leraren leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van de school
11.	Leraren zijn integer, gaan zorgvuldig met anderen en informatie om

Actiepunt	Prioriteit
Leraren geven en ontvangen adequaat feedback	hoog
Leraren zijn in staat te reflecteren op hun eigen handelen, en doen dat ook	hoog
Leraren werken met anderen samen en ondersteunen collega's	hoog

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires de gelegenheid om ervaring op te doen. Een van de leerkrachten heeft zich gespecialiseerd en is opleidingscoördinator. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire in de klas wil/kan begeleiden. De opleidingscoördinator onderhoudt de contacten met de Pabo, zorgt voor de intake en begeleiding van de student binnen onze school. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan en de daarin beschreven competenties. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. De procedure is beschreven in een

sollicitatiereglement. Behalve een sollicitatiegesprek wordt de sollicitant uitgenodigd om mee te werken in de betreffende groep en een proefles te geven. Een bezoek aan de school waar de sollicitant werkt en het inwinnen van referenties behoren ook tot de mogelijkheden om een goed beeld te krijgen van de sollicitant. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (bekwaamheidsdossier).

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor, een ervaren collega, toegewezen. Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. De les observaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er of de directeur. Regelmatig vinden er evaluerende gesprekken plaats die bepalend zijn voor het vervolg van het begeleidingstraject. Nieuwe collega's worden in het eerste jaar ontzien van deelname aan werkgroepen en algemene schooltaken om zich optimaal te kunnen richten op het begeleiden van de groep. De nieuwe collega is snel op de hoogte door de "Wegwijzer" te lezen die voor elke bouwgroep is opgesteld.

5.10 Taakbeleid

De leerkrachten hebben naast de lesgevende taken ook algemene taken. Aan het begin van ieder schooljaar worden die extra taken vastgesteld en verdeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken/schooltaken en deskundigheidsbevordering. Daarbij wordt uitgegaan van wensen, sterke kanten en de werktijdfactor van de betreffende teamleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Het taakbeleid wordt geactualiseerd en samengevat in het zgn. werkverdelingsplan.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de school/bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit bijvoorbeeld wanneer zijn/haar groep gym heeft of wordt daarvoor vrij geroosterd van lesgevende taken. In de (bouw-) vergaderingen wordt het thema voor de consultatie vastgesteld en worden de bevindingen geëvalueerd. Ook vindt collegiale consultatie plaats bij collega Montessorischolen.

5.12 Klassenbezoek

De directeur, de IB'er en de BCT-ers leggen jaarlijks, bij alle groepsleerkrachten, klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. De directeur kijkt daarnaast of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Relevante informatie en afspraken worden aan de orde gesteld tijdens een functioneringsgesprek.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op door onze scholen vastgestelde competenties. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met de directeur en vult daarna het POP in. De uitvoering en voortgang van de POP komt aan de orde bij een volgend (functionerings-) gesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken.

Actiepunt	Prioriteit
Het doelgericht werken met de POP	gemiddeld

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor hun eigen bekwaamheidsdossier dat op school aanwezig is. Het bekwaamheidsdossier is een levend document en wordt gebruikt bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De competentie set
- De gescoorde competentieelijstjes

- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- Functioneringsgespreksverslagen
- Beoordelingsgesprekverslagen
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken

Het werken met en opbouwen van een bekwaamheidsdossier is in een beginfase en zal de komende jaren meer vorm en inhoud krijgen.

Actiepunt	Prioriteit
Het opbouwen van de bekwaamheidsdossiers	gemiddeld

5.15 Intervisie

De leerkrachten participeren in verschillende werkgroepen die bepaalde thema's voorbereiden ter bespreking in de bouw- en/of teamvergadering. Aan de orde komen bijvoorbeeld de Montessorivisie, kindbeeld, keuze van nieuwe methodieken, didactiek, kijkwijzers, klassenbezoeken en persoonlijk ontwikkelplan. De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's, voorzien van concrete opdrachten, door de directie toegekend aan de groepjes.

Actiepunt	Prioriteit
Intervisie aan de hand van kijkwijzers intensiveren	gemiddeld

5.16 Functioneringsgesprekken

Op basis van het protocol functionerings- en beoordelingsgesprekken worden de gesprekken met alle medewerkers in een vaste cyclus gepland. De gesprekken worden gevoerd met de directeur van de school. De directeur heeft een eigen gesprekkencyclus met het bestuur van de St. HMS.

De gesprekkencyclus wordt geactualiseerd en meer smart gemaakt. Ook de BCT-ers krijgen vanaf schooljaar 2019-2020 een rol bij het voeren van functioneringsgesprekken.

De gesprekken hebben vaste aandachtspunten zoals de evaluatie van het klassenbezoek, gemaakte afspraken, POP, werkdruk, loopbaanwensen, scholing, samenwerking en taakbeleid.

Actiepunt	Prioriteit
Moderniseren functionerings- en beoordelingsgesprekken cyclus	gemiddeld

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een benoeming voor bepaalde tijd naar een benoeming voor onbepaalde tijd. Zodra de gesprekkencyclus (POP en functioneringsgesprekken) is voltooid zal er een start gemaakt worden met het invoeren van beoordelingsgesprekken. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. In de nieuwe gesprekkencyclus zal het beoordelingsgesprek een vaste plaats krijgen.

Actiepunt	Prioriteit
Beoordelingsgesprekken opnemen in nieuwe gesprekkencyclus	hoog

5.18 Professionalisering

Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en 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. De scholing wordt opgenomen in de normjaartaak.

Bijlagen

1. persoonlijke scholing

2. teamscholing

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing en schoolactiviteiten. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en lunchen met aanwezige collega's. De school organiseert een gezellig samenzijn met sint en kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Aansluitend aan een teamstudiedag organiseert de school jaarlijks een "personeelsuitje". Daarnaast worden er regelmatig per bouw gezellige activiteiten georganiseerd. Dit is mede bepalend voor de prettige sfeer en collegialiteit binnen het team.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de bouwcoördinator of directeur. Deze regelt de vervanging, intern of via de PIO-invalpool. De werknemer meldt zich beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts van Spoor3. Bij kort veelvuldig 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. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

5.21 Mobiliteitsbeleid

De scholen van de St. HMS hebben nog geen formeel vastgesteld mobiliteitsbeleid. Tijdens gesprekken met de teamleden wordt de mobiliteitswens aan de orde gesteld en in geval van vacatures worden de teams van beide scholen geïnformeerd. Wanneer een teamlid beter zou kunnen functioneren in een ander team, in een andere omgeving, wordt de mogelijkheid onderzocht of overplaatsing naar de collega Montessorischool mogelijk is. Dit is ook het geval indien er sprake is van verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Montessorischool-Centrum behoort samen met Montessorischool-Zuid tot de St. Hilversumse Montessorischolen. Beide scholen hebben een eigen directeur die leiding geeft aan de school en integraal verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden- en de bovenbouw (taken) en een intern begeleider (IB-er). Het managementteam (MT) wordt gevormd door de directie en de drie bouwcoördinatoren (BCT-team). Voor ondersteunende taken voor leerkrachten en leerlingen beschikt de school over een intern begeleider (IB-er) en remedial teacher (RT-er) die samen met de directeur het ondersteuningsteam (OT) vormen.

De school heeft de beschikking over een oudercommissie (OC) en een medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De directeuren werken bovenscholssamen en leggen verantwoording af aan het bestuur van de stichting. Het bestuur bestaat uit 4 ouders. In 2019 wordt er onderzoek gedaan naar een ander bestuursmodel om voor de Montessorischolen een toekomstbestendige organisatiestructuur te realiseren. De taken en bevoegdheden van de directeur zijn vastgelegd in een managementstatuut. Het bestuur stelt formeel het beleid vast en is werkgever van de medewerkers van beide scholen.

Actiepunt	Prioriteit
Onderzoeken en realiseren van een stabiele bestuurlijke organisatie	gemiddeld

6.2 Groeperingsvormen

Het Montessori onderwijs kent geen aparte leerstofjaargroepen, maar heterogeen samengestelde groepen van drie leerjaren. Kinderen van verschillende leeftijden zitten in één lokaal. Elk kind in de klas is eens de jongste, middelste of oudste leerling. Oudere kinderen kunnen de jongeren helpen. Kinderen leren van elkaar en hebben afhankelijk van hun mogelijkheden specifieke verantwoordelijkheden. Door samen te zijn in de groep leren de kinderen hoe je met elkaar om gaat.

Lessen worden zowel groepsgewijs als individueel aangeboden.

De school heeft 5 onder-, 5 midden- en 5 bovenbouwgroepen. (Groep 1/2, 3/4/5, en 6/7/8) De leerlingen worden evenwichtig verdeeld over de beschikbare groepen. Dit gebeurt op basis van de volgende criteria:

- De sociaal-emotionele ontwikkeling
- Cognitieve ontwikkeling
- De verhouding jongens/meisjes
- De spreiding van broertjes/zusjes
- Mogelijke vriendjes/vriendinnetjes
- De spreiding van kinderen met specifieke onderwijsbehoeften
- De spreiding van kinderen die belemmerend op elkaar werken

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. De "voorbereide omgeving" waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Wij proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn: Zowel de leerlingen als leerkrachten voelen zich prettig op school. Een aangenaam klimaat waarin een ieder zich veilig voelt, grote betrokkenheid, ruimte en stimulans. Regelmatig wordt er met behulp van WMK onderzocht hoe het schoolklimaat ervaren wordt.

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld

- intimidatie en/of bedreiging via sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De gegevens worden jaarlijks geanalyseerd en er worden zo nodig verbeterpunten vastgesteld.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de Kanjermethode. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB-er en/of de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol).

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. De IB-er en directeur zijn hiervoor het aanspreekpunt. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 2 BHV-ers en alle teamleden worden regelmatig op dit gebied geschoold. (Ontruiming, EHBO, Brandpreventie/-blussen).

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Spoor3 een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk

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

6.7 Samenwerking

Externe contacten

Onze school onderhoudt structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. De Montessori peuterspeelzaal, de Buitenschoolse opvang en de TSO.
2. Pabo
3. Scholen voor VO
4. Externe bureaus voor o.a. remedial teaching
5. Externe onderzoekbureaus
6. Montessoriopleiding
7. Schoolbegeleidingsdienst

In het kader van de specifieke leerling ondersteuning, extra zorg, onderhouden wij contacten met:

- Het Samenwerkingsverband Unita
- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Samenwerking (OP6)	3,17

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke, cognitieve en creatieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind en dat zij de visie van de school onderschrijven. Ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie zijn van belang voor een optimaal verloop van de schoolloopbaan.

Onze ambities zijn:

1. Leraren hebben kennis van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
2. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
3. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
4. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie
5. Ouders worden betrokken bij (extra) ondersteuning
6. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
7. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
8. Voor de communicatie wordt gebruik gemaakt van Ouderportaal en de website.

Actiepunt	Prioriteit
rapportage van vorderingen leerresultaten	hoog
Met social media willen we meer contact en interactie met de school creëren tussen de school en (potentieel nieuwe) ouders	gemiddeld

6.9 Overgang PO-VO

Het schooladvies komt tot stand in overleg met de leerkrachten van groep 8, de directeur en de intern begeleider. Het definitieve advies van de leerkracht wordt gebaseerd op gegevens uit het leerlingvolgsysteem, observaties en

ervaringen. Naast het cognitieve aspect wordt er veel waarde gehecht aan de werkhouding, huiswerkattitude, de taakgerichtheid, de zelfstandigheid en de samenwerking.

Op basis van een adviesgesprek, een voorlichtingsavond over het voortgezet onderwijs en de open dagen op de VO-scholen kunnen de ouders met hun kind een schoolkeuze maken en zorg dragen voor de inschrijving.

De Iep eindtoets basisonderwijs die in april wordt afgenomen, wordt gezien als bevestiging van het advies.

Van de VO-scholen ontvangen wij respons tijdens de voorlichtingsavond VO en van oud leerlingen die onze school nog regelmatig bezoeken. T.g.v. de AVG ontvangen wij helaas geen gegevens meer over de vorderingen van de schoolverlaters in het VO. Van het NRO (Nationaal regieorgaan onderwijsonderzoek) ontvangen we geanalyseerde gegevens over onze oud leerlingen in het vervolgonderwijs. In de loop van het schooljaar worden docenten VO uitgenodigd in de bovenbouwvergadering om de schoolverlaters door te spreken en feedback te krijgen op de adviezen VO en te horen hoe de overstap naar het VO is verlopen. Deze ervaringsgegevens zijn voor beide scholen van belang om een juiste advisering te blijven waarborgen.

6.10 Privacybeleid

In het kader van de AVG is er een nulmeting verricht. Op basis daarvan zijn o.a. verwerkingsovereenkomsten afgesloten met instanties waarmee wij gegevens uitwisselen. Daarnaast heeft er een teamtraining plaatsgevonden om de teamleden bewuster om te laten gaan met gegevens. Er is overeenkomst afgesloten met "Datameesters" die de laatste stappen met de school doorloopt. Daarbij hoort ook de aanstelling van de FG (Functionaris Gegevensbescherming) Het doel is te komen tot een sluitend privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement komt o.a. te staan hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers en hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement komt vervolgens op onze website te staan.

Actiepunt	Prioriteit
Het benoemen van een FG en implementeren van het vastgestelde AVG beleid	hoog

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

We onderhouden een speciale relatie met de Montessori peuterspeelzaal. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd. We streven naar een warme overdracht bij de overgang van de Montessori peuterspeelzaal naar onze school. Wij vinden het belangrijk dat ouders bewust voor onze school kiezen, zodat de opvoeding thuis en de afspraken op school op elkaar zijn afgestemd. De school hanteert een vast aannamebeleid voor leerlingen die instromen met 4 jaar. Het aanname beleid kent de volgende stappen:

1. Gesprek en rondleiding met de directeur.
2. Open dagen.
3. Informatieverstrekking ouders en voorschoolse informatie (kleuterpaspoort, verslag KDV en peuterspeelzaal).
4. Instroom, na een intakegesprek met de BCT-er van de onderbouw en twee wenochtenden, op de dag nadat een kind 4 jaar is geworden.
5. Periode waarbij het kind start, indien mogelijk, met halve dagen.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Voor de buitenschoolse opvang werkt onze school samen met meerdere instanties (o.a. Bink, Kindergarden en Koningskinderen). Momenteel is er bij de ouders geen behoefte aan voorschoolse opvang. Dit wordt regelmatig door de organisatie geïnventariseerd. De school heeft een continuïteitsrooster waarbij medewerkers van Bink de begeleiding bij het overblijven en buitenspelen in de grote pauze organiseren. De organisaties voor de naschoolse opvang werken samen met organisaties op het gebied van sport en cultuur om een zo breed mogelijk aanbod voor de kinderen te realiseren.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De directeuren van beide scholen stellen, in samenwerking met het onderwijs ondersteunend bureau (het OBT), een (meerjaren-) begroting op. De directeuren zijn verantwoordelijk 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 uit het strategisch beleidsplan van de St. HMS en het schoolplan van de scholen te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden naar rato van het aantal leerlingen over de scholen verdeeld, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen en de ouderbijdrage. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het OBT.

Eens per kwartaal bespreken de directeuren de financiële positie van de scholen, stellen indien nodig de meerjarenbegroting bij en schrijven hun managementrapportage voor het bestuur van de St HMS. Op dat moment wordt ook verslag gedaan met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

7.2 Externe geldstromen

Naast de bekostiging van het Rijk ontvangen de scholen gelden vanuit het samenwerkingsverband en mogelijk gemeentelijke subsidies. De scholen zijn ook zelf verantwoordelijk voor het buitenonderhoud. Jaarlijks worden er dotaties aan de voorziening onderhoud gedaan om de kosten die opgenomen zijn in het (D)MOP (Duurzaam Meerjaren Onderhouds Plan) te kunnen voldoen.

Daarnaast kan een school jaarlijks subsidie aanvragen voor specifieke projecten m.b.t. extra leerlingondersteuning. Montessorischool-Centrum heeft een eigen gymzaal waar de gemeente ook een vergoeding voor beheer en onderhoud verstrekt.

Bij het Vervangingsfonds kunnen kosten voor vervanging van collega's die ziek zijn of rechtspositioneel verlof genieten gedeclareerd worden.

7.3 Interne geldstromen

De school vraagt van de ouders van de school een vrijwillige ouderbijdrage. Het bedrag wordt vastgesteld op basis van een door de directie opgestelde begroting voor extra activiteiten en voorzieningen. Dit gebeurt in nauw overleg met de MR, waarvan de oudergeleding instemmingsrecht heeft. De ouderbijdrage wordt besteed aan extra activiteiten, culturele vorming, excursies, gastdocenten, ICT-voorzieningen en extra personeel. Jaarlijks leggen de directeuren financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. De (G)MR heeft hierbij instemmingsrecht.

De hoogte van de ouderbijdrage en de procedure (inning, schikkingen e.d.) is vastgelegd in het ouderbijdrage reglement. Dit reglement is op school ter inzage beschikbaar.

7.4 Sponsoring

De scholen van de St. HMS hebben een sponsorbeleid vastgesteld en onderschrijven het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat is overeengekomen tussen de Staat der Nederlanden en de besturenorganisaties.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door de directeuren, in samenwerking met het onderwijsondersteunende bureau opgesteld. De directeuren schrijven daarbij een toelichting. De begroting en toelichting worden vervolgens door het bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school en is in dat verband een belangrijk sturingselement. De MR heeft instemmingsrecht met betrekking tot het beleid (hoogte en besteding) van de ouderbijdrage.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van de beschikbare middelen met betrekking tot basisformatie, gelden van het samenwerkingsverband, mogelijke subsidies en de inkomsten van de ouderbijdrage verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de GMR. Eens per kwartaal wordt het formatieoverzicht door de directeuren gecontroleerd en zo nodig bijgesteld.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen, de geactiveerde investeringen en de gekozen afschrijvingstermijnen.

Door het overdragen van de bekostiging van het buitenonderhoud van de Gemeente naar de schoolbesturen is gebleken dat de voorziening te klein is om het schoolgebouw te verduurzamen en te renoveren. Vervangende nieuwbouw zou ook een optie kunnen zijn. Hierover is overleg met de Gemeente en de directeur participeert in het Lokaal Educatief Beraad (LEB) waar oa. de huisvestingsproblematiek van alle scholen in Hilversum wordt behandeld. Er wordt daar momenteel gewerkt aan het Integraal Huisvestings Plan (IHP) voor de periode 2020-2025.

7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

Actiepunt	Prioriteit
Realiseren en bekostigen van renovatie of nieuwbouw voor Montessorischool-Centrum incl. gymzaal	gemiddeld
Personele bezetting in overeenstemming brengen met bekostiging en het door de school geformuleerde beleid.	gemiddeld

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft. (systematisch en cyclisch beoordelen, verbeteren en borgen van de kwaliteit. Personeelsbeleid is daarbij van belang. Ontwikkelen van competenties gerelateerd aan de beleidsterreinen. Daardoor borgen we de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Kwaliteitszorg (KA1)	2,4

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Wij beschikken over een heldere (Montessori-) visie en strategisch beleidsplan. Deze vormen het uitgangspunt voor professionalisering. De schoolleiding en de BCT-ers plannen de nieuwe ontwikkelingen en verbeteringen in de daarvoor bestaande vergaderingen en dragen zorg voor de implementatie en borging.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Kwaliteitscultuur (KA2)	1

8.3 Verantwoording en dialoog

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via het ouderportaal en de website van de school die tevens als schoolgids functioneert. Vanzelfsprekend wordt de MR nauw betrokken bij nieuwe ontwikkelingen en beleidskeuzes.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben een extern deskundige een scan laten afnemen om te beoordelen of wij aan die 17 standaarden voldoen. Verbeterpunten zijn in het team besproken en opgenomen in een meerjarenplan (WMK). In de jaarplannen zijn

diverse aandachtspunten opgenomen. De basiskwaliteit wordt 1 x per twee jaar gemeten met behulp van een objectief instrument (WMK-PO). Hiervoor is een meerjarenplanning opgesteld. De actiepunten zijn/worden opgenomen in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 7 februari 2012 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen. Om die reden is het reeds aan de school toegekende basisarrangement gehandhaafd. De inspectie heeft een nieuw toezichtkader ontwikkeld. De planning voor een bezoek aan de scholen van de St HMS is vastgesteld voor het voorjaar 2020.

Actiepunt	Prioriteit
29-09-2020	hoog

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

Binnen het kader van WMK zijn er in een cyclus van 4 jaar Quick Scans ingepland die alle relevante kwaliteitsaspecten in beeld brengen. en actiepunten kunnen genereren.

8.9 Vragenlijst Leraren

In de meerjarenplanning van WMK worden regelmatig vragenlijsten uitgezet en geanalyseerd. Indien nodig worden er actiepunten opgenomen in de jaarplanning.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst leerkrachten 2019 - Kwaliteit	3,61
vragenlijst leerkrachten 2019 - Schoolklimaat	2,91
vragenlijst leerkrachten 2019 - Veiligheid	3,52
vragenlijst leerkrachten 2019 - Welbevinden	3,76
vragenlijst leerkrachten 2019 - Pedagogisch handelen	3,62
vragenlijst leerkrachten 2019 - Lesgeven	3,4
vragenlijst leerkrachten 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,18
vragenlijst leerkrachten 2019 - Informatie	3,48
vragenlijst leerkrachten 2019 - Rapportcijfer	8,3

8.10 Vragenlijst Leerlingen

Jaarlijks worden de leerlingen in het kader van WMK bevraagd over uiteenlopende zaken. De resultaten worden geanalyseerd en besproken en zo nodig worden er actiepunten in de meerjarenplanning opgenomen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst leerlingen 2019 - Kwaliteit	3,66
vragenlijst leerlingen 2019 - Schoolklimaat	3,29
vragenlijst leerlingen 2019 - Veiligheid	3,43
vragenlijst leerlingen 2019 - Welbevinden	3,23
vragenlijst leerlingen 2019 - Pedagogisch handelen	3,73
vragenlijst leerlingen 2019 - Lesgeven	3,68
vragenlijst leerlingen 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,46
vragenlijst leerlingen 2019 - Informatie	3,19
vragenlijst leerlingen 2019 - Rapportcijfer	8,47

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=301). Het responspercentage was 27%. Door de lage respons zijn de uitkomsten minder betrouwbaar. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 3.25

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders 2019 - Kwaliteit	3,38
Vragenlijst ouders 2019 - Schoolklimaat	3,14
Vragenlijst ouders 2019 - Veiligheid	3,29
Vragenlijst ouders 2019 - Welbevinden	3,46
Vragenlijst ouders 2019 - Pedagogisch handelen	3,5
Vragenlijst ouders 2019 - Lesgeven	3,27
Vragenlijst ouders 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,03
Vragenlijst ouders 2019 - Informatie	2,88
Vragenlijst ouders 2019 - Rapportcijfer	7,82

Actiepunt	Prioriteit
responspercentage vergroten door vragenlijsten te koppelen aan leerlingbesprekingen op school.	laag

8.12 Evaluatieplan 2019-2023

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling		x		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	x			
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	x			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		x		
Onderwijskundig beleid	Da Vinci en kosmisch onderwijs	x		x	
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming		x		
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek	x			
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			x	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd				x
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen				x
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen		x		
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	x			
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement			x	
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding		x		x

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X		x	
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		x		
Personeelbeleid	Schoolleiding		x		
Personeelbeleid	Beroepshouding			x	
Organisatie en beleid	Schoolklimaat				x
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid	x	x	x	x
Organisatie en beleid	Interne communicatie		x		x
Organisatie en beleid	Externe contacten				x
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	x		x	
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg	x		x	
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving		x		x
		10	11	10	9

9 Strategisch beleid		April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Hoofdstuk	Beleidsterreinen				
9.1 Strategisch beleid					

De St.HMS beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de volgende resultaatgebieden onderscheiden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

9.2 Extra paragraaf (1)

10 Actiepunten 2019-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt	Prioriteit
Streefbeeld	Herijken missie - visie in lijn met de HMS visie. • het team formuleert de kernwaarden van de school • het team formuleert de missie van de school • het team formuleert de visie op het montessorionderwijs in de school • de huisvestingsplannen liggen in het verlengde van de visie op het montessorionderwijs in de school • de werkgroep huisvesting maakt i.s.m. Etuconsult het ruimtelijk Plan van Eisen (PvE)	hoog
	Doorgaande leerlijnen	hoog
	Professioneel Samenwerken • Intervisie aan de hand van kijkwijzers intensiveren • Leraren geven en ontvangen adequaat feedback • Leraren zijn in staat te reflecteren op hun eigen handelen, en doen dat ook • Leraren werken met anderen samen en ondersteunen collega's • De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling • Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel • Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog
Taallesonderwijs	Doorgaande leerlijn A: TaalDoen!-kast schoolbreed effectiever inzetten / evalueren	hoog
Rekenen en wiskunde	Doorgaande leerlijn C: Nieuwe methode / aanpak rekenen	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Davinci middenbouw oriëntatie	gemiddeld
Talentenleerpunt	Montessorischool Centrum (MSC) wil hoogbegaaftheid (HB) duidelijker op de kaart zetten. De grote lijn, het HB beleidsplan is een levend document • Het is voor leerkrachten en ouders duidelijk wat er in de klas tav HB verwacht mag worden/gebeurt (ondersteuningsniveau 1 en 2) en wat (en voor wie) buiten de klas (ondersteuningsniveau 3).	gemiddeld
Contacten met ouders	rapportage van vorderingen leerresultaten	hoog
	Met social media willen we meer contact en interactie met de school creëren tussen de school en (potentieel nieuwe) ouders	gemiddeld
Privacybeleid	Het benoemen van een FG en implementeren van het vastgestelde AVG beleid	hoog
Aandachtspunten Financieel beleid	Personele bezetting in overeenstemming brengen met bekostiging en het door de school geformuleerde beleid.	gemiddeld
	Realiseren en bekostigen van renovatie of nieuwbouw voor Montessorischool-Centrum incl. gymzaal	gemiddeld
Inspectiebezoeken	29--09-2020	hoog
Vragenlijst Ouders	responspercentage vergroten door vragenlijsten te koppelen aan leerlingbesprekingen op school.	laag
Passend onderwijs	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	hoog

11 Meerjarenplanning 2020-2021

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Professioneel Samenwerken
Taallesonderwijs	Doorgaande leerlijn A: TaalDoen!-kast schoolbreed effectiever inzetten / evalueren
Rekenen en wiskunde	Doorgaande leerlijn C: Nieuwe methode / aanpak rekenen
Wereldoriëntatie	Davinci middenbouw oriëntatie
Talentenleerpunt	Montessorischool Centrum (MSC) wil hoogbegaaftheid (HB) duidelijker op de kaart zetten. De grote lijn, het HB beleidsplan is een levend document
Contacten met ouders	rapportage van vorderingen leerresultaten
	Met social media willen we meer contact en interactie met de school creëren tussen de school en (potentieel nieuwe) ouders
Inspectiebezoeken	29--09-2020

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

12 Meerjarenplanning 2021-2022

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Herijken missie - visie in lijn met de HMS visie.
	Doorgaande leerlijnen
	Professioneel Samenwerken
Taallesonderwijs	Doorgaande leerlijn A: TaalDoen!-kast schoolbreed effectiever inzetten / evalueren
Rekenen en wiskunde	Doorgaande leerlijn C: Nieuwe methode / aanpak rekenen
Talentenleerpunt	Montessorischool Centrum (MSC) wil hoogbegaaftheid (HB) duidelijker op de kaart zetten. De grote lijn, het HB beleidsplan is een levend document
Contacten met ouders	rapportage van vorderingen leerresultaten
Aandachtspunten Financieel beleid	Realiseren en bekostigen van renovatie of nieuwbouw voor Montessorischool-Centrum incl. gymzaal

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

13 Meerjarenplanning 2022-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Herijken missie - visie in lijn met de HMS visie.
	Doorgaande leerlijnen
	Professioneel Samenwerken
Wereldoriëntatie	Davinci middenbouw oriëntatie
Talenteleerpunt	Montessorischool Centrum (MSC) wil hoogbegaaftheid (HB) duidelijker op de kaart zetten. De grote lijn, het HB beleidsplan is een levend document
Aandachtspunten Financieel beleid	Realiseren en bekostigen van renovatie of nieuwbouw voor Montessorischool-Centrum incl. gymzaal

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

14 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05WH
Naam: Montessorischool-Centrum
Adres: Naarderstraat 100
Postcode: 1211 AM
Plaats: Hilversum

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05WH
Naam: Montessorischool-Centrum
Adres: Naarderstraat 100
Postcode: 1211 AM
Plaats: Hilversum

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
