

Zonder vergezicht geen richting



schoolplan

2019 - 2023

John F. Kennedy Montessori school

*Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het **onderwijskundig beleid**, het **personeelsbeleid** en het stelsel van kwaliteitszorg. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de **aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen**, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze de identiteitscommissie, bedoeld in artikel (WPO art. 17d, WVO art. 53d), invulling geeft aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingsschool.*

(WPO art.12.1 / WVO art.24.1)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2	
Voorwoord	4
1. Inleiding	5
1.1. Beknopte beschrijving van onze school	5
1.2. Doelen van dit schoolplan	5
1.3. Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen	5
2. Maatschappelijke opdracht van onze school	7
2.1. Waar staan we voor	7
2.1.1. Missie van Lucas Onderwijs	7
2.1.2. Missie van onze school	7
2.2. Terugblik: wat hebben wij op de JFK in de afgelopen periode bereikt	7
2.2.1. Schoolontwikkeling 2015-2019	7
2.2.2. Stand van zaken op de JFK	10
2.3. Vooruitblik: wat komt er op ons af	11
Internationalisering	12
Toenemende aandacht voor eigenaarschap van leerlingen	14
Nieuwbouw	14
Uitbreiding van voorzieningenniveau	14
Wet- en regelgeving die onvoldoende aansluit bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen	14
Lerarentekort	14
Fluctuerend leerlingenaantal	14
Kansenongelijkheid	14
2.3.1. Ontwikkelingen in de omgeving van de school	15
2.3.2. Ontwikkelingen binnen de school	15
2.4. Wat willen we in de komende periode bereiken	16
2.4.1. Ambities en strategische beleidsdoelen van Lucas Onderwijs	16
2.4.2. De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school	16
2.5. Onze voornemens voor de komende vier jaar	17
2.5.1. Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken	17
2.5.2. De speerpunten voor ontwikkeling	18
3. Onderwijskundig beleid	19
3.1. Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid Lucas Onderwijs	19
3.1.1. Visie en uitgangspunten van de John F. Kennedy Montessorischool	19
3.1.2. Strategische doelstellingen van Lucasonderwijs vertaald naar de JFK	20
Doorlopende lijnen	20
Toekomstgericht onderwijs	20
Passend onderwijs	20
3.2. De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school	21
Organisatie in bouwen	21

Organisatie van de doorgaande ontwikkeling	21	
Organisatie van thema's en projecten	22	
3.3. De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep		23
Rondes	23	
Lusmodel	24	
Het volgen van leerling resultaten	25	
Onderwijstijd	26	
3.4. De inhoud van ons onderwijs	26	
3.5. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	29	
Pedagogisch klimaat	30	
Schoolklimaat	30	
Sociale en fysieke veiligheid	31	
3.6. Zorg en begeleiding	32	
3.7. Resultaten behalen, bewaken en borgen	32	
Micro-niveau	33	
Macro-niveau	33	
Meso-niveau	34	
3.8. Sponsoring	34	
3.9. Samenwerking	34	
4. Personeelsbeleid	36	
4.1. Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid Lucas Onderwijs		36
4.1.1. Visie en uitgangspunten	36	
Vervangingsbeleid	36	
Competenties	36	
Gesprekkencyclus	37	
4.1.2. Strategische doelstellingen	37	
4.2. Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	38	
Beroepshouding	38	
Personeelsbestand	38	
Schoolleiding	39	
Gesprekkencyclus schoolleider	39	
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	40	
Inbreng van leerlingen	40	
Werving en selectie	40	
4.3 JFK en personeelsbeleid in relatie tot onderwijskundig beleid		40
1. Teamscholing in het kader van schoolontwikkeling	41	
2. Scholing in het kader van individuele scholings- en ontwikkelwensen	41	
Lucasacademie	42	
Beleid met betrekking tot stagiaires	42	
4.4. JFK en pedagogisch-didactisch handelen	43	
4.5 JFK en personeelszorg	43	
Teambuilding	43	
Verzuimbeleid	44	
Mobiliteitsbeleid	44	
Arbobeleid	44	
5. Kwaliteitsbeleid	46	
5.1. Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitszorg Lucas Onderwijs	46	
5.1.1. Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg Lucas Onderwijs		46
5.1.2. Doelstelling kwaliteitsbeleid Lucas Onderwijs	46	
5.1.3. Uitgangspunten kwaliteitsbeleid van de JFK	46	
5.1.4. Doelen kwaliteitsbeleid van de JFK	47	
5.2. Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd	47	
5.3. Het verbeteren van de kwaliteit	48	
5.4. Verantwoording afleggen over de gerealiseerd kwaliteit	48	
5.5. Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg	49	
5.6. Kwaliteitscultuur JFK	49	
6. Bijlagen	51	
6.1. Lijst verplichte documenten	51	
6.2. Meerjarenplanning schoolontwikkeling 2019-2023	53	

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de John F. Kennedy Montessori school voor de periode 2019-2023. In dit schoolplan beschrijft de schoolleiding en het team hoe wij werken aan voortdurende verbetering van onze professionaliteit ten behoeve van het onderwijsplezier en resultaten van onze leerlingen.

Met dit schoolplan voldoen wij aan de wettelijke verplichting om over een schoolplan te beschikken. Het beleid wordt vastgesteld zodat deze gebruikt kan worden voor een planmatige schoolontwikkeling. Het schoolplan is een verantwoordingsdocument. Het combineert en structureert alle aanwezige beleidstukken, plannen en procedures tot één samenhangend geheel.

Terugkijken en vooruitkijken helpt ons speerpunten te formuleren voor de komende planperiode 2019-2023. Als onderdeel van Lucas Onderwijs leggen wij de relatie met het strategische beleid van Lucas Onderwijs; intern bekend als de "Koersbeweging 2022"

De hoofdstukken 2, 3, 4 en 5 starten dan ook vanuit de visie van Lucas Onderwijs. De koers van Lucas Onderwijs geeft richting aan ons beleid. Wij eindigen deze hoofdstukken met een beschrijving hoe wij invulling geven aan de koersbeweging op onze school.

De 5 hoofdthema's van de koersbeweging zijn:

1. Doorlopende lijnen PO-VO & KC
2. Toekomstgericht onderwijs
3. Passend onderwijs
4. Toekomstgericht personeelsbeleid
5. (Be) sturingsfilosofie

In hoofdstuk 2 nemen wij u mee in het proces van totstandkoming van onze ambities voor de periode 2019-2023. Kijkend naar de omgeving, bestuur en school, komen wij tot de volgende zes schoolontwikkeldoelen voor de komende 4 jaar:

0. De basis op orde
 1. Kindcentrum
 2. Internationalisering
 3. Eigen leerplan
 4. Professionele cultuur
 5. Montessori verantwoording

Het schoolplan, jaarplan en jaarverslag maken tezamen met evaluaties deel uit van de cyclus van PLAN-DO-CHECK-ACT (PDCA-cyclus). Het onderdeel PLAN betreft het schoolplan. Onder de schoolontwikkeldoelen (speerpunten van de school) vallen tussendoelen te behalen. Deze zijn beschreven in bijlage 6.3 van dit document en worden geconcretiseerd (DO) in de komende jaarplannen. Deze jaarplannen worden afgestemd met de medezeggenschapsraad (MR). De CHECK vindt plaats door zelfevaluaties, audits, feedback en tevredenheidsspeilingen van ouders, collega's, MR en teamleden. Dit wordt beschreven in het jaarverslag waar tevens bijstelling van de plannen plaatsvindt (ACT). Verantwoording wordt afgelegd naar bestuur, inspectie en MR middels het jaarverslag en Vensters (scholen op de kaart).

In hoofdstuk drie verantwoorden wij ons onderwijskundig beleid. Het betreft een uitgebreide beschrijving van onze aanpak om te komen tot kwalitatief goed onderwijs. Dat kan niet zonder gemotiveerd en betrokken personeel dat vanuit een kwaliteitscultuur zichzelf en de school steeds verder wil ontwikkelen.

Dat vraagt om stimulerend personeelsbeleid, professionele ruimte, competentie en relatie.

Om een doorgaande ontwikkelingslijn voor de leerlingen te borgen voeren wij beleid ter bevordering van de kwaliteit. Enerzijds kijken wij naar de resultaten en opbrengsten van ons onderwijs. Anderzijds wordt kwaliteitsbeleid gevormd door de wijze waarop processen op onze school vorm gegeven worden. Wij leven het gedrag en houding voor wat wij van de kinderen verwachten. En dus blijven wij nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en (wetenschappelijke) inzichten en kritisch (be)vragen: Loopt het? Leert het? Lukt het?

Deze vragen vormen de rode draad in het beleid dat wij nastreven. Wij zien dit schoolplan als een dynamisch groeidocument.

1. Inleiding

1.1. Beknopte beschrijving van onze school

De John F. Kennedy Montessori school (voorheen Alchvinschool) is in 1953 opgericht in Wassenaar als privé initiatief van ouders. Waar de school in Wassenaar in juni 1954 begon met 4 leerlingen is de school nu uitgegroeid naar een volwaardige basisschool met 9 groepen van ongeveer 220 leerlingen. Inmiddels maakt onze school onderdeel uit van Stichting Lucasonderwijs. Bij de verhuizing in 1964 naar de groene Haagse wijk Mariahoeve is de naam van de school vernoemt naar de in november 1963 overleden president van de Verenigde Staten. John F. Kennedy was een Montessoriaan en stichter van enkele Montessorischolen.

De leerlingen van de Kennedy komen zowel uit Mariahoeve als uit de omliggende wijken en plaatsen. Dat maakt dat onze school een goede afspiegeling is van de huidige samenleving. Mede door het internationale karakter van de gemeente Den Haag bestaat onze populatie uit diverse nationaliteiten en culturele achtergronden. Het aantal leerlingen waarvoor Nederlands hun tweede (derde of zelfs vierde taal) is, neemt toe. De school is van oudsher een katholieke school. In onze visie houdt het praktiseren van een katholieke levenshouding in, dat er ruimte en respect is voor andere opvattingen. Met een leerlingenbestand waarin vele geloven vertegenwoordigd zijn, staan we vooral voor respectvol met elkaar omgaan.



Afbeelding 1: Plataan op ons groene schoolplein. Deze is geplant bij het 25 jarig bestaan van de school.

1.2. Doelen van dit schoolplan

Dit schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de strategische koers van Lucas Onderwijs.

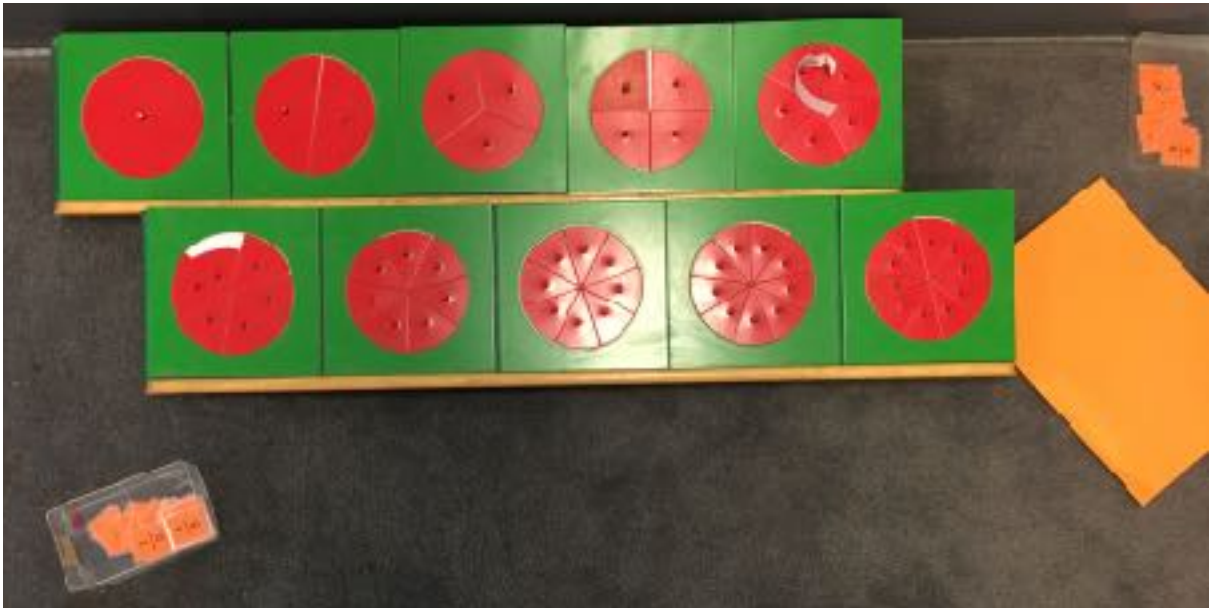
Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4) en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 5).

1.3. Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen

Vaststelling schoolplan en schoolgids

1. *Het bevoegd gezag stelt ten minste eenmaal in de 4 jaar het schoolplan vast.*
2. *Het bevoegd gezag stelt jaarlijks de schoolgids vast ten behoeve van het eerstvolgende schooljaar.*
3. *Het bevoegd gezag zendt het schoolplan dan wel de wijzigingen daarvan en de schoolgids onmiddellijk na de vaststelling aan de inspecteur.*

(WPO art.16 / WVO art.24c)



Afbeelding 2: breukencirkels "Door ons steeds weer te verdiepen in de theorie en praktijk van Maria Montessori en ons te bezinnen op de veranderende maatschappij, begeleiden wij het kind in de groei naar de volwassenheid".
(Joke Rusman, directeur Kennedy 19.. - 19.. 1994)

In de afgelopen periode heeft het team samen met ouders zich verdiept in het passend maken van ons Montessori aanbod in relatie tot de huidige veranderingen in de maatschappij. Dit heeft geresulteerd in het herijken van de visie en missie van onze school.

In het voorjaar van 2017 heeft het team op een tweedaagse studiemoment het onderwijs op de Kennedy geëvalueerd. Knelpunten zijn in kaart gebracht. Dit proces werd als waardevol en noodzakelijk ervaren. Om dit teamontwikkelingsproces te ondersteunen heeft een plan van aanpak 17-19 (zie bijlage) het reguliere jaarplan vervangen. Na deze tweedaagse is op verschillende studiedagen gewerkt aan het beschrijven van de visie en missie van de school waarbij de koers verlegd is naar meer nadrukkelijk werken vanuit de bedoeling van Maria Montessori. Bij dit proces waren ouders, teamleden, directie en bestuur betrokken (communicatie werkgroep Kennedy). Teamleden maakten deel uit van de klankbordgroep teamontwikkeling. Vanuit deze klankbordgroep zijn de onderwerpen van de studiedagen verzameld en voorbereid.

Vanaf het begin van het schooljaar 2018-2019 zijn er met regelmaat in de teamvergadering deelthema's behorende bij dit schoolplan besproken met het team in teamvergaderingen.

De medezeggenschapsraad is bij alle beleidswijzigingen betrokken. Dit plan heeft de instemming van de MR en de goedkeuring van het bestuur. U vindt deze formulieren vanaf hoofdstuk 7. MR, directie en team merken hierbij op dat er nog ontwikkelruimte is in de verdere verbetering van betrokkenheid bij beleid en onderlinge communicatie.

2. Maatschappelijke opdracht van onze school

2.1. Waar staan we voor

2.1.1. Missie van Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor diversiteit van de scholen.

2.1.2. Missie van onze school

Door het kind naar een nieuwe wereld

De John F. Kennedy Montessorischool is een moderne Montessorischool. De kinderen worden door middel van kosmische opvoeding en onderwijs voorbereid op het wereldburgerschap. Ze leren omgaan met de verschillen tussen mensen en hen accepteren voor wie ze zijn. Ze dragen zorg voor de natuur, de omgeving en elkaar. Ervaringen vormen het wereldbeeld en zelfbeeld.

Help mij het zelf doen, leer mij het zelf doen, laat mij het zelf doen

Op de Kennedyschool leert een kind zelf initiatief nemen. Hierdoor is het betrokken bij en medeverantwoordelijk voor het eigen leerproces. De intrinsieke motivatie wordt hierdoor geprikkeld, hetgeen Maria Montessori als voorwaarde stelde om tot leren te komen. Elke leeftijd en ieder kind vraagt om een ander leerproces. De leerkracht kijkt naar de behoefte van het kind en handelt daarnaar, waardoor het aanwezige potentieel van het kind kan worden vrijgemaakt. Het kind wordt steeds zelfstandiger en krijgt in dat proces het vertrouwen van de volwassenen. Wij verwachten dat ouders dit ondersteunen en thuis ook uitdragen.

Wij combineren het gedachtegoed van Maria Montessori met de huidige ontwikkelingen op onderwijsgebied. Binnen onze school is de vrije werkkeuze belangrijk, maar de leerkracht zal altijd begeleiden in het leerproces. Ook zijn er in school en in de groep duidelijke afspraken om deze werkkeuze mogelijk te maken. Dit noemde Maria Montessori: *vrijheid in gebondenheid*. Daarnaast is in de klassen het Montessori-materiaal leidend. Dit materiaal nodigt uit tot handelend bezig zijn: wat niet door de handen gaat, beklijft niet.

We streven naar kinderen die klaar zijn voor de wereld van morgen: sociaal vaardig, zelfstandig, vol zelfvertrouwen en zelfbewust.

2.2. Terugblik: wat hebben wij op de JFK in de afgelopen periode bereikt

2.2.1. Schoolontwikkeling 2015-2019

In het schoolplan 2015-2019 staat geformuleerd waar de John F. Kennedy Montessorischool gepland heeft om aan te werken. De daar genoemde ambities zijn grotendeels verwezenlijkt maar onder invloed van diverse factoren zijn inmiddels nieuwe ambities zichtbaar die een beleidswijziging mogelijk en nodig maken. De periode van 2015-2019 kent hoogte- en dieptepunten. Hieronder leggen wij beknopt uit wat er bereikt is in de afgelopen periode. Voor meer informatie verwijzen wij naar het jaarverslag 2017-2018 en jaarplan 2018-2019 en het beleidsplan 2/3 versie OKT.

Door uitval van personeel en personele wisselingen, heeft de continuïteit onder druk gestaan. Op het einde van schooljaar 2014-2015 hebben 5 teamleden de Kennedy verlaten waaronder de directeur en intern begeleider. Op deze kleine school betrof het een groot deel van het personeelsbestand. Het bleek niet eenvoudig om directeur en intern begeleider te vervangen. Bijna een jaar later is de huidige directeur aangetreden. Wegens persoonlijke omstandigheden is zij 4 maanden afwezig geweest. Alhoewel de periode van juli 2015 tot en met februari 2017 opgevangen is door interim-directeur heeft de beleids- en teamontwikkeling in die periode logischerwijs minder aandacht gekregen. Operationele bedrijfsvoering

had de prioriteit. Ook op het gebied van leerlingenzorg was sprake van instabiele bezetting. De interne leerling begeleiding kende in afgelopen 3 jaar meerdere wisselingen gecombineerd met periode van afwezigheid van interne begeleiding. Dit heeft de stabiliteit op het gebied van leerlingenzorg en zicht op ontwikkeling geen goed gedaan. Dit vereiste een forse investering en inspanning om de opgelopen achterstand weg te werken. Door de interventies beschreven in het plan van aanpak is de door ons gewenste basiskwaliteit op orde.

Deze onrustige periode heeft zijn weerslag gehad op het team. Er was sprake van onderstroom. Een groot thema wat leefde bij het toenmalige team was de organisatie van het onderwijs in twee jaargroepen. Er heerste verdeeldheid binnen het team. Er waren voorstanders van de verdeling in twee jaargroepen maar ook voorstanders van de indeling in drie leeftijdsgroepen conform het gedachtengoed van Maria Montessori. Dit leidde tot spanningen binnen het team.

Dit maakte het nodig om in maart 2017 twee studiedagen te organiseren. Tijdens deze tweedaagse is er gewerkt aan zaken uit de onderstroom en zijn mensen met elkaar in gesprek geweest in aansluiting op de volgende thema's:

- ☐ leiding geven, leiding ontvangen
- ☐ veiligheid en vertrouwen
- ☐ communicatie
- ☐ oud zeer
- ☐ onderlinge samenwerking
- ☐ professionele cultuur

De invoering van de principes van een professionele leergemeenschap werd als bureaucratisch beschouwd: de zeggenschap en invloed van het team was overgereguleerd. Op de Kennedy praten wij nu over een professionele cultuur. Dit staat beschreven in het professioneel statuut.

Dit intensieve proces heeft niet alleen op schoolniveau geleid tot een herijking van de visie maar ook bij teamleden heeft dit tot persoonlijke keuzes geleid. In de daarop volgende periode hebben meerdere teamleden afscheid genomen op de John F. Kennedy Montessori school. De school kampte met grote tekorten in de personele bezetting.

In deze tumultueuze periode zijn keuzes niet altijd gelukkig geweest. Om personeel te ontlasten zijn activiteiten die aan de basis van de cultuur op de Kennedy behoren op andere wijze vorm gegeven. Het personeelstekort en de veranderingen in de school leidde tot onrust en grote zorgen bij ouders. Dit bereikte in december 2017 een hoogtepunt. Met behulp van het bestuur zijn diverse interventies gepleegd om de communicatie met ouders te verbeteren, de continuïteit van de groepsbezettingen te vergroten en de achterstand in leerlingenzorg in te lopen. Hierop is vanaf januari 2018 flink op geïnvesteerd.

In aansluiting op dit teamontwikkelingstraject heeft het team van de John F. Kennedy Montessorischool een start gemaakt met het formuleren van een vernieuwde gemeenschappelijk visie. Dit heeft geleid tot de diepgewortelde wens van het team om het onderwijs weer te organiseren in 3 leerjaren per klas.

Dankzij de inzet van het team, ouders, bestuur met ondersteuning van de medezeggenschapsraad, communicatie werkgroep, interim manager, clusterdirecteur en bureau 5D zijn vele doelen uit het schoolplan 2015-2019 behaald. In onderstaande tabel maken wij de stand van zaken op.

Beleidsterrein	Uitvoeringsjaar doelen jaarplan <i>Aangeven met kruisjes</i>				Stand van zaken
	15-16	16-17	17-18	18-19	
Onderwijskundig & Pedagogisch					
1. Methodes actualiseren	X	x			Taalmethode, grote investering in Montessori Materiaal
2. Sociaal Emotionele ontwikkeling	X	x	x	x	Kanjertraining

Beleidsterrein	Uitvoeringsjaar doelen jaarplan <i>Aangeven met kruisjes</i>				Stand van zaken
	15-16	16-17	17-18	18-19	
3. Gepersonaliseerd leren	X	X	x	x	Snappet
4. Engels groep 1-8			x	x	Exploring English wordt vanaf het voorjaar van 2019 ingevoerd in alle leerjaren
5. Peuterspeelzaal (nu wordt de term peuteropvang gehanteerd)	x	x	x	x	Dit is niet gelukt. Wij nemen dit punt mee naar het schoolplan 2019-2023 (Kindcentrum)
5. Passend Onderwijs	x	x			Dit punt is in ontwikkeling en nemen wij meer naar schoolplan 2019-2023
6. Triband verantwoording		x	x	x	Dit punt is in ontwikkeling en nemen wij meer naar schoolplan 2019-2023
7. PLG	X	x	x		Zoals hierboven beschreven spreken wij van een professionele cultuur (zie professioneel statuut)
8. ICT	X	x	x	x	Digitale middelen zijn vervangen. 1 teamlid volgt in 2018-2019 de opleiding Onderwijs en Moderne Media
Personeel					
1. Scholingsplan	x	x	x	x	Veel scholing is opgepakt. Met name Montessori Post-HBO opleiding en Kanjertraining.
2. Interne communicatie	X	x			Hier is veel op geïnvesteerd. Het is belangrijk om te borgen. Het Vademecum waarin teamleden beschrijven hoe wij werken, wordt geactualiseerd.
3. PLG	X	X	x	x	Zoals hierboven beschreven spreken wij van een professionele cultuur (zie professioneel statuut)
4. Functiemix	x	x			Wij volgen de ontwikkelingen functieomschrijvingen van L10, L11 en voor directie en onderwijs ondersteunend personeel
Financieel					
1. Vergroten financiële reserve	x	x	x	x	Door de benodigde financiële investeringen is het negatieve vermogen van de school vergroot.
2. Subsidies gemeente/Rijk	x	x	x	x	We maken in toenemende mate gebruik van subsidies
Huisvesting					
1. Nieuwbouw	x	X	x	x	De voorverkenningfase is in april 2019 gestart.

Beleidsterrein	Uitvoeringsjaar doelen jaarplan <i>Aangeven met kruisjes</i>				Stand van zaken
	15-16	16-17	17-18	18-19	
2. Multifunctioneel lokaal		x	x	x	Een kleine interne verbouwing en het herindelen van de lokalen heeft plaatsgevonden
Relationeel					
1. Maatschappelijke Opdracht	x	x	x	x	JFK werkt samen met Honey Highway (bijen op school), Schoolplein14 (Cruyff-Foundation) en Kunst Verbindt (leerlingen die met ouderen kunst maken)
Kwaliteitsbeleid					
1. Enquêtes kwaliteitsinstrument afgenomen	x	x	x	x	Dit onderdeel is beperkt aan bod gekomen. Er is een enquête in 2016 afgenomen en in juni 2019 worden de resultaten van de laatste afname verwacht.
2. Missie en Visie	X	x	x		De visie is vernieuwd. Vanaf augustus 2019 slaat de JFK de weg in van een meer op Montessori gebaseerde organisatie in (driejaargroepen). De visie op de identiteit van onze school moet verder uitgewerkt worden. Van oudsher is de JFK een katholieke school. De invulling daarvan gezien onze schoolpopulatie en de gezindheid onder personeelsleden in relatie tot de antroposofische visie van Maria Montessori maakt dat wij in de komende schoolplanperiode dit thema bespreekbaar willen maken.

Ondanks de vele uitdagingen die de John F. Kennedy Montessorischool gekend heeft in deze planperiode (2015-2019) zijn de meeste doelen behaald. Sommige doelen hebben op een andere manier vorm gekregen dan vooraf bedacht. Enkele doelen nemen wij mee in de volgende periode. Wij concluderen dan ook dat wij deze schoolplanperiode positief af kunnen sluiten met het vizier op een Montessoriaanse toekomst voor de leerlingen van de Kennedy in de periode 2019-2023.

Bijlagen:

1. jaarverslag 2017-2018
2. jaarplan 2018-2019
3. beleidsplan 2/3 versie OKT.

2.2.2. Stand van zaken op de JFK

Met het team hebben wij gekeken naar waar wij goed in zijn, wat onze succesfactoren zijn en waar dat uit blijkt. Ook zien wij zaken die verder uitgewerkt moeten worden.

Wij zijn goed in:

- Montessori in de 21ste eeuw
- Kinderen leren bij ons eigen keuzes maken
- Kinderen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk
- Kinderen leren het zelf te doen

- Kinderen werken op hun eigen niveau (gepersonaliseerd leren)
- Wij delen met elkaar wat lukt en wat nog beter kan

Onze succesfactoren zijn:

- Rustige werksfeer
- Succeservaringen bij kinderen
- Collega's die van en met elkaar leren
- Gezamenlijke inspanning van ouders en teamleden bij de beleidswijziging naar meer Montessoriaans werken (overgang van twee naar drie jaargroepen in 1 klas)
- Inzet van Snappet op Montessoriwijze (vanuit het initiatief van de leerling met behoud van de lijn van de leerkracht)
- kinderen die zelfstandig keuzes kunnen maken

De sterke kanten van de school blijkt uit:

- Kinderen gaan uit zichzelf aan het werk
- Kinderen vragen adequaat om hulp
- Kinderen plannen hun werk
- Onderlinge gesprekken met tips/tops van en naar elkaar
- Mix van moderne media met (Montessori) materialen

Ook signaleren wij punten die verder ontwikkelt of uitgewerkt moeten worden:

- Peuteropvang: opname van driejarige in de onderbouw conform de Montessori visie op ontwikkelingsfasen
- Het bieden van passend onderwijs wanneer het de basisondersteuning overstijgt in relatie tot subsidieriteit en beschikbaarheid personeel
- Het afleggen van (uniforme) verantwoording bij ontwikkelingsgericht en kindgestuurd werken.
- Overdraagbaarheid van observaties op onder andere executieve functies
- Nieuwbouw van het schoolgebouw
- De voorbereide omgeving is een belangrijk principe in het Montessori onderwijs. Het moet de kinderen prikkelen tot activiteit. Toegankelijke overzichtelijke kasten, inspirerende aandachtstafels, orde en netheid in en om de school (de tuin hoort er nadrukkelijk bij) zijn hierbij voorwaardelijk. De vele materialen moeten een goede opbergplek krijgen en qua meubilair valt er nog winst te behalen door o.a. uniformiteit qua meubilair. Dit bevordert de (visuele) rust en concentratie van leerlingen. Pas dan is onze visie zichtbaar voor alle bezoekers.

Bovenstaande punten zijn op hoofdlijnen samengevat in onderstaand schema.

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Enthousiast team dat zich optimaal inzet	Geen driejarigen in de onderbouw
Pedagogisch klimaat	Aanpassing van leerkrachtvaardigheden binnen een veranderend leerstofaanbod (o.a. nieuw curriculum) vanwege de toename van en continue veranderingen op het gebied van moderne media
Innovatieve beleidsvoering	Verouderd schoolgebouw
Gepersonaliseerd leren	Het visueel zichtbaar maken van onze Montessori visie in het gebouw

2.3. Vooruitblik: wat komt er op ons af

In het kader van dit nieuwe schoolplan zien wij voor de komende jaren kansen en bedreigingen voor de school, het personeel en de kinderen. Wij willen daar nadrukkelijke rekening mee houden bij het maken van onze beleidskeuzes.

Kansen	Bedreigingen
--------	--------------

Internationalisering	Lerarentekort
Toenemende aandacht voor eigenaarschap van leerlingen	Fluctuerend leerlingenaantal (dynamische wijk-tijdelijke woonruimte)
Nieuwbouw	Kansenongelijkheid
Uitbreiding van voorzieningenniveau	Wet- en regelgeving die onvoldoende aansluit of ruimte biedt aan nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld integratie van school en kinderopvang tot 1 organisatie)

Hieronder lichten wij de eerst de kansen toe. Aan het einde beschrijven wij kort de benoemde bedreigingen.

Internationalisering

Internationalisering is, onder invloed van de technologische ontwikkeling op het gebied van moderne media, passend in het huidige onderwijs; de wereld is onder handbereik in ieder klaslokaal. Daarnaast sluit internationalisering aan bij het Montessori fundament van onze school waar de diepste wens van Maria Montessori die twee wereldoorlogen heeft meegemaakt, tot uitdrukking komt in de opdracht aan het onderwijs: “Door het kind naar een betere wereld”.



Afbeelding 3: graf van Maria Montessori te Noordwijk met de tekst: Io prego i cari bambini, che possono tutto di unirsi a me per la costruzione della pace negli uomini e nel mondo (Ned. vertaling: "Ik bid de lieve en machtige kinderen om samen met mij te bouwen aan de vrede in de mens en in de wereld")

In een snel veranderende maatschappij waarbij traditionele beroepen steeds vaker vervangen worden door nieuwe ambachten zoals bijvoorbeeld vlogger, wordt in het onderwijs de noodzaak gevoeld om kinderen voor te bereiden door “generieke vaardigheden en daaraan te koppelen kennis, inzicht en houdingen bij te brengen die hen in de toekomst in staat zal stellen om te functioneren in en bij te dragen aan de

toekomstige samenleving" (SLO, 2019). De visie van de John F. Kennedy Montessori school uit 1969 is opnieuw actueel:

"Het inzicht breekt baan, dat men er niet mee klaar is een zekere mate van kennis bij te brengen: de persoonlijkheid van de mens telt in het leven zwaarder dan hetgeen hij weet. Van meer belang is zijn vermogen en bereidheid om verantwoordelijkheid te dragen, om in teamverband samen te werken, om zijn vermogen en bereidheid ook om zich van anderen afhankelijk te durven stellen".
(J.W.P. Albers, directeur John F. Kennedy Montessorischool 1969)

De kennis en vaardigheden die van belang zijn om leerlingen voor te bereiden op een snel veranderde samenleving worden samengevat in onderstaande figuur, ook wel de 21ste eeuwse vaardigheden genoemd.

Deze vaardigheden zijn niet nieuw op onze school. Zeven van de elf vaardigheden sluiten aan bij de pedagogiek van Maria Montessori. De vaardigheden mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden, computational thinking en informatie vaardigheden zijn waardevolle aanvullingen in de huidige tijd. Waarbij wij opmerken dat informatievaardigheden niet nieuw zijn in het Montessori onderwijs. Immers Maria Montessori was een groot voorstander van een bibliotheek of documentatiecentrum in school waar leerlingen op eigen initiatief informatie kunnen vergaren. In de huidige tijd hebben zoekmachines op internet het opzoeken van informatie veranderend. De documentatiecentra in scholen zullen op een andere wijze vorm gegeven moeten worden. Leerlingen moeten nu leren om de kwaliteit van de verkregen informatie te verifiëren.

Kenmerken van Montessori basisonderwijs in Nederland: "Verder moet de school een documentatiecentrum (bibliotheek) hebben waarin je van alles kunt vinden over de dingen die je in de omgeving ontdekt hebt." (Koning de, J en Kelpin, F, 1986)

Het is dus zaak om deze aanvullende vaardigheden, mede ook vanwege de implementatie van het nieuwe curriculum, een plek te geven in ons Montessori onderwijs. Het "waarom" (Why) van deze vaardigheden is helder. Om antwoorden te formuleren voor de "wat en hoe"-vragen (What and How) zoeken wij de samenwerking met andere Europese Montessorischolen mogelijk gemaakt door Europese en Haagse subsidie.



Afbeelding 4: 21ste eeuwse vaardigheden geformuleerd door SLO en Kennisnet

Toenemende aandacht voor eigenaarschap van leerlingen

Vrije werkkeuzes is een van de pijlers in het Montessori onderwijs. Na jaren van resultaatgerichte visie in het Nederlandse basisonderwijs, is er nu een breed draagvlak voor het stimuleren dat leerlingen eigenaar worden van hun eigen leerproces. Dit is niet nieuw op onze school. Wel biedt deze veranderende focus onze school de kans om te onderzoeken hoe wij de summatief toetsen om kunnen zetten naar formatieve evalueren.

Nieuwbouw

In het schoolplan van 2015-2019 was reeds vermeld dat de school naar nieuwbouw zou gaan. Dit is in die periode niet gebeurd. Voor de komende planperiode is de verwachting dat er een start met de nieuwbouw gemaakt zal worden. Begin 2019 is er op bestuursniveau een start gemaakt met de voorverkenningfase nieuwbouw JFK. Alhoewel ons gebouw oorspronkelijk gebouwd was als een Montessori kleuterschool en Montessori lagere school voldoet het nu niet meer aan de eisen van deze tijd. Nieuwbouw biedt onze school de kans om onze huidige visie mee te nemen in het programma van eisen voor de nieuwbouw. De visie op de nieuwbouw zal beschreven worden in het ambitiedocument.

Uitbreiding van voorzieningenniveau

Werkende ouders is gemeengoed geworden in Nederland. Op onze school maken ongeveer 95% van de leerlingen dagelijks gebruik van de tussenschoolse opvang die wij bieden. Buitenschoolse opvang wordt gerealiseerd door DAK kinderopvang. Zij maken gebruik van 1 lokaal voor de jonge kinderen, de andere kinderen worden opgevangen op een lokatie in de buurt. Door het hoge percentage leerlingen die voor-, tussen- en na schooltijd opgevangen moeten worden, is er in toenemende mate behoefte aan een geïntegreerd aanbod van schoolactiviteiten en opvangmogelijkheden vanaf 0 tot 12 jaar gedurende 50 weken per jaar van 7:00-19:00 uur op werkdagen.

Integratie is nodig om een beter sluitend aanbod van onderwijs en opvang te creëren. Zo kunnen driejarigen die daar aan toe zijn, instromen in de onderbouw zodat zij conform de visie van Montessori deelnemen in de heterogene groep voor de leeftijd van 3-6 jarigen. Dit biedt bijvoorbeeld jonge kinderen de kans om te kunnen rusten wanneer daar behoefte aan is en deel te nemen aan schoolactiviteiten wanneer het kind daar aan toe is. Vanuit de visie op ontwikkelingsfasen van het kind past de leeftijdsgrens van 4 jaar niet. Een integratie van opvang en onderwijs biedt de mogelijkheid om de huidige verschillen in pedagogische aanpak tussen opvang en onderwijs op te heffen. Ouders hebben voor het gedachtegoed van Maria Montessori gekozen. Dit is een totale benaderingswijze in de begeleiding van het kind in al zijn facetten: thuis, op school en op de opvang.

Wet- en regelgeving die onvoldoende aansluit bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen

Bovenstaande kans is vooruitstrevend te noemen omdat wet- en regelgeving nog onvoldoende gericht is op integratie van kinderopvang en onderwijs opererend vanuit 1 visie in 1 organisatie. Dit staat benoemd bij de bedreigingen.

Lerarentekort

Het huidige lerarentekort baart ons grote zorgen. Wij kunnen plannen waar wij in de komende 4 jaar onze ontwikkeling op gaan richten maar bij een tekort aan personeel zal het primaire proces altijd voorrang krijgen. Naast het stagneren van de schoolontwikkeling zal ook de onderwijskwaliteit onder druk komen te staan wanneer onvoldoende continuïteit geboden kan worden. Anticiperend op het lerarentekort prijzen wij ons gelukkig met een volledig team op dit moment. In februari 2019 is een zij-instromer bij ons gestart. Wij zullen geen mogelijkheid onbenut laten om ons lerarenteam op peil te houden en uit te breiden door op alle vlakken een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Fluctuerend leerlingenaantal

De betaalbaarheid van onze ambities beschreven in dit schoolplan hangt mede af van het aantal leerlingen dat de school op 1 oktober heeft. De wijk Mariahoeve is een dynamische internationale wijk waar veel verhuizing in en uit de wijk plaatsvinden. Gemiddeld genomen hebben wij hier minder last van omdat wij als Montessori school ook een regio-functie hebben. Ervaringen van collegescholen die naar nieuwbouw overgingen leert ons dat, in de bouwperiode waarin onze school tijdelijk elders gehuisvest zal worden, dit vaak gepaard gaat met een verlies aan leerlingen. Dit verlies is niet zo makkelijk na opening van het nieuwe gebouw aan te vullen omdat instromen in de hogere leerjaren niet gemakkelijk is voor leerlingen die niet in de Montessori traditie onderwijs hebben genoten.

Kansenongelijkheid

Waar Maria Montessori startte met onbevoorrechte kinderen die door haar pedagogische aanpak gelijke kansen verwierven, bemerken wij nu dat Montessori onderwijs vaak geassocieerd wordt met een bovengemiddelde leerling populatie qua opleidingsniveau, sociaal-economische en culturele

achtergrond van ouders. Op de John F. Kennedy is sprake van een gemengd publiek. Daar zijn wij blij mee. De mix van leerlingen met verschillende achtergronden, willen wij graag behouden. Wij zien dat leerlingen met ouders die beschikken over meer economische middelen, minder moeite hebben met het betalen van de ouderbijdrage. Ook organiseren zij vaker privé lessen voor hun kinderen als zij dat nodig achten. Als school willen wij toegankelijk zijn voor alle leerlingen. Dat maakt dat wij alert zijn op de hoogte van de vrijwillige bijdrage die wij aan ouders vragen.

2.3.1. Ontwikkelingen in de omgeving van de school

De volgende ontwikkelingen verwachten wij in de omgeving van de school die van invloed kunnen zijn op school:

1. Fluctuerende ontwikkeling van leerlingenpopulatie. Dit is voornamelijk gebaseerd op de cijfers van de gemeente over het aantal verwachte leerlingen in de wijk Mariahoeve: de landen. Hierin nemen wij niet mee het aantal leerlingen dat van buiten de wijk komt. Op onze school komen leerlingen uit een breed postcodegebied. Het betreft dan voornamelijk leerlingen van ouders die specifiek voor Montessori onderwijs kiezen. Wij verwachten dat in de periode van tijdelijke huisvesting in afwachting van nieuwbouw de leerlingenpopulatie zal dalen om vervolgens te stabiliseren. Dit staat ook benoemd bij bedreigingen in de voorgaande paragraaf.
2. Op dit moment verwachten wij geen grote ontwikkelingen bij samenwerkingspartners in de schoolomgeving.
3. Er zijn ons op dit moment enkele ontwikkelingen in de wijk bekend:
 - A. Wij zijn geïnformeerd door de nabije gelegen supermarkt dat hij zal uitbreiden waardoor de ruimte tussen de school en de achterkant van de supermarkt kleiner zal worden. Wij voorzien hier geen gevolgen voor de school.
 - B. De bestrating zal worden vernieuwd in de wijk. Dit project zal lange tijd in beslag nemen. Hierdoor zal de school via wisselende toegangswegen bereikbaar zijn.
 - C. Meerdere scholen in Mariahoeve zullen in de komende planperiode overgaan naar nieuwbouw. Dit kan bijdragen aan een wisselende leerlingenpopulatie door leerlingen die binnen de wijk van school wisselen wanneer de verbouwende school tijdelijk gehuisvest op een locatie die moeilijk te bereiken is voor ouders
4. De gemeente Den Haag heeft in de Haagse Educatieve Agenda hun visie uitgewerkt voor een periode van 2018-2022. Deze visie vormt de basis van het subsidie kader waar scholen een beroep op kunnen doen. De volgende 7 ambities staan centraal:
 1. Meer gelijke kansen in het Haagse onderwijs
 2. Voldoende, bekwame en vernieuwende onderwijsprofessionals
 3. Leren samenleven op school
 4. Onderwijs dat bijdraagt aan de economie van de stad
 5. Een brede leer- en ontwikkelomgeving
 6. Voor iedere leerling een passende plek
 7. Voldoende gebouwen, die klaar zijn voor de toekomst

In het koersdocument van Lucasonderwijs zijn brede omgevingsfactoren uitgewerkt:

- Samenhang in het stelsel van PO en VO
- Segregatie, Kansengelijkheid en interculturaliteit
- ICT in het onderwijs
- Aantrekkelijkheid van de sector
- Denominatie en diversiteit van scholen
- Subsidiariteit en maatwerk

In hoeverre bovenstaande factoren van toepassing zijn op de John F. Kennedy Montessorischool is in dit hoofdstuk reeds toegelicht.

2.3.2. Ontwikkelingen binnen de school

In de komende periode zijn er op het gebied van onderwijsbeleid de volgende ontwikkelingen te verwachten:

- In het schooljaar 2019-2020 zal de school weer terug keren naar een indeling in heterogene groepen gebaseerd op de ontwikkelingsfasen van het kind. Voor meer informatie hierover verwijzen wij u naar het beleidsplan 2/3 jaargroepen in 1 klas
- In het schooljaar 2018-2019 is een start gemaakt met de voorverkenningfase voor nieuwbouw. Op dit moment verwachten wij in het schooljaar 2022-2023 te starten met de bouw.

2.4. Wat willen we in de komende periode bereiken

Terugkijken en vooruitkijken rekening houdend met omgevingsfactoren helpt ons bij het bepalen van ambities voor de komende periode. Dit doen wij in samenhang met de koersbeweging 2022 van Lucas Onderwijs. Dit is nadrukkelijk onderdeel geweest van de besprekingen in het team in de voorbereidingen op dit schoolplan. In de navolgende paragrafen gaan wij eerst in op de koersbeweging om vervolgens deze te vertalen naar onze eigen situatie. Wij eindigen dit hoofdstuk met de formulering van de 5 speerpunten van de JFK voor de komende vier jaar. Deze hoofdpunten zullen concreet uitgewerkt worden in de komende jaarplannen.

2.4.1. Ambities en strategische beleidsdoelen van Lucas Onderwijs

In 2017 is in dialoog met alle geledingen binnen en rond Lucas Onderwijs een koers uitgezet waarin elke Lucasschool zich kan herkennen. Een duidelijke bandbreedte met alle ruimte voor eigen verantwoordelijkheid. De invulling van die bandbreedte gaan we per school terugzien in het schoolplan voor de jaren 2019 – 2022.

We gaan werken aan vijf hoofdthema's die het hart van ons onderwijs raken.

1. Doorlopende lijnen van PO-VO & IKC;
 - o Elke school vindt een passende samenwerkingsvorm om doorgaande lijnen te borgen.
2. Toekomstgericht onderwijs;
 - o In 2022 werken leerlingen in wisselende samenstelling aan persoonlijke doelen in nauwe samenwerking met hun leraren/coaches; indien nodig worden de primaire en secundaire processen daarop aangepast.
 - o In 2022 zijn al onze leerlingen in staat om zich te ontwikkelen tot wereldburgers, als kritische leden van een internationale samenleving die samen met anderen tot creatieve oplossingen kunnen komen voor een diversiteit aan problemen.
3. Passend Onderwijs;
 - o Onderwijs op maat, passend bij de leerling. Daartoe hebben we verbeterd
 - a. de doorontwikkeling van groeps- en methode-doorbrekend werken,
 - b. leerlijnen op maat, c. doorstroommogelijkheden binnen het VO, en we blijven daaraan werken.
4. Toekomstgericht Personeelsbeleid
 - o We professionaliseren continue en dragen zorg voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers
5. (Be)sturingsfilosofie.
 - o In dialoog komen we tot een zienswijze op sturing in verbinding met de kernwaarden van Lucas Onderwijs
 - o De sturingsfilosofie uit zich in taal over de wijze (houding/gedrag) waarop alle verantwoordingsniveaus in de organisatie sturen. Elke verantwoordelijkheid laag kan concreet aangeven hoe uiting aan de sturing wordt gegeven.

2.4.2. De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

Onze school maakt deel uit van Lucas Onderwijs. De ambities en strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling. De thema's van de koersbeweging zijn door het team verwerkt in de bijlage "koersbepaling in het schoolplan 2019-2023". Vanuit deze bespreking vloeit voort waar wij aan gaan werken in de komende planperiode. Wij nemen omgevingsfactoren en de punten vanuit de evaluatie van schoolplanperiode 2015-2019 plus onze sterkte-zwakte analyse mee in de uiteindelijke tijd speerpunten waar in de komende vier jaar de jaarplannen op gebaseerd zullen zijn..

Onze ambities richten zich voor een belangrijk deel op toekomstgericht onderwijs. Dit onderwerp heeft de meest raakvlakken met het primaire deel van ons werk. Hierbij gaat het niet om het volgen van trends maar wel het verwerken van maatschappelijke inzichten in ons onderwijs zodat de leerlingen in een ononderbroken ontwikkeling voorbereid worden op de maatschappij zoals deze nu is ingericht. Dit koers-thema is dan ook door het team verder uitgewerkt. In de bijlage "uitwerking koerstema toekomstgericht onderwijs voor schoolplan 2019-2023" treft u onze vertaling van deze Lucas ambitie.

Bijlagen:

1. Koersbeweging 2022
2. Uitwerking koerstema "Toekomstgericht onderwijs voor beleidsplan 2019-2023"

2.5. Onze voornemens voor de komende vier jaar

Onze strategische beleidsdoelstellingen voor de schoolplanperiode 2019-2023:

- ontleen wij aan de vijf hoofdthema's van Lucas Onderwijs
 - o Samenhang in het stelsel PO en VO,
 - o Segregatie, kansengelijkheid en interculturaliteit
 - o ICT in het onderwijs
 - o Aantrekkelijkheid van de sector
 - o Denominatie en diversiteit van scholen
- nemen wij, naar aanleiding van de evaluatie schoolplan 2015-2019, de volgende items op in het schoolplan 2019-2023
 - o Realiseren peuteropvang op de Kennedy
 - o Zo mogelijk vergroten van de financiële reserve
 - o Passend onderwijs
 - o Triband verantwoording
- formuleren wij onze eigen strategische doelstellingen die passen bij onze school
 - o Voortzetting accreditatie van de Nederlandse Montessori Vereniging
 - o Behouden (in orde) of verbeteren (goed) basisarrangement onderwijsinspectie: de basis op orde

2.5.1. Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken

Urgentie	Motivatie	Conclusie
Wat heeft prioriteit Het ontwikkelen van eigen leerplan. Door de koppeling tussen de landelijk vastgestelde doelen voor de kernvakken te koppelen aan de Montessori werkwijze en materialen, behouden de leerlingen autonomie en vrijheid van keuze en de leerkrachten behouden het overzicht over de gehele lesstof.	Waar willen we voor gaan • Het verbreden van het aanbod 21ste eeuwse vaardigheden: computational thinking, ICT en informatie basisvaardigheden en mediawijsheid. • Montessori kindcentrum van 0-12 jaar • Verantwoording afleggen op bij het Montessori onderwijs passende wijze dus minder summatief toetsen, meer formatief evalueren	Wat doen we in ieder geval 1. Kindcentrum 2. Internationalisering 3. Eigen leerplan 4. Professioneel cultuur 5. Montessori verantwoording
En wat kan nog even wachten Instroom van 0-3 jarigen	En waar zien we tegenop Het vereenvoudigen van zorgprocedures in relatie tot geldende normen en gebruiken bij partners De kosten en tijd die het ontwikkelen van een Montessori leerlingvolgsysteem met zich mee kunnen brengen.	Waar gaan we (voorlopig) niet aan beginnen Doorgaande leerlijn na groep 8.

Op basis van de analyse en conclusie uit de voorgaande paragrafen vloeien zes speerpunten voort waar wij in de komende periode aan gaan werken:

0. De basis op orde
1. Kindcentrum
2. Internationalisering
3. Eigen leerplan
4. Professionele cultuur
5. Montessori verantwoording

Deze speerpunten worden in de volgende paragraaf toegelicht.

2.5.2. De speerpunten voor ontwikkeling

In deze paragraaf benoemen wij de speerpunten met een beknopte toelichting. In de bijlage treft u een meerjarenplanning schoolontwikkeling aan waar deze speerpunten zijn opgenomen. Daar treft u ook de tussendoelen aan die uitgewerkt zullen worden in de komende jaarplannen.

De komende schoolplanperiode werken wij aan:

0. De basis op orde: In het Beleidskader Onderwijskwaliteit Lucas Onderwijs staat beschreven hoe het bestuur stuurt op de basiskwaliteit van de scholen. De gestelde normen zijn gebaseerd op de eisen van de inspectie. Het bestuur van Lucas onderwijs verwacht van elke school dat zij ten minste voldoen aan de basiskwaliteit. Zij monitoren dat drie keer per schooljaar in de PDCA-cyclus. Volgens het kwaliteitsbeleid van het bestuur is de basiskwaliteit van de John F. Kennedy Montessorischool op orde. De basiskwaliteit heeft vanzelfsprekend - ook wanneer deze op orde is - blijvend onze aandacht. Lucasonderwijs maar ook de Kennedy is ambitieus in haar opvatting over het behouden en verstevigen van de basiskwaliteit. Daarom noemen wij dit speerpunt 0 omdat als de basis op orde is, dit de ruimte geeft om te werken aan de overige geformuleerde ambities (1-5). Immers: "Zonder vergezicht geen richting".

1. Kindcentrum: Wij onderzoeken de mogelijkheden voor het doorgroeien naar een Montessori-aans kindcentrum van 0-12 jaar waar leren en opvang naadloos op elkaar aansluiten.

2. Internationalisering: De wereld is onder invloed van de digitalisering steeds meer internationaal. Door samen te werken met andere Montessori scholen in Europa zoeken wij naar inspiratie om de theorie van Maria Montessori vanuit haar empirisch onderzoek aan het begin van de twintigste eeuw te vertalen naar de 21ste eeuw.

3. Eigen leerplan: Wij verbinden de landelijke leerdoelen (geformuleerd door SLO en het nieuwe curriculum) aan de Montessori materialen. Dit maakt dat leerlingen meer zeggenschap krijgen over op welke wijze zij een onderwijsleerdoel willen behalen. Dit kan door gebruik te maken van Montessori materialen, tabletonderwijs of lessen uit een lesmethode of een combinatie daarvan. Zo leert een kind op onze school op een voor hem passende wijze.

4. Professionele cultuur: Door overleg maakt het team vanuit het gedachtengoed van Maria Montessori (bijvoorbeeld kosmische thema's) de vertaling maken naar de onderwijsbehoeften van onze leerlingen nu.

5. Montessori verantwoording: Onze leerlingen doorlopen de leerstof niet lineair maar zij volgen hun eigen leerplan. Door gebruik te maken van de digitale mogelijkheden om de ontwikkeling van het individu te volgen, borgen wij deze ontwikkeling. Dit moet bij elkaar komen in een Montessoriaans leerlingvolgsysteem waar leerling, leerkracht en ouders samen de ontwikkeling kunnen volgen.

Bijlagen:

1. Meerjarenplanning 6.2

3. Onderwijskundig beleid

De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:

- a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs,*
- b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma,*
- c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat, en*
- d. het zorgdragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 3b.*

(WPO art. 12.2 / WVO art. 24.2)

3.1. Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid Lucas Onderwijs

3.1.1. Visie en uitgangspunten van de John F. Kennedy Montessorischool

Onze kernwaarden:

Jij bent uniek

Ontplooi jouw mogelijkheden

Samen is wat ons verbind

Structuur geeft orde

Wees nieuwsgierig en ontdek

Onze beloften:

De zeven montessori beloften geven een goed beeld van de attitudes die onze leerlingen zich eigen maken.

1. Ik weet wat ik wil
2. Ik doe er toe
3. Ik kan kiezen
4. Ik weet waar ik goed in ben
5. Ik blijf nieuwsgierig
6. Ik zoek oplossingen
7. Ik bewijs dat ik het kan

Onze uitgangspunten geven weer wat de leerlingen van onze school kennen en kunnen.

- A. Het onderwijsaanbod omvat ten minste de kerndoelen
- B. Het aanbod is breed en gevarieerd zowel qua inhoud als in verwerkingsvormen
- C. Leerlingen worden voorbereid op de toekomst door huidige ontwikkelingen
- D. Onderwijsleerstof wordt gedifferentieerd aangeboden zowel qua lesinhoud als methodiek
- E. Onze leerlingen zetten zich maximaal in voor sociale integratie en burgerschapsvaardigheden
- F. Ons onderwijs sluit aan op vervolgonderwijs
- G. Ons onderwijs is afgestemd op de ontwikkelings- en onderwijsbehoeften van iedere leerling

Deze manier van werken voldoet aan wat de wet van ons vraagt.

3.1.2. Strategische doelstellingen van Lucasonderwijs vertaald naar de JFK

In het koersplan van Lucas Onderwijs staat de visie beschreven. Deze visie hebben wij genuanceerd naar onze school.

Doorlopende lijnen

Alhoewel de filosofie van Maria Montessori alsmede de organisatie in heterogene groepen en de inzet van de materialen een doorgaande lijn als vanzelfsprekend maakt op onze school, realiseren wij dat voortdurende afstemming tussen groepen onderling belangrijk blijft. De verwachtingen van de maatschappij zijn aan verandering onderhevig. De implementatie van 21 ste eeuwse vaardigheden en het nieuwe curriculum maken monitoring van de doorgaande leerlijn ook op de Kennedy noodzakelijk.

Toekomstgericht onderwijs

Toekomstgericht onderwijs draagt in ieder geval bij aan het ontwikkelen tot kritische wereldburgers. Door (internationale) samenwerking vinden leerlingen creatieve oplossingen voor een diversiteit aan problemen. Wij richten ons in de komende planperiode op het ontwikkelen van computational skills bij onze leerlingen.

Passend onderwijs

Iedere leerling op onze school werkt vanuit zijn eigen werkplan: het plan van het kind. Daarnaast is de lijn van de leerkracht. Hij of zij waarborgt op deze wijze dat het leerstofaanbod minstens de kerndoelen omvat. Om meer eigenaarschap bij het kind te leggen, ontwikkelen wij de kinddoelen. Dit biedt leerlingen een overzicht van de te behalen doelen. Het helpt de leerlingen een keuze te maken op welke werkwijze en met welk hulpmiddel zij dit doel willen bereiken. Zij verwerken dit in hun wekelijkse planning. Dit eist zelfstandigheid van de leerlingen. De leerkracht houdt rekening met de verschillen in zelfstandigheid van de leerlingen en stemt zijn handelen daar op af. In de tabel hieronder staat dat beschreven.

Fasen van zelfstandigheid

	De leerling ...	De leerkracht ...
Zelfstandig (ver-) werken	voert activiteiten uit na instructie en bepaalt waar en in welke volgorde de activiteit uitgevoerd wordt	bepaalt wat, hoe, waar, wanneer, in welke volgorde, de evaluatie van het resultaat, geeft feedback en helpt de leerling(en) te reflecteren op de leeractiviteit
Zelfstandig (samen-) werken	voert samen met een ander opdrachten uit na instructie en bepaalt waar, in welke volgorde en met wie de opdracht uitgevoerd wordt	bepaalt wat, hoe, waar, wanneer, in welke volgorde en met wie, de evaluatie van het resultaat, geeft feedback en helpt de leerling(en) te reflecteren op de leeractiviteit
Zelfstandig leren	bepaalt zelf waar, wanneer en werkwijze (volgorde en met wie) van de leeractiviteit	bepaalt de evaluatie van het resultaat, geeft feedback en helpt de leerling(en) te reflecteren op de leeractiviteit
Zelfverantwoordelijk leren	bepaalt zelf wat, hoe, waar, wanneer, werkwijze (volgorde en met wie), evaluatie van het resultaat en feedback/reflectie van de leeractiviteit	bepaalt het “wat” op hoofdlijnen

Tabel samengesteld op basis van diverse bronnen waaronder Didactiek van het leren (Prof. Dr. P.R.J. Simons Drs. J.G.G. Zuylen, 1995) en sheets van de Montessori schoolleidersopleiding (M. Kramer en M. Lammerts, 2019)

Bijlagen:

1. Analyse van de opbrengsten 2018-2019
2. Schoolveiligheidsplan
3. Vademecum

3.2. De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

Organisatie in bouwen

Op het moment van schrijven van dit schoolplan is de school georganiseerd in twee jaar groepen, te weten: groep 1-2 (onderbouw), groep 3-4 (middenbouw), groep 5-6 (bovenbouw) en groep 7-8 (eindbouw). Met de ingang van augustus 2019 zijn de groepen ingedeeld conform het gedachtengoed van Maria Montessori in groepen ingedeeld naar ontwikkelingsfasen.

Montessori omschreef deze periodes als periode van groei:

Leeftijd	Fase	Aanbod	Omschrijving	Bouw
0-6 jaar	PERIODE VAN SCHEPPING		Met gevoelige periode van waarnemen, bewegen en taal	
0-3 jaar	Schepper	Indrukken en ervaringen opdoen in een veilige omgeving	Absorberende geest: onbewuste ordening van indrukken en ervaringen	Kinderopvang
3-6 jaar	Ontdekker	Ervaringen opdoen in een voorbereide omgeving	Zelfbewustzijn en creativiteit: ontvankelijkheid en een eerste bewuste ordening	Onderbouw
6-12 jaar	PERIODE VAN VERKENNING EN WETENSCHAP		Met gevoelige periode voor het verwerven van kennis en het ontwikkelen van sociale en morele waarden	
6-9 jaar	Verkenner	Ervaring (feiten-)kennis en vaardigheden opdoen in een voorbereide omgeving en middels instructie	Stabiliteit zet in, kennisverwerving: Bewuste en creatieve ordening	Middenbouw
9-12 jaar	Wetenschapper	Ervaring (feiten-)kennis, vaardigheden, zelfreflectie en redeneervermogens ontwikkelen in een voorbereide omgeving middels instructie en reflectieve communicatie	Rust en helderheid: logisch en abstracte ordening	Bovenbouw

Tabel samengesteld op basis van diverse bronnen waaronder 'Kiezen voor Montessori' (E. Wasmann-Peters 2018), sheets van de Montessori schoolleidersopleiding (M. Kramer en M. Lammerts, 2019)

Organisatie van de doorgaande ontwikkeling

De doorgaande lijn tussen de verschillende periode van groei, bouw of leerjaren wordt ondersteund en geborgd vanuit de volgende Montessori begrippen:

Gevoelige periode

Elk kind is actief, nieuwsgierig en leergierig. Het heeft een aangeboren drang zich te ontwikkelen. In zijn ontwikkeling kunnen verschillende fasen worden onderscheiden. In elke fase staat het kind open voor een aantal specifieke leergebieden. Het kan zich binnen dat ontwikkelingsgebied daardoor heel intensief ontwikkelen. Het montessorionderwijs spreekt in dit verband over 'gevoelige periode'.

De leerkrachten maken maximaal gebruik van die gevoelige periode. Zij bieden in elke fase specifieke materialen en een passende leeromgeving aan.

Vorbereide omgeving

Op onze school zijn alle klassen doelbewust ingericht als werkomgeving voor een bepaalde leeftijdscategorie. Hierin zijn weloverwogen prikkels aanwezig, die het kind uitdagen om dingen aan te pakken en uit te proberen. Het montessorionderwijs noemt dit de 'voorbereide omgeving'. De leeromgeving moet voortdurend blijven prikkelen en uitdagen. Dat betekent dus bijvoorbeeld ook dat de werkomgeving en de beschikbare materialen gedurende het jaar regelmatig veranderen.

Vrijheid

De leerkracht biedt diverse activiteiten aan, bijvoorbeeld tijdens individuele lesjes of groepslessen. Daarnaast hebben leerlingen veel vrijheid om zelf te bepalen met welke materialen en leermiddelen ze werken, wanneer ze dat doen en hoe lang. De leerkracht observeert voortdurend de keuze van de leerlingen. Als een kind (te) eenzijdig kiest en daardoor niet zijn eigen capaciteiten en mogelijkheden ten volle ontwikkelt, vindt bijsturing plaats.

Heterogene groepen

In een klas zitten kinderen met verschillende leeftijden bij elkaar. Heterogene groepen kunnen ook samengesteld worden op basis van niveau van het leervermogen, kennis en/of vaardigheden, zoals samenwerking. Het principe is dat de zwakkere leert van de sterkere leerling, terwijl de sterkere leerling zelf ook groeit. Want door uitleggen komt de leerling zelf op een hoger niveau van beheersing. Hierdoor kunnen zij van elkaar leren en elkaar helpen.

Op onze school vormen vanaf augustus 2019 drie heterogene groepen één bouw.

Materialen

Montessorischolen gebruiken duurzame materialen. Veel van deze materialen zijn oorspronkelijk door Maria Montessori ontwikkeld. In het materiaal staat één eigenschap centraal. Dus als een kind met een bepaald materiaal bijvoorbeeld optelsommen maakt, wordt er niet ook nog eens een beroep gedaan op andere vaardigheden. Kinderen kiezen aan het begin van de dag het materiaal waarmee ze die dag willen werken. Dat doen ze soms individueel, soms in kleine groepjes. Gedurende de dag observeert de leerkracht hun activiteiten. Als zij vindt dat een kind behoefte heeft aan specifiek materiaal of aan begeleiding, voorziet zij daarin door het geven van een lesje. Op de John F. Kennedy Montessori school worden de materialen aangevuld door o.a. tablet-onderwijs.

Zelfcorrectie

Veel leermiddelen en ontwikkelingsmaterialen bevatten de mogelijkheid van 'controle van de fout'. Dat wil zeggen: als een leerling een fout maakt, merkt hij dat direct. Hij heeft geen volwassene nodig om hem op zijn fout te wijzen (iets wat het zelfvertrouwen kan schaden). Het kind leert van zijn eigen fouten.

Ook corrigeren de leerlingen vaak hun eigen werk, bijvoorbeeld met behulp van een antwoordkaart. Leerlingen vanaf leerjaar 4 beschikken ook over een individuele tablet waarop zij middels de app "Snappet" werken. In Snappet krijgen de leerlingen directe feedback en blijft de doelstelling "het kind leert van zijn eigen fouten" gehandhaafd.

Organisatie van thema's en projecten

Op onze school werken wij met kosmische thema's. Wij spreken van kosmische opvoeding en onderwijs (KOO). Kinderen die de wereld gaan ontdekken, ervaren de wereld in zijn geheel. Het maakt hen van jongs af aan nieuwsgierig naar het "waarom en hoe van de wereld". Al sinds het ontstaan van onderwijs



heeft
de



schepping van de

Tijdens de grote ronde loopt de leerkracht in een vaste volgorde door de klas en kijkt of iedereen aan het werk kan of wat er nodig is om aan het werk te blijven

In de kleine ronde geeft de leerkracht instructie aan leerlingen. Dit kan in kleine groepjes of individueel. Wij noemen dit een lesje. Er is dan ook tijd om vragen te stellen, feedback te geven op ondernomen activiteiten (proces en product) en om bewijs te verzamelen van leerresultaten.



Bij een didactische observatie kijkt de leerkracht of de instructie of begeleiding aansluit bij de ontwikkelingsbehoefte van het kind. De vragen "Lukt het? Leert het?" staan hierbij centraal.

Bij een pedagogische observatie kijkt de leerkracht naar de werksfeer. Dan gaat het vooral om de vraag "Loopt het?"

wereld en de plaats van de mens daarin een plek in de leerstof. Naast de beantwoording van deze vragen vanuit het licht van religie en filosofie, beschikken wij nu ook de mogelijkheid om dit vanuit een wetenschappelijk perspectief aan te kunnen bieden aan onze kinderen. In de visie van Maria Montessori vindt niets geïsoleerd plaats. Alles is deel van het geheel.

De thema's van kosmische opvoeding en onderwijs worden in een cyclus van die jaar aangeboden. Op deze wijze komen alle thema's passend bij de ontwikkelingsfasen van de leerlingen aan bod in de periode van groei.

Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw
	Groep 3: 4 thema's van 8 weken: • Wie ben ik • Samen op de wereld • De wereld in de toekomst • Over polen & planeten	Groep 6: 3 thema's van samen 36 weken: • Egyptenaren • Grieken & Romeinen • Middeleeuwen
Groep 1: 4 thema's van 8 weken: • Lente • Zomer • Herfst • Winter	Groep 4: 4 thema's van 8 weken: • Lang geleden • Schatten van de aarde • Weer en water • Van ridders tot ruimtevaart	Groep 7: 4 thema's van samen 36 weken: • Indianen • Vikingen • Ottomanen • Nieuw Tijd
Groep 2: 4 thema's van 8 weken: • Lente • Zomer • Herfst • Winter	Groep 5: 4 thema's van 8 weken: • Het begin • Het leven in het water • Het leven op het land • De eerste mens	Groep 8: 3 thema's van samen 36 weken: • Maori • Aziaten • Nieuwste Tijd

Naast de kosmische thema's wordt er eens per twee schooljaren een schoolbreed thema georganiseerd. In het schooljaar 2018-2019 was het centrale thema "Kunst".

Bijlagen:

1. Analyse van de opbrengsten
2. Schoolveiligheidsplan
3. Vademecum

3.3. De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

(WPO art. 8.1 / WVO, art 2.2)

In deze paragraaf beschrijven wij hoe leerkrachten op de John F. Kennedy Montessori school zicht houden op, bijsturen indien nodig en voortgang registreren van de ontwikkelingsmomenten van onze leerlingen. Het sluit daarmee aan op de Inspectie standaarden OP2, OP3 en ten dele OP4. Voor aanvulling op standaard OP4 verwijzen wij u naar het zorgplan van de John F. Kennedy Montessori school (zie bijlage). Wij eindigen deze paragraaf met een toelichting op de geboden onderwijstijd.

Rondes

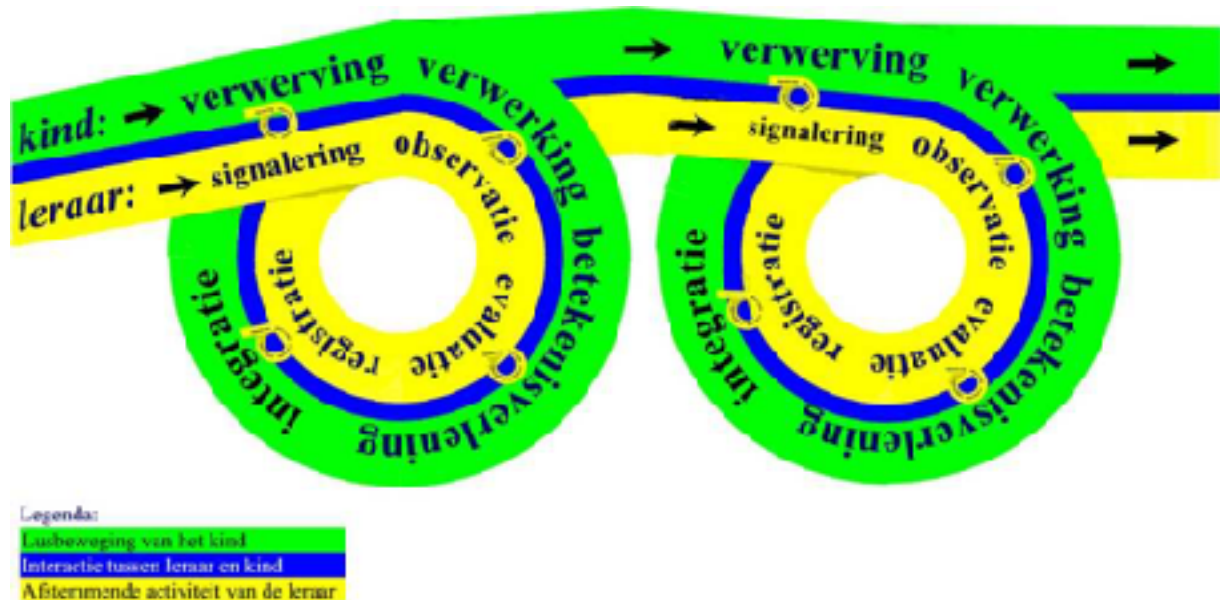
Leerlingen werken zoveel ononderbroken zelfstandig aan (zelfgekozen) activiteiten.

"Volgens Montessori maken kinderen tijdens een werkperiode van 3 uur een aantal stadia door. Ze beginnen met een makkelijk en bekend aanloopwerk. Dan volgt er een wisselmoment, daarna

een nieuw werk, weer een wisselmoment en dan volgt het grote werk. Een werk waaraan een kind lang en geconcentreerd bezig kan zijn". (Bron <http://www.montessoriwerkjes.nl/voorbereiding-de-omgeving/rondes-lopen.html>)

Tijdens deze werktijd loopt de leerkracht rondes. De leerkracht stelt zichzelf continu de vraag: Loopt het? Lukt het? Leert het?

Deze rondes worden voor de leerlingen in de klas zichtbaar gemaakt met de volgende tekens



Lusmodel

Bij de individuele begeleiding van kinderen speelt de observatie een belangrijke rol. Door goed naar het kind te kijken verzamelt de leerkracht kennis over de ontwikkeling van het kind en kan zij daarbij aansluiten. Er wordt gekeken naar het gedrag, de werkhouding en naar de leeractiviteiten van het kind. Hierbij maakt de leerkracht gebruik van het lusmodel (zie afbeelding hieronder)

Het lusmodel toont leeractiviteiten van de kinderen (groene lijn) en begeleidingsmomenten van de leerkracht (gele lijn). Tijdens de leeractiviteiten doen zich interacties voor tussen leerkracht en leerling (blauwe lijn).

De leeractiviteiten van een kind zijn onder te verdelen in vier fases:

1. **Verwerven:** de leerling ontdekt de essentie van het materiaal. De leerkracht geeft niet meteen een lesje, maar de leerling krijgt de gelegenheid het materiaal te verkennen en ermee te experimenteren; Voorbeeld 1: het verschil groot/klein verkennen met de rode stokken (10 stokken oplopend van 1 dm tot een meter); Voorbeeld 2: het vermenigvuldigbordje (een bordje met kuiltjes en rode kraaltjes waarmee groepjes gemaakt kunnen worden).
2. **Verwerken:** de leerling werkt met het materiaal of ander materiaal dat aansluit. De leerling oefent, verwerft nieuwe inzichten en begrip of ontdekt strategieën; Voorbeeld 1: het kind verzamelt groot/klein in de omgeving en legt die op volgorde en vergelijkt ze met de rode stokken; Voorbeeld 2: na het vermenigvuldigbordje kan het kind verder oefenen met het kralendecanoom (kralenstaafjes van 1 t/m 10).
3. **Betekenis verlenen:** de leerling leert overeenkomsten en verschillen te benoemen op grond van eerder verworven inzichten en leert formele notaties te gebruiken. Voorbeeld 1: het kind maakt kennis met de meter (mm, cm, dm) als meeteenheid; Voorbeeld 2: het kind leert dat vermenigvuldigen herhaald optellen is en dat vermenigvuldigingen omgedraaid kunnen worden.
4. **Integratie:** de leerling past het geleerde toe in de praktijk of oefent ermee in de praktijk. Voorbeeld 1: het daadwerkelijk gebruik van maten (decimale stelsel); Voorbeeld 2: berekeningen kiezen en uitvoeren bij (wiskunde)opdrachten.

Ook in het handelen van de leerkracht zijn vier fases te onderscheiden:

- I. **Signalering:** dit is het uitgangspunt voor het handelen van de leerkracht.
Door te kijken en te luisteren kan de leerkracht opvallende, ongewone of bijzondere gedragingen of vaardigheden in het leerproces van de leerling opmerken als 'markante momenten'. De leraar noteert het gesignaleerde gedrag en beslist welke vervolgacties ondernomen worden: observeren, evalueren of registreren.
Voorbeeld 1: de leerkracht signaleert dat het kind de rode stokken pakt en ermee aan het werk gaat.
Voorbeeld 2: de leerkracht signaleert dat het kind gestart is met vermenigvuldigen van het type 34x45.
- II. **Observeren:** op basis van de signalering kiest de leerkracht een observatiedoel. Na de observatie trekt de leerkracht een conclusie en verbindt daar ook weer een beslissing aan, bijvoorbeeld het geven van een lesje.
Voorbeeld 1: de leerkracht observeert het kind terwijl het met de rode stokken aan het werk gaat en ziet dat het kind de stokken niet op volgorde legt;
Voorbeeld 2: de leerkracht observeert het kind tijdens het werk en ziet dat het kind de 0-regel goed gebruikt.
- III. **Evalueren:** de leerkracht vormt zich een mening over het verloop en de kwaliteit van de ontwikkeling van de leerling. Dit kan zij doen door de leerling te laten vertellen over het werk of door het werk met de leerling te bespreken en feedback te geven. Op basis daarvan beslist de leerkracht of de leerling de stof beheerst of dat verdere oefening nodig is.
Voorbeeld 1: de leerkracht gaat naar het kind en vraagt het kind uit te leggen wat het kind aan het doen is en kan dan besluiten een lesje met de rode stokken te geven.
Voorbeeld 2: de leerkracht laat het kind verwoorden wat het gebruik van de 0 voorstelt en constateert dat het inzicht er is en het kind dit type vermenigvuldigingen beheerst. Ze maakt daarvan een registratie.
- IV. **Registreren:** de leerkracht noteert de bevindingen.

Op deze wijze werken wij op de John F. Kennedy Montessori school handelingsgericht. De leraar is zich bewust van de manier waarop het kind leert en stemt de hulp aan het kind daarop af. Hierdoor vindt een optimale begeleiding plaats en kan veel zorg in de groep verleend worden.

Het volgen van leerling resultaten

Het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen vinden wij essentieel voor ons onderwijs. Dit moet aansluiten bij onze Montessori Onderwijs. Daar zijn wij nu nog niet. Wij zitten in een overgangsfase. Dit betekent dat wij meer formatief in plaats van summatief willen evalueren.

Op dit momenten volgen wij de leerlingen met de LOVS toetsen van Cito. Ook monitoren wij de sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden twee keer per jaar met de KanVAS vragenlijsten. Met deze hulpmiddelen volgen wij de leerlingen op afstand. Het dagelijkse proces kan vanaf leerjaar 4 ook gevolgd worden middels Snappet.

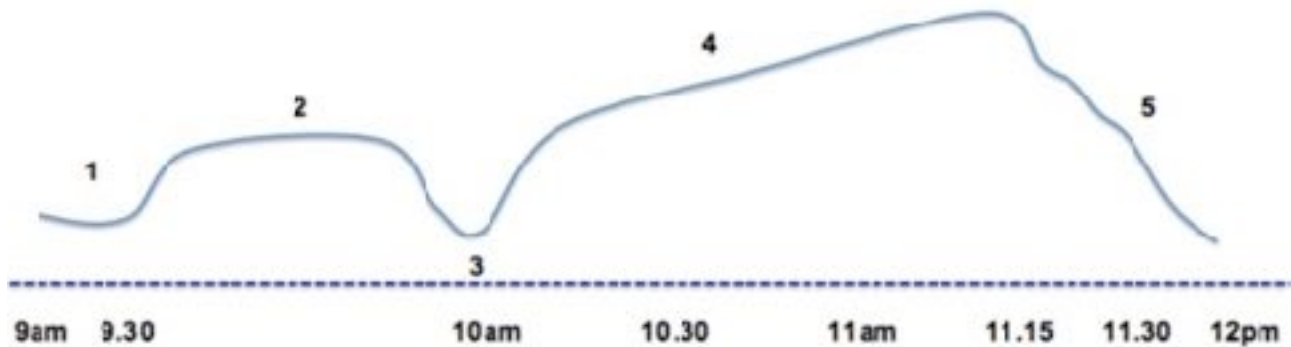
Het primaire en wezenlijke onderdeel van ons onderwijs (van signalering naar registratie) heeft nog digitale ondersteuning om de administratieve last voor de leerkracht te verminderen. Het noteren van de bevindingen van de leerkracht gebeurt nu veelal op papier of in zelfgemaakte overdrachtsbestanden. Wij willen graag dat deze gegevens beter toegankelijk en overdraagbaar zijn. Daarnaast moet het de leerkracht houvast bieden om de totale ontwikkeling van het kind inclusief de tussenstappen te kunnen overzien. Het is prettig wanneer een observatie gerelateerd kan worden aan een gemiddelde ontwikkeling. Om dit proces te optimaliseren, onderzoeken wij in gezamenlijkheid met andere Montessori scholen, de mogelijkheid voor een digitale applicatie. Dit is een van de speerpunten uit ons schoolplan 2019-2023.



Onderwijstijd

Het aanbieden van voldoende en effectieve onderwijstijd is voorwaardelijk voor het behalen van de gewenste onderwijsresultaten. Jaarlijks wordt de onderwijstijd berekend op schoolniveau. Een voorbeeld hiervan is als bijlage toegevoegd.

Het organiseren en waarborgen van de wettelijke minimale onderwijstijd alleen is niet genoeg. De onderwijstijd moet ook effectief zijn en de leerlingen in staat stellen om het onderwijsaanbod eigen te kunnen maken.



Figuur 2: werkcurve van een leerling bron = <https://www.montessorichild.com.au/blogs/news/14107473-the-montessori-work-cycle> en http://www.montessoriwerkjes.nl/voorbereide_omgeving/3-uur-werkperiode---ononder.html

Een effectieve leertijd in Montessori onderwijs betekent een zo lang mogelijk ononderbroken werktijd. Maria Montessori heeft vanuit haar onderzoek beschreven hoe een werkcyclus van een kind eruit ziet. Hierbij wordt opgemerkt dat het voor jonge kinderen belangrijker is om een drie uur durende werktijd te realiseren dan voor leerlingen in de midden- en bovenbouw. Zij zijn minder snel afgeleid dan het jonge kind.

1. Aanloopwerkje
2. Een vertrouwd werkje
3. Valse moeheid
4. Grote werk
5. Afbouw en verwerking van het grote werk

Tijdens de werkperiode heeft de leerling dus de mogelijkheid om zich bezig te houden met verschillende ontwikkelingsgebieden of juist zicht te concentreren op één ontwikkeling, soms zelfs meerdere dagen achter elkaar. Dit betekent dat leerlingen niet dagelijks aan alle kernvakken werken. De leerkracht observeert een evenwichtige verdeling van de lessen aan de verschillende ontwikkelingsgebieden.

In het Montessori onderwijs bieden wij de kinderen vrijheid in gebondenheid. Dit betekent dat wij niet met een vast rooster werken. De tijden die een gemiddelde leerling besteedt aan de vakken kunt u terugvinden op PO Vensters, Scholen op de kaart John F. Kennedy Montessori school. De leerkrachten zorgen ervoor dat elk kind de doelen voor de verschillende vakken haalt, maar omdat ieder kind anders is, zal het ene kind meer tijd nodig hebben voor een vak dan het andere.

Bijlagen:

1. Berekening onderwijstijd 2018-2019
2. Analyse van de opbrengsten
3. Schoolveiligheidsplan
4. Vademecum
5. PO Vensters: Scholen op de kaart

3.4. De inhoud van ons onderwijs

Op de John F. Kennedy Montessori school wordt aansluitend op het niveau van elke leerling verbreding en verdieping aangeboden. Wij streven naar het behalen van de referentieniveaus voor lezen, taal en rekenen voor al onze leerlingen.

Wij bieden ons onderwijs in het Nederlands aan. Op de Kennedy is sprake van een populatie die bestaat uit meerdere culturen en nationaliteiten. Voor sommigen leerlingen is Nederlands de tweede, derde of zelfs vierde taal. Het aanbieden van het onderwijs in het Nederlands kan voor sommige leerlingen een beperking opleveren. Daar houden wij bij de aanmelding van de leerlingen rekening mee. Kinderen die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen om optimaal van ons onderwijs te profiteren worden verwezen naar de taalklassen van een collega-school voor NT-2 onderwijs. Leerlingen met taalachterstand worden in de klas ondersteund door de leerkrachten, bijvoorbeeld bij woordenschat. Wanneer de taalachterstand de zorg in de klas ontstijgt, wordt het zorgplan gevolgd.

Recent zijn ouder-kindlessen “begrijpen doe je samen” gegeven door een taalleesspecialist. Het is onze ambitie om dit project in de toekomst opnieuw te kunnen opstarten ten einde alle kinderen een gelijke kans te bieden op het verwerven van taalvaardigheid.

Het doel is dat de leerlingen een goede aansluiting ervaren op het vervolgonderwijs. De onderwijshoudens worden evenwichtige en in samenhang over de verschillende leerjaren verdeeld. De leerkracht draagt hier zorg voor. Vanwege de heterogene groepen is een op maat verdeling van de leerstofinhouden voor de leerlingen mogelijk. Met ons aanbod voldoen wij aan de wettelijke eisen die hieraan gesteld worden. In het hierna volgende tabel zijn de leermiddelen, wijze van evaluatie (toetsen) samengebracht. Bij de onderverdeling in verschillende domeinen is rekening gehouden met de indeling zoals bij het nieuwe curriculum te verwachten is.

Ontwikkelingsgebied	Leermiddelen en/of methodes	Toets-instrument	Bijzonderheden
Waarneming			
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Montessori materialen	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Praktische vaardigheden	Montessori materialen	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Bewegen en Sport			
Bewegingsonderwijs	Basislessen voor Lichamelijke Opvoeding	Observatie groeps- of gymleerkracht	De kleuters gymmen in de kleuterspeelzaal onder begeleiding van de groepsleerkracht, de leerjaren 3-8 gebruiken de gymzaal van het nabijgelegen St. Pauls College onder begeleiding van een gymleerkracht
Schrijven	Montessori materiaal en Novoscript	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Bevordering van gezond gedrag	Gezond eten beleid, sportbegeleiding tijdens TSO, sportieve activiteiten tijdens buitenspelen en werken in de tuin	Observatie leerkracht	
Nederlands			
Taalverwerving	Taaldozen van Arend, montessori- taalmaterialen en Taal doen	Formatief evalueren	Inzet conform periode-plan
Spelling	Methode 'sGraven, Snappet en Taal doen	Evaluatie van de wekelijkse dictees, Cito LOVS SP 3.0	Inzet conform periode-plan

Ontwikkelingsgebied	Leermiddelen en/of methodes	Toets-instrument	Bijzonderheden
Technisch lezen	Methode 'sGraven, Leespada en Leeslijn	Signaleringen vanuit 'sGraven, Cito LOVS DMT en/of AVI	Inzet conform periode-plan
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip en woordenschat Snappet	Methode-toets, Snappet registratie en Cito LOVS BL 3.0	Inzet conform periode-plan
Engels/Moderne vreemde talen			
Engelse taal	Exploring English	Formatief evalueren	voor leerjaar 1 tot en met 8
Rekenen en Wiskunde			
Rekenvaardigheden	Montessori materialen, Wereld in Getallen (groep 3) en Snappet (SLO doelen)	observatie leerkracht, evaluatie methodewerk, Snappet en Cito LOVS RW 3.0	Inzet conform periode-plan
Digitale geletterdheid			
Diverse activiteiten o.a. via Kennisnet en Lucas leernetwerk OeMM	Scratch, oefenen van computational skills, ICT basisvaardigheden, mediawijsheid en informatievaardigheden	Observatie leerkracht	In ontwikkeling
Burgerschap			
Sociaal- emotioneel welbevinden en schoolveiligheid	Wellevendheidslesjes, Kanjertraining (tevens pestaanpak), organisatie in heterogene groepen, mediawijsheid (digitaal pesten- lessen HALT)	Observatie leerkracht en KanVAS	Inzet conform periode-plan
Sociale redzaamheid: verkeer	Verkeerskrant Veilig Verkeer Nederland	Theoretisch en praktisch verkeersexamen	Vindt plaats in leerjaar 7
Sociale integratie: diversiteit van de samenleving	Da Vinci School tv	Observatie leerkracht en KanVAS	Inzet conform periode-plan
Kunst en Cultuur			
Expressie-activiteiten	Vakleerkracht handvaardigheid en muziek. Lessen gekoppeld aan ons kosmisch onderwijs Da Vinci.	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Culturele activiteiten	VONK, Cultuur op zijn Haags	Observatie leerkracht	2 keer per jaar bezoekt iedere groep een culturele instelling voor dans, toneel, klein kunst of museum
Mens en Maatschappij			
Kosmisch onderwijs	Da Vinci Montessorimaterialen Topografie	Observatie leerkracht en Topo-toetsen	Inzet conform periode-plan

Ontwikkelingsgebied	Leermiddelen en/of methodes	Toets-instrument	Bijzonderheden
Geestelijke stromingen	Da Vinci	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Da Vinci, School TV	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Mens en Natuur			
Kosmisch onderwijs	Da Vinci, School TV	Observatie leerkracht	Inzet conform periode-plan
Techniek	Techniekkasteel	Observatie leerkracht	
Zorg voor omgeving	Verzorging van eigen plantje, groen schoolplein en bijenkast of gerbil	Observatie leerkracht	

Bijlagen:

1. Analyse van de opbrengsten 2018-2019
2. Schoolveiligheidsplan
3. Vademecum

3.5. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

Zorgplicht veiligheid op school

1. Het bevoegd gezag draagt zorg voor de veiligheid op school, waarbij het bevoegd gezag in ieder geval:
 - a. beleid met betrekking tot de veiligheid voert,
 - b. de veiligheid van leerlingen op school monitort met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft, en
 - c. er zorg voor draagt dat bij een persoon ten minste de volgende taken zijn belegd;
 - 1^e het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten, en
 - 2^e het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.
2. Onder veiligheid, bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over het instrument, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, dat door de school wordt vormgegeven of gekozen, waaronder:
 - a. de aandachtsgebieden die het instrument inzichtelijk maakt,
 - b. de representativiteit van het instrument, en
 - c. de frequentie waarmee het instrument wordt ingezet.

(WPO art. 4c / WVO, art. 3b)

Binnen de school hanteren wij afspraken over hoe wij met elkaar omgaan en hoe wij de veiligheid in en om het gebouw borgen. Deze afspraken kunt u terugvinden in het pestprotocol, protocol schorsen en verwijderen, ontruimingsplan, meldcode, klachtenregeling, rechtspositieregeling, Ri&E. Deze onderdelen zijn gebundeld in het Schoolveiligheidsplan en het Vademecum (zie bijlage). Deze protocollen zijn opgesteld vanuit een wettelijke verplichting maar dienen voornamelijk het doel dat bij calamiteiten of incidenten

ten de betrokkenen weten hoe de school zal handelen en welke stappen zij zullen doorlopen om de veiligheid en welbevinden te waarborgen.

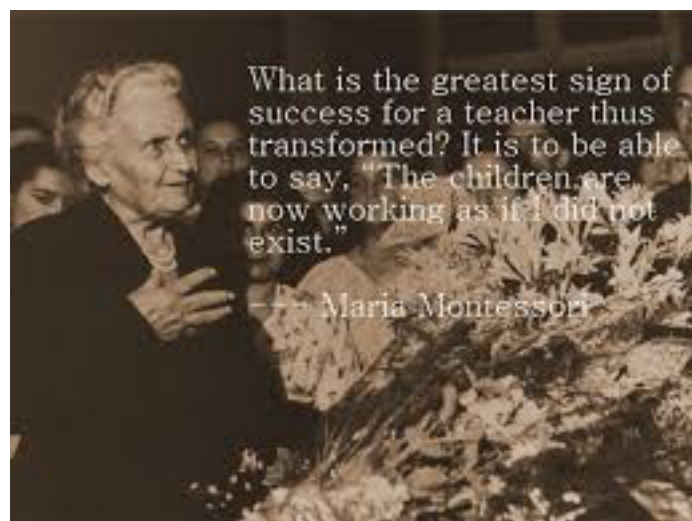
Pedagogisch klimaat

De school is een leefgemeenschap van kinderen, leerkrachten en ouders. Iedereen heeft een taak in het geheel en heeft de verantwoordelijkheid om zijn of haar deel zo goed mogelijk uit te voeren. In het samenwerken met anderen is het belangrijk te beseffen dat onze mogelijkheden daarin niet gelijk zijn. Samenleven met anderen heeft ook zijn beperkingen. Maria Montessori spreekt in dit geval over "vrijheid in gebondenheid".

Bij het samenwerken, streven wij naar gelijkwaardigheid en wederzijds respect tussen kinderen onder elkaar, volwassenen onder elkaar en tussen volwassenen en kinderen.

Bij het pedagogisch klimaat op een Montessori school is de interactie tussen leerkrachten en leerlingen gebaseerd op wederzijdse betrokkenheid, vertrouwen en respect. Het handelen van de leerkracht is erop gericht dat de leerling zich begrepen voelt, zich veilig voelt om fouten te maken en in discussie te gaan. Leerkrachten en leerlingen creëren samen een klimaat waar de persoonlijke vrijheid van de één begrensd wordt door de vrijheid van de ander. Dit geldt niet alleen voor kinderen onderling maar ook in het contact tussen leerkracht en leerling. De leerling vertrouwt de leerkracht zodanig dat de leerkracht didactisch kan handelen ten behoeve van het leerproces en de leerling om verantwoording kan vragen. Het zelfbeschikkingsrecht van het kind wordt erkend door de leerkrachten door leerlingen ruimte te bieden enerzijds en anderzijds door een rolmodel, informatiebron, begeleider en/of coach te zijn. De geboden vrijheid wordt gebonden door de kaders die er op school zijn. De regels en afspraken die binnen een groep, bouw of school gelden, bieden de kinderen houvast in de omgang met aangeboden vrijheden.

Maria Montessori heeft duidelijk naar voren gebracht dat kinderen alleen door eigen activiteit kunnen leren. Toch is de rol van de leerkracht belangrijk. Maria Montessori zegt hierover: "De leerkracht moet hun [de kinderen] belangstelling opwekken, hen aanmoedigen en de leerstof op grootse wijze aanbieden. Hij of zij moet een persoonlijkheid zijn, gevoelig en vol belangstelling voor zijn of haar leerlingen". De taak van de leerkracht is erop gericht dat het kind activiteiten ontplooit. De leerkracht geeft lesjes en observeert hoe de activiteiten verlopen. Daarnaast stimuleert de leerkracht de kinderen. Om kinderen goed te begeleiden, elk met hun eigen bezigheid, moet de leerkracht niet te nadrukkelijk aanwezig zijn en vertrouwen hebben in het kind. De leerkracht luistert, kijkt en volgt het kind met respect.



Schoolklimaat

Naast een prettig pedagogisch klimaat vinden wij het belangrijk dat de leerlingen, personeel en ouders zich veilig voelen op school. Hiermee bedoelen wij zowel de fysieke als de sociaal-emotionele veiligheid. Dit vraagt van de school dat het een veilige en verzorgde omgeving is 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. Onze ambities zijn:

- Er is sprake van wederkerige communicatie ten behoeve van de individuele leerling
- De school ziet er verzorgd uit
- De school is een veilige school

- Leraren (onderling), ouders (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
- De school biedt ouders de mogelijkheid mee te denken met de ontwikkeling van beleid
- De ouders ontvangen elke twee weken een nieuwsbrief
- De school organiseert jaarlijks een ouderavond rondom een thema
- De school staat open voor de feedback van ouders en is dan ook buiten lestijden (maar binnen werktijden) bereikbaar voor ouders

Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers. 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 msn, sms, e-mail of internet pesten,
- treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme vernieling
- diefstal
- (religieus) extremisme

Onze school beschikt over een registratiesysteem (LAS: Esis) en hanteert een actief beleid om incidenten te voorkomen. Belangrijk zijn onze regels. Deze regels zijn gebaseerd op de 10 klassenregels van Maria Montessori (zie bijlage). Deze regels beschrijven hoe wij met elkaar omgaan. Maria Montessori was overtuigd dat het welbevinden sterk verbetert wanneer mensen een gevoel van controle over hun leven hebben. Zij realiseerde zich dat deze keuzevrijheid gebonden wordt door de vrijheid van anderen. Dat komt tot uitdrukking in de volgende gedragsregels:

- A. Ik stoer anderen niet
- B. Ik beheers mijzelf
- C. Ik ben beleefd

De andere 7 klassenregels beschrijven het werkgedrag van de kinderen. De genoemde regels zijn ook van toepassing op volwassenen. Van hen wordt verwacht dat zij als rolmodel voor de kinderen dienen. In de klas geeft de leerkracht dit vorm door de zogenoemde wellevendheidslesjes. Deze lesje laten leerlingen kennis maken met regels en gewoontes. Als je weet welk gedrag van jou verwacht wordt, voel je je competent. Wellevendheidslesje worden voornamelijk aangeboden aan jonge kinderen. Bij oudere kinderen ligt het accent op "de dialoog, de oordeelsvorming en de ontwikkeling van de eigen mening" (Hendriksen en Pelgrom 2014).

Hoe wij met elkaar omgaan binnen de school wordt eveneens duidelijk omschreven vanuit de Kanjertraining en deze afspraken zijn leidend in de communicatie. Deze regels worden uiteraard gehanteerd en er wordt opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag. De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling namelijk de Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Pestgedrag wordt signaleerd en behandeld volgens ons pestprotocol.

De school beschikt over een schoolveiligheidsplan waarin onder andere zijn opgenomen:

- een klachtenregeling
- een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon
- een pestprotocol (zie bijlage)
- een veiligheidsplan

Wij monitoren de sociaal-emotioneel veiligheid middels het kanjervolgsysteem KanVAS. De resultaten hiervan worden gepubliceerd via PO Venster/ Scholen op de kaart. Omdat wij een gevoel van veiligheid als wezenlijk begin van groei zien, wordt jaarlijks de evaluatie n.a.v. de uitslag van KanVAS in het team besproken en opgenomen in de analyse van de opbrengsten (zie bijlage).

Bijlagen:

1. Analyse van de opbrengsten 2018-2019
2. Schoolveiligheidsplan
3. Vademecum
4. Klassenregels Maria Montessori
5. Pestprotocol

3.6. Zorg en begeleiding

Wij gaan ervan uit dat kinderen niet alleen verschillend, maar ook gelijkwaardig zijn. Ieder kind heeft recht op de ondersteuning die het nodig heeft. De meeste kinderen hebben bij het leren in meer of mindere mate hulp nodig. Hoe wij de basisondersteuning vormgeven staat beschreven in ons School Ondersteunings Profiel (zie bijlage).

Wanneer de zorg de basisondersteuning overstijgt en de leerling een andere leerweg nodig heeft om de basisvaardigheden voldoende eigen te maken, komt men voor de keus te staan:

- Een beroep doen op de mogelijkheden die Passend Onderwijs ons biedt. Dit verloopt middels het samenwerkingsverband Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH);
- Een andere basisschool;
- Speciale scholen in het basisonderwijs.

Op de John F. Kennedy Montessorischool hebben we acht zorgniveaus gedefinieerd. Deze zorgniveaus hebben een relatie met de twee fasen van basisondersteuning vanuit het samenwerkingsverband SPPOH. Hoe wij de basisondersteuning vorm geven staat uitgewerkt in het School Ondersteunings Profiel (zie bijlage). Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is door het team van de JFK opgesteld en beschrijft op welke manier de school passend onderwijs realiseert.

Het schoolondersteuningsprofiel heeft verschillende functies:

- Het profiel geeft ouders inzicht in de wijze waarop onze school basisondersteuning en extra ondersteuning realiseert en welke kennis en kunde bij ons op school aanwezig is;
- Het profiel geeft input voor het samenwerkingsverband, om vast te stellen of alle scholen samen een dekkend netwerk vormen van passend onderwijs voor alle leerlingen in onze regio Haaglanden;
- Het profiel is ook een houvast bij de afweging of we voor leerlingen met een onderwijsbehoefte passend onderwijs kunnen bieden.

Schematisch ziet onze leerlingenzorg er als volgt uit:

Groepsniveau (basisondersteuning fase 1)

1. Periodeplan/Kindplan/Montessori-leerlingvolgsysteem

Groepschoolniveau (basisondersteuning fase 1)

2. Volgen van leerlingen die eerder opgevallen zijn, inclusief buitenschoolse zorgverlening zoals GGZ, logopedie, particuliere RT, ONL/RID, Ouder-kindtraining, speltherapie, SoVa-training

Schoolniveau (basisondersteuning fase 2)

3. RT/MRT/SMW
4. Ontwikkelingsperspectief (melden bij DUO via Lucasonderwijs)
5. Plusklas

Bovenschools niveau

6. Zorgarrangement via SPPOH en/of CJG
7. Verwijzing S(B)O, toelaatbaarheidsverklaring via SPPOH
8. Verwijzing naar andere BO i.v.m. basisondersteuning

Het organogram van hoe de zorgroute van de ene naar de andere fase verloopt, kunt u vinden in het zorgplan van de JFK.

Bijlagen:

1. Zorgplan JFK
2. Schoolondersteuningsprofiel JFK

3.7. Resultaten behalen, bewaken en borgen

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen een ononderbroken ontwikkeling doorlopen. Daarom volgen wij de ontwikkeling van de kinderen systematisch. Wij maken hiervoor gebruik van observatie, evaluatie, registratie van het werk in de groep, de Cito, Bosos en KanVAS leerlingvolgsystemen en de tevredenheidsspeilingen. Met deze gegevens monitoren wij systematisch de ontwikkeling van onze leerling. Dit doen wij op drie niveaus, te weten:

	Micro- niveau	Macro- niveau	Meso-niveau	
			Intern	Extern
Wie	Groepsleerkracht	Groepsleerkracht en Intern begeleider	Team	Leerlingen, ouders en team
Wat	Observaties, evaluatie gemaakt werk van leerlingen	Cito, Bosos en KanVAS per ontwikkelingsgebied per groep	Dwarsdoorsnede, trendanalyses per vakgebied op schoolniveau	Tevredenheidspeilingen
Wanneer	Dagelijks, iedere 6-8 weken wordt een periodeplan gemaakt	5 keer per jaar conform gesprekkencyclus zorgplan	1 keer per jaar	Elke 2 jaar
Hoe	Periodeplan	Verslag groepsbespreking en zorgniveaus Esis	Analyse van de opbrengsten	Publicatie in nieuwsbrief, website: "Scholen op de kaart"

Anders dan in leerkracht-gestuurd onderwijs hebben leerlingen op een Montessorischool zeggenschap over aan welke doelen zij werken en in welke volgorde. De leerstof wordt handelend en van geheel naar deel aangeboden. Deze hoeft namelijk niet lineair of volgens een vast patroon aan bod te komen of behaald te worden. Dit stelt andere eisen aan het volgen en het bewaken van het onderwijsaanbod en de behaalde resultaten. Om dit proces optimaal te kunnen begeleiden, zijn alle leerkrachten van onze school opgeleid tot Montessori basis- of vakbekwaam of studeren daar voor (Post-HBO opleiding). Dit betekent dat zij aanvullend getraind zijn in het observeren en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen zodat zij de lijn van het kind zo veel mogelijk kunnen volgen en daar op aan kunnen sluiten.

Micro-niveau

De Montessori leerkracht is altijd bezig om een goede balans te vinden tussen sturen en volgen; ingrijpen en afwachten; actie ondernemen en observeren. Deze afwegingen maken de leerkrachten dagelijks voor alle leerlingen. Zij verwerken deze gegevens in een registratiesysteem. Op basis van deze gegevens beslist de leerkracht om de voorbereide omgeving aan te passen, een lesje te geven of de leerling tijd te gunnen. De lijn van de leerkracht begrenst en stuurt de lijn van het kind. De lijn van de leerkracht is erop gericht dat alle leerlingen ten minste de gestelde einddoelen behalen maar bij voorkeur uitgedaagd worden zich maximaal (divers en verdiepend) te ontwikkelen conform hun belangstelling en competenties. De leerkrachten evalueren dagelijks de opbrengsten in de klas en passen hun interventies daar per leerling, per leerjaar of per groep op aan middels het periodeplan. Het periodeplan geeft de lijn van de leerkracht weer en functioneert naast de lijn van het kind (kindplan).

In het periodeplan staan de leerinhouden en doelen die passend zijn bij de ontwikkelingsfasen van de kinderen. De leerkrachten maken voor elke periode van 6 tot 8 weken een periodeplan. Bij het maken van het periodeplan maken zij gebruik van de tussendoelen en leerlijnen (TULE) van Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO), de Montessori ontwikkelingsfasen en de evaluatie van het huidige functioneringsniveau van de groep of leerjaar.

Naast observeren, analyseert en evalueert de leerkracht ook het gemaakte werk. Vanaf groep 4 verwerken leerlingen een deel van de oefenstof op de tablet via het programma Snappet. Dit programma biedt de leerling de mogelijkheid om sprongsgewijs door de leerstof te gaan. Het biedt de leerkracht de mogelijkheid om de ontwikkeling van de leerlingen nauwkeurig te volgen, bij te sturen, te vergelijken met een landelijk gemiddelde en het overzicht over de kerndoelen (voor hoofdzakelijk rekenen) te behouden.

Macro-niveau

Vanaf groep 3 nemen wij twee keer per jaar toetsen uit het CITO en het KanVAS leerlingvolgsysteem af. Bij de groepen 1-2 wordt de ontwikkeling gevolgd door middel van BOSOS. De opbrengsten van de leerlingen wordt op 5 momenten in het schooljaar besproken met de intern begeleider, kanjercoach, collega en/of directeur. Na aanleiding van deze evaluatie worden interventies op klassen- of schoolniveau geïnitie-

eerd. Deze zorgniveaus staan beschreven in het schoolplan en zijn opgenomen in ons leerling-administratiesysteem Esis. Meer informatie hierover kunt u terugvinden in het zorgplan (bijlage bij Beleid: kwaliteitszorg).

Om de adviezen voor de overgang naar Voorgezet Onderwijs te evalueren, gaan wij uit van de informatie uit het NRO stuk. De uitstroomgegevens worden jaarlijkse gepubliceerd via Scholen op de kaart (PO Vensters), onze nieuwsbrief en in de schoolgids. Het is tevens een onderwerp van gesprek tussen directeur en clusterdirecteur tijdens jaarlijks ambitiegesprek.

Meso-niveau

De opbrengsten op schoolniveau worden jaarlijks met het team geëvalueerd op de volgende gebieden:

- Montessori zelfevaluatie; de Gulden Tien
- Analyse van de cognitieve resultaten via het LOVS van Cito
- Analyse van de sociaal-emotionele uitkomsten uit het KanVAS

In het document analyse van de opbrengsten formuleert het team de zaken waar wij tevreden over zijn, onderdelen die verbetering behoeven en de interventies die wij zullen plegen. In de bijlage treft u het verslag aan van schooljaar 2018-2019.

In het zorgplan (zie bijlage) staat omschreven “wie wat doet”.

De wijze waarop ouders geïnformeerd worden over de voortgang van hun zoon of dochter, staat omschreven in de schoolgidskalender.

Bijlagen:

1. Zorgplan JFK
2. Schoolgidskalender 2018-2019
3. TULE

3.8. Sponsoring

In februari 1997 is een convenant getekend tussen verschillende partijen (o.a. onderwijs, Ministerie van OC&W, ouders, bedrijfsleven, scholieren). In dit convenant worden verschillende eisen en richtlijnen vastgelegd, waar wij ons aan dienen te houden bij het aantrekken van sponsors.

De hoofdlijnen:

- er dient draagvlak te zijn binnen de schoolorganisatie en bij de school betrokkenen; de sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school;
- sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen;
- sponsoring mag niet de onderwijshoud beïnvloeden;
- de continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen;
- alle betrokkenen moeten goed geïnformeerd zijn over de sponsorgelden.

Het convenant is op 1 januari 2019 verlopen, maar alle bij dit convenant betrokken partijen hebben besloten de looptijd van het huidige convenant met een jaar te verlengen. Lucas Onderwijs houdt de hoofdlijnen van het convenant aan.

Op de Kennedy is geen sprake van sponsoring in de zin zoals beschreven staat in dit convenant. De ouderbijdrage is vrijwillig.

3.9. Samenwerking

Om het onderwijs zodanig vorm te geven dat de kinderen tot leren komen, werken wij samen met diverse instanties:

- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (SPPOH)
- Gemeentelijk onderwijsbeleid (HEA)
- Schoolmaatschappelijk werk (SMW)
- Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG)
- Jeugdgezondheidszorg (JGZ)
- Haag Centrum voor Onderwijs (HCO)
- DAK kinderopvang
- Nederlandse Montessori vereniging (NMV)
- Talentenhuis
- Wijkagent, jeugdagent en agent familie-zaken van het team Haaglanden Overbosch

4. Personeelsbeleid

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval:

- a. *het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden,*
- b. *de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid,*
- c. *het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel,*
- d. *het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d, en*
- e. *de wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid.*

(WPO art. 12.3 / WVO art. 24.3)

4.1. Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid Lucas Onderwijs

4.1.1. Visie en uitgangspunten

Het integraal personeelsbeleid van de Kennedy Montessori school en van Lucas Onderwijs richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers met als focus duurzame inzetbaarheid. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De kwaliteit van de medewerkers is de sleutel tot het resultaat van onze school en onze leerlingen. Dat betekent voor ons dat wij investeren in leerkrachten door scholing, begeleiding en overleg.

Teamleden van de John F. Kennedy zijn opgeleid en bevoegd voor de taken die zij uitvoeren op school. Of zijn zij lerende daarvoor, bijvoorbeeld in geval van zij-instromers. Incidenteel kan het voorkomen dat een groep bemand wordt door een klassen- of onderwijsassistent. Deze opereert dan met toezicht van een bevoegde medewerker en onder verantwoordelijkheid van de schoolleiding.

Vervangingsbeleid

Binnen ons team hebben wij afgesproken dat bij afwezigheid van de eigen groepsleerkracht een groep niet langer dan twee dagen achter elkaar en met een maximum van twee dagen per week verdeeld wordt over de andere klassen. De directeur coördineert de vervanging. Hierbij benadert zij eerst interne partijen voordat zij overgaat tot het inhuren van externen:

- A. Een vervanger die bekend is bij de kinderen (bijvoorbeeld duo- of parallelcollega)
- B. Een vervanger die bekend is op school (bijvoorbeeld een collega uit een andere bouw of een ambulante bevoegde medewerker van de school)
- C. Een vervanger die bekend is met Montessori basisonderwijs (zzp-ers, oud-collega's of uitzendkracht)
- D. Een vervanger die in het bezit is van PABO-diploma (Pool-West of uitzendbureau)
- E. Een vervanger die studerende is voor het PABO diploma of bevoegd en ervaren onderwijsassistent (PABO stagiaires vanaf leerjaar 3, Pool-West of uitzendbureau)

Mocht het in die twee dagen niet gelukt zijn om vervanging te bewerkstelligen dan zal de betreffende groep opgevangen worden door een andere bevoegd personeelslid, ook wanneer dit betekent dat een andere groep hierdoor opgedeeld moet worden. Op deze wijze dragen wij met elkaar zorg voor een doorgaande lijn en continu leerproces van alle aan ons toevertrouwde leerlingen.

Wanneer er een langdurige situatie ontstaat van vervangingsbehoefte in één of meerdere groepen tegelijk en vervangingsmogelijkheden uitgeput zijn dan kan de directeur besluiten een groep naar huis te sturen. Ouders worden hier zo spoedig mogelijk over ingelicht. De gemiste uren worden bijgehouden vanaf leerjaar 2 (wanneer de leerlingen leerplichtig zijn) en in het overzicht onderwijstijd (zie bijlage) verwerkt onder calamiteitenverlof. Per jaar roosteren wij de onderwijstijd ruim in zodat er jaarlijks voldoende uren voor calamiteitenverlof (maximaal 1 schoolweek per schooljaar) beschikbaar zijn. Het aantal normuren, van 7520 in 8 jaar tijd, zijn in de periode 2015-2019 ruimschoots behaald.

Competenties

Naast de benodigde wettelijke bevoegdheid gaan wij uit van de volgende competenties bij onze medewerkers:

1. Montessori bekwaam
2. Interpersoonlijke kwaliteiten zoals relativeringsvermogen

3. Pedagogisch handelen
4. Vakinhoudelijk en didactisch handelen
5. Organisatorische kwaliteiten
6. Samenwerken met collega's
7. Samenwerken met ouders, ouders als partners
8. Samenwerken met externe partners
9. Gerichtheid op reflectie en ontwikkeling
10. Planmatig verbeteren en vernieuwen

Gesprekkencyclus

De competenties 1 en 4 zijn specifiek voor de leerkrachten. De overige competenties verwachten wij van alle medewerkers op de John F. Kennedy Montessori school. De competenties en criteria staan centraal bij de loopbaangesprekken (voorheen functioneringsgesprekken) en beoordelingsgesprekken. Bij de beoordelingsformulieren maken wij voor het onderwijzend personeel gebruik van I-Calt observatielijst voor lesobservatie en NMV bekwaamheidseisen (zie bijlage) voor feedback en reflectie. De verslagen worden opgeslagen in het bekwaamheidsdossier van de medewerker.

De Lucas handreiking gesprekkencyclus is vertaald naar de situatie van op onze school. In het document "Gesprekkencyclus JFK" staat beschreven welke gesprekken gevoerd worden, met welk doel en werkwijze en wanneer. Dit document wordt jaarlijks geactualiseerd en aan het begin van ieder schooljaar aan de teamleden verstrekt. (zie bijlage)

Bijlagen:

1. Onderwijstijd
2. I-Calt observatielijst
3. NMV bekwaamheidseisen
4. Gesprekkencyclus JFK

4.1.2. Strategische doelstellingen

Door aandacht te hebben voor de relatie, autonomie en competentie van ieder teamlid trachten wij te voorzien in de basisbehoeften van ieder mens. Op school draagt dit bij aan intrinsiek gemotiveerde leerkrachten die in verbinding met andere teamleden, leerlingen en ouders autonoom wil werken vanuit gedeeld eigenaarschap. Je competent voelen draagt bij aan werkplezier. Daar waar jij iedere ochtend voor uit je bed komt. Dit vraagt van de schoolleiding een houding waarbij zij de teamleden kennen, waarderen, ondersteunen en uitdagen.

Wij richten ons hierbij op drietal gebieden.

1. Aantrekken van voldoende en kwalitatief goede leraren
 1. Het minimaliseren van de administratieve last geeft leraren de mogelijkheid te focussen op het primaire proces
 2. Het blijven enthousiasmeren van aspirant-leerkrachten. Dit doen wij door stageplekken aan te bieden, te participeren in de kijkmomenten van stichting Klassenwerk
2. Voortdurend professionaliseren
 1. In teamverband op voordracht van het team scholing organiseren naast scholing op basis van de beleidsdoelen uit dit schoolplan
 2. Ruimte bieden aan persoonlijke professionaliseringswensen
3. Duurzame inzetbaarheid
 1. Werkdrukverlaging kan ook in kleine aanpassingen zitten, bijvoorbeeld door studiedagen deels te gebruiken voor het schrijven van verslagen en flexibiliteit aan te bieden in bijvoorbeeld oudergespreksmoment (sommigen vinden het plezierig op een avond, anderen voeren de gesprekken bij voorkeur overdag)
 2. Personeelsafspraken op maat maken. Door de huidige technologische mogelijkheden hoeft niet al het werk op school en tussen 8 en 17 uur plaats te vinden. Wij bieden teamleden het vertrouwen hun werktijd zo in te delen zodat er een balans tussen privé en werk ontstaat. Zelfverantwoordelijkheid is iets wat wij op de Kennedy school bij de leerlingen en teamleden stimuleren.

4.2. Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

Beroepshouding

De kwaliteit van onze teamleden is de sleutel tot succes. Naast de lesgevende capaciteiten zijn bevoegdheid, passie en inspiratie van onze medewerkers de basis voor hun dagelijkse inzet. 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:

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

Personeelsbestand

Wij 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.

	Specifieke taken of functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2019-2023
	Verhouding man/vrouw	10%	20%
	Intern begeleiders	1	3
	Remedial teacher	0	1
	Motorische remedial teacher	1	1
	Bouw-coördinatoren	3	3
	Schoolleider	1	1
	Montessori bekwaam (minimaal basis-bekwaam, bij voorkeur vakbekwaam)	11	15
	OeMM-specialisten	1	3
	Taal/leesspecialist	0	1
	Rekenspecialist	0	1
	Specialist kosmisch onderwijs	0	1
	Specialist cultuuronderwijs	2	2
	Gedragsspecialist	1	3
	Specialist Hoogbegaafdheid	1	1
	Onderwijsassistenten	1	3
	Bedrijfshulpverleners en/of EHBO-ers	8	12

Deze organisatorische doelen komen aan de orde bij de loopbaan- en formatiegesprekken. Voor wat betreft het behalen van de Montessori bekwaamheid zetten wij het ingezette beleid voort. Wij hebben de

wens om meerdere specialisaties te creëren en/of uit te breiden. Een opvallende uitbreiding vormt de toename van het aantal onderwijsassistenten. Wij constateren een toename van de intensieve zorg en begeleiding voor leerlingen met een beperking. Met name de verzorgende activiteiten vergen veel tijd van een leerkracht welke ten koste gaat van de onderwijstijd aan de groep. Dit laatste vinden wij een ongewenste situatie. De inzet van onderwijsassistenten (bijvoorbeeld vanuit een zorg-arrangement) maakt passend onderwijs dichterbij. Daarnaast zullen wij ons meer gaan richten op de specialisatie van de leerkrachten. We streven naar een verhoging van de deskundigheid binnen alle bouwen.

Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en drie bouwcoördinatoren welke tevens de functie van groepsleerkracht vervullen. De directeur is verantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van het onderwijs, personeelsbeleid, financiën en facilitaire aangelegenheden. Zij wordt hierin ondersteund en geadviseerd vanuit Lucas Onderwijs.

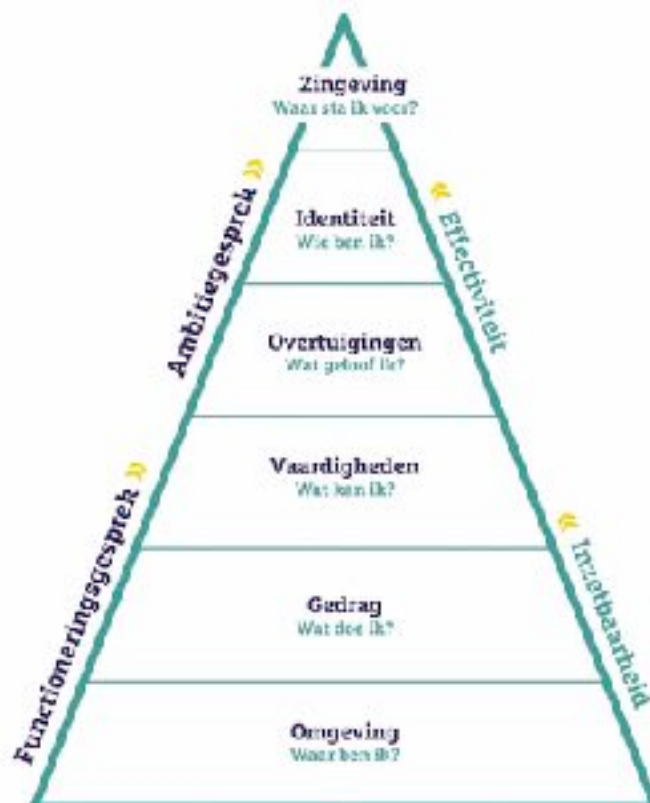
Lucas Onderwijs zorgt er actief voor, dat wij de gewenste kwaliteit realiseren. Jaarlijks worden er een aantal ambitiegesprekken gevoerd en zijn er schoolbezoeken door de clusterdirecteur, waarbij de kwaliteit van de school centraal staat (in relatie tot ons school- en jaarplan).

Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes en de Montessori visie
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
9. De schoolleiding heeft gevoel voor humor en kan relativeren
10. De schoolleiding professionaliseert zich voortdurend.

Gesprekkencyclus schoolleider

Twee keer per jaar heeft de schoolleider een ambitiegesprek met de clusterdirecteur. In het eerste gesprek staan de ambities van de school centraal. In het tweede gesprek worden de ambities van de directeur besproken. Het vervangt het functioneringsgesprek. Bij dit gesprek worden de resultaten van de tevredenheidspeilingen betrokken daar waar het over de ervaringen van teamleden en ouders gaat met



betrekking tot het functioneren van de schoolleiding. Van dit ambitiegesprek wordt het verslag opgeslagen in het bekwaamheidsdossier van de schoolleider. Net zoals bij teamleden is het uitgangspunt duurzame effectiviteit. Wanneer medewerkers werken vanuit bevologenheid, werken zij met plezier en zijn productiever. Dit wordt weergegeven in de piramide van Bateson:

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In 1997 is de "Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs" ingegaan. Deze wet regelt dat onderwijsbesturen een document opstellen waarin zij aangeven hoe zij het aantal vrouwen in leidinggevende functies zullen vergroten. Sinds augustus 2017 bestaat de schoolleiding van de Kennedy enkel uit vrouwen.

Inbreng van leerlingen

De inbreng van leerlingen op de Kennedy vindt plaats middels het leerlingen tevredenheidsonderzoek en de leerlingenraad.

Op onze school is een leerlingenraad. Vanuit iedere groep vanaf leerjaar vijf en hoger is er ten minste één klassenvertegenwoordiger die deelneemt aan de vergaderingen. Deze vinden één keer per maand plaats met een maximum van acht vergaderingen per schooljaar. De leerlingen kunnen zelf punten aanragen voor bespreking in de leerlingenraad (na raadpleging van hun achterban: de klas) of punten worden ingebracht door de gespreksleider. Dit is meestal een MT-lid of een leerkracht die ambulante uren heeft om de vergaderingen voor te zitten tijdens lesuren.

De inbreng van de leerlingen op het personeelsbeleid is veelal indirect. Zo heeft de leerlingenraad recent meegedacht over de vragen die in het leerlingen-tevredenheidsonderzoek gesteld worden aan de kinderen. Er worden in deze peiling vragen gesteld over de leerkrachten.

Ook geven leerlingen aan wat zij graag zouden willen leren; bijvoorbeeld programmeren. Dit vertaalt zich dan naar scholingsbehoefte van het personeel. Op deze formele wijze wordt de inbreng van de leerlingen betrokken in ons personeelsbeleid.

In de klas vindt dagelijks interactie tussen leerkracht en leerling plaats. Door onze manier van werken waarbij ruimte is om te werken vanuit de interesse van de leerling, wordt de leerkracht uitgedaagd om zich voortdurend te ontwikkelen. De ontwikkelingsvragen van leerlingen inspireert leerkrachten om op zoek te blijven gaan naar kennis en kunde om een goed antwoord te kunnen blijven bieden aan de vragen die het nieuwsgierige kind stelt. Mede door reflectie op het primaire onderwijsproces komt de leerkracht tot zijn eigen ontwikkelingskansen die besproken worden in het formatie- en loopbaangesprek.

Op onze school worden leerlingen nog niet betrokken bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Dit is wel iets waar wij meerwaarde in zien. Door het huidige lerarentekort is van een selectieprocedure nauwelijks sprake. Wij willen in deze schoolplanperiode onderzoeken hoe we onze leerlingen nog meer kunnen betrekken bij de inrichting van ons onderwijs.

Werving en selectie

Wij gaan bij werving en selectie van personeel uit van de regeling werving en selectie van Lucas Onderwijs. Bij het werven van leraren en onderwijsondersteunend personeel wordt gebruik gemaakt van een benoemingsadviescommissie (bac). De bac voor werving en selectie van personeel op de school wordt samengesteld door de directeur. Omdat op de benoeming van overig personeel geen van de advies- en of instemmingsartikelen uit het MR-reglement van toepassing is, hoeft de MR niet vertegenwoordigd te zijn in de bac. Bij sollicitatiegesprekken met nieuwe medewerkers wordt een afvaardiging van de oudergeleding van de medezeggenschapsraad uitgenodigd door de voorzitter van de bac omdat wij meerwaarde zien in het betrekken van ouders (en op termijn leerlingen).

Er wordt een profielschets opgesteld met de gevraagde competenties en een beschrijving van de te volgen procedure. De bac draagt één geschikte kandidaat voor, voor benoeming. De bac wordt samengesteld door de directeur van de basisschool en kan bestaan uit een vertegenwoordiging van:

- De directeur, tevens voorzitter van de bac
- Teamleden
- Indien mogelijk een ouderlid van de MR

Het maximum aantal leden bedraagt 3. Alle leden hebben stemrecht. De directeur heeft veto-recht.

4.3 JFK en personeelsbeleid in relatie tot onderwijskundig beleid

"If education is protection to life, you will realize that it is necessary that education accompany life during its whole course". Maria Montessori Bron: https://www.brainyquote.com/quotes/maria_montessori_752825

In het Montessori onderwijs is één van de zeven uitgangspunten dat je nieuwsgierig bent. Wij gaan ervan uit dat dit niet alleen voor onze leerlingen maar ook voor alle teamleden geldt. Nieuwsgierig naar wat er leeft bij kinderen, ouders en collega's waar je dagelijks mee werkt maar ook een blijvende nieuwsgierigheid naar nieuwe ontdekkingen in de wetenschap en maatschappelijke ontwikkelingen. Een leven lang leren. Wij geloven dat professionalisering bijdraagt aan het verhogen van de kwaliteit binnen en op een school. Het draagt bij aan het ontwikkelen van persoonlijk competenties. Binnen de heersende professionele cultuur op de Kennedy ondernemen teamleden continu scholingsactiviteiten. Aan deze professionalisering wordt invulling gegeven op twee manieren.

1. Teamscholing in het kader van schoolontwikkeling

Zoals vermeld in ons professioneel statuut (zie bijlage) wordt het team betrokken bij de invulling van de teamscholing en schoolontwikkeling. Omdat het team actief betrokken is bij de onderwijskundige en organisatorische doelen van de school, volgt hier uit dat de invulling van teamscholing in lijn met deze doelen vormgegeven zal worden.

Gevolgd teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema/onderwerp	Organisatie
2015-2016	Professionele Leer Gemeenschap (PLG)	Team
2016-2017	Teamontwikkeling gericht op samenwerken en onderstroom	AMI, team en bureau 5D
2017-2018	Schoolontwikkeling gericht op visie en missie	Bureau 5D en team
2018-2019	Schoolontwikkeling gericht uitwerken van de visie en het voorbereiden op de invoering van heterogene groepen	Team

2. Scholing in het kader van individuele scholings- en ontwikkelwensen

In de CAO is vastgelegd dat medewerkers op jaarbasis 80 uur tot hun beschikking hebben voor professionalisering (deeltijders naar rato van de werktijdfactor). Scholing komt aan de orde bij de loopbaangesprekken. Medewerkers maken hun wensen en ideeën voor (persoonlijke en/of team) scholing kenbaar. Deze wensen, welke bij voorkeur aansluiten op het persoonlijk ontwikkelplan of de organisatorische doelen van de school, worden zowel tijdens de loopbaangesprekken genoteerd op het formulier jaargesprek (zie bijlage) als op het inventarisatieformulier (zie bijlage) wat tijdens de formatie-gesprekken besproken wordt. De individuele scholing van een teamlid wordt opgeslagen in het bekwaamheidsdossier van de betreffende medewerker.

Gevolgd persoonlijk scholing 2015-2019

Thema/onderwerp	Organisatie	Aantal
Montessori opleiding basisbekwaam	NMV Haagse Hogeschool	3
Montessori opleiding vakbekwaam	NMV Haagse Hogeschool	3
Montessori opleiding op maat	NMV Haagse Hogeschool	2
Montessori cursus schoolleiding	NMV Haagse Hogeschool	1
Opleiding leiding geven aan teams/teamcoach	Bureau 5D	1

Gevolgd persoonlijk scholing 2015-2019

Thema/onderwerp	Organisatie	Aantal
Cursus Interne Cultuur Coördinator	Cultuur op z'n Haags	2
Bedrijfshulpverlening (jaarlijkse herhaling op onze lokatie)	Jos Beukers/ NIBHV	5
Eerste Hulp Bij Ongelukken (jaarlijkse herhaling)	OABV / Oranje Kruis	2
Lid Noodhulpteam District Haaglanden (uitgebreide EHBO)	Rode Kruis	1
"Zit met Pit"-coach	Zit met Pit	1
Post-HBO opleiding Onderwijs en Moderne Media	Leidse Hogeschool en ABZHW	1
Opleiding kanjertrainer in de eigen school	Stichting Kanjertraining	4
Leergang onderwijsfinanciën	Lucasacademie	1
ITEM conferentie en BETT studiereis: "Shaping the future of education"	ABZHW en APS	3
Individuele coaching	Bureau 5D	3
Individuele coaching	Lucasacademie	1
Inductieprogramma Gelukkige klas	Lucasacademie	1
On-boarding en intervisie startende schoolleiders	Lucasacademie	1
Verzuimtraining voor leidinggevend	Lucasacademie	1
Leergang Onderwijsfinanciën, module 1 en 2	Com€€t	1

Lucasacademie

Tevens kan het personeel gebruik maken van een aantrekkelijk scholingsaanbod via de Lucasacademie. Dit aanbod volgt huidige onderwijsontwikkelingen. Op de Kennedy wordt regelmatig gebruik gemaakt van het aanbod.

Via de Lucasacademie kunnen teamleden ook deelnemen aan diverse netwerken. Teamleden participeren in de netwerken administratie, bewegingsonderwijs, Snappet en onderwijs en moderne media.

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor is de vraagbaak voor de nieuwe leerkracht ten aanzien van praktische zaken. Bij de sollicitatie is met de nieuwe leerkracht gesproken over de visie en de missie van de school en of hij/zij zich hierin kan vinden. Elke nieuwe leraar krijgt een inductietraject aangeboden. Deelname aan de "Gelukkige klas" en individuele coaching is hier een onderdeel van.

Startende schoolleiders doen het "onboarding"- traject waarbij intervisie en coaching aangeboden wordt. Meer informatie hierover vindt u in de bijlage "Onboarding". Ook de startende schoolleider krijgt een ervaren collega-directeur als mentor aangeboden.

Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe onderwijsprofessionals vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, klassen- en onderwijsassistenten. Daarom bieden wij stagiaires van de diverse opleidingen de gelegenheid om ervaring op te doen. Wanneer er een aanvraag binnenkomt voor een stage- of LIO-plaats wordt er binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een

stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht.

Daarnaast zijn er regelmatig leerlingen uit het VO die hun maatschappelijke stage doorlopen binnen de school.

Bijlagen:

1. Formulier jaargesprek
2. Inventarisatieformulier
3. Beleidstuk startende directeurs "Onboarding"
4. Inductietraject startende leerkrachten

4.4. JFK en pedagogisch-didactisch handelen

In onze school komen leerkrachten en leerlingen samen om van en met elkaar te leren. Wij werken aan een cultuur die gericht is op verbetering en ontwikkeling, waar sprake is van een continue leersituatie voor leerlingen en professionals. Wij doen dat langs twee wegen

Onze school is een professionele gemeenschap door met elkaar onderwijs vorm te geven. Dit gebeurt in een collegiale, gelijkwaardige situatie, maar ook in een opleidingssituatie.

Wij stimuleren de persoonlijke professionaliteit van onze medewerkers. Wij geven zoveel mogelijk ruimte aan de eigen passies en talenten. Scholing, onderling lesbezoeken, visitaties en collegiale consultatie dragen bij aan de ontwikkeling van onze professionaliteit. We verkennen vragen rondom het kind en zijn ontwikkeling. Wij onderzoeken de effectiviteit van onderwijsstrategieën die aan kunnen sluiten bij de behoefte van het kind. Leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een digitaal portfolio/bekwaamheidsdossier. De schoolleider van de John F. Kennedy Montessori is geregistreerd als schooldirecteur (RDO) in het Schoolleidersregister PO.

Sinds augustus 2018 is de zeggenschap van het onderwijspersoneel wettelijk geregeld middels het professioneel statuut (zie bijlage). Dit dient niet verward te worden met de Wet Medezeggenschap op Scholen" (WMS). In de 'Wet Primair Onderwijs"(WPO) staat de zeggenschap van het onderwijspersoneel beschreven op de volgende punten:

- De inhoud van de lesstof
- De wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en middelen die daarbij gebruikt worden
- Pedagogische-didactische aanpak inclusief begeleiding van leerlingen en oudercontacten
- Onderhouden van de eigen bekwaamheid als onderdeel van een team

Bovenstaand staat beschreven in het Professioneel statuut. Dit wordt jaarlijks bijgesteld en ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (PMR).

Dit betekent dat de persoonlijk bevologenheid, interesse, kennis en kunde van de leerkracht in relatie moet staan tot een breed ontwikkelingsaanbod voor alle leerlingen. Dus de eigenheid van de individuele leerkracht versus teamhandelen. Het beschrijft hoe, wat en wanneer de vrijheid van de leerkracht gebonden wordt door de verbondenheid met het team. Om hun aanpak met elkaar af te stemmen, overleggen de leerkrachten op bouw- en teamniveau en nemen in consensus besluiten over de gekozen aanpak.

4.5 JFK en personeelszorg

In deze paragraaf geven wij een toelichting op de verschillende onderdelen op het gebied van personeelszorg. Wij volgen de richtlijnen welke vastgelegd zijn op Lucasonderwijs. Voor aanvullende informatie verwijzen wij u naar de bijlagen.

Teambuilding

Op onze school organiseren wij in bouw- en of teamvergaderingen. Daarin overleggen wij met elkaar over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt tevens versterkt door de jaarlijkse gezamenlijke momenten van nascholing (studiedagen).

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met Kerst en een jaarlijks personeelsuitje.

Verzuimbeleid

Het ziekteverzuim op de Kennedy is in de afgelopen jaren opvallend hoog geweest en was veelal hoger dan 10%. Werkplezier, werkdruk en algeheel welbevinden zijn nadrukkelijk onderwerpen die in gesprekken tussen directeur en medewerkers besproken worden. Daarnaast worden aan deze punten ruimte geboden in iedere vergadering. Het onderdeel "Hartezaken" staat vast op de agenda. De meeste teamvergaderingen beginnen met een startoefening die ruimte biedt om aan te geven "hoe je erbij zit". De veiligheidsvragenlijst R,I&E plus de leerkrachten-tevredenheidsspeiling zijn een derde manier waarop wij het welbevinden van medewerkers volgen.

Een zieke werknemer vraagt ziekteverlof aan bij de directie. Dit kan op ieder moment van de dag maar bij voorkeur 's ochtends voor 7 uur in verband met vervanging. De directie richt zich eerst op de opvang van de groep en andere zaken die behoren bij het primaire proces. De schoolleider verwerkt vervolgens de ziekmelding in het personeelsadministratie systeem Raet. De verzuimmanager ondersteunt het proces. De werknemer en directeur maken met elkaar afspraken over de contactmomenten tussen hen beide. Ook wordt er besproken welke informatie over de afwezigheid van de medewerker gedeeld wordt met teamleden, ouders en kinderen. De werknemer meldt zich ook weer beter bij de directie.

Wij conformeren ons aan het stappenplan uit het Lucas verzuimprotocol (zie bijlage).

Bij veelvuldig kort verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden met de medewerker door de directeur. Dit gesprek is erop gericht om de draaglast in relatie tot de draagkracht van de leerkracht in kaart te brengen om eventuele oplossingen te kunnen verkennen om de inzet van de medewerker te verduurzamen.

Bij dreigend langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen door de Zorg van de Zaak via Lucas Onderwijs. 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.

Mobiliteitsbeleid

Naast verplichte mobiliteit bestaat er de mogelijkheid om aan te geven vrijwillig van werkplek te willen veranderen, de vrijwillige mobiliteit. De notitie Mobiliteitsbeleid van Lucasonderwijs behandelt beide soorten mobiliteit door elkaar heen, omdat we trachten beide soorten met elkaar te combineren. Omdat vrijwillige mobiliteit ook een bijdrage kan leveren aan kennisdeling tussen scholen en collega's en aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, geven we bijzondere aandacht aan die mogelijkheid. Dit onderdeel staat dan ook op de jaarlijkse inventarisatielijst voor medewerkers waarop zij hun wensen en ideeën voor het komende schooljaar kenbaar kunnen maken. Het onderwerp wordt desgewenst tijdens een formatiegesprek besproken.

Arbobeleid

Lucas Onderwijs heeft met Zorg van de Zaak een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van medewerkers te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke medewerker stellen vervolgens een plan van aanpak op. Op verzoek is er de mogelijkheid van een Sociaal Medisch Overleg met de ARBO-deskundige en een medewerker van P&O.

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 (zie bijlage) aanwezig.

Risico-inventarisatie wordt gevolgd aan de hand van de planning van Lucas Onderwijs

Schoolveiligheidsplan

Scholen voor primair onderwijs zijn verplicht een plan op te stellen voor veiligheid, gezondheid en milieu. Dit plan wordt ook het Schoolveiligheidsplan genoemd. In het plan staan de fysieke en de sociale veiligheid beschreven. Met dit plan voldoen wij aan de wettelijke verplichtingen voor sociale veiligheid en de Arbeidsomstandighedenwet. Zie bijlage.

Bijlagen:

1. Stappenplan verzuimprotocol medewerkers
2. Calamiteitenplan

3. Schoolveiligheidsplan

5. Kwaliteitsbeleid

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- a. *Het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 2, tweede lid, en*
- b. *Het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.*

(WPO art. 12.4 / WVO art. 24.4)

5.1. Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitszorg Lucas Onderwijs

Zoals gemeld in het hoofdstuk 2.1.1 Maatschappelijke opdracht, stelt Lucas Onderwijs zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Het bestuur bewaakt de kwaliteit door met regelmaat met de schoolleiding hier over in gesprek te gaan (onderdeel gesprekscyclus) en daar waar nodig ondersteuning aan te bieden. Het onderdeel “zelfevaluatie” is onderdeel van het ambitiegesprek dat de schoolleider met de clusterdirecteur voert. De zelfevaluatie wordt ingevuld in de BedrijfsInformatie applicatie (BI-tool).

Voorts heeft het bestuur gesprekken met de inspecteurs om de voortgang van de scholen op dit terrein te monitoren. De afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie kijkt mee met de resultaten van de tussentijdse Cito toetsen. Jaarlijks voert de schoolleider met de clusterdirecteur een ambitiegesprek waarin wij de risico-indicatorenlijst (zie bijlage) en de zelfevaluatie bespreken.

5.1.1. Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg Lucas Onderwijs

Het stelsel van kwaliteitszorg voor Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA cyclus en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau, op regio- en bestuursniveau bestaat kwaliteitszorg uit maatregelen die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren.

Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld.

Het stelsel:

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in een kwaliteitscultuur;
- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

5.1.2. Doelstelling kwaliteitsbeleid Lucas Onderwijs

Het kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas als op schoolniveau. De op Lucas niveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in schoolspecifieke ambities en doelstellingen.

De doelen die de school zich stelt worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.

5.1.3. Uitgangspunten kwaliteitsbeleid van de JFK

Onze school onderscheidt kwaliteitsdoelen, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Wij streven kwaliteit na en wij zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: Dit doen wij door de ambities systematisch en cyclisch te beoordelen. Op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit.

Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die wij (het team) belangrijk vinden. De schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers verloopt parallel.

Onze ambities zijn:

- A. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
- B. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- C. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- D. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- E. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
- F. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

5.1.4. Doelen kwaliteitsbeleid van de JFK

Wij willen graag onze kwaliteit hoog houden en daar waar mogelijk verbeteren. Waar nodig zullen wij interventies plegen om de kwaliteit te verbeteren zodat ten minste:

- de opbrengst van ons onderwijs in lijn is wat verwacht mag worden op basis van onze schoolpopulatie
- de tevredenheid van leerlingen, ouders en teamleden voldoende is en er een gevoel van veiligheid heerst op onze school
- het personeel zijn kennis en vaardigheden behoudt en uitbreidt door continue scholing die passend is bij de ambities van het team
- de onderwijsprocessen ten dienste staan van het primaire proces in de klas en deze ondersteunt

In de hierna volgende paragrafen beschrijven wij onze doelstelling op een drietal gebieden:

1. Resultaten 5.2
2. Processen 5.3
3. Speerpunten schoolontwikkeling (zie hoofdstuk 2.5 en bijlage hoofdstuk 6.2)

Bijlagen:

1. Risico indicatoren lijst

5.2. Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd

De resultaten van ons onderwijs bewaken wij door evaluatie op drie niveaus. Onderstaand schema vat samen welke kwaliteit op welk niveau geëvalueerd wordt. Een toelichting op dit schema kunt u terugvinden in hoofdstuk 3.7.

	Micro- niveau	Macro- niveau	Meso-niveau	
			Intern	Extern
Wie	Groepsleerkracht	Groepsleerkracht en Intern begeleider	Team	Leerlingen, ouders en team
Wat	Observaties, evaluatie gemaakt werk van leerlingen	Cito, Bosos en KanVAS per ontwikkelingsgebied per groep	Dwarsdoorsnede, trendanalyses per vakgebied op schoolniveau	Tevredenheidspeilingen
Wanneer	Dagelijks, iedere 6-8 weken wordt een periodeplan gemaakt	5 keer per jaar conform gesprekkencyclus zorgplan	1 keer per jaar	Elke 2 jaar
Hoe	Periodeplan	Verslag groepsbespreking en zorgniveaus Esis	Analyse van de opbrengsten	Publicatie in nieuwsbrief, website: "Scholen op de kaart"

Het personeelsgesprekencycclus en beoordelingssystematiek (zie bijlage) heeft ten doel om de competenties van de teamleden te bewaken en verder te ontwikkelen zodat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt passend bij de doelen en ambities van het team.

Nieuw op de Kennedy zal het deelnemen aan audits zijn. Bij audits draait het om het evalueren en bewaken van de kwaliteit van onderwijsprocessen. Vanaf het schooljaar 2019-2020 participeren wij in de audits van Lucasscholen en in het schooljaar zullen wij een validerend audit bezoek ontvangen vanuit de Nederlandse Montessori Vereniging.

Wanneer de beoogde kwaliteit tegenvalt, zal de school overgaan tot het ondernemen van passende interventies. Zo zullen wij bij tegenvallende leerresultaten op basis van analyse parels, puzzels en interventies met het team beschrijven. Interventies kunnen dan bijvoorbeeld zijn: het aanschaffen van een nieuwe methode, veranderende aanpak of het verhogen van onderwijstijd op een vakgebied.

De leerling, ouder- en teampeilingen geven aanknopingspunten voor verbetering. In overleg met de diverse geledingen: leerlingenraad, medezeggenschapsraad en team worden verbeterpunten geformuleerd en uitgevoerd.

Bijlagen:

1. Gesprekencycclus JFK personeel

5.3. Het verbeteren van de kwaliteit

Om de kwaliteit van ons Montessori onderwijs te monitoren, evalueren wij in teamverband "De Gulden Tien" en Montessori zelfevaluatie ter voorbereiding op NMV audit. Dit zijn voorwaarden waar een Montessori instelling aan moet voldoen om de erkenning als Montessori instelling van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) te verkrijgen en te behouden. De Gulden Tien kunt u terugvinden in de bijlage. Daarnaast wordt de tussentijdse cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen gevolgd middels het Cito leerlingvolgsysteem. Een keer per jaar worden de resultaten met het team besproken om gezamenlijk eventuele verbeterpunten te formuleren. Twee keer per jaar wordt het sociaal-emotioneel welbevinden van iedere leerling in kaart gebracht door het leerlingvolgsysteem van Kanjertraining: KanVAS. De wijze waarop wij dit doen, staat beschreven in het zorgplan (zie bijlage).

Wanneer gekozen werkwijze verbetering behoeven, wordt dit omschreven en opgenomen in het Vademecum.

Bijlagen:

1. Gulden Tien
2. Zorgplan JFK
3. Vademecum

5.4. Verantwoording afleggen over de gerealiseerd kwaliteit

De John F. Kennedy Montessori school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende betrokkenen. Deze verantwoording is indien van toepassing zowel intern als extern toegankelijk. Daar waar resultaten herleidbaar zijn naar personen of groepen, blijven de opbrengsten bijvoorbeeld intern en daar waar mogelijk is de informatie ook toegankelijk voor externe partijen: bijvoorbeeld gekozen VO scholen.

De ouders worden over schoolse ontwikkelingen geïnformeerd via de tweewekelijkse nieuwsbrief "De Hoogte", onze website en de schoolgidskalender. Specifieke informatie over de vorderingen van de individuele leerling worden de ouder geïnformeerd twee schriftelijke verslagen en twee gespreksmomenten per schooljaar.

Vanzelfsprekend informeren wij de MR en voert de schoolleider één keer per jaar een ambitiegesprek met de clusterdirecteur. Centraal in onze rapportages staan de brede opbrengsten van de Kennedy:

- A. Montessori werkwijze
- B. Eindopbrengsten
- C. Tussenopbrengsten
- D. Sociale opbrengsten
- E. Realisatie van de verbeterdoelen

Daarnaast leggen wij op transparante en voor iedereen toegankelijke wijze verantwoording af middels "Scholen op de kaart".

5.5. Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg

Vanuit dit schoolplan worden jaarlijks de speerpunten per schooljaar ingepland en geëvalueerd. Deze punten naast de reguliere evaluatie momenten worden voorafgaand aan het jaar ingepland en uitgereikt aan het team op de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar. Het gaat dan om de interne kalender. De ontwikkelpunten vormen een vast onderdeel op de agenda van het managementteam en bouwvergaderingen.

Wij maken gebruik van zelfevaluatie, tevredenheidspeilingen en dialoog met teamleden en MR om de kwaliteit te evalueren.

Binnen de Kennedy is er een taakverdeling bij de teamleden bekend zodat duidelijk is wie waar voor verantwoordelijk is. Dit staat beschreven in het Vademecum en het professioneel statuut (zie bijlage) en wordt jaarlijks geüpdatet aan de hand van het werkverdelingsplan (zie bijlage taakbeleid).

Bijlagen:

1. Professioneel statuut JFK
2. Werkverdelingsplan/ taakbeleid JFK

5.6. Kwaliteitscultuur JFK

Op onze school wordt er in een open sfeer gesproken over kwaliteit in de breedste zin van het woord. Teamleden nemen deel aan landelijke of regionale of bestuurlijke panels en werkgroepen waarin de ontwikkeling van kwalitatief goed onderwijs voortdurend op de agenda staat. Deelname aan deze panels wordt binnen het team voorbereid zodat de ervaringen vanuit onze school meegenomen worden. Teamleden doen dit vanuit hun verantwoordelijkheid van de taak die zij in het werkverdelingsplan op zich hebben genomen. Zo neemt de coördinator Onderwijs en Moderne Media de input van het team mee naar de ontwikkelingsbijeenkomsten voor een nieuwe applicatie en geven teamleden presentaties in de teamvergadering over hetgeen zij geleerd of ervaren hebben op opleidingen of andere bijeenkomsten.

Dit houdt het gesprek over de kwaliteit op de Kennedy levend. Immers door te praten over vernieuwingen is het noodzakelijk het huidige beleid voortdurend te evalueren op de kwaliteit en het effect ervan. Om te voorkomen dat het volgen van trends op het gebied van onderwijsvernieuwingen leidend wordt, hanteren wij een PDCA-cyclus. De PDCA-cyclus bestaat uit de volgende onderdelen:

Het toetsbare doel (PLAN)

Het monitoren/bewaken van dit doel (DO)

Het analyseren/evalueren van het resultaat (CHECK)

Bijsturen/bestendigen (ACT)

Eventuele hulpmiddelen/systemen/instrumenten



De PDCA-cyclus moet na een eerste ronde geborgd worden. De tweede ronde heeft immers een ander startniveau dan van de eerst. Dit komt overeen met het lusmodel (zie hoofdstuk 3) dat wij voor de ontwikkeling van onze leerlingen hanteren. In onderstaand model wordt weergegeven dat de kwaliteit met iedere ronde van de PDCA cyclus toeneemt door borging van de resultaten uit de vorige cyclus.



Borging vindt op de Kennedy zijn beslag in het Vademecum. Dit handboek beschrijft interne procedures en onderlinge afspraken. Het Vademecum zien wij als een levend document. Het wordt met regelmaat aangepast aan de veranderde werkelijkheid op onze school. De vanzelfsprekendheid van het delen en afstemmen van werkwijze en procedure met elkaar op vakinhouden, en werkwijze bewijst dat er op de Kennedy sprake is van een kwaliteitscultuur wat wij samen vormgeven.

Bijlagen:

1. Vademecum

6. Bijlagen

6.1. Lijst verplichte documenten

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In de lijst hieronder staan verplichte documenten, welke op schoolniveau toegankelijk dienen te zijn.

Nr.	Naam	Te vinden
	Managementstatuut	Website Lucasonderwijs
	Formatieplan	Vademecum JFK personeelsbeleid en capisci
	Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	Vademecum JFK personeelsbeleid
	Schoolondersteunings-profiel	Scholenwijzer Den Haag en Vademecum Beleidsplannen
	Meldcode	Schoolwebsite
	Klachtenregeling	Website Lucasonderwijs
	Bekwaamheidsdossiers	Cupella
	Rechtspositieregeling	Intranet vakbonden
	Taakbeleid	Vademecum JFK personeelsbeleid
	Functiebouwwerk	n.v.t.
	Functiemix (LC en LD functies)	n.v.t.
	Functiebeschrijvingen	Website PO-raad
	Professionaliserings-kaders	Zie vernieuwd beleid gesprekkencyclus Lucas
	Collectief Professionaliseringsplan	Lucasacademie
	Lucas Handreiking Gesprekkencyclus	Intranet Lucasonderwijs HRM en Vademecum personeelsbeleid
	Veilige werk - en leer omgeving	RI&E
	Beleidsplan 2/3 versie OKT	Vademecum JFK beleidsplannen
	jaarverslag 2017-2018 en jaarplan 2018-2019	Vademecum JFK beleidsplannen
	Professioneel statuut	Vademecum JFK personeelsbeleid
	Zorgplan JFK	Vademecum JFK beleidsplannen
	Onderwijstijd	Vademecum JFK beleidsplannen
	I-Calt observatielijst	Vademecum JFK personeelsbeleid
	NMV bekwaamheidseisen	Vademecum JFK beleidsplannen
	Gesprekkencyclus JFK	Vademecum JFK personeelsbeleid

	Werkverdelingsplan	Vademecum JFK personeelsbeleid
	Formulier jaargesprek	Vademecum JFK personeelsbeleid
	Inventarisatieformulier	Vademecum JFK personeelsbeleid
	Inductietraject startende leerkrachten	Website Lucasonderwijs
	On-boarding startende schoolleiders	Intranet Lucasonderwijs HRM
	Koersbepaling in het schoolplan	Vademecum JFK beleidsplannen
	Lucas verzuimprotocol	Website Lucasonderwijs
	notitie mobiliteitsbeleid	nog opzoeken, kon ik niet vinden
	Calamiteitenplan	Website Lucasonderwijs
	Uitwerking koerst thema toekomstgericht onderwijs voor schoolplan	Vademecum JFK beleidsplannen
	Sponsorcovenant	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2009/02/24/convenant-scholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring
	Beleidskader Onderwijskwaliteit Lucas Onderwijs	Intranet Lucasonderwijs OKI
	Onderwijstijd 2019-2020	Vademecum JFK beleidsplannen

6.2. Meerjarenplanning schoolontwikkeling 2019-2023

Speerpunt 0		Basis op orde				
	Activiteiten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	Doel
a	Tussen- en eindopbrengsten zijn op of boven inspectienorm <i>Ouders worden twee keer per jaar geïnformeerd over de voortgang van hun kind tijdens verslaggesprekken. Vanaf leerjaar 3 maken de Cito gegevens altijd onderdeel van de verslaggesprekken.</i>	X	X	X	X	Leerlingen ontwikkelen zich overeenkomstig met hun capaciteiten. Ouders worden tijdig en volledig geïnformeerd over de voortgang van hun kind. <i>Ten aanzien van verdere uitbreiding van een gesprekcycclus tussen ouder en leerkrachten: zie speerpunt 3f</i>
b	Ouders vaker de mogelijkheid bieden om inzicht te krijgen in de vorderingen van hun kind. <i>Deze ontwikkeling kent twee aspecten:</i> <i>A. wat mogen en kunnen ouders en leerkrachten van elkaar verwachten</i> <i>B. het ontwikkelen van een tool passend bij de Montessori visie.</i> <i>Binnen de huidige cultuur van de school hebben ouders altijd de mogelijkheid om na schooltijd, met of zonder kind, naar het werk van het kind te kijken en hierover het gesprek met de leerkracht te voeren. Ouders kunnen nu al gebruik maken van de mee-kijkfunctie via Snappet. Onderdeel A zal aan bod komen op de ouderavond(en) in 2019-2020 en in het jaarplan 2019-2020 terugkomen.</i>	X	X	X	X	Leerkrachten, ouders en kinderen hebben op elk moment zicht op waar een kind zit in zijn ontwikkeling

Speerpunt 0		Basis op orde				
c	Afnemen van ouder, leerlingen en teamtevredenheidsspeilingen <i>De standaard afspraak binnen Lucasonderwijs is dat binnen iedere schoolplan periode minimaal 1 keer de vragenlijsten worden afgenomen. eventueel aangevuld met vragen die opgesteld worden in overleg met de leerlingenraad en medezeggenschapsraad.</i> <i>In verband met de invoering van het driejaargroepensysteem willen wij in deze schoolplanperiode twee keer vragenlijsten afnemen en op basis van de evaluatie eventueel zaken bijstellen</i>	X		X		De tevredenheid peilen van leerlingen, ouders en teamleden met als doel de kwaliteit verder te verbeteren. Inzicht verkrijgen over hoe de leerlingen, ouders en teamleden de invoering van de driejaargroepen ervaren en op basis daarvan eventuele bijstellingen doen. De afname in schooljaar 2021-2022 is bedoeld als input voor het nieuwe schoolplan 2023-2027
d	Gesprekscyclus school en bestuur (PDCA) <i>Om er voor te zorgen dat de basiskwaliteit op orde blijft, wordt drie keer per jaar gekeken naar de resultaten op de gebieden; onderwijsresultaten en kwaliteit, personeel, financiën en facilitaire zaken. Dit gebeurt met behulp van BI-tool (bedrijfsinformatie) en de zelfevaluatie waarin alle indicatoren van de inspectie zijn opgenomen.</i>	X	X	X	X	Het monitoren van de kwaliteit. Het formuleren van ambities om de basiskwaliteit blijvend te garanderen. Indien nodig het opstellen van een verbeterplan. Lucas Onderwijs gebruikt hiervoor het document "vroegsignalering"
e	Afnemen van het sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem op het gebied van welbevinden en pestgedrag <i>Twee keer per jaar worden de vragenlijsten door de leerkrachten ingevuld en vanaf leerjaar 5 wordt er ook een lijst ingevuld door de kinderen</i> <i>De resultaten van de vragenlijsten worden jaarlijks toegestuurd aan de inspectie.</i>	X	X	X	X	Inzichtelijk krijgen van het welbevinden en het gevoel van veiligheid van de kinderen op school om preventief en curatief te handelen op basis van de resultaten.

Speerpunt 1		Kindcentrum				
	Activiteiten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	Doel
a	Het opzetten van een toekomstbestendig systeem voor tussenschoolse opvang	X	X	X		Op een structurele en verantwoorde wijze aanbieden van tussenschoolse opvang waarbij is vastgelegd hoe te komen tot een structurele bekostiging.
b	Onderzoeken óf en hoe een doorlopende Montessori opvoeding gecreëerd kan worden tussen opvang en onderwijs.	X	X	X		Ouders en team formuleren enkele scenario's
c	Realiseren peuteropvang (vanaf 3 jaar) op de Kennedy. Het gaat om heterogene groepen van 3-6 jarigen (onderbouw). <i>Het ideaal is dat de peuters waar mogelijk integreren in de onderbouw.</i>			X	X	Onderwijs starten zoals Maria Montessori bedoeld heeft.
d	Leren en opvang gebaseerd op de Montessori visie op elkaar laten aansluiten: 50 weken per jaar, 5 dagen per week van 7:00-19:00 uur voor kinderen in de leeftijd van 0-12* jaar <i>* tot maximaal 13 jaar.</i>				X	Doorlopende ontwikkelingslijnen tussen school en opvang vanuit de waarden: • Vredesopvoeding • Emancipatorische opvoeding • Kosmische opvoeding
e	Vorbereiden op nieuwbouw: visie en missie vertalen naar programma van eisen in nieuwbouw-ambitiedocument <i>Start van de bouw wordt in 2022-2023 verwacht.</i>	X	X	X	X	Een nieuw gebouw op dezelfde plek waar opvang en onderwijs samenkomen op basis van Montessori waarden

Speerpunt 2		Internationalisering				
	activiteiten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	Doel:
a	Aanvragen Nuffic subsidie voor uitwisseling met Europese Montessori scholen met de volgende onderzoeksvragen: • Hoe kunnen wij de, in het Montessori onderwijs traditionele documentatie-informatiecentrum, vormgeven anno 2020? • Hoe kunnen wij de 21ste eeuwse vaardigheden op Montessoriaanse wijze aanbieden?	X	X	X		Scholing teamleden zodat zij onze visie verder kunnen vertalen zodat het nieuwe curriculum Montessoriaans wordt vormgegeven op de Kennedy.
b	Aanbieden van Engels in alle leerjaren	X	X	X	X	Vergroten van de engelse taalvaardigheid van onze leerlingen
c	Samenwerken met de nabij gelegen Britisch school in the Netherlands		X	X	X	Vergroten van de engelse spreekvaardigheid van onze leerlingen en leren internationaal samen te werken.
d	Deelnemen aan internationale conferenties of bijeenkomsten zoals bijvoorbeeld: • ITEM: Conferentietoekomstgericht onderwijs • European Nienhuis Montessori Retreat • Events Association Montessori Internationale (AMI)	X	X	X	X	Voortdurende professionalisering van teamleden op Montessori en toekomstgericht onderwijs.
e	Onderzoeken of op onze multiculturele school het thema “respectvol omgaan met elkaar” leeft					Het vertalen van de vredesopvoeding, zoals Montessori beschreven heeft, naar onze huidige schoolsituatie.
f	De visie op de katholieke grondslag van de school herijken.					Definieren óf en hoe wij vorm geven aan de RK identiteit van de JFK

Speerpunt 3		Eigen leerplan: kinddoelen				
	Activiteiten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	Doel:
a	SLO doelen koppelen aan Montessori materiaal en ander relevante lesmiddelen zodat leerlingen doelgericht kunnen werken aan gekozen leerdoelen. <i>Wij starten met de kernvakken: rekenen, taal en lezen.</i>	X	X			Eigenaarschap bij de leerlingen vergroten door het leren (leerproces en leerstappen) inzichtelijk te maken voor de leerlingen. Concreet betekent dit dat wij leerdoelen duidelijk maken en koppelen aan de materialen.
b	Doorlopende leerlijnen van het nieuwe curriculum kennen en gebruiken.		X	X	X	Formuleren tussen-doelen en leerlijnen van alle vakgebieden op een voor leerlingen toegankelijke wijze.
c	Passend onderwijs: door het werken met kinddoelen is het onderwijs voor alle leerlingen op de JFK passend.	X	X	X	X	Formuleren van grenzen aan het werken met kinddoelen.
d	Effectieve leertijd: ononderbroken werktijd bewaken en borgen. <i>Met name voor het jonge kind (onderbouw).</i>	X	X			Creëren, bewaken en borgen van effectieve leertijd voor diepte-concentratie ten behoeve van het "Grote werk"
e	Het verbreden van het aanbod 21ste eeuwse vaardigheden: computational thinking, mediawijsheid en ICT-vaardigheden	X	X	X	X	De 21ste eeuwse vaardigheden worden een vast onderdeel van ons onderwijsaanbod in alle groepen.

Speerpunt 3		Eigen leerplan: kinddoelen				
f	Onderzoek tot verdere verbetering gesprekscyclus tussen ouders en leerkrachten. <i>In het jaarplan 2019-2020 worden één of meerdere ouderavonden belegd om samen met ouders en leerkrachten te bespreken hoe de kwaliteit van de gesprekscyclus verder kan worden verbeterd. Een van deze avonden is gepland na het eerste half jaar in drie jaargroepen. Dit leidt tot een verbeterplan mbt de participatie van ouders, leerkrachten en leerlingen</i>	X	X			Het vergroten van de ouderbetrokkenheid bij het leerproces van het kind.

Speerpunt 4		Professionele cultuur				
	Activiteiten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	Doel:
a	Triband verantwoording <i>Opnemen in analyse van de opbrengsten</i>	X	X	X	X	Verantwoording afleggen over brede onderwijsopbrengsten
b	Audit vanuit de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) <i>Zie ook Montessoriaans verantwoorden</i>		X			Behouden van de Montessori accreditatie
c	Collegiale consultatie vanuit collega-scholen Lucas Onderwijs	X				Collegiale consultatie op het proces van beleidswijziging van 2 naar 3 jaargroepen
d	Zelfevaluatie <i>Zowel op inspectienormen als NMV-waarden scoren wij voldoende</i>	X	X	X	X	We monitoren de kwaliteit van ons onderwijs met als doel de kwaliteit verder te verbeteren.
e	Scholing van nieuwe vaardigheden <i>o.a. computational thinking maar ook nieuwe wetenschappelijke, maatschappelijke inzichten</i>		X	X		Bevoegd hoog opgeleid personeel dat zijn bekwaamheid onderhoudt passend bij de doelen en ambities van het team
f	Afnemen van ouder, leerlingen en teampeilingen	X		X		De tevredenheid peilen van leerlingen, ouders en teamleden met als doel de kwaliteit verder te verbeteren.
g	Managen van perceptie. <i>Ouders en leerlingen worden betrokken op diverse niveaus (kind, bouw en school). Er wordt gezocht naar een goede balans tussen het zenden van informatie (verslag, nieuwsbrief, beleid) en het ontvangen van informatie (gesprekken, plannen).</i>	X	X	X	X	Er is een wederkerige communicatie structuur tussen ouders en school.
h	Collegiale consultatie <i>Dit is op dit moment moeilijk realiseerbaar wegens het lerarentekort maar de intentie is er wel.</i>	X	X	X	X	Leren van en met elkaar als onderdeel van de transparante en integrale kwaliteitscultuur op de JFK

Speerpunt 5		Montessori verantwoording				
	Activiteiten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	Doel:
a	Meer formatief evalueren. Het leren voor de leerlingen en ouders inzichtelijk te maken. Ouders en leerlingen betrekken bij de ontwikkeling van individueel leerplan van het kind.	X	X	X	X	Het creëren van een goede leercultuur voor school, klas en leerling op de JFK door: • Een “growth-mindset” te ontwikkelen • Metacognitieve strategieën te integreren • Leren in heterogene groepen • Gedragen individueel leerplan door kind, ouders en leerkracht
b	Dagelijkse observaties en beslissingen over het leerproces en ontwikkeling van leerlingen opslaan in een digitaal systeem dat: • gebaseerd is op de theorie Maria Montessori • Overdraagbaar is • Vermindering administratieve last • Ouders inzicht biedt in het leerproces van hun kind zodat ouders mee kunnen denken over het leerproces van hun kind	X	X			Het kunnen overzien van de brede ontwikkeling van een kind. Daarop gefundeerde beslissingen kunnen nemen om de individuele leerling in het leerproces verder te begeleiden.
c	Audit vanuit de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) <i>Zie ook Professionele cultuur</i>		X			Behouden van de Montessori accreditatie
d	Het schrijven van periodeplannen voor het werken in heterogene groepen bestaande uit 3 leerjaren.	X	X	X		Waarborgen van een gevarieerd op leerjaar gericht en op kerndoelen gericht onderwijsaanbod

7. Instemming schoolplan

Brinnummer	05HC		
School	John F. Kennedy Montessori school		
Adres	Gradaland 3-5		
Postcode en Plaats	2591 HB Den Haag		
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:		Namens de MR:	
Naam		Naam	
Functie		Functie	
Plaats		Plaats	
Datum		Datum	
Handtekening		Handtekening	

8. Vaststelling schoolplan

Brinnummer	05HC		
School	John F. Kennedy Montessori school		
Adres	Gradaland 3-5		
Postcode en Plaats	2591 HB Den Haag		
Verklaring			
Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2019 tot 2023 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.			
Namens bevoegd gezag:		Namens bevoegd gezag:	
Naam		Naam	
Functie		Functie	
Plaats		Plaats	
Datum		Datum	
Handtekening		Handtekening	