

montessori
campus 0-18



schoolplan
2023 2027

welkom

Dit is het schoolplan van de Montessori Campus voor de periode 2023 -2027. In dit schoolplan vind je de ambities die wij als team hebben opgesteld. Een schoolplan is een wettelijke verplichting waar onze organisatie aan moet voldoen.

We hebben dit schoolplan opgesteld mét het team. De schoolleiding heeft de kaders aan de hand van Koers26 vastgesteld. Koers26 is het strategische plan van de ASG, dat bestaat uit een missie, een visie, kernwaarden en drie ambities. Binnen deze kaders was de opdracht aan ons personeel om ambities op te stellen.

De schoolleiding kiest ervoor om het schoolplan te beperken tot een overzichtelijk geheel waarin we scherpe ambities hebben vastgesteld vanuit concrete kaders. De uitvoering en de borging is te vinden in ons verbeterplan, kwaliteitsagenda, procesagenda, scholingsplan en schoolgids.

Het schoolplan bestaat uit een voorkant en een achterkant. Op de voorkant lees je over ons personeelsbeleid waarin we de 5 kernwaarden van ons onderwijs hebben geïntegreerd. Op de achterkant staan onze ambities geformuleerd.

Ons schoolplan is geen statisch document. Er is altijd ruimte voor aanpassing naar aanleiding van actuele ontwikkelen en voortschrijdend inzicht. Een schoolplan gaat niet om de omvang of de vorm, het gaat erom dat het schoolplan voor onszelf kan dienen als planmatig sturingsinstrument.

montessori
campus 0-18



stelsel van kwaliteitszorg

Er is een gedragen visie met ambities en duidelijke doelen. De school hanteert een breed gedragen visie op kwaliteit, geënt op de beginselen van het Montessorionderwijs, en maakt die kwaliteit zodanig waar dat de opbrengsten passen binnen de kaders die de inspectie van het onderwijs hanteert.

- Eind van ieder schooljaar zitten alle leerlingen van leerjaar 3 op het rekenniveau 2S en op taalniveau 3F, dan wel is er een vorm van voortgezette begeleiding afgesproken met leerling en ouders.
- De werkwijze met groepswerkplannen is geïmplementeerd met alle daarmee verband houdende acties ten behoeve van ondersteuning van de leerling.
- De mentoren/coaches werken op een voor de leerlingen herkenbare manier: eenduidig met individueel verschillende accenten.
- Zowel het bovenbouwsucces als het niveau van het Centraal Examen stijgen ten opzichte van schooljaar 2023-2024 en de jaren daarvóór.
- De OPP's zijn op orde
- Het onderwijs ademt volop de sfeer van het Montessorionderwijs, en de didacticiteit in de verschillende vakken is hiervan doortrokken.
- Het MT heeft zicht op kwaliteiten en (voor Montessorionderwijs benodigde) competenties van het docententeam.
- Het MT wijst op individuele basis een docentcoach aan indien nodig. Docenten ondersteunen elkaar, onder meer in donderdagmiddag-themagroepen.
- De kijkwijzer in de DOT is aangevuld met indicatoren vanuit montessorididacticiteit.
- Leerlingen ervaren "normale" werkdruk en zien dat de school de toetsing zo goed mogelijk spreidt. Leerlingen zien de waarde van formatief werken.
- De examencommissie borgt de toetsing en examinering en wordt ondersteund door de toets-expert.
- Wij voldoen aan de normen voor OR1
- De school is een lerende organisatie waarvan de koers duidelijk is en de dialoog gericht is op het steeds beter behalen van de doelstellingen.

Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen?

De schoolleiding weet en meet wat er gaande is, gaat actief de dialoog aan, en wel steeds gericht op bijsturing, verbetering, verduurzaming.

Er is een actueel verbeterplan en er wordt een kwaliteitszorgagenda gehanteerd. Daarin zijn onder meer lesbezoeken opgenomen in het kader van de gesprekkencyclus. Ook staan momenten van evaluatie en bijstelling van onderwijskundig beleid aangegeven.

Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?

De schoolleiding evalueert consequent aan de hand van de PDCA-cyclus.

personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van onze school is gebaseerd op onze kernwaarden autonomie, verantwoordelijkheid, vertrouwen, uniciteit en socialisatie. We geloven dat deze waarden essentieel zijn om een positieve werkomgeving te creëren waarin onze medewerkers kunnen gedijen en de best mogelijke onderwijservaring kunnen bieden aan onze leerlingen. Door de waarden te integreren in ons beleid creëren we een cultuur van betrokkenheid, groei en samenwerking binnen onze school.

Autonomie

We hechten veel waarde aan de autonomie van onze medewerkers. We geloven dat zij het beste presteren wanneer ze de vrijheid hebben om hun eigen beslissingen te nemen en hun expertise te benutten. Daarom moedigen we onze medewerkers aan om initiatief te nemen, nieuwe ideeën te verkennen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk. Wij bieden ruimte voor professionele ontwikkeling en stimuleren onze medewerkers om hun vaardigheden uit te breiden en te groeien in hun loopbaan.

Verantwoordelijkheid

Het nemen van verantwoordelijkheid is een cruciale waarde binnen ons personeelsbeleid. We verwachten dat onze medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het bieden van kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen. We stimuleren hen om zelfstandig te handelen, beslissingen te nemen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun acties. We erkennen en waarderen inzet en toewijding en zorgen voor een ondersteunende omgeving waarin medewerker zich gesteund voelen bij het nemen van verantwoordelijkheid.

Vertrouwen

Vertrouwen is een kernwaarde die we hoog in het vaandel dragen. We geloven dat vertrouwen de basis vormt voor een goede samenwerking en een positieve werkomgeving. We streven ernaar een cultuur van vertrouwen te bevorderen waarin medewerkers zich veilig voelen om hun mening te uiten, feedback te geven en fouten te maken. We geven medewerkers de ruimte om zelf beslissingen te nemen en moedigen hen aan om vertrouwen te hebben in hun eigen capaciteiten en die van hun collega's.

Uniciteit

Elke medewerker is uniek en brengt waardevolle ervaringen, kennis en vaardigheden met zich mee. We erkennen en waarderen de uniciteit van elke medewerker en moedigen hen aan om hun individuele sterke punten te ontwikkelen en te benutten. Stimuleren een cultuur van inclusie waarin diversiteit wordt gewaardeerd en medewerkers zich gewaardeerd voelen om wie ze zijn.

Socialisatie

Naast het bieden van kwalitatief goed onderwijs, streven we ernaar om een positieve sociale omgeving te creëren voor onze medewerkers. We bevorderen een collegiale sfeer waarin samenwerking, open communicatie en respect voor elkaar centraal staan. We organiseren regelmatig teambuilding-activiteiten, professionele netwerk mogelijkheden en sociale evenementen om de sociale banden tussen medewerkers te versterken en een gevoel van gemeenschap te bevorderen. Dit is ook terug te vinden in ons inductiebeleid.

In ons scholingsplan kun je meer lezen over professionalisering van ons personeel.

Evenwichtige vertegenwoordiging

We streven naar een gelijke balans tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevende en tegelijkertijd zijn we ervan overtuigd dat het altijd zal moeten gaan om 'de juiste mens op de juiste plaats'. Op dit moment bestaat het managementteam (inclusief PO poot en transitie manager) uit 4 vrouwen en 3 mannen.

onze ambities

Visie en missie

• Visie expliciteren door ambities uit te schrijven

Ambities

- 1 In de lessen zijn de typische montessori-kenmerken duidelijk herkenbaar.
- 2 Iedere werknemer geeft vertrouwen aan het kind.
- 3 Iedere werknemer blijft in gesprek met het kind.
- 4 Iedere werknemer stelt vragen aan het kind.
- 5 Op de vloer is de voorbereide omgeving zichtbaar.
- 6 Het kind leert door te doen, ervaren en te voelen.
- 7 Iedere werknemer werkt gericht naar de behoeften van de verschillen in hun groep.
- 8 Iedere werknemer heeft aantoonbaar zijn les voorbereid op basis van aanwezige informatie in het groepswerkplan.
- 9 In de bovenbouw wordt zo lang mogelijk gewerkt met heterogene groepen en intensieve differentiatie daarbinnen.

Leren voor nu en de toekomst

- **Kwalificatie**
- **Doorlopende ontwikkellijke sociaal-emotioneel**
- **Maatwerk**

Ambities

- 1 Rijk extra-curriculair aanbod dat kwalificatie overstijgt.
- 2 Maatwerkdiplomering.
- 3 Er is overkoepelende ondersteuning in de begeleiding van het kind gericht op uniciteit.
- 4 De coach handelt volgens een doorlopende ontwikkellijke op gebied van sociaal-emotionele vaardigheden.
- 5 De groep Betrokkene werkt met een flexibel PTA.
- 6 De medewerker benut de aanwezige mogelijkheden én georganiseerde feedback van leerlingen om minimaal 1x per jaar het eigen didactisch handelen in de lessen te evalueren (BOOT) te verbeteren.

Samen leren, samen leven

- **Binnen-buiten**
- **Inclusiviteit**
- **Dialogo**
- **Socialisatie**
- **Persoonsvorming**
- **0-18: personeel in positie**

Ambities

- 1 Op de campus bieden we een breed scala van activiteiten binnen en buiten de school aan.
- 2 Er is jaarlijks een inventarisatie van activiteiten en onderwerpen die gericht zijn op burgerschapsvorming.
- 3 Op de campus doen wij een "incrementele" aanpak in plaats van een curriculum-gestuurde werkwijze.
- 4 Op de Campus werken we leerjaaroverstijgend waar het normaal is dat het oudere kind het jongere kind helpt.

Anders organiseren

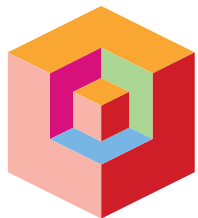
- **Professioneel statuut**
- **Innovatieve onderwijsaanpak**
- **Gebouw is hierop ingericht**
- **Dagstructuur**

Ambities

- 1 Op de campus hanteren we een herkenbare dagstructuur.
- 2 De coaches werken op een voor de leerlingen herkenbare manier: eenduidig met individueel verschillende accenten.
- 3 Op de campus is er iedere dag een dagstart met het personeel.
- 4 Ons gebouw veroorzaakt rust.
- 5 We werken met één leerlingvolgsysteem voor de gehele school.
- 6 Op de campus werken we met externen.



montessori
campus 0-18



Onderdeel van de
Almeerse Scholen Groep

