

Schoolplan 2019-2023

Montessori Basisschool Pallas Athene AMERSFOORT

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	8
2.7 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 Missie en Visie	11
4.2 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.5 Leerstofaanbod	14
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.7 Taalleesonderwijs	15
4.8 Rekenen en wiskunde	16
4.9 Wereldoriëntatie	16
4.10 Kunstzinnige vorming	17
4.11 Wetenschap en Technologie	17
4.12 Engelse taal	17
4.13 Les- en leertijd	18
4.14 Pedagogisch handelen	18
4.15 Didactisch handelen	19
4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	19
4.17 Klassenmanagement	20
4.18 Zorg en begeleiding	20
4.19 Afstemming	21
4.20 Extra ondersteuning	21
4.21 Talentontwikkeling	22
4.22 Passend onderwijs	22
4.23 Opbrengstgericht werken	23
4.24 Resultaten	23
4.25 Toetsing en afsluiting	24
4.26 Vervolgsucces	25
4.27 montessori onderwijs	25
5 Personeelsbeleid	26
5.1 When teachers grow, so do learners!	26

5.2 Bevoegde en bekwame leraren	26
5.3 Personele doelen	26
5.4 Gedeeld leiderschap en toekomstgericht onderwijs	27
5.5 Professioneel statuut	27
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
5.7 Katern werving en selectiebeleid	28
5.8 Introductie en begeleiding	28
5.9 Katern Taakbeleid en werkverdelingsplan	28
5.10 Collegiale consultatie	28
5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
5.12 Bekwaamheidsontwikkeling binnen Monton	28
5.13 Gesprekscyclus en beoordelen	29
5.14 Beoordelingsgesprekken	29
5.15 Professionalisering	29
5.16 Teambuilding	29
5.17 Verzuimaanpak PLAN V	30
5.18 Mobiliteitsbeleid	30
6 Organisatiebeleid	31
6.1 Organisatiestructuur	31
6.2 Groeperingsvormen	31
6.3 Het schoolklimaat	31
6.4 Veiligheid	31
6.5 Arbobeleid	32
6.6 Interne communicatie	32
6.7 Samenwerking	33
6.8 Contacten met ouders	33
6.9 Overgang PO-VO	34
6.10 Privacybeleid	34
6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	35
7 Financieel beleid	36
7.1 Financieel beleid	36
7.2 Externe geldstromen	36
7.3 Interne geldstromen	36
7.4 Sponsoring	36
7.5 Aandachtspunten Financieel beleid	36
8 Zorg voor kwaliteit	37
8.1 Kwaliteitszorg	37
8.2 Kwaliteitscultuur	37
8.3 Verantwoording en dialoog	38
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	38
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	39
8.6 Wet- en regelgeving	39
8.7 Inspectiebezoeken	39
9 Strategisch beleid	40
9.1 Strategisch beleid	40
10 Actiepunten 2019-2023	41
11 Meerjarenplanning 2019-2020	42
12 Meerjarenplanning 2020-2021	43

13 Meerjarenplanning 2021-2022	44
14 Meerjarenplanning 2022-2023	45
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	46
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Monton en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). de kern van ons schoolplan ligt in de ambitiekaarten die we hebben ondergebracht in het schoolplan.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Monton- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. We werken vooral vanuit de ambitiekaarten die als bijlage in het plan zijn opgenomen.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en bestuur. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Monton
Algemeen directeur:	Jeroen Gommers
Adres + nummer:	Amsterdamseweg 41
Postcode + plaats:	3812 RP
Telefoonnummer:	033-3030269
E-mail adres:	info@monton.nl
Website adres:	www.monton.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessori basisschool Pallas Athene
Directeur:	vacant
Adres + nummer.:	Heinsiuslaan 1
Postcode + plaats:	3818 JE
Telefoonnummer:	033-4617134
E-mail adres:	info@pallasatheneschool.nl
Website adres:	www.palasatheneschool.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit één directeur. De directie vormt samen met twee collega's die de taak teamleider op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw/bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 03 teamleiders
- 03 voltijd groepsleerkrachten
- 20 deeltijd groepsleerkrachten
- 00 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 00 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 25 medewerkers zijn er 23 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).in onderstaand schema zitten dubbelingen omdat medewerkers in dubbele functies kunnen zitten.

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		5	2
Tussen 50 en 60 jaar	1	7	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	6	
Tussen 30 en 40 jaar	1	5	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	24	3

Onze school heeft een grote groep meer ervaren leraren; we streven naar een gelijkmatige leeftijdsopbouw.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door ongeveer 310 leerlingen (01-10-2018). De school heeft geen leerlingen waar vanuit de overheid een gewicht aan toegekend is. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal is stabiel en de school werkt met wachtlijsten op zij-instromers en voor kinderen die instromen in de onderbouw. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor HB onderwijs, extra aandacht voor kunst en cultuur en extra aandacht voor burgerschap.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een ruim opgezette villawijk. Met daar aan grenzende ruime wijken met huizen uit de jaren 20 en 30. Het opleidingsniveau van de ouders is bij ons bekend door de intakeformulieren en intakegesprekken. Onze school heeft vooral te maken met een HAVO/VWO populatie. Omdat de school ook leerlingen trekt uit andere wijken van Amersfoort is er iets meer diversiteit. Een belangrijk kenmerk van de ouders is het relatief hoge percentage dat werkzaam is in creatieve beroepen.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen. De analyse is mede tot stand gekomen door de oudervereniging, de MR en de kinderraad. In de bijlage staat de gehele analyse. Hieronder beperken we ons tot de hoofdpunten.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Positionering : goede voeding vanuit de wijk goede leerkrachten geworven die enthousiast zijn voor het MM onderwijs Onderwijsinhoud : Montessori principe als basis voor onderwijs Zorg : extra uitdaging voor kinderen die het nodig hebben aan de bovenkant. Gebouw en omgeving : Locatie en uitstraling van het gebouw en de buitenspeelmogelijkheden. Onderwijs plus : Samenwerking met allerlei culturele organisaties. Ruimte voor zaken als sport, schaken en koor en orkest. Ouderparticipatie : samenwerking met ouders in het doc.bij schaken en A4D. Overblijven : In de groepen 1 en 2 is het overblijven minder belastend voor ouders.	Positionering : meer focus op onderwijsinhoud en ontwikkeling van kinderen, meer de blik naar buiten. Onderwijsinhoud : Onduidelijk wat rendement is gegeven aanvangsniveau kinderen (zie ook inspectierapport). Wat is de ambitie? Zorg : meer effectieve aandacht naar leerlingen die het nodig hebben. Meer inzet van MM materialen. Gebouw en omgeving: Staat van onderhoud op de basis zoals toiletten, ICT en plafonds. Onderwijs plus : extra activiteiten beter verdelen over het jaar. Muziek onderwijs integraal aan alle kinderen aanbieden. Ouderparticipatie : Meer inzet van ouders op inhoud en minder op logistieke zaken. Overblijven : er is onvoldoende professionele begeleiding Communicatie : Pallas berichten worden onvoldoende gelezen. Meer focus op mededelingen.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL

Bijlagen

1. input MR en OV

2.6 Risico's

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

Risicoanalyse

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

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door de beperkte samenwerking tussen de bouwen is een doorgaande lijnmoeilijk te realiseren.	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Het aanstellen van 1 teamleider voor de midden-en bovenbouw in plaats van beide bouwen een aparte teamleider aan te stellen. Zo kunnen de bouwen op inhoud samenwerken.</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door de grote krapte op de arbeidsmarkt wordt het steeds moeilijker om goede leerkrachten aan de school te binden.	Groot (4)	Verwaarloosbaar (1)	Midden
Maatregel: <i>Proactief handelen en meer een buffer opbouwen om goed personeel tijdelijk boven op de formatie aan te nemen.</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Een tekort aan goede deskundige leidinggevenden op lijn en staffuncties waardoor er stagnatie kan ontstaan op de processen in de organisatie.	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Scholing en nieuwe medewerkers aantrekken die ervaring hebben.</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door verwaarlozing op financieel gebied met betrekking tot de meerjaren begroting moeten er teveel achterstanden worden weggewerkt. Dit in een periode waarin de stichting ook moet werken met beperkende kaderstellingen.	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Goede meerjarenbegrotingen maken met investeringen passend bij de visie van de school.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door wisseling van directie en intern begeleider is er een reeel risico dat de ingezetten lijn onvoldoende doorgezet gaat worden.	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>De gemaakte afspraken goed en integraal uitvoeren. Beleid dat nieuw is doorzetten in de ingezette koers.</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

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

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende beleidsperiode willen we inzetten op de volgende ontwikkelingen binnen de scholen en de stichting.

1. De school heeft, op basis van de Monton visie in een helder visiedocument hun montessoriprofiel en een schoolambitie geformuleerd, passend bij de populatie leerlingen in hun school. Zij werkt vanuit dit document planmatig aan verdere schoolontwikkeling en leeropbrengsten en beschrijven dat d.m.v. doelen in het schoolplan en de jaarplannen.
2. De school voldoet aan de basiskwaliteit conform inspectie en NMV en toont dit proactief aan d.m.v. een zelfevaluatie met een opbr.
3. In de school werken leerkrachten proactief aan het ontwikkelen van hun bekwaamheid en maken dit aantoonbaar in hun bekwaamheidsdossier.
4. De school realiseert nascholing met het lerarenteam, gerelateerd aan de schoolambitie (80% 1S/2F) en werkt als professionele leergemeenschap en vanuit doelen aan de verdere schoolontwikkeling en professionalisering van de leerkrachten.
5. De school heeft in haar schoolplan 2019-2023 ICT-doelen gesteld, vanuit de schoolambitie die ondersteunend werken aan het zelfsturend leren van leerlingen en de verbetering van de onderwijskwaliteit
6. De school realiseert een minimale groei van het leerlingenaantal, gebaseerd op de wenselijk vastgestelde groeiprognozes.
7. De school ontwikkelt zich met partners door naar integrale Montessori Kindcentra.

	Streefbeelden
1.	De school heeft, op basis van de Monton visie in een helder visiedocument hun montessoriprofiel en een schoolambitie geformuleerd, passend bij de populatie leerlingen in hun school. Zij werkt vanuit dit document planmatig aan verdere schoolontwikkeling en leeropbrengsten en beschrijven dat d.m.v. doelen in het schoolplan en de jaarplannen.
2.	De school voldoet aan de basiskwaliteit conform inspectie en NMV.
3.	De school realiseert nascholing met het lerarenteam, gerelateerd aan de schoolambitie en werkt als professionele leergemeenschap en vanuit doelen aan de verdere schoolontwikkeling en professionalisering van de leerkrachten.
4.	De school ontwikkelt zich met partners door naar een integraal Montessori Kindcentrum.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 Missie en Visie

Missie

Binnen ons Montessori Kindcentrum (MKC) leren wij kinderen vanuit één team, één visie, één plan verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf, de ander en de omgeving, zodat zij zich ontplooiën tot een actieve wereldburger. Bij ons krijgen kinderen een veilige en uitdagende omgeving aangeboden, waardoor ze hun aangeboren nieuwsgierigheid behouden en zich ontwikkelen tot zelfstandige en sociaal verantwoordelijke persoonlijkheden.

Slogan: *Verwonder, ontdek, speel & leer!*

Visie

Binnen ons MKC vormen we een eenduidige, herkenbare omgeving waarin het kind centraal staat. Er wordt intensief samengewerkt om een uitdagende omgeving te bieden waarin kinderen alle kansen krijgen om 'het beste uit zichzelf te halen' en waar grenzen van organisaties of 'shifts' vervagen.

We streven naar een integraal aanbod voor kinderen van 0-13 jaar waarin alle medewerkers vanuit één pedagogische en didactische visie kinderen begeleiden. Voor ons kenmerkt zich dat in twee uitgangspunten:

Het stimuleren van de individuele ontwikkeling van het kind, de eigenheid, talenten en zelfstandigheid. Een kind heeft een natuurlijke drang om te ontdekken en zichzelf te ontwikkelen. Binnen de Montessori-visie ontwikkelt een kind zich zoveel mogelijk in zijn/haar eigen tempo, naar eigen interesse en eigen kunnen, in gevoelige perioden. Elk kind heeft van nature de drang om groot te worden. Het groot worden, het uitgroeien tot een onafhankelijke persoonlijkheid moet het kind zelf doen. Dit komt tot uitdrukking in de gevleugelde uitspraak van Montessori: 'leer mij het zelf te doen'.

Het doen opgroeien tot een sociaal verantwoordelijk mens / actieve wereldburger

We stimuleren de eigenheid van kinderen en leren hen tegelijkertijd medeverantwoordelijk te zijn voor de groep, elkaar en hun omgeving. Ons uitgangspunt is om kinderen op te laten groeien tot een sociaal verantwoordelijk mens, we zijn tenslotte niet alleen maar samen op de wereld. Bij ons leren kinderen van en met elkaar, ze ontwikkelen samen en leren samenwerken.

	Parel	Standaard
	Op onze school gaan we uit van de talenten en kracht van ieder kind. we respecteren de eigenheid van ieder kind. We zien dit in het onderwijs en in het aanbod van onze vakdocenten.	OP1 - Aanbod
	Op onze school groeien wij in stimuleren en uitdagen van elkaar en de kinderen	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Op onze school werken wij aan een duurzame en brede ontwikkeling door kinderen een gezonde afwisseling te geven van buiten en binnen momenten	OP1 - Aanbod
	Op onze school kennen leerkrachten de verschillende rollen en kunnen ze hier tussen wisselen.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Op onze school hebben we veel aandacht voor groeien in verantwoordelijkheid, we zien dit in vrije werkkeuze en zorg voor je omgeving.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden:



Leren is een gezamenlijk proces van zowel de kinderen als de leerkrachten om te komen tot een zo breed mogelijke ontwikkeling.

- Van een sturende naar een stimulerende leerkracht • Van een passieve naar een actieve leerhouding van kinderen • Van een activiteiten gestuurd proces naar een doel-gestuurd proces • Van een afwachterende/onzekere leerling naar een nieuwsgierige/moedige/pro-actieve leerling



De leerkracht doet er toe en schakelt binnen de rollen/mandaten die hij/zij heeft (zet waar nodig het team in)

Wij wisselen adequaat tussen 3 basisrollen: • Ontwerper • Coach • Instructeur Wij wisselen kennis en ervaring uit in leerteams zo inspireren we elkaar en houden we elkaar scherp op de uitgangspunten van het schoolplan



Bij ons op school werken wij vanuit een prikkelende voorbereide omgeving die de intrinsieke motivatie van de leerlingen en de leerkrachten activeert

- Van een afwachterende houding naar een actieve rol in het eigen leerproces • Van 'de klas van de juf/meester' naar 'ons lokaal' • Van het hele schooljaar hetzelfde aanbod in de kasten naar een dynamische inhoud



Ruimte en vrijheid zijn nodig om te leren en ontwikkelen Vertrouwen en verantwoordelijkheid

Door vertrouwen groeien naar verantwoordelijkheid

4.2 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een neutraal bijzondere basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons kosmisch onderwijs. Binnen kosmisch onderwijs besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen, culturen en religies. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden), actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met dit gedachtengoed besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Onze levensbeschouwelijke lessen zijn ingebed in het grote geheel van kosmisch onderwijs waardoor het kind een ruime blik krijgt op de samenleving.

Alle kinderen ronden hun levensbeschouwelijke ontwikkeling af met een meesterstuk dat ze samen maken en presenteren over een wereldgodsdienst.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5.	Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan religieuze feesten

4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Doordat we er voor kiezen om drie leerjaren in een groep te laten functioneren leren kinderen als jongste om hulp te vragen, als middelste zich op zichzelf te richten en als oudste om hulp te geven.

De kinderen leren door taken uit te voeren zorg te dragen voor hun omgeving en van hieruit zorg voor hun maatschappij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
5.	We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6.	We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,67

Bijlagen

1. ambitiekaart sociaal-emotionele ontwikkeling

4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie zijn we uitgegaan van het gedachtengoed van Maria Montessori. Op basis hiervan hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Door structureel te werken met een kinderraad leren onze kinderen te overleggen, besluiten te nemen en hoe een democratische organisatie werkt.

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

4.5 Leerstofaanbod

TE HERZIEN

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren/bouwen, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook culturele lessen en schaken aan. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Vanuit het gedachtegoed van Maria Montessori werken wij veel met haar materialen. Het handelend bezig zijn met materialen die zelf controlerend zijn werkt versterkend op het leerdoel.

Wij werken meestal vanuit het grote integrale geheel naar de kleine delen. Kinderen zien zo het doel en kunnen daar naartoe werken.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Aanbod (OP1)	3,5

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito). de creatieve vakken worden volgens een vaste protocol aangeboden door de vakleerkrachten. Gym wordt tevens aangeboden door vakleerkrachten.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal			
	Actief leren lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taaljournaal Taal doen	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8 <i>methode gebonden</i>	X
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Actief leren lezen	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taaljournaal Taal doen	Cito-toetsen Spelling	x
		Cito-eindtoets	
Schrijven			
Engels	Groove me 6 t/m 8	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Rekenrijk via Snappet	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen	
		Cito-eindtoets	
Kosmisch onderwijs	Da Vinci Gr 6-8 projectkisten Gr 1-6		
Verkeer	veilig verkeer ned		

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.7 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens en observaties in de daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We besteden veel tijd aan leesplezier, door kinderen betrokken te houden is er tijd ingeruimd voor het lezen maar is ons documentatiecentrum elke dag open tot 10.00 uur *en hebben*. De boeken worden elke jaar zeer uitgebreid aangevuld.

In de onderbouw wordt al veel gelezen door de kinderen, we sluiten daarbij aan op de gevoelige periode van kinderen voor taal.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
2.	De school geeft technisch lezen in alle groepen
3.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Bijlagen

1. ambitiekaart Begrijpend lezen

4.8 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes, obseminrvaties bij de lesjes met Montessorimateriaal en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich geprofessionaliseerd in het werken met compacten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We werken veel met de rekenmaterialen, deze zijn concreet en symbolisch. Ze vormen een goede aanvulling op het inhoudelijke rekenwerk.

De kinderen leren middels een digitale methode rekenen waardoor ze hun eigen leerlijn kunnen volgen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
2.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
3.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
4.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Bijlagen

1. ambitiekaart rekenen

4.9 Wereldoriëntatie

Kosmisch onderwijs omvat bij ons op school aardrijkskunde, t *topografie*, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag, geestelijke stromingen en verkeer. Wij vinden kosmisch onderwijs van belang omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, maar ook op anderen; hoe gaan mensen met elkaar om, hoe lossen ze problemen op en hoe geven ze zin en betekenis aan hun bestaan, vroeger en nu, hier en elders op de wereld. Hoe ziet de natuurlijke leefomgeving van mensen eruit en welke verschijnselen kunnen zich daarin voordoen. Wat is ons cultureel erfgoed? Kinderen leren zich vragen te stellen, zich te verwonderen en vanuit die verwondering op zoek te gaan naar antwoorden. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

De vakken worden vanuit het grote geheel aangeboden en we leren kinderen verbinding te leggen tussen de wereld waarin ze leven en de verschillende vakgebieden *en leren hun verbinding te leggen tussen verschillende werelden en hun culturen*.

Ons kosmisch onderwijs helpt kinderen om geprikkeld te worden om zich te blijven verwonderen en van daaruit concretere vragen op te lossen en verbanden te zien.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een moderne methode voor Kosmisch onderwijs.
2.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
4.	Bij kosmisch onderwijs zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallessenonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.10 Kunstzinnige vorming

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

Alle vakken die binnen het creatieve spectrum vallen worden door vakdocenten gegeven in een cyclus van drie jaar zodat elk onderdeel aan bod komt.

Op alle vakgebieden ontwikkelen we samen met de vakdocenten een doorgaande lijn.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
3.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
4.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
5.	In school geven we de leerlingen schaalessen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.11 Wetenschap en Technologie

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

We werken projectmatig aan wetenschap en techniek in combinatie met kosmisch onderwijs.

De kinderen krijgen onder schooltijd schaken om het logisch denken te bevorderen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We koppelen natuur en techniek aan ons kosmisch onderwijs
2.	We werken projectmatig maar structureel aan natuur en techniek.

4.12 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat de kinderen vrijuit leren spreken in De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Om de leesvaardigheid in het Engels te verhogen hebben we voldoende Engelse leesboeken in het documentatiecentrum.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In de bovenbouw bieden we structureel Engelse les aan. (Groove me)

Actiepunt	Prioriteit
Engelse les moet worden uitgebreid naar alle groepen	gemiddeld

4.13 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.45 uur.

's Middags is er les van 12.45– 14.45 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zijn les van 8.30 – 12.00 uur. Onze korte pauze is volgens montesoriaans gedachtegoed flexibel in het ochtenddeel .

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken met een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We hebben langere werktijden zodat kinderen meer de tijd krijgen om verdiept te leren.

De kinderen in de midden -en bovenbouw maken gebruik van een flexibele pauze.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.14 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

In onze school leren de kinderen al heel jong zorg te dragen voor elkaar, hier leren ze onbewust mee om te gaan dankzij het drie jaren systeem.

We hechten er veel waarde aan dat de school rustig is en dat de kinderen een goede sfeer ervaren.

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3

4.15 Didactisch handelen

Het Montessorionderwijs kent specifieke Montessorimaterialen waarmee op de Pallas Athene gewerkt wordt. Het zintuiglijk materiaal, dat door Maria Montessori is ontwikkeld, is op de Pallas Athene aanwezig en vormt in de onderbouw de basis voor het onderwijs. Het materiaal appelleert aan de belangstelling van het kind in een bepaalde ontwikkelingsfase, zodat het gestimuleerd wordt ermee bezig te zijn en, door de aard van de activiteit die dan ontstaat, er een geconcentreerde zelfwerkzaamheid volgt. Hiermee stelt Maria Montessori de creativiteit van de mens voorop. Voor veel kerndoelen zoals realistisch rekenen, het leesonderwijs, het begrijpend en studerend lezen, het stelonderwijs, de spelling zijn onvoldoende Montessori-materialen ontwikkeld om aan de eisen van de kerndoelen te voldoen. Het schoolbeleid is: waar geen of onvoldoende Montessorimateriaal voorhanden is, worden methodes aangeschaft die passend zijn voor gebruik op basis van onze Montessori-uitgangspunten. Een uitzondering op deze regel is het kosmisch onderwijs voor de onder/middenbouw. Dit is voor een groot deel onder regie van de school (specialist kosmisch onderwijs) ontwikkeld. Op onze school werken de leraren vanuit de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model EDI. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Door te werken met individuele leerlijnen is het mogelijk om het aanbod te geven vanuit de zone van de naaste ontwikkeling.

Wij observeren de kinderen heel structureel om van daaruit de kinderen het juiste aanbod te geven.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Didactisch handelen (OP3)	2,77

Actiepunt	Prioriteit
ICT beleid - MijnLeerlijn	hoog

4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

In het montessorimateriaal dat we veel gebruiken zitten twee kenmerken besloten, controle van de fout en isolatie van het materiaal.

We brengen het kenmerk van Montessorionderwijs, help mij het zelf te doen, nadrukkelijk in de praktijk.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4.	De taken bevatten keuze-opdrachten
5.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
6.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.17 Klassenmanagement

MONTESSORI WERKWIJZE ontwikkelen, implementeren. Samenwerking schoolopleider en Montessori specialist.

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

De leraren zijn in staat om drie leerjaren tegelijk te bedienen.

Door het lopen van doelbewust geplande rondes krijgt ieder kind de aandacht die hij nodig heeft.

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO) door middel van een eigen ontworpen kijkwijzer.

Actiepunt	Prioriteit
MONTESSORIT KWALITEITSAFSPRAKEN. De leraar hanteert een schoolbreed afgestemde aanpak om positief gedrag te stimuleren	gemiddeld

4.18 Zorg en begeleiding

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

(leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,4

Actiepunt	Prioriteit
Beleid: zorgplan herschrijven en implementatie	hoog
Analyse toetsen en afstemmen op diverse niveaus	hoog

4.19 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. Het groepsplan is een levend document dat na elke periode weer wordt bijgesteld door de leerkracht. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie op een Montessorischool en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelbeleid, Integraal personeelsbeleid). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We werken altijd met een warme overdracht.

We kijken naar het totale kind en stellen observaties en toetsen even belangrijk.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	.De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden passend bij de ontwikkeling van het kind
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen en groepjes leerlingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.20 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We werken planmatig en doelgericht aan een OPP in samenwerking met ouders en instanties.

Leerkrachten leren van en met elkaar om een duidelijke OPP te schrijven.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

4.21 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op een moderne samenleving is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We vieren bouw doorbrekend maandvieringen zodat kinderen hun talenten kunnen laten zien.

We stimuleren verschillende talenten, zo krijgen de kinderen extra sportactiviteiten, schaaklessen, *gastlessen op het gebied van kosmische* en veel kunstlessen gegeven door vakdocenten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Cultuureducatie en Sport en Bewegen

4.22 Passend onderwijs

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

Kinderen zijn wie ze zijn. Iedereen is bijzonder.

We werken nauw samen met het samenwerkingsverband.

Alle leraren maken van hun groep een sociogram om de eenheid in de groep te stimuleren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
4.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,44

4.23 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we kindgericht en opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Door het kind meer betrokken te maken bij zijn/haar leerproces voeren de leraren werk/leergesprekken.

Wij kijken eerst naar het kind en koppelen de opbrengstmogelijkheden aan het kind. Wat kan dit kind met zijn kenmerken op die leeftijd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
4.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.24 Resultaten

We streven naar opbrengsten die passen bij de ontwikkeling van een kind m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep

zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Onze leerlingen zijn op een breed vlak toegerust voor het VO.

We zien dat onze adviezen heel duurzaam zijn. Kinderen blijven over het geheel genomen op het niveau binnen VO dat we hebben geadviseerd.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Resultaten (OR1)	3

4.25 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in de LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Wij verantwoorden ons ook via Triband. We kijken dan naar kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Zie bijlage.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure
7.	Onze school werkt met een evaluatie volgens triband

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,88

4.26 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We onderhouden goede banden met het VO

We werken vooral met een warme overdracht.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	2

4.27 montessori onderwijs

Achtergrond

De docenten op de Pallas Athene zijn in meer of mindere mate geschoold in het werken volgens de visie van Montessori. Niet alle docenten zijn zich bewust van de manier waarop het materiaal gebruikt moet worden. Docenten zijn niet altijd in staat om de twee of drie niveaus (jaarlagen) aanwezig in de klas, op niveau te bedienen. Het ontbreekt aan vaardigheden op klassenmanagement en het in de gaten houden van drie separate leerlijnen. Daarnaast heerst binnen het montessorionderwijs en binnen de Pallas Athene de discussie of we moeten werken met een 3-jaren of een 2-jaren systeem.

Ook willen wij meer cyclisch werken waarbij wij de triband verantwoordingskalender gaan gebruiken als instrument. Zo willen wij waarborgen dat alle activiteiten met vaste regelmaat aan bod komen. Ook willen wij hiermee in kaart brengen aan wie en met wie wij de activiteiten willen en moeten verantwoorden.

Aanpak

Er wordt een montessori-expert geworven. Deze expert draagt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het montessorigedachtengoed op de Pallas Athene. Docenten worden allemaal geschoold tot bevoegd montessoridocent. Binnen de school worden trainingen gegeven in het gebruik van het montessorimateriaal. De materialen worden per klas aangevuld totdat deze weer compleet zijn (er bestaan materiaallijsten per klas). De visie van het montessori wordt zichtbaar in de klas (help mij het zelf te doen). Docenten zijn op de hoogte van de leerlijnen die passen bij montessori zodat zij overwogen keuzes kunnen maken in het aanbod. Er wordt in het schooljaar 2019-2020 een keuze gemaakt voor het 2- of 3-jarensysteem.

Er wordt jaarlijks een triband verantwoordingskalender gemaakt. Alle activiteiten (van oudergesprekken tot aan kind gesprekken. Van Citotoetsen tot aan afsluiting van projecten) die leerling-, leerkracht- en ouder gebonden zijn worden hierin gezet.

Bijlagen

1. ambitiekaart Montessori

5 Personeelsbeleid

5.1 When teachers grow, so do learners!

In het integraal personeelsbeleid van Monton is beschreven waar de scholen naartoe werken in de ontwikkeling van personeel en organisatie.

Belangrijke focus ligt daarbij op:

1. Professionele attitude en bekwaamheden (wettelijke eisen)
2. Montessori nascholing
3. Opleiden in de school (elke school een eigen opleider)
4. Leiding geven aan verandering, gedeeld en adaptief leiderschap
5. Integraal leiderschap

In het bijgevoegde document IPB kan de visie en missie van Monton op gebied van personeelsbeleid worden nagelezen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een competentieset voor leraren
2.	We gebruiken Mijnschoolteam als gevalideerd observatie-instrument (kijkwijzer)
3.	We beschikken over een functionerende gesprekencyclus
4.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
5.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Bijlagen

1. IPB beleid

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Personele doelen

In de periode 2019-2023 staan de volgende personele doelen centraal:

1. Structurele bekwaamheidsontwikkeling realiseren met behulp van mijnschoolteam en de gesprekscyclus.
2. Structureel bijhouden bekwaamheidsdossier door alle medewerkers.
3. Jaarlijks doelgesprek met alle medewerkers voeren.
4. Jaarlijks opstellen PAP door alle medewerkers.
5. Elke 3 jaar beoordelen alle medewerkers door leidinggevende.
6. Jaarlijks, tegelijk met jaarplan, scholingsplan opstellen.
7. Opleiders in de school opleiden (in elke school minstens 1 schoolopleider).
8. Monton heeft een professioneel statuut.

9. Monton heeft katern wervings- en selectiebeleid vastgesteld.
10. Alle scholen realiseren werkverdelingsplan (opstellen beleid Monton).
11. Het verzuimcijfer daalt naar maximaal 7% en bij voorkeur naar 4%.

5.4 Gedeeld leiderschap en toekomstgericht onderwijs

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.5 Professioneel statuut

In 2019-2020 stelt Monton in samenspraak met leerkrachten en P-GMR een professioneel statuut op waarin beschreven staat wat de visie is op de professionele houding, didactische, vakinhoudelijke en pedagogische beroepshouding van leerkrachten. Hierbij wordt beschreven op welke wijze leerkrachten binnen de scholen zelf werken aan kwaliteitsaspecten van hun bekwaamheid en beroepshouding. Dit document wordt als beleidskatern toegevoegd aan het IPB beleid.

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

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. We zullen actief de PABO gaan benaderen om een opleidingsschool te worden. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

5.7 Katern werving en selectiebeleid

In de periode 2019-2023 wordt het concept beleidsplan werving en selectie binnen Monton verder uitgewerkt en vastgesteld.

5.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid (zie Regeling Introductie en begeleiding) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset in ons competentieboekje. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument Mijnschoolteam.

5.9 Katern Taakbeleid en werkverdelingsplan

Voor het taakbeleid zijn er binnen Monton afspraken gemaakt. In het document taakbeleid zijn de uitgangspunten vastgelegd. Met het werkverdelingsplan zal het taakbeleid wijzigen. Het document taakbeleid dient daarom opnieuw te worden vastgesteld. Met de handreiking werkverdelingsplan kan op de school een begin hiermee worden gemaakt.

Bijlagen

1. werkverdelingsplan
2. notitie taakbeleid
3. verplichte taken

5.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer. We willen komend jaar dit met voorrang oppakken.

Actiepunt	Prioriteit
Er is een systematiek van collegiale consultatie (bouwoverstijgend)	gemiddeld

5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een PAP op. De inhoud van het PAP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het PAP (volgens format) in. De uitvoer van het PAP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde PAP's. Naast het PAP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. PAP's en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.12 Bekwaamheidsontwikkeling binnen Monton

In 2018 heeft de stichting een herstelopdracht gekregen van de inspectie over het op orde maken van de bekwaamheidsdossiers van medewerkers. In deze strategisch beleidsperiode streven we ernaar dat binnen Monton de bekwaamheidsdossiers meer eigen verantwoordelijkheid worden van de medewerkers zelf. Hiertoe wordt binnen AFAS een inrichting gemaakt voor een eigen medewerkers omgeving. Binnen deze omgeving kunnen medewerkers straks zelf hun bekwaamheidsontwikkeling monitoren door formuleren van doelgesprekken, PAP formuleren, certificaten of diploma's en bewijsstukken of portfolio's van expertise in te voegen in het bekwaamheidsdossier. Daarnaast zorgen de directeuren ervoor dat binnen de omgeving van mijnschoolteam.nl begin 2020 teamoverzichten beschikbaar zijn van gedane groepsbezoeken en geregistreerde feedback van deze bezoeken op gekozen kijklijsten

door team en directie. Hiermee kunnen de scholen de ontwikkeling van bekwaamheden aantonen. Directeuren maken jaarlijks, tegelijk met hun jaarplan een scholingsplan dat op teamniveau of individueel niveau faciliteiten biedt en scholing realiseert op gebieden waarvan is gebleken uit de teamoverzichten dat hier ontwikkeling op noodzakelijk is.

5.13 Gesprekscyclus en beoordelen

Vanuit het IPB beleid is in 2016 een nieuwe gesprekscyclus opgezet binnen Monton. Jaarlijks worden voor de herfstvakantie doelgesprekken gevoerd met iedere medewerker. Op basis van een verantwoordingskader bereid een medewerker het gesprek zelf voor. Daarbij kijkt hij terug naar vorig schooljaar en stelt hij doelen en ambities voor het lopende schooljaar. Vanuit de doelen en ambities maakt hij afspraken met de directeur en zet deze in zijn PAP. Dit PAP bespreekt hij halverwege het jaar met een collega in de school. Een afschrift van het PAP stuurt hij naar de directeur. Over de eigen punten van ontwikkeling en de scholing of begeleiding die hij hiervoor volgt, verantwoordt de medewerker zich in het volgende doelgesprek. Waar nodig kan een directeur een tussentijds coach- of voortgangsgesprek voeren met een medewerker. Het bestuur voert ook doelgesprekken met de directeuren op dezelfde wijze. Meestal voert het bestuur in de tweede helft van het schooljaar een voortgangsgesprek met de directeuren, waarbij het bestuur ook een bezoek brengt aan de scholen (in de klassen kijkt en met het team/leerlingen spreekt). Elke 3 jaar worden alle medewerkers beoordeeld, naar de normen van hun functie. De directeur en het bestuur hebben beoordelingsbevoegdheid. Ook de beoordelingsformulieren zijn gebaseerd op het aanleveren van verantwoording van de medewerkers zelf. De directeuren bezoeken leerkrachten in hun lessen en registreren hun bevindingen van de observatie in mijnschoolteam, als onderdeel van de beoordeling van de bekwaamheden van de medewerker. Zowel formulieren van doelgesprekken, PAP als beoordelingsformulieren worden in het bekwaamheidsdossier (AFAS) van de betreffende medewerker, als bij de directeur gearhiveerd.

Bijlagen

1. gesprekscyclus
2. verantwoordingskaders
3. beoordeling
4. verbeterplan gesprekscyclus

5.14 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een Regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

5.15 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. Zie bijlage ambitiekaart.

Bijlagen

1. ambitiekaart professionalisering

5.16 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van

teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin of einde van het jaar. Er zal de komende jaren extra aandacht zijn voor teambuilding op cultuur en het hechten van leerkrachten die al langer of juist kort op de school werken.

5.17 Verzuimaanpak PLAN V

Uit de realisatie van de kalenderjaren 2017 en 2018 is gebleken dat het verzuim van medewerkers steeds verder oploopt en dat er een ongewenste trend zichtbaar is. Dit betekent dat steeds meer medewerkers zich niet gezond voelen en dat er steeds meer middelen moeten worden ingezet voor vervanging en herstel van medewerkers. Monton heeft het Vervangingsfonds gevraagd om te ondersteunen bij een aanpak van het verzuim. Tegelijkertijd wordt een verzuimbeleidsplan geschreven. In 2020 willen we het verzuim hebben teruggebracht naar 7% en daarna verder terug naar uiteindelijk rond de 4% of 5%. Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging in overleg met het secretariaat. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

5.18 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de twaalf scholen van de Stichting Monton. De directie (directeur en MT) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de CvB van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), een IB-er . Het MT wordt gevormd door de directie en de drie teamleiders. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van het groeperen van drie leerjaren in één groep. We hebben 4 onderbouw, 4 middenbouw en 4 bovenbouwgroepen. De leerlingen worden volgens een vaste procedure in een nieuwe bouw geplaatst.

De kinderen krijgen een voorbereiding en kunnen van te voren een kijkje nemen in de nieuwe bouw. Ook stimuleren wij dat kinderen zelf op zoek gaan in een andere bouw. Wij noemen dat de intellectuele wandeling.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

De school heeft een open karakter en ouders helpen actief vanuit het principe "it needs a whole village to raise a child"

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief

6.4 Veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie
8.	De school hanteert een ongevallenregistratie
9.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Veiligheid (SK1)	3,18

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
6. Elke week komt er op vrijdag een memo uit die de belangrijkste zaken aangeeft.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
2.	Het MT vergadert twee-wekelijks
3.	De MR vergadert 6 keer per jaar
4.	De OV vergadert 1 x per 2 maand
5.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: memo-bord en via e-mail

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We overleggen structureel met VO-scholen
2.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
3.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
4.	We werken samen met diverse ketenpartners
5.	We werken samen met het SWV
6.	We overleggen structureel met de gemeente

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Samenwerking (OP6)	3,67

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. We hebben afgelopen jaar een externe analyse laten doen en werken deze in schooljaar 2019-2020 uit. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 08.00 uur open voor leerlingen (en ouders). De tussenschoolse opvang wordt door ouders georganiseerd. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. We werken vooral samen met de naschoolse opvang in ons gebouw omdat dit een Montessori BSO is. Verder hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk
2.	Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk
3.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

7 Financieel beleid

7.1 Financieel beleid

Het financieel beleid is vastgelegd in een Kadernotitie financiën. Jaarlijks stelt de controller in overleg met het bestuur een kaderbrief vast. In de kaderbrief staan de uitgangspunten voor de begroting beschreven. De begroting wordt eerst op stichtingsniveau gemaakt en vervolgens per school. Elke schoolleider is integraal verantwoordelijk voor het uiteindelijk opstellen en uitvoeren van de schoolbegroting. De schoolbegroting loopt per kalenderjaar. In de schoolbegroting wordt ook de inzet van de personele formatie meegenomen. De schoolleider stelt aan het begin van het kalenderjaar de materiele begroting vast na overleg (advies/instemming) MR en in juni de personele begroting (formatieplan) na overleg (instemming) met de P-GMR.

Monton heeft op stichtingsniveau een risicoanalyse (1,2 miljoen eigen vermogen als reserve is nodig om risico's te kunnen opvangen) een treasurystatuut en aanbestedingsbeleid vastgesteld. Voor directeuren is in een managementstatuut vastgelegd dat zij tot 2500 euro beslissingsruimte hebben in het aanschaffen van middelen waar op dient te worden afgeschreven of langjarige verplichtingen met zich meebrengt. Voor bedragen daarboven dienen zij van het bestuur toestemming te verkrijgen. Zij kunnen hiertoe een verzoek doen bij de senior medewerker financiën.

Op school kunnen directeuren binnen AFAS zien wat de uitputting is in het personeelsformatieplan of begroting. De directeuren bewaken het vervangingsbudget dat vanaf 2019 ook op de allocatie is opgenomen.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 200,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de oudervereniging diverse activiteiten gefinancierd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de ALV) legt de oudervereniging financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Dit geldt wordt beheerd door de penningmeester van de oudervereniging, in overleg met de school. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een onafhankelijke kascommissie.

7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

7.5 Aandachtspunten Financieel beleid

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg binnen de school kan omschreven worden als het aansturen van een continu verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen. Het gaat daarbij steeds om de relatie tussen de eigen school ambities, de borging daarvan in beleid, en de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen. De school heeft zijn eigen schoolstandaarden vastgesteld, waarlangs zij hun opbrengsten beoordelen. Dit gebeurt op kind-, groeps-, schoolanalyse. Hierbij gebruiken wij steeds het 4D model (data-duiden-doelen-doen).

Wij beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat de bekwaamheid van ons personeel de kern van de onderwijskwaliteit vormt. In beginsel werkt de school vanuit de PDCA-cyclus met een jaarplan en ontwikkeldoelen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2017 - Kwaliteitszorg (KA1)	3,3

Actiepunt	Prioriteit
De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog

Bijlagen

1. ambitiekaart Kwaliteitskaart

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team).

Hierbij ligt het eigenaarschap bij de onderwijsprofessionals zelf. Zij zijn eigenaar van hun eigen leerproces en ontwikkeling.

Via mijnschoolteam.nl heeft het MT middels kijkwijzers en de daaruit voortvloeiende gesprekken goed in beeld waar het team en de diverse medewerkers staan in zijn/haar ontwikkeling en wat er nodig is om hierin een volgende stap te maken.

Dit kan dus zowel teambreed als individueel worden opgepakt volgens een verbetertraject.

Daarnaast werken wij met een kwaliteitshandboek, waarin alle protocollen, beleidsstukken die zijn opgenomen.

Wij verantwoorden ons door middel van ambitie- en kwaliteitskaarten die opgenomen zijn in het schoolplan. In de bijlage het schema voor de kwaliteitskaarten en een werkdocument.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling



Kwaliteitskaart [TITEL]

Kaart [nummer]	Leerkracht/Passend Onderwijs/ etc.?
Verantwoordelijke	[Naam]
Geëvalueerd	[Datum]

Doel

Aanpak

[Indien nodig] Informatie voor ouders/verzorgers
Welke informatie willen wij delen met ouders/verzorgers? Denk hierbij aan:

- Hoe informeren wij de ouders?
- Moeten er ouders worden betrokken?
- Zo ja, hoe kunnen zij bijdrage?

[Indien nodig] Overig (bijvoorbeeld)
Middelen: Wat hebben we nodig?
Tijdsinvestering: Hoeveel tijd besteden we hieraan?
Extra informatie: Moeten we extra informatie verstrekken aan externen, invallers of internen?



Kwaliteitskaart [onderwerp]

Kaart [nummer]

[Keuze uit: leerling/ouders/passend onderwijs, leiding en/of leraar]

Verantwoordelijke

[Naam]

Geëvalueerd

[datum]

Doel

Wat het doel dat we willen bereiken? Wees zo helder en concreet mogelijk (SMART)!

Aanpak

Wat zal er concreet worden gedaan om de kwaliteit te bereiken/behouden? Wat is er misschien al gebeurd en waar bouwen we op verder? Welke zaken (moeten) worden georganiseerd of gepland? Wat, hoeveel, hoe vaak, met wie, waar, wanneer, etc.? Wees zo concreet mogelijk, maar maak het niet te uitgebreid!

[Indien nodig] Informatie voor ouders/verzorgers

Welke informatie willen wij delen met ouders/verzorgers om de kwaliteit te bereiken en/of te behouden?

[Indien nodig] Wat registreren in leerlingvolgsysteem?

Welke informatie willen wij registreren in ons leerlingvolgsysteem om de kwaliteit te bereiken en/of te behouden?

[Indien nodig] Overig (bijvoorbeeld)

Middelen

Tijdsinvestering

Meetinstrument

Extra informatie voor invallers

Kleurcodes	Leraar	Wie
Af	Afscheid bouw	Breed-MT
Opmerkingen verwerken	Afscheid groep 8	Breed-MT
Heeft aanpassingen nodig	Begrijpend lezen luisteren	Doris
Niets	Buitenspel	Breed-MT + Sportivate
	Drama	Breed-MT
	Dagadministratie	Breed-MT
	Dankjewel ochtend	Angela
	Eerste hulp bij ICT	Gery en Jet?
	Erop en fietsen uit met je groep	Breed-MT
	Escalatieladder	Breed-MT
	Werkgesprekken	Gery?
	Gesprekssyclus ouders	Breed-MT
	Gym	Breed-MT
	ICT	Gery?
	Kerst	Marcella
	Kosmisch onderwijs	Breed-MT
	Leren schrijven	Breed-MT
	Luizen	Breed-MT
	Maandviering	Breed-MT
	Muziek	Scholen in de kunst
	Overgang PO VO	Breed-MT
	Overvliegen	Marcella
	Parnassys	Breed-MT + IB
	Rapportage	Breed-MT
	Rekenen	Angela
	Schoolreisje	Breed-MT
	Sinterklaas	Margriet
	Spelling	Breed-MT
	Stagiaires	Gery
	Technisch lezen	Emily
	Verjaardag	Breed-MT
	Visites en intellectuele wandeling	Breed-MT
	Werkles	Breed-MT
	Ritmes en routines	Breed-MT
	Computergebruik	
	DOK	
	Start van de dag	

Passend Onderwijs	Wie
Aanmelding zorg	IB-er
Absentie en te laat	IB-er
ADHD	IB-er
Afnemen niet-methodentoetsen	IB-er
Autisme	IB-er
Dyscalculie	IB-er
Dyslexie	IB-er
Hoogbegaafdheid	IB-er
Medicijngebruik	IB-er
Meldcode	IB-er
Omgaan met gescheiden ouders	IB-er
OPP	IB-er
Overgang groep 2 naar 3	IB-er
Pestprotocol	IB-er
SLZ	IB-er
SOP	IB-er
Toetskalender	IB-er
Trendanalyse data	IB-er
Vertragen en versnellen	IB-er
Zorgprotocol	IB-er

Schoolleiding

AVG
Bestellingen
Functioneringsgesprekken
Klachtenprocdeure
Schoolplan
Schoonmaak
TSO
Ziekte docent
BSO
Verlof aanvragen leerling
Beleid nieuwe leraar
Beleid oudere leraar
Kwaliteitsaanpak
Leerlingtevredenheid
Oudertevredenheid
Leerkrachttevredenheid
Jaarplan
Aannamebeleid en wachtlijst
BHV (EHBO?)
Fysiek en verbaal geweld (ook schriftelijk)
Pallas-berichten
Weekmemo
Professionalisering
(Professioneel statuut?)
Protocol bij overlijden
Social-mediabeleid
Ritmes en routines team
Vergaderstructuur
Aanwezigheid studiedagen etc.
Theemoment

Wie

Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Jet
Roelie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Jet
Jet
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie
Directie

Ouders

Brengen en halen (incl. verkeer)
DOK-ouders
Eten, drinken en traktaties
Kampouders
Leesouders
MR
Nieuw op school
Ouders en school
Oudervereniging
Overblijfouders
Schade/aansprakelijkheid
Wenperiode

Wie	Leerlingen	Wie
Breed-MT	DOK-gebruik	Breed-MT
Doris	Fietsen	Breed-MT
Breed-MT	Ganggebruik	Breed-MT
Breed-MT	Handje plantje slofje kleeedje rust	Breed-MT
Breed-MT	Intellectuele wandeling	Breed-MT
Breed-MT	Kinderraad	Breed-MT
Jet	Overblijf	Breed-MT
Breed-MT	Pauzeregels	Breed-MT
Breed-MT	WC-gebruik	Breed-MT
Breed-MT	Klasregels	Breed-MT
Breed-MT	Mobielgebruik	
Breed-MT	Handje plantje slofje kleeedje rust	
	Laptopgebruik	



Ambitiekaart Begrijpend lezen

Domein		Onderwijs
Kosmisch onderwijs		Begrijpend lezen en luisteren
Achtergrond De resultaten op het gebied van begrijpend lezen op de Pallas Athene zijn momenteel voldoende. Leerlingen scoren voldoende en laten genoeg groei zien als we kijken naar de resultaten van de school. Toch zien wij, vanwege de populatie leerlingen die wij hebben, mogelijkheden voor groei. Daarnaast wordt de begrijpend leesmethode die wij nu hebben, nieuwsbegrip, niet gekoppeld aan het kosmisch onderwijs op de Pallas Athene. Docenten ervaren nu veel druk op de lessen omdat er aparte lessen begrijpend lezen worden gegeven. Als we die lessen koppelen aan de lessen van kosmisch onderwijs, ontstaat er ruimte in de lestabel en ontstaat er meer samenhang in het aanbod. Meer samenhang in het onderwijs zorgt voor betekenisvoller onderwijs. We willen eerst de resultaten op andere domeinen verbeteren en ons op een later moment richten op de ontwikkeling van begrijpend lezen bij ons op school.		
Aanpak Op de Pallas Athene is nog geen taalspecialist. We streven ernaar om vanaf het schooljaar 2019 - 2020 een taalspecialist benoemd te hebben. De taalcoördinator zal samen met het team de transitie in het begrijpend leesonderwijs aanpakken. We werken binnen het montessorionderwijs met het vakgebied kosmisch onderwijs. Om leerlingen kennis te laten opdoen over de thema's binnen het kosmisch onderwijs, wordt er veel gewerkt met teksten. Onze ambitie is dat begrijpend lezen binnen het kosmisch onderwijs wordt ondergebracht en niet meer als apart vak op het rooster staat. Immers, begrijpend lezen gebeurt in context. Binnen deze aanpak staat de inhoud van de tekst centraal. De thema's uit de Da Vinci methode voor kosmisch onderwijs staan centraal. De teksten worden gezocht bij, of komen uit deze methode. Voor de middenbouw wordt tijdens dit proces gekeken of de bouw gaat overstappen naar de Da Vinci methode of blijft bij het eigen ontwikkelde kosmisch onderwijs. Met het team wordt onderzocht of de aanpak van Close Reading een geschikte aanpak is voor de didactiek rondom het begrijpend leesonderwijs. Daarnaast evalueren we met het team of nieuwsbegrip als bron voor teksten en opdrachten nog nodig is.		
Ambitie	Onze ambitie is dat het begrijpend leesonderwijs valt binnen het kosmisch onderwijs. Docenten gebruiken teksten die passen bij het kosmisch onderwijs en maken hieromheen de begrijpend leeslessen. Binnen de school zijn afspraken over de doorlopende leerlijn <i>begrijpend lezen</i> en er zijn schoolbrede afspraken gemaakt over de didactiek die wordt gebruikt bij begrijpend lezen.	
Kernresultaat	- Begrijpend lezen is geen apart vak op het rooster maar integraal onderdeel van het kosmisch onderwijs. - Er is een leerlijn begrijpend lezen op de Pallas Athene waarin duidelijk wordt benoemd welke lesdoelen gehanteerd worden. - Er is een "database" binnen de school waar de teksten voor begrijpend lezen verzameld worden. - Kwaliteitskaart begrijpend leesles	
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	CITO begrijpend lezen (ambitieuze streefniveau vaststellen per schooljaar) aan de hand van de nieuwste eisen vanuit de inspectie.	



Activiteiten	• Werven van leescoördinator • Close reading als aanpak voor begrijpend leesonderwijs onderzoeken. • Teksten selecteren die passen bij de methode voor kosmisch onderwijs. • Samen lessen voorbereiden • Lesobservaties
Proceseigenaar	Leescoördinator
Financiering	Binnen het budget voor scholing.
Tijd	2020-2022
Uitvoering door derden	Bij de invoering van close reading gaan we ondersteuning gebruiken van een expert.
2018- 2019 (basis)	n.v.t.
2019 - 2020	Werven taal/leescoördinator. (intern/extern)
2020 - 2021	Onderzoeken of de methodiek van close reading aansluit bij het onderwijs van de Pallas Athene.
2021- 2022	Samen begrijpend leeslessen ontwerpen die passen bij het kosmisch onderwijs. Werkwijze oefenen met het team.
2022 - 2023	grijpend lezen staat niet meer als apart vak op het rooster, maar is onderdeel van het kosmisch onderwijs.



Ambitiekaart Montessori

Domein		Onderwijs
Montessorivisie		
Achtergrond De docenten op de Pallas Athene zijn in meer of mindere mate geschoold in het werken volgens de visie van Montessori. Niet alle docenten zijn zich bewust van de manier waarop het materiaal gebruikt moet worden. Docenten zijn niet altijd in staat om de twee of drie niveaus (jaarlagen) aanwezig in de klas, op niveau te bedienen. Het ontbreekt aan vaardigheden op klassenmanagement en het in de gaten houden van drie separate leerlijnen. Daarnaast heerst binnen het montessorionderwijs en binnen de Pallas Athene de discussie of we moeten werken met een 3-jaren of een 2-jaren systeem. Ook willen wij meer cyclisch werken waarbij wij de triband verantwoordingskalender gaan gebruiken als instrument. Zo willen wij waarborgen dat alle activiteiten met vaste regelmaat aan bod komen. Ook willen wij hiermee in kaart brengen aan wie en met wie wij de activiteiten willen en moeten verantwoorden.		
Aanpak Er wordt een montessori-expert geworven. Deze expert draagt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het montessorigedachtengoed op de Pallas Athene. Docenten worden allemaal geschoold tot bevoegd montessoridocent. Binnen de school worden trainingen gegeven in het gebruik van het montessorimateriaal. De materialen worden per klas aangevuld totdat deze weer compleet zijn (er bestaan materiaallijsten per klas). De visie van het montessori wordt zichtbaar in de klas (help mij het zelf te doen). Docenten zijn op de hoogte van de leerlijnen die passen bij montessori zodat zij overwogen keuzes kunnen maken in het aanbod. Er wordt in het schooljaar 2019-2020 een keuze gemaakt voor het 2- of 3-jarensysteem. Er wordt jaarlijks een triband verantwoordingskalender gemaakt. Alle activiteiten (van oudergesprekken tot aan kind gesprekken. Van Citotoetsen tot aan afsluiting van projecten) die leerling-, leerkracht- en ouder gebonden zijn worden hierin gezet.		
Ambitie	Alle docenten zijn geschoolde montessoridocenten. Per klas is een materiaallijst en deze wordt, indien incompleet, aangevuld en onderhouden. Er volgen intern trainingen in het gebruik van het montessorimateriaal. "Help mij het zelf te doen" is zichtbaar in de klas. Alle activiteiten staan in de triband verantwoordingskalender. De triband verantwoordingskalender wordt gebruikt als verantwoordingsinstrument.	
Kernresultaat	• Er is een montessori-expert binnen de school. • Lessen zijn doelgericht in plaats van activiteitgericht. • Er is eenduidigheid in de registratie met betrekking tot de voortgang van de leerlingen (kwaliteitskaart) • Alle klassen hebben een materiaallijst en de materialen in de klas zijn compleet. • Er is een kwaliteitskaart montessorionderwijs • Docenten zijn bevoegde montessoridocenten • Er vinden cyclisch bijeenkomsten plaats waar getraind wordt met het gebruik van het montessorimateriaal • Er is een triband verantwoordingskalender	



	• Het klassenmanagement is afgestemd op een Montessoriaanse manier van werken. • Er wordt adequaat geregistreerd wat een leerling beheerst.
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	Zie kernresultaat. Er vinden lesbezoeken plaats aan de hand van de montessori kijkwijzer. Voor alle leerkrachten moeten de onderdelen als voldoende worden beoordeeld.
Activiteiten	• Werven van montessori-expert • Opleveren montessori-kijkwijzer • Ontwikkelen van één manier van registratie voortgang leerlingen • Materiaallijsten opstellen en nalopen • Kwaliteitskaart montessorionderwijs schrijven • Docenten volgen extern bijscholing om montessoribevoegdheid te verwerven (indien nog niet in bezit). • Bijeenkomsten waar geoefend wordt met montessorimateriaal. • Er wordt een triband verantwoordingskalender gemaakt.
Proceseigenaar	Montessori-expert
Financiering	Binnen het schoolbudget
Tijd	2019-2023
Uitvoering door derden	Alleen scholing montessori
2018- 2019 (basis)	Werving montessori-expert (intern/extern)
2019 – 2020	Overzicht van docenten die nog montessori-bevoegdheid moeten halen. Er wordt een studieplanning voor deze docenten gemaakt. Per klas wordt er een materiaallijst gemaakt en gecontroleerd.
2020 – 2021	Er wordt een montessori-kijkwijzer ontwikkeld. Deze wordt actief gebruikt bij lesbezoeken.
2021- 2022	Er wordt één manier ontwikkeld voor het volgen van de leerlijn van de individuele leerling.
2022 - 2023	Borging



Ambitiekaart Rekenen

Domein		Onderwijs
		Rekenen
Achtergrond De rekenresultaten op Pallas Athene zijn goed, maar kunnen hoger. Wij zien, gezien de leerlingpopulatie, mogelijkheden tot groei en zijn van mening dat het ophogen van het algemene niveau ervoor kan zorgen dat er minder uitval aan de bovenkant (in de vorm van versnelling, verdieping en verbreding) nodig is. De huidige methode wordt gecombineerd met zelfstandig werken met behulp van Snappet. Graag zouden we loskomen van de methode om zelf effectieve strategieën te bepalen en aan te leren aan de leerlingen, aansluitend bij het Montessorionderwijs en ons driejarensysteem. Daarnaast moet er meer aandacht komen voor automatisering binnen het rekenonderwijs. Bij het uitvallen ontbreekt het docenten aan repertoire om in te grijpen/te handelen.		
Aanpak Er wordt bewust gekozen voor het aanleren van simpele, maar bewezen effectieve, rekenstrategieën. Nieuwe leerstof wordt aan de leerlingen aangeboden in de vorm van docentgestuurde instructie. Vervolgens wordt de stof begeleid ingeoeft onder leiding van de docent om daarna de leerlingen, als ze hebben aangetoond de stof te beheersen, zelfstandig te laten inoefenen met behulp van Snappet. De docenten maken tijdens de instructie en het begeleid inoefenen zo mogelijk gebruik van montessorimateriaal t.b.v. effectief rekenonderwijs. Binnen de school bestaat één leerlijn rekenen die alle leerlingen volgen. Binnen deze leerlijn bestaat de mogelijkheid tot versnellen of vertragen als dit nodig is, maar leerlingen volgen geen aparte leerlijnen. Voor alle docenten is duidelijk welke aanpak binnen de rekenlessen wordt gehanteerd, ook nieuwe leerkrachten worden hierin meegenomen. Met behulp van plannings wordt er gewerkt met een aftekensysteem om de voortgang van de leerlingen te kunnen monitoren. Als leerlingen uitvallen op rekenen hebben de docenten een repertoire om de leerlingen weer op het juiste niveau te krijgen.		
Ambitie	Er is een doorlopende leerlijn in ons rekenonderwijs die hoge doelen stelt aan de leerlingen en leerkrachten. In de verschillende klassen wordt het rekenonderwijs op een structurele wijze vormgegeven om continuïteit en de doorlopende leerlijn te waarborgen. Er wordt gebruik gemaakt van montessorimateriaal en Snappet, er is geen methode die leidend is voor het rekenonderwijs. De docenten beschikken over een breed repertoire om in te spelen op uitval aan de onder- en bovenkant.	
Kernresultaat	Er is een heldere aanpak voor het rekenonderwijs die door iedereen gehanteerd en toegepast wordt. Deze aanpak is beschreven in de kwaliteitskaart rekenonderwijs. Docenten zijn op de hoogte van deze aanpak en passen deze toe in hun lessen. De automatisering van rekenonderdelen is op orde. De werkwijze voor het automatiseren is beschreven in de kwaliteitskaart automatisering. De referentieniveaus voor rekenen worden gehandhaafd om de leerlijn rekenen te bepalen.	



Indicator – streefcijfer – meetinstrument	Voor het meten van de kwaliteit van automatisering wordt gebruikt gemaakt van de tempotoets. Het aftekensysteem (m.b.v. weekplanningen) wordt gebruikt om de leerlingen te volgen in hun ontwikkeling bij rekenen. De niet-methodetoetsen worden gebruikt om het rekenniveau van de leerlingen te bepalen. Kwaliteitskaart rekenonderwijs Kwaliteitskaart automatiseren/memoriseren Het ambitieniveau voor de resultaten zullen uiteindelijk vastgesteld worden nadat de inspectie een uitspraak heeft gedaan maar wij zetten nu in op 75-80- % op referentieniveau 1F
Activiteiten	Rekenexpert werven en werkgroep rekenen opzetten. Onderzoeken of montessorileerlijn rekenen nog up to date is. Montessorimaterialen aan leerlijn hangen. Didactiek rekenlessen bepalen. Docenten trainen en begeleiden.
Proceseigenaar	Rekenexpert (nog te werven)
Financiering	Eigen budget uit scholingsgelden
Tijd	2019-2023
Uitvoering door derden	Nader te bepalen
2018- 2019 (basis)	Rekencoördinator werven en werkgroep rekenonderwijs vaststellen.
2019 – 2020	Leerlijn rekenen van Montessorionderwijs leggen naast de referentieniveaus. Daaruit rekenlijn van de Pallas Athene bepalen en koppelen aan Montessorimateriaal. Weekplanningen maken die schoolbreed gebruikt kunnen worden.
2020 – 2021	Opbouw rekenlessen ontwikkelen en oefenen met collega's. Samen lessen ontwikkelen en geven. Uitgangspunt is instructie door docent, begeleid oefenen met materiaal van Montessori en zelfstandig inoefenen met behulp van Snappet.
2021- 2022	Met behulp van kwaliteitskaart rekenonderwijs lesbezoeken bij elkaar afleggen. Kwaliteit van de rekenlessen bepalen en verder aanscherpen.
2022 - 2023	Borgen



Ambitiekaart Sociaal-emotionele ontwikkeling

Domein		Onderwijs
Sociaal-emotionele ontwikkeling		
Achtergrond De sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen is belangrijk. Als leerlingen zich op dit vlak ontwikkelen, gaan de resultaten in de andere vakgebieden ook omhoog. Daarnaast is een school verplicht om de sociaal-emotionele ontwikkelingen van leerlingen in kaart te hebben en ontwikkeling te stimuleren.		
Aanpak Binnen de school willen we een gedragsspecialist werven. De gedragsspecialist zal verantwoordelijk zijn voor het opzetten van een leerlijn op het gebied van sociaalemotionele ontwikkeling. Er wordt een leerlingvolgsysteem gekozen voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling. Daarnaast wordt onderzocht of er behoefte is aan een methode die past bij het montessorionderwijs en bij de leerlijn sociaal-emotionele ontwikkeling die we binnen de Pallas Athene willen volgen.		
Ambitie	Er wordt een gedragsspecialist aangesteld. Over 2 jaar hebben we een werkend leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Daarnaast is onderzocht of een bijpassende methode wenselijk is. Er ligt een doorlopende leerlijn op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling. Hiervoor kan de leerlijn van de SLO gebruikt worden als basis.	
Kernresultaat	• Er is een gedragsspecialist • Er is een doorlopende leerlijn op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling. • Er is een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling. • Er is onderzocht of er een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling aangeschaft moet worden. • Eventueel is de methode geïmplementeerd in de school.	
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	Nader te bepalen LVS op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling.	
Activiteiten	• Werven gedragsspecialist • Ontwikkeling doorlopende leerlijn sociaal-emotionele ontwikkeling (gebaseerd op SLO en LVS). • Onderzoek naar behoefte voor een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.	
Proceseigenaar	MT i.s.m. IB'er en (te werven) gedragsspecialist	
Financiering	Nader te bepalen	



Tijd	2019-2023
Uitvoering door derden	Waarschijnlijk wel door aanbieder van pakket.
2018- 2019 (basis)	Werving gedragsspecialist.
2019 - 2020	De mogelijke leerlingvolgsystemen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen worden onderzocht. Er wordt een keuze gemaakt voor een LVS zodat deze in het volgende schooljaar in gebruik genomen kan worden. Daarnaast wordt onderzocht of er behoefte is aan een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling of dat de reguliere lessen hiervoor volstaan. Docenten worden getraind in het gebruik van het LVS door de aanbieder van het systeem.
2020 - 2021	Implementatie LVS en eventueel starten met implementeren van de methode.
2021- 2022	Evaluatie, bijstelling en borging
2022 - 2023	Evaluatie en borging



Ambitiekaart Taal

Domein		Onderwijs
		Spelling
Achtergrond De resultaten op het gebied van spelling vallen tegen. Eén van de mogelijke oorzaken is de sterk verouderde methode we gebruikt wordt (taaljournaal). Vanaf volgend jaar wordt de nieuwe methode Staal gebruikt. Dit vraagt om inbedding in de school en oefenen in het gebruik van de methode en concrete afspraken maken over het gebruik door de hele school door de docenten. De school start met een pilot tot aan de herfstvakantie.		
Aanpak De methode Staal wordt per schooljaar 2019/2020 na evaluatie van de pilot in gebruikt genomen. In eerste instantie wordt de methode schoolbreed ingevoerd met uitzondering van groep 8. In groep 8 wordt de methodiek van taaljournaal gehanteerd met daaraan gekoppeld het taalpakket van Staal. De bedoeling is dat de methodiek van de methode Staal wordt gehanteerd, aangepast worden aan het Montessorionderwijs. Voor de component Taal zal de taal-doen kast intensiever worden ingezet.		
Ambitie	Docenten hebben zich de methode Staal eigen gemaakt en weten deze te koppelen aan het Montessorionderwijs en de taal doen kast.	
Kernresultaat	De leerkrachten kennen de methodiek die achter Staal zit en kunnen de methodiek hanteren binnen het concept Montessori. De leerkrachten kunnen gezamenlijke keuzes maken om zo een doorgaande lijn te creëren. De bouwen monitoren halfjaarlijks de opbrengsten en passen hun aanbod aan indien nodig. De leerkrachten zien spelling als techniek om zo de creatieve en functionele kant van taal te ontwikkelen.	
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	Het ambitieniveau voor de resultaten zullen uiteindelijk vastgesteld worden nadat de inspectie een uitspraak heeft gedaan maar wij zetten nu in op 75-80- % op referentieniveau 1F	
Activiteiten	Scholing docenten in methodiek Staal	
Proceseigenaar	Taal/leescoördinator (nog te bepalen)	
Financiering	Binnen eigen budget	
Tijd	2019-2023	
Uitvoering door derden	Indien nodig scholing op spellingsproblematieken.	



2018- 2019 (basis)	
2019 - 2020	Scholing van leerkrachten op de basis van spelling en een eenduidige werkwijze ontwikkelen. Implementatie van de nieuwe spellingmethodiek.
2020 - 2021	Vanuit analyses aanscherpen van de opbrengsten.
2021- 2022	Spelling lessen ontwikkelen waarbij een combinatie ontstaat tussen taal- doenkast en de nieuwe methodiek.
2022 - 2023	Borgen.



Ambitiekaart ontwikkeling kwaliteitskaarten

Domein		Onderwijs
Kwaliteit		
Achtergrond Goed onderwijs heeft als basis goede processen. De school heeft een onderwijsinhoudelijke ontwikkeling door gemaakt van een eilandenstructuur naar meer doorgaande lijnen. Er is meer samenwerking en men werkt meer samen met externe partijen. Er zijn echter regelmatig processen in de school niet helder zijn of weer ter discussie staan of ander worden geïnterpreteerd. Dit werkt niet mee aan een vlotte besluitvorming en om hoofd-en bijzaken te kunnen scheiden.		
Aanpak Samen met een externe zullen alle processen in de school worden beschreven en op een kwaliteitskaart neergezet worden. Dit gaat over een luizenprotocol tot protocol overgang PO-VO tot procedure aanmelding nieuwe leerling. Dit hele proces zal voor 1 januari 2020 afgerond zijn.		
Ambitie	Alle grote en kleine processen staan beschreven op een kwaliteitskaart. Dit gaat de kwaliteit van handelen en de transparantie verhogen. Tevens kunnen leerkrachten zich beter focussen op hun directe taak namelijk lesgeven.	
Kernresultaat	Ongeveer 70 kwaliteitskaarten zijn per 1-1-2010 klaar en in werking. Ze worden gemaakt/ gedeeld met het team. En ter inzage gegeven aan de MR.	
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	Per 1-1-2020 zijn de kaarten klaar en is er een afspraak gemaakt over het borgen en herijken van de individuele kaarten.	
Activiteiten	Alle kaarten worden geschreven en staan op de vaste plek op sharepoint. Teamleiders, administratie en directie zijn hier verantwoordelijk voor.	
Proceseigenaar	Schoolleiding	
Financiering	Nader te bepalen.	
Tijd	Juni 2019- 1-januari 2020	
Uitvoering door derden	Ondersteuning via CBA	
2018- 2019 (basis)	Starten met het schrijven van de kaarten.	
2019 – 2020	Schrijven van de kaarten en procedure vaststellen voor het borgen en herzien van de kaarten.	



2020 - 2021	Borgen en bijstellen.
2021- 2022	Borgen en bijstellen
2022 - 2023	Borgen en bijstellen.



Ambitiekaart Professionalisering/professionaliteit docenten

Domein	Onderwijs
Professionalisering	
Achtergrond Goed onderwijs staat of valt met goede leraren. In alle ambitiekaarten staat professionalisering van leraren centraal en beschrijven we hoe we dit doen. Waar liggen de accenten, wat moeten alle leraren beheersen, en wanneer? Met welke organisaties gaan we samenwerken en hoe gaan we als team de ontwikkeling van onze leraren stimuleren en borgen? Jaarlijks stellen we de scholingsagenda vast en geven we de studiedagen inhoudelijk vorm.	
Aanpak Nascholing dient op de Pallas Athene de volgende doelen. Het beschikbare budget wordt daartoe ingezet in de prioriteitsvolgorde: • Ten behoeve van de schoolontwikkeling c.q. de realisatie van de schoolambities. • Bovenschoolse doelen en afspraken. • Individuele nascholing leerkrachten. Volgens Fullan (2007) werkt het niet om individuen of teams naar externe trainingen te sturen omdat de focus daar ligt op het verzamelen van informatie in plaats van op de toepassing daarvan. Startende leraren worden op onze school op vier manieren ondersteund. We koppelen de starter aan twee collega's: een met veel ervaring, een die aan dezelfde leeftijdsgroep lesgeeft. Zo kan een startende leraar op verschillende niveaus gesprekken voeren over haar ervaringen in de klas en school, variërend van vragen over de lesstof en het invullen van rapporten tot het uitwisselen van ervaringen met andere starters.	
Ambitie	Professionalisering staat hoog in het vaandel. Dat betekent dat alle docenten betrokken zijn in bijscholing, teamgeoriënteerd zijn en passend bij de andere ambities van de school. De ambities van de school bepalen waarop gespecialiseerd moet worden. Als basis staat steeds de didactiek en klassenmanagement bij elk van de onderdelen op de agenda.
Kernresultaat	Experts op het gebied van: - Rekenen - Taal - Lezen - Gedrag - Jonge kind - Montessorionderwijs Alle docenten zijn gekwalificeerd Montessoridocent of zijn in opleiding tot gekwalificeerd montessoridocent. Bovendien wordt bijscholing ingezet, volgend uit een aantal ambitiekaarten.
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	



Activiteiten	In alle ambitiekaarten staat professionalisering van leraren centraal en beschrijven we hoe we dit doen. Waar liggen de accenten, wat moeten alle leraren beheersen, en wanneer? Met welke organisaties gaan we samenwerken en hoe gaan we als team de ontwikkeling van onze leraren stimuleren en borgen?
Proceseigenaar	Schoolleiding
Financiering	Nader te bepalen.
Tijd	2019-2023
Uitvoering door derden	Voorafgaand aan ieder schooljaar bepalen we samen welke scholing nodig is, deze leggen we vast in de nascholingskalender.
2018- 2019 (basis)	Uitvoering van de bijscholingskalender en eventuele individuele bijscholing van docenten.
2019 - 2020	Uitvoering van de bijscholingskalender en eventuele individuele bijscholing van docenten.
2020 - 2021	Uitvoering van de bijscholingskalender en eventuele individuele bijscholing van docenten.
2021- 2022	Uitvoering van de bijscholingskalender en eventuele individuele bijscholing van docenten.
2022 - 2023	Uitvoering van de bijscholingskalender en eventuele individuele bijscholing van docenten.