

Schoolplan 2016-2020

Eerste Nederlandse Montessorischool Den Haag

ENMS

eerste nederlandse montessorischool



Anno 1916

Onderdeel van Stichting Het Rijnlands Lyceum

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Landelijke ontwikkelingen	6
3 Onderwijskundig beleid	8
3.1 De missie van de school	8
3.2 De visies van de school	9
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	9
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	9
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	10
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	10
3.7 De kernvakken: Taalleesonderwijs	11
3.8 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	11
3.9 De kernvakken: Wereldoriëntatie	12
3.10 ICT	12
3.11 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	13
3.12 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	13
3.13 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	13
3.14 De kernvakken: Engelse taal	14
3.15 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	14
3.16 Het lesgeven: Didactisch handelen	14
3.17 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	15
3.18 Het lesgeven: Klassenmanagement	15
3.19 De zorg voor leerlingen: Ondersteuning en begeleiding	15
3.20 De zorg voor leerlingen: Afstemming	16
3.21 Talentontwikkeling	16
3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	17
3.23 De opbrengsten: Opbrengsten	17
4 Personeelsbeleid	18
4.1 Integraal Personeelsbeleid	18
4.2 De organisatorische doelen van de school	19
4.3 De schoolleiding	19
4.4 Beroepshouding	20
4.5 Professionele cultuur	20
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	20
4.7 Werving en selectie	21
4.8 Introductie en begeleiding	21
4.9 Taakbeleid	21
4.10 Collegiale consultatie	21

4.11 Klassenbezoek	21
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	21
4.13 Het bekwaamheidsdossier	21
4.14 Functioneringsgesprekken	22
4.15 Beoordelingsgesprekken	22
4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	22
4.17 Teambuilding	23
4.18 Verzuimbeleid	23
4.19 Mobiliteitsbeleid	23
5 Organisatie en beleid	24
5.1 Organisatiestructuur	24
5.2 Groeperingsvormen	24
5.3 Schoolklimaat	24
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	24
5.5 ARBO-beleid	25
5.6 Interne communicatie	25
5.7 Externe contacten	25
5.8 Contacten met ouders	25
5.9 Overgang PO-VO	26
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	26
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	26
6 Financieel beleid	27
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	27
6.2 Interne geldstromen	27
6.3 Externe geldstromen	27
6.4 Begrotingen	27
6.5 Verbeterpunten	28
7 Zorg voor kwaliteit	29
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	29
7.2 Wet- en regelgeving	29
7.3 Strategisch beleid	29
8 Verbeterpunten 2016-2020	30
9 Formulier "Instemming met schoolplan"	32
10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	33

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2016-2020 dat is afgestemd op het Strategisch Beleidsplan van de Stichting Het Rijnlands Lyceum en de beleidsterreinen die wij relevant achten voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren.

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid. Per schooljaar worden de verbeterpunten nader geconcretiseerd in het jaarplan.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van stichting Het Rijnlands Lyceum, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. 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 verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument voor de planperiode 2016-2020. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2020) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school, ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en ter vaststelling aan het bevoegd gezag. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en leveren een bijdrage. De komende vier jaar 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 verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Stichting Rijnlands Lyceum	
Naam stichting:	Stichting Het Rijnlands Lyceum
Bestuurder:	Dhr. M. Knoester
Adres + nr.:	Backershagenlaan 5
Postcode + plaats:	2243 AB WASSENAAR
Telefoonnummer:	071 573 09 10
E-mail adres:	info@rijnlandslyceum-csb.nl
Website adres:	www.rijnlandslyceum.nl

Eerste Nederlandse Montessorischool	
Naam school:	Eerste Nederlandse Montessorischool
Directeur:	Dhr. C. Noordegraaf
Adres + nr.:	Laan van Poot 353
Postcode + plaats:	2566 DA DEN HAAG
Telefoonnummer:	070 323 1311
E-mail adres:	info@enms.nl
Website adres:	www.enms.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. Naast de directie zijn drie collega's actief die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw). De directie wordt bijgestaan door een office manager en een Intern Begeleider. Het team bestaat uit:

- 8 voltijd groepsleerkrachten
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 2 onderwijsassistent
- 1 office manager
- 1 conciërge
- 1 lunchtime supervisor
- 2 peuterleidsters

Van de 27 medewerkers zijn er 24 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2016).

Per 1-9-2016	Dir	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	
Tussen 50 en 60 jaar		12	
Tussen 40 en 50 jaar	1	3	
Tussen 30 en 40 jaar		5	
Tussen 20 en 30 jaar		4	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal			

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; zij voeren belangrijke taken uit zoals coaching van jonge leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door gemiddeld 320 leerlingen. Vrijwel alle leerlingen hebben een gewicht van 1,0. Alle gegevens zijn opgeslagen in het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Het leerlingenaantal van de school is stabiel.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een gegoede wijk met veel eengezinswoningen en villa's. Onze school heeft te maken met een (over het algemeen) opleidingsniveau van de ouders: HBO of hoger. Een relatief hoog percentage (met name in de bovenbouw) is kind van gescheiden ouders. >40%

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Sociaal veilige <u>Montessori</u> school	* Verschillen in aanpak/visie
* Team dat zich optimaal inzet, individuele aanpak	* Veel directiewisselingen in het afgelopen decennium
* Sterke ouderbetrokkenheid	* Besluitvorming (regels) niet altijd duidelijk
* 'Gezellig' schoolgebouw	* Oud, onderhoudsrijk, schoolgebouw

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Onderwijs toegerust voor 21ste eeuw	* Zwakke financiële positie (binnen de stichting)
* Aanbod creatieve en verrijkende 'lessen'	* Minder bereidheid ouders tot hogere financiële bijdrage
* Integraal Montessori Kindcentrum	* Gebrek aan lange termijn planning
* Samenwerking met de basisscholen van de International School of The Hague (ISH) en de Europese School Den Haag (ESH)	* Concurrentie tweetalige (Montessori)scholen

2.6 Landelijke ontwikkelingen

De school heeft, naast de eigen ontwikkelpunten, ook aandacht voor landelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de beleidsvoornemens voor de komende jaren:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatiemodel)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)

5. Passend onderwijs
6. De rol van de leraar steeds centraler
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)

2.7 Beleidsvoornemens vanuit het Strategisch Plan van de Stichting:

Naast de eigen ontwikkelpunten en de punten die voortkomen uit landelijke ontwikkelingen, sluit de school aan bij de ontwikkelpunten van de Stichting. In het bijzonder betekent dit:

1. Scholen hebben een kader voor "goed onderwijs" vastgelegd in het schoolplan en handelen daarnaar.
2. Scholen hebben hun kwaliteitsbeleid, HR beleid en ICT beleid vastgelegd in het schoolplan.
3. Scholen kennen een goed functionerende gesprekkencyclus.
4. Er is aantoonbaar sprake van onderling leren en professionele dialoog in de school en binnen de Stichting.
5. Scholen verzamelen systematisch gegevens rond studiesucces in het vervolgonderwijs en streven daar waar nodig naar verbetering van de aansluiting tussen po en vo.
6. De scholen kennen een ambitieuze leercultuur blijkend uit didactisch aanpak en aanbod.
7. Leraren doen recht aan verschillen, waarbij leraren aandacht hebben voor leerlingen die meer kunnen en behoefte hebben aan verdieping op ieder niveau.
8. Scholen realiseren de doelen uit het schoolondersteuningsprofiel.
9. Basisscholen stimuleren "onderzoekend leren", "wetenschap en techniek" en "cultuureducatie".
10. De drie basisscholen versterken de samenwerking op het gebied van interculturaliteit gericht op internationaal burgerschap.
11. Scholen hebben hun digitale leermiddelenbeleid vastgelegd in het schoolplan.
12. Digitale leermiddelen zijn integraal onderdeel geworden van de leermiddelenmix.
13. Scholen leren actief en aantoonbaar van elkaar op het gebied van digitalisering.
14. Medewerkers zijn adequaat geschoold op het gebied van digitale leermiddelen.
15. Schoolleiders werken actief aan de eigen bekwaamheidsontwikkeling.
16. Schoolleiders staan geregistreerd in het schoolleidersregister.
17. Leraren hanteren het instrument van coaching en intervisie (leren van elkaar).
18. Leraren leggen hun competentie-ontwikkeling vast in het lerarenregister en het bekwaamheidsdossier.
19. De school investeert actief in de startende leraar.
20. In het basisonderwijs ontwikkelen scholen een gevalideerd instrument om de ontwikkeling van didactische vaardigheden van de leraar in beeld te brengen.
21. Scholen onderhouden actieve relaties met lerarenopleidingen.
22. De school heeft een Scholingsplan op schoolniveau (gericht op de doelen die volgen uit het Schoolplan en de Ontwikkelagenda).
23. De school voert een actief beleid om startende leraren te behouden, zittende leraren te binden en hen te scholen.
24. Elke PO-school heeft een vervangingsbeleid vanwege het eigenrisicodragerschap.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie

De ENMS is de oudste Montessorischool in Nederland en bestond in september 2016 precies 100 jaar. De laatste jaren heeft de school te maken gehad met enkele directiewisselingen. De school heeft daarom behoefte aan rust en stabiliteit. Een heldere koers, vaste beleidslijnen en 'afpraak is afspraak' zijn daar het antwoord op. De school kiest daarom voor een nieuwe, stapsgewijze opbouw van onze missie en visie, vanaf de werkvloer; dat kost tijd.

Missie, visie en kernwaarden zijn uiteraard ontleend aan en sluiten aan op de missie, visie en kernwaarden van de Stichting.

Onze missie:

Het team van de ENMS zet zich, samen met de ouders / verzorgers, in om voor de kinderen, vanuit geborgenheid en vertrouwen, een veilige omgeving te creëren. Kinderen krijgen zo optimaal de kans om op een plezierige wijze hun maximale potentieel te bereiken op creatief, motorisch, cognitief en sociaal-emotioneel gebied. Wij hanteren hierbij als onderliggende waarde dat ieder kind uniek is en bij zijn/haar ontwikkeling een eigen pad volgt, in het tempo dat bij dat kind en diens capaciteiten past.

We werken vanuit het pedagogisch gedachtegoed van Maria Montessori. We meten de voortgang en volgen de ontwikkelingen via het leerlingvolgsysteem van ParnasSys en CITO. Het vertrouwen in het kind om zich te ontwikkelen tot een zelfstandig, positief, kritisch denkend mens, met verantwoordelijkheid voor zijn of haar omgeving, staat hierbij voorop. Voorwaarden die wij hanteren zijn o.a.: ruimte bieden om te leren en fouten durven te maken; een goed zelfbeeld; lekker in je vel zitten en de basishouding: 'ik ben oké, jij bent oké.'

Ook de leerkrachten zijn altijd in ontwikkeling. Elk jaar wordt er een actief na- en bijscholingsplan opgesteld met oog op de gewenste deskundigheidsbevordering van alle medewerkers.

Slogan, ontleend aan onze missie

Onze algemene slogan (*voorlopige werktitel*): Opgroeien? Eerste Nederlandse Montessorischool!

Kernwaarden, ontleend aan onze missie, zijn:

- Toekomstgericht Montessorionderwijs
- Een veilig en plezierig schoolklimaat
- Sociaal-emotionele ontwikkeling in heterogene groepen
- Zelfstandigheid en autonomie
- Zorg voor omgeving en maatschappij

Beleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen regelmatig aan bod in de personeelsvergaderingen
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. De ENMS laat de leerlingen zichzelf voorbereiden op de toekomst aan de hand van 7 beloften: 1. Ik weet wat ik wil 2. Ik doe ertoe 3. Ik kan kiezen 4. Ik weet waar ik goed in ben 5. Ik blijf nieuwsgierig 6. Ik zoek oplossingen 7. Ik bewijs dat ik het kan
2. Op de ENMS wordt de innerlijke drang van kinderen om zich te ontwikkelen gestimuleerd d.m.v. - vrijheid van werkkeuze - vrijheid van werkplek - vrijheid van samenwerken
3. Alle medewerkers creëren gezamenlijk een plezierige sfeer met als kernwaarden: rust en stabiliteit.
4. De leerlingen leren verantwoordelijk te zijn voor anderen en de wereld om hen heen. Medeburgerschap en duurzaamheid zijn de kernwaarden.

3.2 De visies van de school

Onze school is voortdurend in ontwikkeling. Wij willen de leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor zij optimaal kunnen functioneren in de 21e eeuw. Wij besteden gericht aandacht aan de '21st century skills':

[plaatje volgt]

In dat licht streven wij de volgende doelen na:

- Ieder kind kan zelfbewust kiezen vanuit innerlijke drijfveren
- Ieder kind neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen
- Ieder kind vindt de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen en te presteren
- Ieder kind kan zichzelf zijn en de ander zichzelf laten zijn
- Ieder kind leert leven en werken vanuit onze kosmische verantwoordelijkheid
- Iedere ouder voelt de ruimte om actief te mogen bijdragen.

Dit kunnen we bereiken door eigentijds en kwalitatief hoogstaand onderwijs, geïnspireerd door het werk van Maria Montessori.

Visie op 21st century skills

De ENMS wil een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven aan de kinderen waardoor zij optimaal kunnen functioneren in de 21ste eeuw. De volgende punten zijn daarbij van belang om te laten ontdekken:

- kennis is altijd en overal (digitaal) voorhanden
- kenniscreatie, -constructie en -innovatie zijn daarnaast essentieel
- delen van kennis en communiceren (daarover) met elkaar via de globale, digitale media is onontbeerlijk

Verbeterpunt	Prioriteit
Voor Kosmisch Onderwijs de koppeling maken met de verhalen van Maria Montessori en de 21st century skills	hoog
Beleid voor hoogbegaafde leerlingen nader omschrijven en borgen	hoog
Beleid voor leerlingen met een achterstand nader omschrijven en borgen	hoog

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Maar we besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van 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 de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. De ambitie van onze school is dan ook om hier structureel en systematisch aandacht aan te besteden. 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.

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

De ontwikkeling van actief en sociaal burgerschap ligt diep verankerd in het Montessorionderwijs. In iedere situatie vinden sociale processen plaats die opvoeden tot sociaal bewuste wereldburgers. Het Montessorionderwijs met de kosmische visie als uitgangspunt leidt op tot moreel besef en bevordert de houding om een duurzame bijdrage te leveren aan de school en de maatschappij. In de praktijk vertaalt zich dat in het hebben van eigen verantwoordelijkheden. Kinderen leren om een persoonlijke, creatieve, onafhankelijke en verantwoorde rol te vervullen in de maatschappij. We zoeken actief naar het potentieel van de leerlingen en stimuleren dit. Uiteraard wordt daarbij uitgegaan van de ontwikkelingsfase waarin het kind zich op dat moment bevindt.

Kosmische educatie in relatie tot burgerschapsontwikkeling

De kosmische visie binnen het Montessorionderwijs gaat er vanuit dat ieder mens een kosmische taak heeft die hij aan kan passen aan de maatschappelijke condities van dat moment.

Door burgerschap een geïntegreerde plaats te geven binnen het onderwijs, bereikt de ENMS dat individuen een gemeenschappelijk perspectief krijgen op de bijdrage die zij als wereldburgers aan de samenleving kunnen leveren.

Door de gedeelde verantwoordelijkheid van de voorbereide omgeving vragen we leerlingen om een bijdrage te leveren aan de zorg voor de klas en de omgeving. Zij ontwikkelen hierdoor een gevoel van medeverantwoordelijkheid doordat ieder kind een bepaalde taak vervult binnen de klas.

De samenwerking met de Europese en Internationale school in Den Haag biedt kansen voor de ontwikkeling van bewustwording van de noodzaak tot internationale samenwerking. Aspecten als democratie, respect, tolerantie van de ander, andere culturen, gewoonten en religies worden mede binnen die samenwerking vormgegeven.

De visie van Maria Montessori onderstreept de urgentie van goed burgerschap!

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
De samenwerking met de ISH en de ESH gestalte geven in het kader van (wereld)burgerschap	gemiddeld

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Het onderwijs op onze school is in eerste instantie en van oudsher, gebaseerd op het pedagogisch en didactisch concept van Maria Montessori. De school wil het Montessorionderwijs vormgeven in het huidige tijdsgewricht, gebruik makend van moderne leermiddelen naast het vertrouwde Montessorimateriaal.

Op onze school gebruiken we enkele eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden op Montessoriaanse wijze ingezet en daar waar nodig aangevuld met extra stof of vervangen door werken met Montessorimateriaal. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) toetsen. Ten aanzien van het leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

- Onze (Montessori)methodes voldoen aan de kerndoelen
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
- Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
- De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap

Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
 Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
 Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitwerken eigen leerplan 'Kosmisch Onderwijs op de ENMS 2017 - 2020'	hoog
Evaluatie methodes Engels	hoog
(Hernieuwd) Uitwerken leerlijnen Rekenen en Taal	gemiddeld

3.7 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt extra 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. Onze ambities zijn:

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist
2. We voeren beleid op het inzetten van Montessorimaterialen bij het taalleesonderwijs
3. De leraren beschikken over goede en actuele methodes/methodieken voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
4. We zetten ICT middelen in om het taalleesonderwijs te personaliseren
5. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het Cito-LVS
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne didactiek, ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriënteren op de Montessori taalmethode Taal Doen	hoog
Evalueren methode Schatkist	gemiddeld

3.8 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde zijn de kernvakken in ons Montessorionderwijs; een groot aantal Montessorimaterialen is hier voor ontworpen. De kinderen verwerven, in de context van betekenisvolle situaties, vertrouwdheid met getallen, structuren en de daarbij passende relaties en bewerkingen. Naast het leren binnen een betekenisvolle context besteden we ook aandacht aan het automatiseren van het geleerde, dit doen we om de basisvaardigheden goed in te oefenen. We volgen de leerlingen met behulp van Cito-toetsen en met ons observatie- en registratiesysteem.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een uitgebreid arsenaal aan montessorimaterialen en voeren hier beleid op
2. De leraren beschikken over goede en actuele methodes/methodieken voor rekenen en wiskunde
3. Wij zetten ICT-middelen in met als doel het personaliseren van het rekenonderwijs

4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek, ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Inventarisatie Montessori rekenmaterialen	hoog
Aanschaf nieuw Montessori rekenmateriaal	hoog
Uitwerken plan inzet ICT met als doel 'Personaliseren rekenonderwijs'	gemiddeld
(Hernieuwd) uitwerken Rekenlijnen	gemiddeld

3.9 De kernvakken: Wereldoriëntatie

De leergebied overstijgende doelen en de kerndoelen voor wereldoriëntatie worden bij ons op school geïntegreerd aangeboden binnen het Montessorionderwijs. De leerlingen krijgen door 'Kosmische opvoeding en onderwijs' zicht op wetmatigheden, samenhangen en ontwikkelingen in datgene wat zich in de wereld afspeelt. Om deze doelen te realiseren wordt er in de gehele school projectmatig gewerkt. Een eigen werkwijze voor Kosmisch onderwijs in combinatie met de verhalen van Maria Montessori en de 'canon van Nederland' is in ontwikkeling.

De samenwerking met de Europese en Internationale school in Den Haag biedt kansen voor de ontwikkeling van bewustwording van de noodzaak tot internationale samenwerking. Aspecten als democratie, respect, tolerantie van de ander, andere culturen, gewoonten en religies worden mede binnen die samenwerking vormgegeven (zie ook 'Actief burgerschap').

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het verder ontwikkelen, implementeren en borgen van de eigen werkwijze voor KOO.	hoog
Aanschaf van noodzakelijke (Montessori) materialen voor KOO.	hoog

3.10 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beschikken over een internet protocol.	hoog
Leerkrachten scholen op ICT gebied en tijd vrijmaken voor ICT coördinator.	hoog

3.11 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen 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). Onze ambities zijn:

1. Een 'tehatex'-docent geeft speciale teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Een muziekdocent geeft muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie, o.a. door middel van eigen voorstellingen.

De school heeft een interne Cultuur Coördinator (zie bijlagen Cultuuronderwijs en Muziekimpuls).

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
MuziekImpuls integreren in Cultuurplan.	hoog
MuziekImpuls verder ontwikkelen, implementeren en borgen.	hoog

Bijlagen

1. Cultuurplan
2. Muziekimpuls

3.12 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. De meeste leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over vakdocenten lichamelijke opvoeding
5. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum lichamelijke opvoeding

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

3.13 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
We beschikken over een techniekcoördinator.	hoog
Leerkrachten volgen een opleiding op het gebied van technieklessen.	hoog
We schaffen extra materiaal aan.	gemiddeld

3.14 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van groot belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Onze ambities zijn:

1. In groep 1 tot en met 8 worden Engelse lessen gegeven, passend bij onze Montessorivisie.
2. Wij werken samen met de Europese School (ESH) en de Internationale School (ISH); zij vallen onder hetzelfde bestuur als de ENMS.

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Samenwerking met ESH en ISH verder ontwikkelen en borgen.	hoog
Gezamenlijk zoeken naar de juiste invulling van de Engelse lessen.	gemiddeld

3.15 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, dit doen zij vanuit de Montessorivisie betreffende het pedagogisch handelen. 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. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om, zij kennen de leerlingen
2. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
3. De leraren zorgen voor een voorbereide en uitdagende (leer)omgeving
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 ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle (school)regels herijken, implementeren en borgen.	hoog

3.16 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren vanzelfsprekend (montessori!) op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. We richten ons op de individuele ontwikkeling van ieder kind en differentiëren bij de instructie en verwerking zowel naar inhoud als op tempo. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden zodat alle leerlingen kansen krijgen
2. De leraren geven directe instructie
3. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
4. De leerlingen werken zelfstandig samen
5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
7. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
8. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
9. De meeste leraren beschikken over een montessoridiploma

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

3.17 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding 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. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent 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.

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

3.18 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve voorbereide omgeving
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

De ambitie wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van het programma 'Kwaliteitscholen'.

3.19 De zorg voor leerlingen: Ondersteuning 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. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt ondersteuning en begeleiding. Deze ondersteuning kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E-

of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij ondersteuning en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende en controlerende taak en werkt met ParnasSys. Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen ondersteuning en extra begeleiding nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) ondersteuning en extra begeleiding voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de ondersteuning en extra begeleiding voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de ondersteuning en extra begeleiding voor leerlingen
7. De school voert de extra ondersteuning en begeleiding uit conform het Ondersteuningsprofiel van de school (zie bijlage Ondersteuningsprofiel)
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de ondersteuning en de extra begeleiding na
9. De intern begeleider coördineert en controleert (onder verantwoordelijkheid van de directie) de ondersteuning en de extra begeleiding.

Vanuit het team is een nieuwe intern begeleider aangesteld die per 1 mei 2017 voldoende niet-lesgebonden tijd heeft om haar taak op een gedegen wijze uit te kunnen voeren.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'.

Verbeterpunt	Prioriteit
De nieuwe IB-er inventariseert alle afspraken en beleidslijnen.	hoog
De nieuwe IB-er ontwikkelt, implementeert en borgt een nieuw ondersteuningsprofiel.	gemiddeld
ParnasSys wordt verder aangescherpt.	laag

Bijlagen

1. Ondersteuningsprofiel 2016 - 2017

3.20 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt individueel of in kleine groepen aangeboden
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

3.21 Talentontwikkeling

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

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij al hun leerlingen (dus ook bij 'zorg' 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 Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

3.22 De zorg voor leerlingen: 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. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een actueel ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
5. 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. 'Kwaliteitscholen'

Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren ondersteuningsprofiel	gemiddeld

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

3.23 De opbrengsten: Opbrengsten

Op onze school kijken wij naar opbrengsten op alle ontwikkelingsgebieden. We streven hierbij zo hoog mogelijke opbrengsten na en hebben hoge verwachtingen van onszelf en onze leerlingen. We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun vermogen, gericht op het zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving.

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het einde van de basisschool de verwachte opbrengsten op grond van de leerling kenmerken
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten op grond van de leerling kenmerken
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden op grond van de leerling kenmerken
4. Leerlingen ontwikkelen zich optimaal naar hun mogelijkheden
5. Leerlingen doorlopen de basisschool in maximaal 8 jaar
6. De adviezen voor vervolgonderwijs zijn passend bij de mogelijkheden van ieder individueel kind
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich enerzijds op de ontwikkeling van het gehele team en anderzijds op de ontwikkeling van de individuele medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

Het IPB van de stichting Rijnlands Lyceum is leidend voor het personeelsbeleid van de ENMS; met name bij de doelen functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

De volgende competenties komen aan bod bij de groepsbezoeken en de gesprekkencyclus. ***Voor elke competentie geldt dat deze in lijn ligt met het montessorigedachtengoed:***

1. Interpersoonlijk competent

Een

leraar moet ervoor zorgen dat er in zijn groep een prettig leef- en werkklimaat heerst. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar interpersoonlijk competent zijn.

2. Pedagogisch competent

Een leraar moet de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de kinderen bevorderen. Hij moet hen helpen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden. Daarvoor moet de leraar pedagogisch competent zijn.

3. Vakinhoudelijk competent

Een leraar moet de kinderen helpen zich de culturele bagage eigen te maken die is samengevat in de kerndoelen voor het onderwijs en die elke deelnemer aan de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren. Daarvoor moet de leraar vakinhoudelijk en didactisch competent zijn.

4. Organisatorisch competent

Een leraar draagt zorg voor alle aspecten van klassenmanagement ten behoeve van zijn groep. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar organisatorisch competent zijn.

5. Competent in teamwork

Een leraar moet ervoor zorgen dat zijn werk en dat van zijn collega's op school goed op elkaar zijn afgestemd. Hij moet ook bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie. Daarvoor moet de leraar competent zijn in het samenwerken in een team.

6. Competent in samenwerking

Een leraar moet contacten onderhouden met de ouders of verzorgers van de kinderen. Hij moet er ook voor zorgen dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school goed op elkaar zijn afgestemd. Daarvoor moet de leraar competent zijn in het samenwerken met de omgeving van de school.

7. Competent in reflectie

De leraar moet zich voortdurend verder ontwikkelen en professionaliseren. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar competent zijn in reflectie en ontwikkeling.

De PO-Raad heeft een inventarisatie naar diverse observatie-instrumenten laten uitvoeren, de school kiest in het schooljaar 2018 - 2019 een geschikt observatie-instrument.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren IPB	hoog
De school kiest in het schooljaar 2018 - 2019 een geschikt observatie-instrument.	gemiddeld

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2016 - 2017	Gewenste situatie 2017-2018
1	Aantal personeelsleden	27	28
2	Verhouding man/vrouw	3-24	4-24
3	LA-leraren	18	17
4	LB/AB-leraren	6	5
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Bouwcoördinatoren	3	3
7	Opleiding schoolleider	0	1
8	ICT- en Techniekspecialisten	0	2
9	Onderwijsassistenten	3	5
10	Taalspecialisten	1	2
11	Montessorispecialist	1	1
12	Specialist kosmisch onderwijs	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de doelengesprekken en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren gaat het om de volgende specialisaties: een Montessoricoördinator, een specialist ICT, een Taal- en Rekenspecialist, een Techniekspecialist en een IB-er. De adjunct directeur is ingeschaald in AB. Momenteel (najaar 2016) beschikken we over de volgende LB-functies: bouwcoördinatoren (2x), ICT coördinator, Montessoricoördinator en kwaliteitscoördinator**.

** Het kwaliteitscoördinatorschap wordt door de directie opgepakt

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en (vanaf oktober 2016) de adjunct-directeur van de school. Voor die tijd was er sprake van een managementteam bestaande uit 3 bouwcoördinatoren, de office manager, de IB-er en de directeur.

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de dagelijkse 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. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team en MR 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, de MR en VMO
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

Verbeterpunt	Prioriteit
Adjunct directeur volgt managementcursus	hoog
Directeur volgt Montessoricursus	hoog
Directie werkt effectief en continu aan het benutten van de kwaliteiten van de leerkrachten	hoog

4.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

Verbeterpunt	Prioriteit
Beschrijven van professionele cultuur	gemiddeld

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'er en de Montessoricoach klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

De directie formuleert beleid met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Typisch voor onze school is dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beschrijven van professionele cultuur	gemiddeld
Leraren staan ingeschreven in het lerarenregister	hoog

4.6 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 de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met onze stagecoördinator en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan van de stichting.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren worden gecoached door onze Montessoricoördinator.

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkeling, implementatie en borging van coachingsbeleid	hoog

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. In 2017 zullen we een keuze maken (basismodel of overlegmodel) voor de daaropvolgende jaren. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (model Foleta) en een werktijdenregeling vastgesteld. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd.

Verbeterpunt	Prioriteit
Foleta wordt volledig bijgewerkt voor het schooljaar 2017 - 2018	hoog

4.10 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 ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft of zij vrijgeroosterd kan worden. 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.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleidsplan opstellen voor collegiale consultatie	gemiddeld

4.11 Klassenbezoek

De directieleden leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, zo mogelijk bij ieder teamlid klassenbezoeken af; ieder op zijn eigen beleidsterrein. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

IB-er en Montessoricoach leggen incidenteel klassenbezoeken af.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen richtlijnen voor klassenbezoeken.	gemiddeld

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks persoonlijke doelen vast. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties. De uitvoering van de doelen wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het doelen/functioneringsgesprek.

In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde doelen. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het doelen/functioneringsgesprek. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd digitaal bereikbaar bij het bestuur. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken

Verbeterpunt	Prioriteit
Het bekwaamheidsdossier wordt in nauwe samenwerking met bestuur verder ontwikkeld, geïmplementeerd en geborgd.	gemiddeld

4.14 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken (zie bijlage). Aan de orde komen: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

De cyclus vangt altijd aan met het "doelstellingengesprek", waarbij de leraar doelen stelt die hij/zij in de komende periode gaat realiseren. Dat kunnen ook ontwikkeldoelen zijn. Tussentijds vindt het functioneringsgesprek plaats waarbij gekeken wordt hoe het staat met de realisatie. Tenslotte vindt het beoordelingsgesprek plaats waarbij leidinggevende en leraar een gesprek voeren over de behaalde resultaten.

Een cyclus van twee jaar: augustus: doelengesprek

juni: functioneringsgesprek

juni een jaar later: beoordelingsgesprek

4.15 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage 'memo insteek evaluatie gesprekkencyclus'). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per twee jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer.

De bedoeling van het beoordelingsgesprek is 'zelfreflectie'. Op welke punten ziet de leraar ruimte voor verbetering in houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en voor verbetering van ontwikkeling in kennis en vaardigheden.

Op basis van alle beoordelingen stelt de directie 'een teamfoto' op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument Kwaliteitscholen.

Bijlagen

1. Memo

4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). 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 competentie set 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 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig.

De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering. De school stelt ieder jaar een 'scholingsplan' op waarin de verschillende scholingsactiviteiten worden benoemd en worden gekoppeld aan de organisatiedoelen.

4.17 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 korte cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x 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 halverwege het schooljaar.

4.18 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij 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 (adjunct) directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

4.19 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bestuur. Aan het eind van een schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de drie basisscholen van de Stichting het Rijnlands Lyceum. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder 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 school heeft de beschikking over een ouderraad*, een MR en de Vereniging van Montessori Ouders. Op stichtingsniveau is er een GMR.

De Vereniging van ouders van de ENMS heeft tot doel o.a. het borgen van een eigentijdse montessori-identiteit op de ENMS, het bijdragen aan behoud en toepassing van het gedachtegoed van Maria Montessori en het stimuleren en inspireren tot kwalitatief goed peuter- en basisonderwijs op de ENMS. Alle ouders van kinderen op de ENMS zijn automatisch lid.

De mi

* De ouderraad verricht hand- en spandiensten tijdens diverse evenementen

5.2 Groepeeringsvormen

De school is een Montessorischool en gaat uit van heterogene groepen van telkens drie leerjaren bij elkaar. In de onderbouw twee.

5.3 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 samenwerken 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. Onze ambities zijn:

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 digitale nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
6. De betrokkenheid en participatie van ouders is voor ons heel belangrijk, samen met hen werken we aan onze missie
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

Verbeterpunt	Prioriteit
Wij werken aan een professionele cultuur; er gelden heldere (goed gecommuniceerde) regels voor de omgang met elkaar en anderen.	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in ParnasSys. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht.

De school probeert incidenten 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.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak directeur).

De school beschikt over 5 BHV-ers.

5.5 ARBO-beleid

Het Arbobeleid wordt bepaald door het bestuur na instemming van de PGMR. Onderdeel van het Arbobeleid is ook een contract met een arbodienst. De gesprekkencyclus, het afnemen van medewerkerstevredenheidsonderzoeken en het houden van RIE's vormen belangrijke onderdelen van het beleid.

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren 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. Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus:
 - teamvergaderingen
 - bouwvergaderingen
 - bouwcoördinatorenvergadering met de directie
 - montessorivergaderingen
 - zorgvergadering
 - werkgroepen
2. De directie vergadert wekelijks
3. De OR vergadert 1 x per 2 maanden
4. De MR vergadert 1 x per maand
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

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. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.7 Externe contacten

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

1. Buitenschoolse voorzieningen
2. Pabo
3. Culturele instanties

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

5.8 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. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden continu 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
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie
8. Op regelmatige basis worden oudertevredenheidsonderzoeken gehouden op basis van Kwaliteitscholen en gepubliceerd in Vensters.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

5.9 Overgang PO-VO

We zorgen ervoor 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. Onze ambities zijn:

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

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school heeft een eigen Montessori peuteropvang. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd
4. De extra ondersteuning en begeleiding is op elkaar afgestemd
5. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
6. De opbrengsten zijn van voldoende niveau

5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang wordt intern geregeld met eigen krachten. Wij werken samen met een organisatie voor naschoolse opvang binnen onze school (Triodus).

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten van Montessori naschoolse opvang	hoog
Opzetten van Integraal Montessori Kindcentrum	gemiddeld

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van stichting het Rijnlands Lyceum (SRL). De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van SRL en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld waarbij de scholen exact de middelen krijgen die OCW beschikbaar stelt. Er vindt geen onderlinge verschuiving van middelen plaats. Iedere school moet in principe uitkomen met de eigen middelen. De ENMS draagt een beperkt bedrag af aan het bestuursbureau t.b.v. professionele ondersteuning (salaris, hrm, financiën, facilitair, ict).

Elk kwartaal bespreken de bestuurder/controller en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

De MR controleert de verantwoording en stemt in met de speciale verdeling van de gelden.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de prestatiebox en impuls gelden. De school houdt bij hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Extra ondersteuningsgelden van SPPOH komen op bovenschools niveau binnen en worden per school ingezet voor extra ondersteuning en begeleiding van leerlingen (arrangementen en basisondersteuning).

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor diverse doeleinden. Per jaar kan dit verschillen. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s) en aan de accountant.

6.4 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur, met advies van de MR, door de bestuurder vastgesteld na goedkeuring van de Raad van Toezicht. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuurder en 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.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, arrangementsgelden en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in

samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

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

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven. Het meerjaren grootonderhoudsplan maakt tevens deel uit van de meerjarenbegroting.

6.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
De ENMS werkt aan een inzichtelijk werkdocument voor de begroting van de ouderbijdrage	hoog
De ENMS tracht stelselmatig de bekostiging van structurele kosten buiten de ouderbijdrage te houden	gemiddeld

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. 'Kwaliteitscholen'

Verbeterpunt	Prioriteit
Kwaliteitszorg is een speerpunt van de directie	hoog

7.2 Wet- en regelgeving

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

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

7.3 Strategisch beleid

SRL beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën. In paragraaf 2.8 worden de hoofdpunten van dit beleid voor de ENMS genoemd.

8 Verbeterpunten 2016-2020

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
De visies van de school	Voor Kosmisch Onderwijs de koppeling maken met de verhalen van Maria Montessori en de 21st century skills	hoog
	Beleid voor hoogbegaafde leerlingen nader omschrijven en borgen	hoog
	Beleid voor leerlingen met een achterstand nader omschrijven en borgen	hoog
Actief burgerschap	De samenwerking met de ISH en de ESH gestalte geven in het kader van (wereld)burgerschap	gemiddeld
Leerstofaanbod	Uitwerken eigen leerplan 'Kosmisch Onderwijs op de ENMS 2017 - 2020'	hoog
	Evaluatie methodes Engels	hoog
	(Hernieuwd) Uitwerken leerlijnen Rekenen en Taal	gemiddeld
Taallesonderwijs	Oriënteren op de Montessori taalmethode Taal Doen	hoog
	Evalueren methode Schatkist	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Inventarisatie Montessori rekenmaterialen	hoog
	Aanschaf nieuw Montessori rekenmateriaal	hoog
	Uitwerken plan inzet ICT met als doel 'Personaliseren rekenonderwijs'	gemiddeld
	(Hernieuwd) uitwerken Rekenlijnen	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Het verder ontwikkelen, implementeren en borgen van de eigen werkwijze voor KOO.	hoog
	Aanschaf van noodzakelijke (Montessori) materialen voor KOO.	hoog
ICT	Beschikken over een internet protocol.	hoog
	Leerkrachten scholen op ICT gebied en tijd vrijmaken voor ICT coördinator.	hoog
Kunstzinnige vorming	MuziekImpuls integreren in Cultuurplan.	hoog
	MuziekImpuls verder ontwikkelen, implementeren en borgen.	hoog
Wetenschap en Techniek	We beschikken over een techniekcoördinator.	hoog
	Leerkrachten volgen een opleiding op het gebied van technieklessen.	hoog
	We schaffen extra materiaal aan.	gemiddeld
Engelse taal	Samenwerking met ESH en ISH verder ontwikkelen en borgen.	hoog
	Gezamenlijk zoeken naar de juiste invulling van de Engelse lessen.	gemiddeld
Pedagogisch handelen	Alle (school)regels herijken, implementeren en borgen.	hoog
De zorg voor leerlingen: Ondersteuning en begeleiding	De nieuwe IB-er inventariseert alle afspraken en beleidslijnen.	hoog
	De nieuwe IB-er ontwikkelt, implementeert en borgt een nieuw ondersteuningsprofiel.	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	ParnasSys wordt verder aangescherpt.	laag
Passend onderwijs	Actualiseren ondersteuningsprofiel	gemiddeld
Integraal Personeelsbeleid	Actualiseren IPB	hoog
	De school kiest in het schooljaar 2018 - 2019 een geschikt observatie-instrument.	gemiddeld
Schoolleiding	Adjunct directeur volgt managementcursus	hoog
	Directeur volgt Montessoricursus	hoog
	Directie werkt effectief en continu aan het benutten van de kwaliteiten van de leerkrachten	hoog
Beroepshouding	Beschrijven van professionele cultuur	gemiddeld
Professionele cultuur	Beschrijven van professionele cultuur	gemiddeld
	Leraren staan ingeschreven in het lerarenregister	hoog
Introductie en begeleiding	Ontwikkeling, implementatie en borging van coachingsbeleid	hoog
Taakbeleid	Foleta wordt volledig bijgewerkt voor het schooljaar 2017 - 2018	hoog
Collegiale consultatie	Beleidsplan opstellen voor collegiale consultatie	gemiddeld
Klassenbezoek	Opstellen richtlijnen voor klassenbezoeken.	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Het bekwaamheidsdossier wordt in nauwe samenwerking met bestuur verder ontwikkeld, geïmplementeerd en geborgd.	gemiddeld
Schoolklimaat	Wij werken aan een professionele cultuur; er gelden heldere (goed gecommuniceerde) regels voor de omgang met elkaar en anderen.	hoog
Buitenschoolse opvang	Opzetten van Montessori naschoolse opvang	hoog
	Opzetten van Integraal Montessori Kindcentrum	gemiddeld
Verbeterpunten Financieel beleid	De ENMS werkt aan een inzichtelijk werkdocument voor de begroting van de ouderbijdrage	hoog
	De ENMS tracht stelselmatig de bekostiging van structurele kosten buiten de ouderbijdrage te houden	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Kwaliteitszorg is een speerpunt van de directie	hoog

9 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05VX
School: Eerste Nederlandse Montessorischool
Adres: Laan van Poot 353
Postcode: 2566 DA
Plaats: Den Haag

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

J. van der Aalst

functie

Voorzitter MR

plaats

Den Haag

datum

26/6/2017

naam

functie

plaats

datum

handtekening

J. van der Aalst

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05VX
School: Eerste Nederlandse Montessorischool
Adres: Laan van Poot 353
Postcode: 2566 DA
Plaats: Den Haag

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam dr. M.W. Knoester

functie bestuurder

plaats Wassenaar

datum 13 juni 2017

handtekening 

naam _____

functie _____

plaats _____

datum _____

handtekening _____