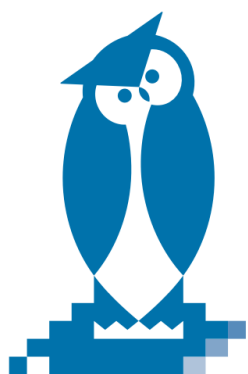


Schoolplan 2024-2028

Montessorischool-Centrum Hilversum



montessori
school
centrum



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Kenmerken van de ouders	7
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.6 Risico's	8
3.7 Landelijke ontwikkelingen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 Onze parels	11
4.3 Onze grote verbeterdoelen	12
4.4 De visie van de school	13
4.5 Burgerschap	14
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.7 Didactisch handelen	17
5 Personeelsbeleid	18
5.1 Integraal Personeelsbeleid	18
6 Organisatiebeleid	20
6.1 Organisatiestructuur	20
7 Kwaliteitsbeleid	21
7.1 Kwaliteitskaarten	21
7.2 De Nederlandse Montessori Vereniging	21
8 Financieel beleid	22
8.1 Begroting(en)	22
9 Prestatie-indicatoren	23
9.1 Onze prestatie-indicatoren	23
10 Actiepunten 2024-2028	25
11 Meerjarenplanning 2024-2025	27
12 Meerjarenplanning 2025-2026	28
13 Meerjarenplanning 2026-2027	29
14 Meerjarenplanning 2027-2028	30

15 Formulier "Instemming met schoolplan"	31
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	32

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor de lezer ligt het schoolplan van de Montessorischool Centrum voor de periode van 2024-2028. Het schoolplan is afgestemd op het strategisch beleidsplan van onze stichting, Alberdingk Thijm scholen "#daargaathetom 2020-2025", en de thema's die wij, daarbinnen, relevant vinden voor de ontwikkeling van onze school.

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 waarderingskader 2021.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start-naar basis- en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Alberdingk Thijm scholen, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en minder sterke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer veranderen?) voor de planperiode 2024-2028. Op basis van de vastgestelde actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

In verband met de wisseling van directeur hebben wij, in afspraak met de inspecteur van het onderwijs, voor schooljaar 2023-2024 een verkorte jaarplanning. Deze is opgenomen in de bijlage.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2024-2028 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 Bijlagen

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

Bijlagen

1. Verkorte jaarplanning 2023-2024

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

De Stichting Alberdingk Thijm scholen beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de volgende resultaatgebieden onderscheiden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan AT-scholen

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Alberdingk Thijm Scholen
College van bestuur	Saskia Makker-Velthuis (voorzitter), Bart van den Haak
Adres + nr.:	Lapersveld 75, Hilversum
Postcode + plaats:	1200 AS Hilversum
Telefoonnummer:	035-6460088
E-mail adres:	bestuur@atscholen.nl
Website adres:	www.atscholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Montessorischool-Centrum
Directeur:	dhr. R. Nijssen
Adres + nr.:	Naarderstraat 100
Postcode + plaats:	1211 AM Hilversum
Telefoonnummer:	035-6247597
E-mail adres:	msch@atscholen.nl
Website adres:	www.montessorischool-centrum.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit één directeur. De directeur vormt samen met de drie bouwcoördinatoren het managementteam van de school. Daarnaast vormen de intern begeleider, zorgcoördinator en de directeur het zorg/ondersteuningsteam van de school.

Het team van Montessorischool-Centrum bestaat uit:

- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 22 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 vakleerkracht handvaardigheid
- 1 intern begeleider
- 1 zorgcoördinator
- 2 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 directeur

Van de 32 medewerkers zijn er 28 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema. De gemiddelde leeftijd van het onderwijzend personeel van Montessorischool-Centrum is 45,6 jaar.

Per 1-8-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		1
Tussen 50 en 60 jaar		6	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	14	1
Tussen 30 en 40 jaar	2	4	
Tussen 20 en 30 jaar			1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	24	3

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door gemiddeld 360 leerlingen. Wij maken geen gebruik van de gewichtenregeling. De kinderen komen over het algemeen uit gezinnen met een gemiddeld of hoger opleidingsniveau. De leerlingen worden daardoor positief gestimuleerd, zijn leergierig, vaak creatief en/of muzikaal en beschikken over voldoende capaciteiten.

Kinderen komen uit meerdere wijken van Hilversum. Ouders maken een bewuste keuze voor de school (Montessoriconcept, kwaliteit, uitstroom-gegevens en aandacht voor culturele vorming en creativiteit).

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

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2023 / 2024	23,55	23-24	6,37	23,29	23-24
2022 / 2023	23,01	23-24	6,15		
2021 / 2022	23,01	23-24	6,15		
				20/21 - 22/23	20/21 - 22/23

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

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in het centrum van Hilversum en betreft de kinderen uit meerdere wijken. Het opleidingsniveau van de ouders is gemiddeld tot hoog (HBO of universitair). De levensbeschouwelijke achtergrond van de ouders is divers. Ouders hebben bewust voor de school gekozen en zijn over het algemeen zeer betrokken bij het onderwijsproces en de organisatie (hulpouders, Oudercommissie en de Medezeggenschapsraad).

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school/onderwijsaanbod met structureel goede opbrengsten.	* Omgaan met ernstige gedragsproblemen.
* Sterke zorgstructuur.	* Individuele registratie en observatie voor kinderen volgens de uitgangspunten van het montessori-onderwijs.
* Team goed gemotiveerd, stabiel en vakbekwaam. * Ouders zijn positief betrokken.	* Sommige protocollen zijn verouderd en passen niet meer bij het huidige schoolklimaat.
* Onderwijstijd (weinig lesuival). * Schoolklimaat veilig en respectvol. * Pedagogisch en didactisch handelen .	*De kwaliteit en de beschikbare ruimte van het schoolgebouw is zeer matig. Het schoolgebouw is toe aan renovatie of vervangende nieuwbouw. De ruimtelijke mogelijkheden van het gebouw zijn volledig benut terwijl het niet meer voldoet aan de behoefte. Het gebouw moet tevens verduurzaamd worden.
*Extra activiteiten door grote betrokkenheid van ouders.	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Geplande nieuwbouw van de school biedt mogelijkheden om het onderwijsconcept en het gebouw op elkaar af te stemmen.	* Het aanbod van kwalitatief goed geschoolde leerkrachten op de arbeidsmarkt is beperkt.
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling, mede middels Burgerschap.	* Ruimte om en ontsluiting van de school in het centrum van Hilversum.
* Vanuit montessori-visie kinderen op individueel niveau volgen m.b.t. voortgang schoolse vakken. Integratie burgerschapsplan en doelen in dit observatie/registratie systeem om zo systematisch en geïntegreerd aandacht te besteden aan burgerschapsonderwijs. Grote wens bij leerkrachten om de beweging naar het volgen van de kinderen op een montessori-manier te maken. Op deze manier kunnen we echt individueel differentiëren en ieder kind passend onderwijs bieden.	* Er moet veel geüpdatet worden in de protocollen en de kwaliteitsborging. Hier moet het team goed in meegenomen worden zodat eigenaarschap ontstaat en de werkwijze breed gedragen wordt.
	* Wij moeten het personeel goed meenemen in de kwaliteitsborging zodat deze breed gedragen wordt. Ook moeten voldoende middelen vrijgemaakt worden voor training en begeleiding in het observeren en registreren van de ontwikkeling van de kinderen via het montessori-kindvolgsysteem.

3.6 Risico's

Nieuwbouw

De school krijgt een nieuw gebouw op de huidige locatie. De planning tijdens dit schrijven (feb '24) is dat we per winter '25 voor 1 á 1,5 jaar naar een tijdelijke locatie zullen verhuizen. In het hele proces worden wij begeleid door een adviesbureau en daarnaast worden wij ondersteund door onze collega's van het scholenbestuur (Alberdingk Thijm scholen). De verbouwing zal mogelijk een tijdelijke daling van het aantal leerlingen kunnen betekenen. Hier moeten we als school samen met het bestuur goed op monitoren. Dit zal ook onderdeel zijn van de kwartaalbesprekingen op onderwijskundig en financieel beleid.

Arbeidsmarkt

Landelijk is er een tekort aan leerkrachten primair onderwijs. Onze school heeft een goede naam en een vast team. Dat heeft tot nu toe betekend dat we voldoende personeel hebben en eventueel weer snel nieuwe mensen aan ons

weten te binden. Het blijft echter, ook voor ons, een spannende arbeidsmarkt. Omdat we als school een helder onderwijsconcept hebben en borgen (het montessori-onderwijs) en er een goede werksfeer heerst blijft onze school een aantrekkelijke werkplek. Als school maken we weinig gebruik van social media en delen wij buiten onze stakeholders weinig informatie. Hier kunnen we als school nog een aantal stappen in zetten (social media, stukjes in de krant, etc.).

Onderwijskundig beleid

Als school willen wij ons continu ontwikkelen. Met een stabiel team en een nieuwe directeur hebben we een duidelijke koers uitgezet. Meer Montessori, dat betekent: meer oog voor de kinderen, beter en passender onderwijs, naast summatief ook formatief toetsen/volgen, meer tijd voor het voorbereiden van passende lessen. Dat betekent dat alle nieuwe medewerkers binnen 3 jaar, maar het liefst na 1 jaar, starten met, minimaal de opleiding Montessori basisbekwaam, het liefst vakbekwaam. Daarnaast is er op studiedagen veel aandacht voor onze montessori-werkwijze en worden scholingsgelden ingezet op scholingen die een duidelijke meerwaarde/koppeling hebben met het montessori-onderwijs.

Kwaliteitsbeleid

Op onze school wordt goed onderwijs gegeven. De kinderen zijn gelukkig en daarbij zijn de resultaten ook goed. Het team is enige tijd zonder aansturing van een vaste directeur geweest. Een aantal documenten die de onderwijskwaliteit borgen moeten daardoor opnieuw en kritisch bekeken worden. Het team ziet daar een duidelijke meerwaarde in. Vanuit de verschillende expertises die we op school hebben worden deze documenten geüpdatet. Daarbij wordt het team geïnformeerd en zijn er duidelijke momenten van feedback/inspraak. Alle kwaliteitsdocumenten worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van de school en voorzien van versiebeheer. Met het programma "kwaliteitsbieb" houden wij de geldigheid van onze documenten bij en zorgen wij er voor dat deze regelmatig geüpdatet worden.

Bestuursfusie

Montessorischool Centrum en Montessorischool Zuid waren onderdeel van de stichting Hilversumse Montessorischolen. Na een traject van een aantal jaren is er besloten om te fuseren met een ander (groter) bestuur en niet zelfstandig of in een ander model door te gaan. Voornaamste redenen waren: Onderwijskwaliteit, personeelsbeleid, financieel beleid. Het vorige bestuur van (onbezoldigde) ouders kon niet de kwaliteit bieden die een professionele organisatie kan bieden. Daarnaast vragen de bestuurlijke taken steeds meer van hun tijd. Per 1 april 2024 zijn beide scholen onderdeel geworden van Alberdingk Thijm scholen. De fusie en integratie van beide scholen in het grote bestuur zal een aantal maanden duren. De scholen blijven hun eigen identiteit behouden (die van Montessori scholen) en de directie blijft een zeer grote mate van autonomie behouden.

Risicoanalyse

I M P A C T						
		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
K A N S	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
Training en scholing werken op de Montessorimanier	Middel (3)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>Het onderwijsgevend personeel wordt opgeleid binnen 3 jaar naar startbekwaam montessori-leerkracht. Doorgaande ontwikkeling en coaching op team i.r.t. montessori-bekwaamheid.</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Krimpende arbeidsmarkt	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Montessorischool meer op de kaart zetten. Actief naar buiten treden en laten zien wat voor een fijne plek het is om op onze school te werken. Goed personeelsbeleid (balans tussen borging en vrijheid).</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Bestuur school (ouders).	Middel (3)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>Fusie met Alberdingk Thijm scholen.</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Nieuwbouw school	Klein (2)	Catastrofaal (5)	Midden
Maatregel: <i>Proces nieuwbouw is gestart. Nieuwbouw gereed (planning) Q1 '27. Begeleiding van adviesbureau en ervaren collega's bestuur op het proces/kosten.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Kwaliteitsborging moet geüpdatet worden.	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Inventariseren en op orde brengen (missende)kwaliteitskaarten.</i>			

3.7 Landelijke ontwikkelingen

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

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

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

In onze kernwaarde werken wij de visie van de school verder uit. Onder deze kernwaarden ligt een groot document waarin wij als school onze visie en de kernwaarden vertalen naar concreet/zichtbaar gedrag. Dit document werken wij in schooljaar 2023-2024 verder uit en zal bij voltooiing toegevoegd worden aan dit schoolplan.

Onze kernwaarden:



Medeverantwoordelijkheid

"Leer mij het zelf te doen" is een breed verspreide slogan onder de Nederlandse Montessorischolen. Op onze school hebben wij goed nagedacht over wat dat betekent. Naast dat het van kinderen vraagt om vanuit zelfredzaamheid; zelf naar de wc kunnen, je jas op hangen etc. de stap te maken naar zelfstandigheid; autonoom keuzes maken, je werk inplannen en kunnen overzien wat daar voor nodig is, met als einddoel een medeverantwoordelijk persoon te zijn op onze school en in de samenleving; welke effecten hebben mijn keuzes en mijn gedrag op anderen, vraagt het ook iets van onze leerkrachten. Hoe begeleiden wij onze kinderen in de bovengenoemde stappen, wat voor voorbeeld geven wij zelf? Natuurlijk proberen wij de omgeving van de kinderen daar zo goed mogelijk op aan te laten sluiten.



Ontwikkeling

Moet nog geconcretiseerd worden op een studiedag in schooljaar 2024-2025.



Authenticiteit

Moet nog geconcretiseerd worden op een studiedag in schooljaar 2024-2025.



Vrijheid

Moet nog geconcretiseerd worden op een studiedag in schooljaar 2024-2025.








Verbondenheid

Moet nog geconcretiseerd worden op een studiedag in schooljaar 2024-2025.

4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Er is ruimte voor kinderen om zelf invulling te geven aan hun ontwikkeling.	OP1 - Aanbod
	Extra verdieping en uitdaging op leerinhouden	OP1 - Aanbod
	Onze kinderen leren een eigen werkplanning te maken	OP1 - Aanbod
	Onze kinderen helpen elkaar en leren van elkaar	VS2 - Schoolklimaat
	Er is veel aandacht voor creatieve expressie	OP1 - Aanbod

4.3 Onze grote verbeterdoelen

Als school willen wij de komende vier jaren gebruiken om aan de volgende doelen te werken.

Herijken misse

Als team willen wij onze visie op het leren, ingegeven door het gedachtengoed van Maria Montessori, verder concretiseren. In voorgaande jaren is dit proces opgestart door verschillende (interim)directeuren maar door de wisselingen in het schoolleiderschap nooit echt afgerond of tot een concrete missie/visie gekomen. In schooljaar 2023-2024 heeft het team haar visie en missie op het onderwijs geconcretiseerd. De aankomende jaren zal dit de basis vormen om invulling te geven aan het onderwijs, de doorgaande lijn en de kwaliteitskaarten voor ons onderwijs.

Doorgaande leerlijn

Als montessorischool werken wij in drie "bouwen". De onderbouw (groepen 1-2), middenbouw (groepen 3-4-5) en de bovenbouw (6-7-8). Een goede doorgaande lijn in klassenmanagement, didactiek en pedagogiek als ook duidelijke afspraken op het niveau van bepaalde onderwijsinhouden (rekenen, taal, lezen) zijn van essentieel belang voor een optimale ontwikkeling van onze kinderen. In de komende jaren zullen we systematisch ons onderwijs onder de loep nemen en onze doorgaande (leer)lijn verstevigen. Afspraken worden geborgd in kwaliteitskaarten. De kwaliteitskaarten hebben een duidelijke plaats in onze onderwijskwaliteitsborging.

Het volgen van ontwikkeling

Als montessorischool vinden wij dat de ontwikkeling van kinderen niet alleen gemeten kan worden op toetsen. Een toets is een momentopname en toetst niet de volledige ontwikkeling van het kind. Dit betekent niet dat wij de waarde van niet-methodetoetsen en methode toetsen niet serieus nemen; toetsen en de observaties van de leerkracht vormen samen een compleet(er) beeld van de ontwikkeling van het kind.

Als school zijn wij zoekende naar een manier om onze observaties en registraties (digitaal) te verwerken. Dit heeft als doel: de kwaliteit van de observaties te verhogen, de doorgaande ontwikkeling van kinderen eenvoudig in beeld te brengen, het samenwerken tussen collega's te vereenvoudigen en om op schoolniveau de ontwikkeling van kinderen te kunnen volgen. Geplande teamtrainingen onder leiding van professionals samen met een stevig en inhoudelijk verantwoord systeem moeten ons daarin gaan helpen.

Professioneel samenwerken

Samenwerken is een complexe vaardigheid. Een team verandert, groeit en moet meebewegen met de tijd en haar omgeving. Een professioneel team kan elkaar versterken door open dialoog, het durven geven van kritische, opbouwende, feedback en het werken volgens afspraken. Wij willen als team wederkerig aanspreekbaar kunnen zijn en elkaar scherpe vragen durven stellen. Dat doen we niet alleen in het belang van de ontwikkeling van de kinderen maar ook in het belang van de eigen ontwikkeling. Wij geloven dat een professioneel team niet alleen het werkplezier vergroot maar ook ten bate komt van de kinderen.

Speerpunten	
1.	Herijken missie - visie in lijn met de AT-scholen. Onze visie, met name op het gebied van het Montessori-onderwijs, vertalen naar operationeel herkenbare gedragingen van medewerkers, leerlingen en de uitstraling van het gebouw.
2.	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.
3.	Het volgen van de ontwikkeling van onze kinderen op onze eigen montessori-werkwijze aanvullende op de IEP en methode toetsen.
4.	Professioneel Samenwerken; betrouwbaar zijn in afspraken, beschikbaar zijn, wederkerig aanspreekbaar zijn, administratie is in orde.

4.4 De visie van de school

Visie op identiteit

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

Visie op lesgeven

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

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs en eigenaarschap geven op hun leerproces
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- Een kwaliteitsvolle (directe & verlengde) instructie verzorgen naast het werken in de montessori ronde en het geven van de lessen volgens de montessori methodiek.
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. Montessorischool-Centrum is een school waar persoonlijk onderwijs voorop staat. Net als bij alle Montessorischolen heeft ook ons onderwijs het motto: "Leer mij het zelf te doen". Tijdens het zelfstandig werken is er ruimte voor eigen keuzes. Het kind mag zelf kiezen wat voor werk hij/zij gaat doen en in welke volgorde. Leren plannen wordt in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 aangeboden. De 14 klassen bestaan uit heterogene groepen. De leerlingen werken individueel of samen en zitten in groepjes. Naast het zelfstandig werken geven de leraren instructielessen voor diverse vakken. De kinderen mogen zich de leerstof op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een speciale ondersteuningsstructuur opgezet.

Visie op ontwikkeling onderwijs

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2024-2028 nog verder te ontwikkelen en te verbeteren. Wij gaan voor uitdagend en inspirerend onderwijs. Dit betekent dat de leerkrachten voortdurend moeten reflecteren op de eigen ontwikkeling en die van de school. We hebben met elkaar de volgende ambities afgesproken:

We willen een (Montessori) school zijn waar:

- Kinderen intrinsiek gemotiveerd worden.
- Inspirerend en uitdagend onderwijs wordt geboden dat recht doet aan de uitgangspunten van het Montessorionderwijs.
- Leren centraal staat.
- Er duidelijke grenzen zijn in wat haalbaar is en wat niet.
- Kinderen zelfredzaam, zelfstandig en medeverantwoordelijk zijn.
- Een kind werkt naar kracht en vermogen.
- Kinderen vaardigheden wordt aangeleerd om tot leren te kunnen komen.
- Een veilig klimaat heerst voor kinderen, ouders en medewerkers en dat dit zichtbaar is in wederzijdse betrokkenheid.
- Een gedreven, enthousiast team zorg draagt voor inspirerend onderwijs.
- De onderlinge sfeer veilig is om elkaar feedback te geven en te leren van en met elkaar.
- Het motto is dat we het onderwijs samen maken, en dat dit zichtbaar is in de wijze waarop wij werken .

Visie op 21ste eeuwse vaardigheden

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

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

Om dit te realiseren hebben wij in de midden- en bovenbouw de methode Da Vinci ingevoerd. Naast de kernvakken taal, lezen en rekenen wordt de leerstof integraal, thematisch aangeboden. De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is. Er is een duidelijke doorgaande lijn. Afspraken zijn geborgd in kwaliteitskaarten.	hoog
De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. De resultaten voor taalverzorging worden in lijn gebracht met de populatie van de school.	hoog
De school wil haar visie op het rekenonderwijs in relatie tot het montessori-gedachtengoed verder vormgeven.	gemiddeld

4.5 Burgerschap

In schooljaar 2023-2024 heeft de coördinator burgerschapsonderwijs van de school de risico's, populatie, wettelijke vereisten en doelen rond het burgerschapsonderwijs, voor onze school specifiek, in kaart gebracht. Er is een plan geschreven (zie bijlage) waarbij collega's op studiedagen en andere momenten zijn betrokken. De school wil het volgen van de ontwikkeling en het registeren van de voortgang via het montessori kindvolgsysteem in kaart brengen. Zo wordt het burgerschapsonderwijs daadwerkelijk geïntegreerd in ons (montessori)onderwijs. De aankomende jaren moet er extra aandacht zijn in de groepen om de doelen van het burgerschapsonderwijs te integreren in het onderwijsaanbod en met elkaar scherp te kijken wanneer doelen wel/niet behaald zijn alvorens we ze registeren in het volgsysteem.

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Het aanbod past binnen het montessori-onderwijs en opbrengsten worden via een montessori kind volgsysteem geregistreerd.	hoog

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Visie op volgen van ontwikkeling toevoegen.

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taaldoen!	Doelenboekjes (voor leerling), MKVS*, IEP-toets "Taal". Observaties leerkracht.	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT, methodetoetsen	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	IEP-toetsen "Lezen", bloktoetsen methode	
Spelling	Taaldoen!	Wekelijkse dictees. IEP-Toets "Taal"	
		Taak in blokjes (remediërend)	
Schrijven	Handschrift		
Engels	Holmwoods/Montessori materialen	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Getal en Ruimte Junior/Montessori materialen	Methode toetsen, IEP-toets "Rekenen", observaties leerkracht.	
Geschiedenis	Da Vinci	Individueel werk van kinderen (portfolio)	
Aardrijkskunde	Da Vinci	Individueel werk van kinderen (portfolio)	
Natuuronderwijs	Da Vinci	Individueel werk van kinderen (portfolio)	
Wetenschap & Techniek	Da Vinci	Individueel werk van kinderen (portfolio)	
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Eigen leerlijn o.l.v. vakdocent	Individueel werk van kinderen (portfolio)	
Handvaardigheid	Eigen leerlijn o.l.v. vakdocent	Individueel werk van kinderen (portfolio)	
Muziek	123-zing en vakdocent (inhuur)		
Drama	Docent (inhuur)		
Bewegingsonderwijs	Basislessen	Observaties vakleerkracht	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining/drama lessen	Observaties leerkracht, registratie MKVS	
Godsdienst/ levensbeschouwing	DaVinci		

*MKVS: Montessori KindVolgSysteem (specifieke programma nog nader te bepalen in 2024).

Kleuters

Voor onze kleuters maken wij gebruik van het observatiesysteem van "Kijk!". De ontwikkeling van kleuters en de daaraan gekoppelde doelen laat zich niet goed vertalen naar schoolse vakken. Kijk! laat leerkrachten de ontwikkeling van onze jongste kinderen volgen op onder andere de volgende ontwikkelgebieden: motoriek, taakgerichtheid en zelfstandigheid, relationele vorming, spelontwikkeling, beginnende geletterdheid en beginnende gecijferdheid.

Actiepunt	Prioriteit
De school wil zich oriënteren op de manier van verslaglegging naar de ouders. Denk aan koppeling met kindvolgsysteem, IEP en portfolio.	laag

4.7 Didactisch handelen

Op Montessorischool Centrum werken wij met het directe (actieve) instructiemodel in combinatie met het lopen van de rondes en het uitvoeren van observaties volgens de werkwijze van het montessori-onderwijs. Groepsinstructies volgen het directie, actieve, instructiemodel. Individuele lessen volgen de opbouw van het de montessori "lesje" zoals het "namenlesje".

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Pedagogisch-didactisch handelen [2023] (OP3)	2,89

Actiepunt	Prioriteit
De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun gemaakte werk	hoog
De leraren maken het lesdoel duidelijk	hoog

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Voor het vormgeven van goed onderwijs zijn onze collega die met kinderen werken het allerbelangrijkst. Op onze school lukt het tot dusver nog altijd om alle groepen te bemannen met bevlogen onderwijzers. De krapte op de arbeidsmarkt heeft op onze school nog niet geleid tot het niet kunnen vervullen van werkplekken. Wanneer collega's ziek zijn vallen anderen voor hen in en hoeft de groep niet naar huis. Dat betekent echter wel dat andere werkzaamheden dan niet uitgevoerd kunnen worden. Dit vormt op de langere termijn wel een risico voor de onderwijskwaliteit. Als school wegen we wij bij ziekte af of we een collega kunnen vragen (past dit qua werk en urgentie op andere taken) of dat wij de groep verdelen over de andere groepen. Daarmee is ook "terughoudendheid" geboden. Andere collega's ervaren extra werkdruk als zij ook verantwoordelijk worden voor 6 tot 8 kinderen uit een andere groep.

Werving en binding

Hoewel het aantal pabo-studenten toeneemt, blijft het lerarentekort een aandachtspunt. Het positief belichten van het vak is wat Alberdingk Thijm Scholen (ons bestuur) betreft dan ook een voortdurend aandachtspunt. De informatievoorziening van de versnelde opleidingstrajecten is verder uitgebreid en verbeterd. Ook is rondom deze trajecten vaker de publiciteit opgezocht.

Binden en behouden

In deze krappe arbeidsmarkt doen we er bij Alberdingk Thijm Scholen alles aan om nieuwe leerkrachten aan ons te binden. Onder andere met een onboardingsprogramma. Want als nieuwe medewerkers goed 'landen' in de organisatie voelen ze zich er sneller thuis en mee verbonden. Het onboardingsprogramma, dat twee jaar duurt, bestaat uit een serie masterclasses en trainingen. Het programma start met de Proeverij; een bijeenkomst waarin nieuwe medewerkers aan de hand van zeven presentaties door collega's onder andere kennismaken met de historie, organisatiestructuur en missie en visie van Alberdingk Thijm Scholen. Een ander onderdeel van het onboardingsprogramma is bijvoorbeeld de masterclass Eenheid door verscheidenheid. Tijdens deze training krijgen nieuwe VO-docenten een beeld van de verschillende onderwijsconcepten binnen Alberdingk Thijm Scholen. Alle scholen van Alberdingk Thijm Scholen hebben immers veel gemeenschappelijk, maar kennen tegelijk ieder een uniek schoolprofiel.

Regionale aanpak personeelstekort

Ook in 2022 participeerde Alberdingk Thijm Scholen in de bovenbestuurlijke werkgroep Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP, voorheen RAL). Dit gesubsidieerde initiatief heeft tot doel de samenwerking binnen de regio te versterken. Schoolbesturen in het Gooi werken samen om te zorgen dat meer mensen sneller een lesbevoegdheid kunnen krijgen. De vacatures van alle scholen worden op één website gepubliceerd: www.leraarinhetgooi.nl. Dit online informatieloket was in eerste instantie alleen ontwikkeld voor het voortgezet onderwijs, in 2021 is dit uitgebreid met het primair onderwijs. In het voorjaar van 2022 is een nieuwe website gelanceerd. De RAP is een aanvulling op de vele initiatieven die Alberdingk Thijm Scholen zelf ontplooit.

ATOS

De Alberdingk Thijm OpleidingsSchool (ATOS), waarmee we de studenten van de lerarenopleidingen beter kunnen begeleiden en het opleidingstraject voor hen en de zij-instromers kunnen verstevigen, ontwikkelde in 2022 verder. Het aantal schoolopleiders en werkplekbegeleiders nam toe en de opleidings en begeleidingsstructuur is verder uitgebreid. Mede als gevolg van bovenstaande nam ook het aantal docenten-in-opleiding op de VO-scholen verder toe. Alberdingk Thijm Scholen steekt ook de komende jaren vol overtuiging in op het selecteren en opleiden van zij-instromers en ziet dit als een belangrijk antwoord op de vraag hoe om te gaan met de personele krapte. De resultaten van 2022 geven hiertoe zeker aanleiding.

Verzuimpreventie

Ziekteverzuimpreventie is aanhoudend speerpunt in het strategisch personeelsbeleid. In 2022 is in samenspraak met de arbodienst een aantal afspraken gemaakt over hoe om te gaan met begeleiding van medewerkers die een verhoogd risico op uitval door ziekte lopen. Daarbij ligt een sterke nadruk op preventie: vroegtijdig signaleren en ondersteunen. Het aanbod 'fit & gezond', een lifestyle-programma voor medewerkers, is in 2022 weer opgestart en verder uitgebreid. Nog nooit namen zo veel medewerkers deel aan activiteiten in dit kader en ook de events, zoals (onderlinge) sportwedstrijden, vonden weer doorgang.

Optimalisatie van HR-processen

De omvangrijke migratie van het personeelssysteem van RAET naar Visma is in de basis afgerond. In de eerste helft van 2022 was er nog een aanzienlijk aantal hobbels dat moest worden genomen, maar inmiddels draait het systeem op hoofdlijnen naar behoren. De ontwikkeling naar een systeem dat zowel voor bovenschools HR als de medewerkers op de locaties veel toegevoegde waarde heeft, zal in 2023 worden doorgezet.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 27 scholen van de Stichting "Alberdingk Thijm Scholen". De directie (directeur) geeft – onder eindverantwoordelijkheid van het bovenschoolse bestuur 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 drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden en de bovenbouw (taken), en een intern begeleider. Het MT wordt gevormd door de directie en de drie bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een activiteitencommissie (ouders) en een medezeggenschapsraad. Op Stichtingsniveau is er een Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Actiepunt	Prioriteit
Onderzoeken en realiseren van een stabiele bestuurlijke organisatie	gemiddeld

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

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

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven (zie onze competentieset) gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

De school is in schooljaar 2023-2024 begonnen met de implementatie van kwaliteitskaarten. Dit proces en het doorlopen van een eerste volledige cyclus zal de komende 3 jaren in beslag nemen.

Actiepunt	Prioriteit
Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.	hoog

7.2 De Nederlandse Montessori Vereniging

Montessori Erkend

Om de kwaliteit hoog te houden en te bevorderen, ziet de NMV toe dat instellingen werken volgens de gestelde NMV-criteria. Een auditcommissie beoordeelt een instelling (school) hierop middels een audit. Dit middel stelt de kwaliteit en ontwikkelpunten vast, en 'luistert' hoe de instelling het doet in de praktijk. Auditors van de NMV spiegelen de organisatie. Hun eindverslag is een beschrijvend en constaterend document, met daarin advies over ontwikkelpunten van de instelling. De NMV wil graag dat de basiskwaliteit bij de montessori-instellingen zo hoog is dat er recht wordt gedaan aan de uitgangspunten van Maria Montessori. De erkenning vindt daarom plaats op basis van herkenning. Voor het primair onderwijs zijn door de NMV kwaliteitskaders opgesteld. Lees verder op onze site:

www.montessorikwaliteit.com

Montessorischool Centrum is een erkende montessorischool.

Inspectie en verantwoording

Elke instelling – dus ook montessori-instellingen – in Nederland staat onder toezicht van de Onderwijsinspectie. De beoordelingsrapporten zijn te lezen op de site van de Onderwijsinspectie. De NMV gaat ervan uit dat een instelling die volgens de inspectie haar zaken op orde heeft, ook voldoet aan het kwaliteitskader van de NMV en omgekeerd.

De kaders zijn verschillend. De Onderwijsinspectie kijkt nadrukkelijk naar de onderwijsopbrengsten en de -kwaliteit, de NMV kijkt nadrukkelijk naar de manier waarop een instelling haar montessorionderwijs vorm geeft. De NMV heeft jaarlijks een gesprek met de Onderwijsinspectie over de staat van het onderwijs, en meerdere keren per jaar over het toezichtkader van de inspectie.

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit op de scholen. Daarom begint en eindigt het toezicht door de inspectie bij het bestuur. Elke vier jaar worden het bestuur en een aantal scholen van het bestuur onderzocht en beoordeeld, of vaker wanneer daar aanleiding toe is. Er is daarom niet altijd een oordeel per afzonderlijke school beschikbaar. Ons bestuur (Alberdingk Thijm Scholen) heeft een voldoende beoordeling van de inspectie.

Ons volgende audit vanuit de NMV staat gepland in 2026.

8 Financieel beleid

8.1 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van het bestuur op stichtingsniveau vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

9 Prestatie-indicatoren

9.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school meer prestatie-indicatoren -verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

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

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding.
L3. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L5. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.

Medewerkers

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

Leiding

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

Ouders/Verzorgers

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

10 Actiepunten 2024-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Herijken missie - visie in lijn met de AT-scholen. Onze visie, met name op het gebied van het Montessori-onderwijs, vertalen naar operationeel herkenbare gedragingen van medewerkers, leerlingen en de uitstraling van het gebouw.	gemiddeld
	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.	hoog
	Het volgen van de ontwikkeling van onze kinderen op onze eigen montessori-werkwijze aanvullende op de IEP en methode toetsen.	hoog
	Professioneel Samenwerken; betrouwbaar zijn in afspraken, beschikbaar zijn, wederkerig aanspreekbaar zijn, administratie is in orde.	gemiddeld
De visie van de school	De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is. Er is een duidelijke doorgaande lijn. Afspraken zijn geborgd in kwaliteitskaarten.	hoog
	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. De resultaten voor taalverzorging worden in lijn gebracht met de populatie van de school.	hoog
	De school wil haar visie op het rekenonderwijs in relatie tot het montessori-gedachtengoed verder vormgeven.	gemiddeld
Onze visie op leren	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. De resultaten voor taalverzorging worden in lijn gebracht met de populatie van de school. <ul style="list-style-type: none"> • De school heeft het aanbod afgestemd op de leerlingenpopulatie • De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling • De leraren maken het lesdoel duidelijk • De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun leerproces 	hoog
	De school wil haar visie op het rekenonderwijs in relatie tot het montessori-gedachtengoed verder vormgeven.	gemiddeld
Burgerschap	De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Het aanbod past binnen het montessori-onderwijs en opbrengsten worden via een montessori kind volgsysteem geregistreerd. <ul style="list-style-type: none"> • Burgerschap richt zich ten minste op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn • Burgerschap richt zich ten minste op de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme samenleving en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn • De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school • Burgerschap richt zich ten minste op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn • Burgerschap richt zich ten minste op de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme samenleving en de 	hoog

	kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn	
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	De school wil zich oriënteren op de manier van verslaglegging naar de ouders. Denk aan koppeling met kindvolgsysteem, IEP en portfolio.	laag
Organisatiestructuur	Onderzoeken en realiseren van een stabiele bestuurlijke organisatie	gemiddeld
Kwaliteitskaarten	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.	hoog
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding beschikt voor elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Herijken missie - visie in lijn met de AT-scholen. Onze visie, met name op het gebied van het Montessori-onderwijs, vertalen naar operationeel herkenbare gedragingen van medewerkers, leerlingen en de uitstraling van het gebouw.
	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.
	Professioneel Samenwerken; betrouwbaar zijn in afspraken, beschikbaar zijn, wederkerig aanspreekbaar zijn, administratie is in orde.
Onze visie op leren	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. De resultaten voor taalverzorging worden in lijn gebracht met de populatie van de school.
Burgerschap	De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Het aanbod past binnen het montessori-onderwijs en opbrengsten worden via een montessori kind volgsysteem geregistreerd.
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding beschikt voor elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan

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

12 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.
	Professioneel Samenwerken; betrouwbaar zijn in afspraken, beschikbaar zijn, wederkerig aanspreekbaar zijn, administratie is in orde.
Onze visie op leren	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. De resultaten voor taalverzorging worden in lijn gebracht met de populatie van de school.
	De school wil haar visie op het rekenonderwijs in relatie tot het montessori-gedachtengoed verder vormgeven.
Burgerschap	De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Het aanbod past binnen het montessori-onderwijs en opbrengsten worden via een montessori kind volgsysteem geregistreerd.
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	De school wil zich oriënteren op de manier van verslaglegging naar de ouders. Denk aan koppeling met kindvolgsysteem, IEP en portfolio.

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

13 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.
	Professioneel Samenwerken; betrouwbaar zijn in afspraken, beschikbaar zijn, wederkerig aanspreekbaar zijn, administratie is in orde.
Burgerschap	De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Het aanbod past binnen het montessori-onderwijs en opbrengsten worden via een montessori kind volgsysteem geregistreerd.

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

14 Meerjarenplanning 2027-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Doorgaande leerlijnen geborgd in kwaliteitskaarten, gekoppeld aan klassenbezoeken door peer's en door MT/IB en directie.
	Professioneel Samenwerken; betrouwbaar zijn in afspraken, beschikbaar zijn, wederkerig aanspreekbaar zijn, administratie is in orde.
Burgerschap	De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Het aanbod past binnen het montessori-onderwijs en opbrengsten worden via een montessori kind volgsysteem geregistreerd.

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

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

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam Tessa Nagel

functie voorzitter

plaats Hilversum

datum 11-6-24

handtekening 

naam Willemijn Ysselblyk

functie kerkracht

plaats Hilversum

datum 10-6-'24

handtekening 

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

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

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam S.G.H.M. Makker-Velthuis

naam B. van den Haak

functie bestuursvoorzitter

functie bestuurder

plaats Hilversum

plaats Hilversum

datum 10 juni 2024

datum 10 juni 2024

handtekening



handtekening

