



Schoolplan 2016-2019

Schooladres:
Haya van Somerenpad 1
2036 AK Haarlem
Datum: augustus 2015

sterk in leren
Spaarnesant

Bestuur:
Stichting Spaarnesant
Schipholpoort 2
Postbus 800
2003 RV Haarlem

- exemplaar voor het bestuur
- exemplaar voor de inspectie van het onderwijs
- exemplaar voor de school

Inhoudsopgave schoolplan 2016 – 2019

Inleiding

- 1.0 Stichting Spaarnesant
- 2.0 Strategisch Beleidsplan stichting Spaarnesant
- 3.0 Openbare basisschool De Molenwiek - Montessori
 - 3.1 Visie
 - 3.2 Kwaliteitszorg
 - 3.3 Bijlagen
- 4.0 Onderwijskwaliteit
 - 4.1 Stand van zaken
 - 4.2 Schoolplanperiode
 - 4.2.1 Sterk in leren
 - 4.2.2 Opbrengstgericht en uitdagend
 - 4.2.3 Omgaan met verschillen
 - 4.3 Bijlagen
- 5.0 Mensen – personele ontwikkeling en organisatie
 - 5.1 Stand van zaken
 - 5.2 Schoolplanperiode
 - 5.2.1 Een leven lang leren
 - 5.2.2 Krachtig leiderschap
 - 5.2.3 Goed werkgeverschap
- 6.0 Omgeving – innovatie en match met de omgeving
 - 6.1 Stand van zaken
 - 6.2 Schoolplanperiode
 - 6.2.1 Vaardigheden in de 21^e eeuw
 - 6.2.2 Educatief Partnerschap
 - 6.2.3 School in verbinding met de omgeving
 - 6.3 Bijlagen
- 7.0 Bedrijfsvoering en financiën
 - 7.1 Stand van zaken
 - 7.2 Schoolplanperiode
 - 7.2.1 Financieel management
 - 7.2.2 Huisvesting en inrichting
 - 7.2.3 Bedrijfsvoering
 - 7.3 Bijlagen

Kwaliteitspijler Onderwijskwaliteit

Kwaliteitspijler Personele ontwikkeling en organisatie

Kwaliteitspijler Innovatie en match met omgeving

Kwaliteitspijler Financiën en bedrijfsvoering

10.0 Vaststelling

Bijlage(n)

- Bijlage 1 : Analyse leerlingpopulatie 1/10/2014
- Bijlage 2 : Notitie Kwaliteitscyclus Molenwiek Montessori
- Bijlage 3 : Onderwijsprofiel versie mei 2015
- Bijlage 4 : Ondersteuningsplan (werkdocument versie mei 2015)
- Bijlage 5 : Analyse Kwaliteitsmeter december 2014
- Bijlage 6 : Beleidsplan ICT 2015
- Bijlage 7 : Meerjarenbegroting
- Bijlage 8 : Meer jaren investeringsplan

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van openbare basisschool Molenwiek Montessori. In dit plan wordt het beleid beschreven voor de periode 2016 – 2019.

Het document is vooral bedoeld voor de interne organisatie (team en MR), het bestuur en de inspectie. De koers van de school, het kader waarbinnen zij opereert en de keuzes die zij maakt, vindt men erin beschreven en verantwoord.

De Molenwiek Montessori maakt deel uit van Stichting Spaarnesant.

Stichting Spaarnesant is een stichting voor openbaar onderwijs in Haarlem. Onder de stichting ressorteren 15 scholen voor basisonderwijs, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 4 scholen voor speciaal onderwijs. Er werken ruim 900 mensen bij de stichting ten behoeve van ongeveer 6700 leerlingen. De Molenwiek Montessori werkt binnen de kaders van bovengenoemd bestuur, zoals deze verwoord zijn in het strategisch beleidsplan.

Het schoolplan is globaal opgesteld. In jaarplannen worden de voornemens actueler, preciezer en zo veel mogelijk volgens SMART-criteria geformuleerd.

Voor vragen en / of opmerkingen kunt u zich altijd richten tot de directie van de school.

Sanne Groot
directeur

1.0 Stichting Spaarnesant

Stichting Spaarnesant is een vooruitstrevende, openbare onderwijsorganisatie die vanuit persoonlijke aandacht een bijdrage wil leveren aan de ontwikkeling van kinderen vanuit de waarden: alle kinderen kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden zodat de leerlingen op onze scholen beschikken over: cognitieve, sociale en emotionele competenties die het hen mogelijk maakt een goede start te maken in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.

Met 15 basisscholen, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 4 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en een team van ruim 900 medewerkers wordt vanuit deze kernwaarden onderwijs verzorgd voor circa 6700 leerlingen in de gemeente Haarlem en Haarlemmermeer.

Stichting Spaarnesant wil zich onderscheiden van andere schoolbesturen door vanuit de eerder genoemde waarden, accenten te leggen in het handelen en in het onderwijs. De waarden worden ook zichtbaar in het Strategisch Beleidsplan van de stichting Spaarnesant. Dit beleidsplan vormt het verbindende beleidskader voor alle scholen en de gehele organisatie van Spaarnesant.

2.0 Strategisch Beleidsplan stichting Spaarnesant

Visie en missie van Spaarnesant

Kinderen hebben recht op kwalitatief hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs. Leerlingen moeten zich daarom optimaal kunnen ontwikkelen in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving. Goed opgeleide en gemotiveerde personeelsleden zijn hierbij van cruciaal belang. Net als openstaan voor nieuwe ontwikkelingen.

Spaarnesant verzorgt openbaar onderwijs dat gebaseerd is op respect en gelijkwaardigheid. De scholen staan midden in de samenleving en hebben een duidelijke verbondenheid met de omgeving. Dit op basis van een democratische grondhouding. Dat maakt Spaarnesant een maatschappelijk betrokken, professionele, eigentijdse en op de samenleving gerichte organisatie.

Het strategische beleidsplan vormt het bindende beleidskader voor alle scholen en de gehele organisatie. Vier kwaliteitspijlars met prestatie indicatoren zijn daarbij voor Spaarnesant richtinggevend voor het strategisch beleid.

Deze zijn:

Kwaliteit :	Onderwijskwaliteit
Mensen :	Personele ontwikkeling en organisatie
Omgeving :	Innovatie en match met de omgeving
Bedrijfsvoering :	Financiën en bedrijfsvoering.

Onderwijskwaliteit

Speerpunten zijn “sterk in leren”, opbrengstgericht en uitdagend” en “omgaan met verschillen”.

Het primaire onderwijsproces gaat voor alles. Spaarnesant wil kinderen kennis en vaardigheden meegeven. Doel is de opbrengsten van het onderwijs op alle scholen te verhogen. De kwaliteit thema’s uit het Bestuursakkoord primair onderwijs zijn uitgangspunt. Spaarnesant maakt deel uit van meerdere samenwerkingsverbanden passend onderwijs. De scholen zorgen dat iedere leerling een passende onderwijsplek krijgt.

Personele ontwikkeling en organisatie

Spaarnesant heeft een gedegen personeelsbeleid. Speerpunten zijn “een leven lang leren”, krachtig leiderschap” en “goed werkgeverschap”.

Scholing en ontwikkeling zijn gekoppeld aan de ambities voor de onderwijskwaliteit. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor de professionele ontwikkeling en worden hierin gestimuleerd en gefaciliteerd. Ook leidinggevenden ontwikkelen zich voortdurend. Persoonlijk en onderwijskundig leiderschap staan hierbij centraal. Spaarnesant stuurt op een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand, brede inzetbaarheid en interne mobiliteit.

Innovatie en match met de omgeving

Spaarnesant richt zich op “vaardigheden in de 21^e eeuw”, “educatief partnerschap” en “school in verbinding met de omgeving”. Door middel van verdere digitalisering en modernisering binnen de scholen doen de leerlingen vaardigheden op die in de kenniseconomie van de 21^e eeuw van belang zijn. Wetenschap en techniek spelen een belangrijke rol. Spaarnesant investeert in effectieve samenwerking tussen ouders en school. De school heeft een centrale positie in de wijk, waarbij wordt samengewerkt met de belangrijke maatschappelijke partners.

Financiën en bedrijfsvoering

De samenhang tussen onderwijs, organisatie en financiën zijn van belang. Speerpunten in dit kader zijn “financieel management”, “huisvesting en inrichting” en “bedrijfsvoering”.

Een doelmatige inzet van de financiële middelen ten behoeve van het onderwijs is een vereiste voor Spaarnesant. Hierbij is een strakke planning en control cyclus van belang.

Adequate huisvesting en inrichting faciliteren het onderwijsproces binnen Spaarnesant. Sturing vindt plaats op de financiën, de ICT, de gebouwen en de contracten.

3.0 Openbare basisschool De Molenwiek - Montessori

De Molenwiek Montessori is gehuisvest in een karakteristiek gebouw aan het Haya van Somerenpad in de Haarlemse wijk Schalkwijk. In de nabije omgeving van de school zijn een bibliotheek en sporthal te vinden.

Binnen het schoolgebouw vinden we: directiekamer, administratiekantoor, keuken, een teamruimte, tien leslokalen, een stilwerklokaal, een bibliotheek en een kleutergymzaal (speelzaal). Tevens is er een peuterspeelzaal, onder beheer van de stichting Kinderopvang Spaarne, met 1 lokaal gehuisvest. In een aparte vleugel van het gebouw is kinderopvang Jan Dobber (Kinderopvang Haarlem) gehuisvest.

De midden- en bovenbouwgroepen maken voor de gymnastiek gebruik van de faciliteiten van sporthal Spaarnehal, gesitueerd tegenover de school.

Onze leerlingen

In oktober 2014 werd de school bezocht door ongeveer 193 leerlingen verdeeld over 8 groepen. De leerlingenpopulatie is geen afspiegeling van de samenstelling van de bevolking in de wijk. In de nabije omgeving van school in de wijk Schalkwijk is een relatief hoog percentage leerlingen met leerlinggewicht. Dit percentage is op school beduidend lager, vanwege de instroom van hoger opgeleide ouders vanuit andere wijken. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door de bewuste keuze van ouders voor het Montessori onderwijs. Om de juiste beleidskeuzes te maken, is het belangrijk zicht te hebben op de leerlingpopulatie en ontwikkelingen binnen die populatie.

Om die reden werken we met een jaarlijkse analyse van de leerlingpopulatie. Deze analyse is als bijlage toegevoegd aan dit schoolplan.

Het team

De school wordt aangestuurd door een directeur, die samen met 3 bouwcoördinatoren het managementteam vormt. Er werken fulltime en parttime leerkrachten op de school. De school heeft een part-time vakleerkracht voor het vak gymnastiek.

Om een idee te krijgen van de grootte van de school zijn hier enkele cijfers voor het schooljaar 2015-2016.

Op 1 augustus 2015 werken er 18 personeelsleden, bestaande uit:

1 directeur

1 intern begeleider

13 groepsleerkrachten

1 onderwijsassistenten

1 vakleerkrachten

1 administratief medewerkster

Omgeving

De school heeft contacten en samenwerkingsverbanden met verschillende organisaties voor de organisatie van de tussenschoolse en naschoolse opvang. De tussenschoolse opvang (TSO) op school is in handen van een organisatie De Broodmolen. De naschoolse opvang wordt aangeboden door Kinderopvang Haarlem.

Om het onderwijs in muziek te versterken is in het verleden De Muziekmolen opgericht, een oudervereniging die middels een vrijwillige ouderbijdrage de inzet van een muziekdocent op school mogelijk maakt.

Vanuit Kunst en Cultuur zijn er o.a. contacten met Muzieklab, Muziekschool Kennemerland en School in de Wijk.

Er is regelmatig overleg met andere basisscholen in de wijk. De Molenwiek Montessori behoort vanuit Stichting Spaarnesant bij het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland voor het Passend Onderwijs. Tot slot neemt De Molenwiek Montessori deel aan het regio overleg vanuit de Montessori vereniging Nederland.

3.1 Visie

Wij zijn de Molenwiek
Een Montessori school die barst van de energie

Wij krijgen energie van de eigenwijze Maria Montessori
Die ons zo mooi liet zien hoe je naar een kind kunt kijken

Ze zag: een kind dat zichzelf mag zijn krijgt zelfvertrouwen
Daarom leer je bij ons wat je nodig hebt om jezelf te ontdekken en waarderen

Ze wist: kinderen van verschillende leeftijden in een klas leren van elkaar
En zo leer je hier van een ouder kind en leert een jonger kind van jou

Ze zei: meerdere zintuigen gebruiken bij het leren levert een kind veel op
We hebben onze school daarom ingericht met materiaal dat leren stimuleert

Ze schreef: kinderen weten vaak zelf wat goed voor ze is, leer ze daarop te vertrouwen
En dus leer je hier op school je eigen koers te bepalen, waar nodig sturen we bij

Ze leerde ons: heb oog voor gevoelige periodes, geen kind is hetzelfde
De ontwikkeling loopt bij ieder kind anders, daarop inspelen werkt natuurlijk!

Daarmee betekent Maria Montessori veel voor de ontwikkeling van onze kinderen. Haar ideeën zijn springlevend en relevanter dan ooit. Op de Molenwiek houden we deze waarden met leerkrachten, kinderen en ouders hoog in het vaandel. En als dat nodig is passen we ze aan de tijd. Zo zorgen we er samen voor dat de kinderen hier op school zo goed en zo veel mogelijk leren. Daardoor gaan ze een leven tegemoet met zelfvertrouwen en geluk. In verbondenheid met elkaar. We doen het niet voor minder. Op de Molenwiek Montessori potverdorie!

3.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg moet leiden tot aantoonbaar beter onderwijs op de school.

De kwaliteitsontwikkeling is een cyclisch proces. Er worden diverse 'instrumenten' cyclisch ingezet voor het sturen op en meten van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie:

Leeropbrengsten.

Binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zuid-Kennemerland hebben de besturen afspraken gemaakt om met elkaar een kwaliteitsslag te maken door middel van een zichtbare beschrijving van de kwaliteit van het onderwijs in de onderwijsprofielen. Het onderwijsprofiel is een instrument om het onderwijs gericht te beschrijven en te verbeteren. De school beschrijft het onderwijs in een basis-, breedte- en diepteaanbod voor de diverse vakken aan de hand van criteria voor goed onderwijs: klassenmanagement, leertijd, didactisch handelen, pedagogisch handelen, opbrengsten en schoolklimaat.

Tweejaarlijks worden leeropbrengsten op schoolniveau in kaart gebracht en afgezet tegen eigen ambities. Vanuit deze analyse wordt een interventieplan opgesteld. In dit plan beschrijft school met welke specifieke doelstellingen elementen binnen het onderwijsprofiel worden aangepast. Na evaluatie van dit interventieplan worden aanpassingen geadopteerd in het onderwijsprofiel.

Klassenbezoeken : ontwikkeling en borging

Gedurende het schooljaar worden door de directie en interne begeleiding klassenbezoeken gedaan. Deze bezoeken hebben verschillende functies. De directie doet klassenbezoeken gericht op ontwikkeling van leerkracht a.d.h.v. hun persoonlijk ontwikkelplan binnen de digitale gesprekkencyclus. Daarnaast worden klassenbezoeken gedaan om de kwaliteit van ontwikkelingen binnen het jaarplan vast te stellen. Tenslotte controleert de directie of gemaakte afspraken ten aanzien van het klassenmanagement worden nagekomen.

De interne begeleiding voert planmatig klassenbezoeken uit om een beeld te krijgen van de kwaliteit van aangeboden leerlingzorg.

Tevredenheidsenquêtes.

In het kader van kwaliteitszorg is er een 4-jarige kwaliteitscyclus opgesteld. Met de Kwaliteitsmeter, een instrument van Beekveld & Terpstra, zijn in december 2014 ouders, leerlingen en leerkrachten bevraagd naar hun tevredenheid over de school.

In de vragenlijst worden diverse gebieden bevraagd, te weten: gebouw, gang van zaken op school, zorg en begeleiding, onderwijs en leren.

Door middel van een vijf-puntschaal kunnen de ondervraagden hun bevindingen over een stelling omtrent dit onderwerp weergeven. De eindvraag van het kwaliteitsonderzoek is welk cijfer er aan de school wordt toegekend.

De resultaten van de afgenomen enquêtes geven de school een beeld over welke zaken er, in de ogen van teamleden, ouders en leerlingen, binnen de organisatie goed lopen en welke items nog aandacht behoeven.

De items met een lage beoordeling en de genoemde opmerkingen worden ook door school erkend als aandachts- of verbeterpunt en zijn ook opgenomen in het schoolplan voor de periode 2015-2019 en het jaarplan voor komend schooljaar.

Uiteraard zijn er door ouders, teamleden en leerlingen ook onderwerpen genoemd die heel goed gaan. Maar vanuit onze kwaliteitszorg wordt de focus vooral gelegd op de onderdelen waar nog verbetering mogelijk is. Deze items zijn input voor dit schoolplan.

Jaarverslagen

Elk jaar evalueren we onze plannen en beschrijven we de resultaten in een jaarverslag. Dit wordt besproken met het team en de MR.

Risico-inventarisaties

In oktober 2015 wordt een R.I.& E. afgenomen. De resultaten van de vragenlijst worden verwerkt in een Plan van Aanpak en besproken met de Arbo arts. Dit plan van aanpak vormt input voor een schoolplan of jaarplan.

Schoolgids

Om alle veranderingen op De Molenwiek Montessori jaarlijks in beeld te brengen voor alle ouders en om dit schoolplan te kunnen laten voldoen aan alle wettelijke eisen, is er een jaarlijkse schoolgids. Deze gids maakt integraal deel uit van dit schoolplan.

3.3 Bijlagen

We verwijzen binnen dit schoolplan naar de volgende bijlagen:

Bijlage 1 : Analyse leerlingpopulatie 1/10/2014

Bijlage 2 : Notitie Kwaliteitscyclus Molenwiek Montessori

4.0 Onderwijskwaliteit

Ambities Spaarnesant

Kwaliteitsbeleid is onderdeel van het totale beleid met samenhang tussen de verschillende beleidsterreinen. Het schoolplan dient als stimulans om integraal kwaliteitsbeleid te voeren.

Dit schoolplan bevat een beschrijving van de wijze waarop, de school specifiek invulling geeft aan de te boeken resultaten op basis van de speerpunten voor kwaliteit uit het strategisch beleidsplan.

Spaarnesant stelt zich ten doel de opbrengsten van het onderwijs op de scholen over de hele linie te verhogen. De volgende kwaliteitskaders zijn voor alle scholen van belang:

- De kwaliteit van het onderwijs wordt op basis van de inspectienormen minimaal als voldoende beoordeeld;
- Er is sprake van een optimale talentontwikkeling en ontplooiing van de leerlingen, passend bij hun mogelijkheden;
- Het onderwijsprofiel waarborgt een zichtbare kwaliteit van het onderwijs met een ambitieniveau per school;
- Er is sprake van een opbrengstgerichte cultuur en werkwijze met de focus op taal, lezen en rekenen;
- De leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces en toegerust met oplossingsgerichte vaardigheden;
- Er is sprake van een uitdagend onderwijsaanbod voor excellente leerlingen.
- Het gaat om het versterken van het onderwijs voor alle kinderen. In het kader van het passend onderwijs hebben de scholen een onderwijsprofiel opgesteld. In het schoolplan wordt de koppeling gelegd met dit onderwijsprofiel en beschreven hoe, vanuit het speerpunt in het strategisch beleidsplan: “omgaan met verschillen”, de doelstellingen die in dit kader zijn overeengekomen zijn:
 - De uitgangspunten van de wet op het passend onderwijs zijn zichtbaar aanwezig;
 - Er wordt effectief omgegaan met verschillen, binnen een positief pedagogisch klimaat;
 - De leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontvangen onderwijs op maat.

Het bestuur bewaakt de voortgang van de kwaliteit.

Uitgangspunt is hierbij dat de scholen voldoen aan de minimumnorm van kwaliteit. Analyse en evaluatie van data is hierbij essentieel. Op basis van de uitkomsten van analyses van gegevens van de scholen, resultaten op de diverse instrumenten, aangevuld met observaties en inzichten van het bestuur, wordt in overleg tussen bestuur en scholen bepaald welke acties nog nodig zijn voor de verbetering van de kwaliteit.

Instrumenten die hierbij onder meer worden gebruikt zijn kwaliteitsonderzoeken en themaverslagen van de onderwijsinspectie; leeropbrengsten CITO leerlingvolgsysteem; uitstroom gegevens; de onderwijsprofielen passend onderwijs; tevredenheidspeilingen voor ouders, leerlingen en personeel.

Het bestuur en de scholen werken aan het verfijnen van het kwaliteitssysteem met een planmatige cyclus van kwaliteitszorg; zelfevaluatie, audits. Dit alles is gericht op verdere kwaliteitsontwikkeling en duurzame onderwijsverbetering.

4.1 Stand van zaken

Afgelopen jaren is De Molenwiek zoekende geweest in de wijze waarop school de eigen visie en ambitie van het Montessori onderwijs in balans kan brengen met hedendaagse eisen binnen het onderwijs. In het schooljaar 2014-2015 heeft het ontbreken aan duidelijke resultaten en gemaakte keuzes binnen deze zoektocht geleid tot een beoordeling “zeer zwak” door de Inspectie van onderwijs. Deze beoordeling maakt dat school aan de hand van een toezichtsplan de kwaliteit van school verbetert. Er worden voortgangsgesprekken gevoerd met de inspectie, er is inzet vanuit de Vliegende brigade, een tussentijds onderzoek in het najaar van 2015 en een definitief kwaliteitsonderzoek in het voorjaar van 2016.

In het schooljaar 2014-2015 hebben wij ons schoolondersteuningsprofiel = onderwijsprofiel opnieuw beschreven op het gebied van leerstofaanbod, didactisch handelen, klassenmanagement en leertijd. Vanuit dit profiel is gestart met een heldere kwaliteitscyclus zoals beschreven in hoofdstuk 3.2 Kwaliteitszorg. De tussenresultaten CITO midden zijn geanalyseerd om te bezien op welke gebieden het huidige onderwijsaanbod niet tot voldoende opbrengsten leidt. De aanpassingen die vanuit deze analyse in een interventieplan zijn verwoord en ingezet worden aan het eind van het schooljaar geëvalueerd op resultaat en proces en vervolgens verwerkt in het onderwijsprofiel indien succesvol.

Vanuit de hierboven beschreven kwaliteitscyclus is in de tweede helft van het schooljaar 2014-2015 een keuze ten aanzien van het klassenmanagement ingevoerd als interventie. Hierbij is ervoor gekozen om in de middenbouw op drie dagen van 8.30 tot 10.15 uur in jaargroepen te werken aan de vakgebieden rekenen en technisch lezen. Tijdens deze jaargroep momenten geeft een leerkracht instructie op drie niveaus aan een jaargroep en verwerken alle kinderen vervolgens de aangeboden stof. De leerkracht wordt efficiënter ingezet in instructietijd en heeft meer zicht op de kwaliteit van de verwerking. Deze aanpassing heeft geleid tot positieve resultaten op het gebied van vooral technisch lezen en wordt geadopteerd in het onderwijsprofiel (MB en BB).

Om het didactisch handelen te versterken is intensieve scholing en begeleiding ingezet voor het actief directe instructiemodel (ADI). Kennis op het gebied van het technisch lezen in de middenbouw is vergroot. In de onderbouw is scholing aangeboden om de leerkrachtvaardigheid bij het werken aan woordenschatverbreding (4takt) vergroot.

Op schoolniveau richten we de ondersteuningsstructuur opnieuw in. Binnen deze structuur wordt helder beschreven op welke wijze school omgaat met verschillen tussen leerlingen en wanneer er begeleiding buiten de groep wordt aangeboden. Deze ondersteuningsstructuur staat beschreven in het ondersteuningsplan (afronding december 2015). Een onderdeel van deze ondersteuningsstructuur is de inzet van personeel buiten de groep, een onderwijsondersteuner.

In mei 2015 zetten we in een visietraject uiteen op welke wijze de idealen van het Montessori onderwijs worden ingezet om kwalitatief goed en passend onderwijs te realiseren.

We constateren dat op het gebied van diverse vakgebieden we niet beschikken over sterke en moderne materialen. Dit geldt voor het thematisch programma in de onderbouw en de taal- en rekenmethode die in de midden- en bovenbouw gebruikt wordt.

4.2 Schoolplanperiode



4.2.1 Sterk in leren

Het motto 'Sterk in leren' geeft aan dat het primaire proces, het onderwijs aan kinderen, voor alles gaat. We geven onderwijs op een bevlogen wijze, met veel aandacht en oog voor de individuele leerling.

De Molenwiek Montessori wil kinderen kennis meegeven, maar vanuit onze Montessori overtuiging ook de vaardigheid hoe je nieuwe kennis opdoet: wij leren kinderen hoe ze moeten leren. Er is een doorgaande lijn in het werken aan zelfstandigheid en zelfsturing. We gaan met het kind en ouders in gesprek over de ontwikkeling op dit gebied.

Vanuit onze Montessori overtuiging werken we met bouwgroepen in de midden- en bovenbouw. In deze groepen zitten leerlingen vanuit drie leerjaren. Deze indeling inspireert leerlingen en heeft een positief effect op het groeps- en schoolklimaat.

De samenwerkingsvaardigheid van kinderen wordt versterkt door de inzet van diverse samenwerkingsvormen (maatjeswerk, tutoring, coöperatieve werkvormen). De groepsindeling wordt daarbij optimaal benut. We gaan met het kind en ouders in gesprek over de ontwikkeling van de samenwerkingsvaardigheid.

We bieden kinderen een voorbereide leeromgeving. Deze omgeving bestaat uit een combinatie van traditionele Montessori materialen en moderne leermiddelen .

Sterk in leren duidt daarnaast op het feit dat alle medewerkers zich lerend opstellen: De Molenwiek Montessori is een lerende organisatie.

Muziek heeft al jaren een bijzondere plek op de Molenwiek Montessori. We vergroten de verbinding tussen het muzikale aanbod en het onderwijs.



4.2.2 Opbrengstgericht en uitdagend

We streven naar passende hoge leerresultaten bij iedere leerling. Vanuit analyse op groeps- en leerling niveau wordt het onderwijs ingericht op basis van leerstofdoelen, leertijd, didactisch- en pedagogisch handelen en klassenmanagement. De leerkracht beschrijft deze inrichting in groepsplannen. De onderwijsbehoefte van een leerling vormt een belangrijk onderdeel van deze groepsplannen.

In de midden- en bovenbouw werken we met leerjaarinstructies. Dit houdt in dat leerlingen wekelijks meerdere instructies en verwerkingsmomenten krijgen samen met de andere leerlingen van hun leerjaar. Daarmee zetten we de leerkrachtinstructies efficiënt in en heeft de leerkracht meer zicht op de verwerkingstijd van een leerling.

De aanpassing van het klassenmanagement in Montessori groepen en jaargroep momenten wordt in de midden- en bovenbouw ingevoerd.



4.2.3 Omgaan met verschillen

In het onderwijsprofiel staat beschreven hoe we inhoudelijk omgaan met verschillen op school. Tweejaarlijks brengen we resultaten op school in kaart en bekijken welke facetten binnen het onderwijsprofiel op schoolniveau verbeterd moeten worden.

In de komende schoolplanperiode is er aandacht voor leerlingen met een taalachterstand op onze school. Deze leerlingen ontvangen een aanbod gericht op woordenschat en taalverwerving. Daarnaast is er specifiek aandacht voor het aanbod richting meer- en hoogbegaafde leerlingen. We versterken hierbij de bestaande werkwijze in de *O, zit dat zo groep* door meer samenhang met de reguliere dag- of weektaak te maken.

In het ondersteuningsplan staat beschreven hoe diverse processen rond het omgaan met verschillen verlopen. Dit geldt voor processen op groepsniveau (bijvoorbeeld de cyclus rond groepsplannen) en op schoolniveau (bijvoorbeeld proces richting tijdelijke plaatsing SO/SBO).

4.3 Bijlagen

We verwijzen binnen dit schoolplan naar de volgende bijlagen:

Bijlage 3 : Onderwijsprofiel versie mei 2015

Bijlage 4 : Ondersteuningsplan (werkdocument versie mei 2015)

5.0 Mensen – personele ontwikkeling en organisatie

Ambities Spaarnesant

Spaarnesant heeft een gedegen personeelsbeleid. Professionalisering wordt gerealiseerd door te werken volgens een integrale aanpak, waarbij HRM beleid en professionalisering structureel aandacht krijgen en een samenhangend geheel vormen. Door te leren van elkaar en de samenwerking te stimuleren streeft Spaarnesant ernaar het beste uit de medewerkers en de middelen te halen en daarmee de onderwijskwaliteit te verbeteren. Medewerkers zijn hierbij zelf verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling en worden hierin gestimuleerd en gefaciliteerd. Ook leidinggevenden ontwikkelen zich voortdurend. Persoonlijk en onderwijskundig leiderschap staan hierbij centraal.

In het kader van de professionalisering vormt de in 2014 gestarte “Spaarnesant Academie” de smeerolie. Spaarnesant stimuleert scholen zich voortdurend te ontwikkelen en een “lerende organisatie” te zijn. De Spaarnesant Academie is daarbij het forum om de kennis en expertise te delen. De Academie is een centrale plek waar leerkrachten, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel elkaar kunnen ontmoeten in professionele leergemeenschappen. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

Op school is sprake van een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand (startbekwaam/basisbekwaam/vakbekwaam) en brede inzetbaarheid.

Voor iedere medewerker wordt in de periode van drie jaar de HRM cyclus (POP gesprek – functioneringsgesprek – beoordelingsgesprek) doorlopen. In deze gesprekkencyclus maken de directeurs afspraken met leraren over hun professionele ontwikkeling en de inzet van tijd en geld daarvoor.

Uiterlijk in 2017 wordt Spaarnesant breed in het HRM-beleid gebruik gemaakt van een instrument waarmee de didactische vaardigheden van de leraar in beeld gebracht worden.

Voor iedere medewerker is een bekwaamheidsdossier aanwezig dat voldoet aan de vereisten van registratie in het lerarenregister (verplichting per 2017). Het lerarenregister is het sluitstuk van het proces van de professionele ontwikkeling van leraren, met als doel dat alle leraren voortdurend werken aan hun bekwaamheid, zodat ze optimaal toegerust voor de klas staan.

Iedere startende leerkracht wordt planmatig begeleid (bestuursbrede verplichting in 2017) op basis van een jaarlijkse vaardigheidsmeting waarmee startende leerkrachten in maximaal drie jaar basisbekwaam worden geacht.

De schoolleiders werken aan het onderhoud van hun vakbekwaamheid en zijn geregistreerd in het schoolleidersregister PO.

5.1 Stand van zaken

In verband met ontwikkelingen op school is in het schooljaar 2014-2015 een aantal aanpassingen in het personeelsbestand doorgevoerd. Er zijn vijf leerkrachten overgeplaatst naar een andere school; er is één leerkracht in de functie van onderwijsassistent geplaatst en er is een nieuwe directeur gekomen. De ontstane vacature ruimte wordt bezet met nieuwe leerkrachten.

Het ziekteverzuim de laatste jaren is gemiddeld 6%. Helaas heeft de school ook te maken met langdurige uitval welke soms werk gerelateerd is.

Binnen de Digitale Gesprekscyclus zijn alle medewerkers in het schooljaar 2014-2015 gestart met de formele cyclus. Dat betekent klassenbezoeken (flitsbezoeken van 15 minuten en formele bezoeken van 45 minuten), de competentielijst invullen en een Persoonlijk Ontwikkelings Plan gesprek (POP). Iedereen heeft een POP afgesloten en besproken met de directie.

Er is teamscholing en individuele coaching ingezet op het gebied van klassenmanagement en het hanteren van het ADI model.

De bestaande schoolcultuur is in kaart gebracht door de nieuwe directeur. Veranderingen in het personeelsbestand hebben tot veranderingen in de cultuur geleid.

5.2 Schoolplanperiode



5.2.1 Een leven lang leren

De medewerkers van De Molenwiek werken permanent aan hun persoonlijke ontwikkeling door actief met hun scholing om te gaan. We maken met elkaar concrete afspraken tijdens de jaarlijkse taakbeleidsgesprekken waarin het in de cao afgesproken deel van de jaartaak gereserveerd staat voor deze deskundigheidsbevordering. We spreken elkaar daar verder over binnen de gesprekkencyclus. Medewerkers dragen zelf zorg voor opname van stukken in hun bekwaamheidsdossier en het digitale instrument De Digitale Gesprekkencyclus.

Naast de vaste studiedagen voor het voltallige personeel worden scholingsuren ingezet voor het volgen van kortdurende of langer lopende opleidingen. De lerarenbeurs wordt jaarlijks gepromoot.

De afspraken binnen de CAO-PO 2014-2015 worden nageleefd. De onderhandelingen voor de CAO-PO voor de periode hier opvolgend zijn gestart. Uiteraard gaat ook De Molenwiek mee in wat er vanuit die nieuwe CAO van ons gevraagd wordt.

We werken aan een professionele cultuur. Hierbij sluiten we aan op de essenties van Montessori zelfstandigheid/zelfsturing en samenwerking. Onderdelen van deze cultuur is het werken binnen werkgroepen, effectief vergaderen en eigenaarschap.

Medewerkers maken gebruik maken van de Spaarnesant Academy voor hun eigen scholing en ontwikkeling. Daarnaast stimuleren wij andere individuele deskundigheidsbevordering waarbij er gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheden binnen de C.A.O. (83 uur deskundigheidsbevordering, 40 uur duurzame inzetbaarheid, € 500 per FTE).

Het Lerarenregister bestaat al, maar in 2017 krijgt het Lerarenregister een wettelijke status en krijgt de registratie een civiel effect. Dit betekent dat alleen de leraren die zich geregistreerd hebben onderwijs mogen geven. Om vervolgens geregistreerd te blijven, zullen leraren periodiek moeten aantonen dat zij aan voldoende professionaliseringsactiviteiten hebben deelgenomen om in hun bekwaamheidsonderhoud te voorzien.

Om deze doelstellingen te bereiken, wordt inschrijving in het register gestimuleerd. In het Nationaal Onderwijsakkoord van september 2013 zijn hierover afspraken opgenomen.

De schooldirectie stimuleert deze registratie en doet dit door in het personeelsbeleid aandacht te besteden aan registratie. Ook vraagt de school bij werving van nieuwe leraren dat zij staan ingeschreven in het Lerarenregister. Vanuit de overheid wordt registratie bevorderd door bijvoorbeeld alleen geregistreerde leraren in aanmerking te laten komen voor een lerarenbeurs.



5.2.2 Krachtig leiderschap

De directeur wordt ingeschreven in het Schoolleidersregister PO. Als registerdirecteur onderwijs (RDO) wordt de komende vier jaar besteed aan de doelen die van herregistratie gevraagd worden. Uiteraard is deze verdere professionalisering ook gericht op de doorgaande ontwikkeling op school en Stichting Spaarnesant.

Verantwoording aan het schoolbestuur wordt per kwartaal afgelegd middels de managementrapportage, waarin alle belangrijke domeinen staan opgenomen. Middels het managementcontract zijn er afspraken vastgelegd met de bovenschoolse directie van Spaarnesant. De schoolleiding legt hierover verantwoording af middels kwartaalrapportages en het schooljaarverslag.



5.2.3 Goed werkgeverschap

Binnen de gestelde kaders is het voor medewerkers van de school goed mogelijk om eigen initiatieven te nemen, eigenaarschap te tonen en te werken aan de eigen loopbaanontwikkeling. Er is een podium voor levende ideeën middels de overlegmomenten die er formeel vastgesteld zijn op de jaarkalender, maar ook tussentijds. We proberen medewerkers in de organisatie in te zetten op basis van de eigen talenten en wensen.

We besteden nadrukkelijk aandacht aan het leren van en met elkaar middels intervisie, collegiale consultatie en waar mogelijk nemen we deel aan of creëren we professionele leergemeenschappen en kenniskringen, in de school en binnen de Spaarnesant Academie. Binnen het taakbeleid van iedere medewerker wordt rekening gehouden met de persoonlijke voorkeuren en talenten.

Vanuit de opvatting van erkende ongelijkheid werken we met specialisten voor specifieke terreinen op school. Bijvoorbeeld een reken-, taal- of Montessorispecialist (functiemix).

6.0 Omgeving – innovatie en match met de omgeving

Ambities Spaarnesant

Om goed voorbereid te zijn op de toekomst en de verbinding te leggen met de belanghebbenden in en bij de school, gelden de volgende uitgangspunten voor de scholen in het kader van de vaardigheden in de 21^e eeuw, het educatief partnerschap en de school in verbinding met de omgeving.

Vaardigheden in de 21^e eeuw

Innovatie maakt ook andere manieren van leren mogelijk. Spaarnesant streeft naar verdere digitalisering en modernisering binnen de scholen.

In de planperiode van het schoolplan wordt het onderwijs verder ingericht op het toerusten van leerlingen voor de samenleving van de 21^e eeuw.

De school zorgt voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs.

Ingepast in de onderwijskundige visie van de school, wordt ICT ingezet en aantoonbaar geïntegreerd in het onderwijs.

Nieuwe technologie in het leerproces, wordt ingezet om kinderen het onderwijs te bieden dat bij hen past. Wetenschap en techniek worden gebruikt om leerlingen te stimuleren in onderzoekend en ontwerpend leren.

Educatief partnerschap

Spaarnesant investeert in effectieve samenwerking tussen ouders en school. Het gezamenlijk belang van school en ouders is optimale voorwaarden te creëren voor de ontwikkeling van de kinderen, thuis en op school.

Goede communicatie met de ouders en ouderbetrokkenheid zijn van belang.

School en de ouders stemmen hun bijdrage af, met als doel de brede ontwikkeling van kinderen te bevorderen.

De school heeft beleid vastgesteld voor educatief partnerschap en de relatie gelegd met de medezeggenschap.

De rollen, taken en verantwoordelijkheden van de school en van de ouders zijn over en weer duidelijk.

School in verbinding met de omgeving

De school heeft een centrale positie in de wijk met als doel kinderen optimale ontwikkelingskansen en een inspirerende leeromgeving te bieden.

Scholen kennen de populatie in de wijk en werken aan nog betere verbinding tussen school en omgeving. Op alle niveaus wordt deze verbinding en samenwerking gezocht met de belangrijke maatschappelijke partners op buurt- en wijkniveau.

De scholen van Spaarnesant zetten zich in voor goede samenwerking met kinderopvang-organisaties, sportaanbieders, welzijnsorganisaties, culturele instellingen en zorgverleners.

Binnen School in de Wijk werken diverse scholen in clusters per wijk, aan een uitgebreid aanbod voor de kinderen.

Het speciaal en het speciaal basisonderwijs hebben een sterke positie binnen de regio, die aansluit op de wensen en behoeften vanuit de scholen, ouders en samenwerkingsverbanden.

6.1 Stand van zaken

De resultaten van de kwaliteitsmeter zijn reeds vernoemd onder hoofdstuk 3.2. Kwaliteitszorg. De gemiddelde waardering van de ouders was een 6,3 en de leerlingen scoorden een 7,9.

Op het gebied van pc's is de huidige stand van zaken: in alle groepen is er een digitaal schoolbord en er is 1 pc op 15 leerlingen. Het schoolbord wordt gebruikt om de methodes te ondersteunen. Bijna alle methodes zijn daar ook op afgestemd. De computers in de klas voor de leerlingen worden weinig gestructureerd en enkel tijdens de inoefen- en verwerkingsfase gebruikt.

Ouders zijn actief op school middels de MR, oudervereniging of als klassenouder. Maandelijks worden ouders geïnformeerd over de ontwikkeling van school en worden zij om feedback gevraagd. De opkomst bij die avonden is wisselend. Om tot goede inhoudelijk feedback te komen, overwegen wij een vaste klankbordgroep samen te stellen.

Op school- en groepsniveau worden ouders wekelijks geïnformeerd over lopende zaken via digiDUIF. De ontwikkeling van kinderen wordt tweemaal per jaar met ouders gedeeld aan de hand van een verslag. Dit verslag is een bewerkelijk document wat om een efficiency slag en tevens een inhoudelijke verbetering vraagt.

De school participeert in "school in de wijk" en heeft daarnaast o.a. contact met stichting de Muziekmolen, de stadsbibliotheek en Hart.

6.2 Schoolplanperiode



6.2.1 Vaardigheden in de 21^e eeuw

De Molenwiek Montessori streeft naar verdere digitalisering en modernisering binnen de school. Vaardigheden die in de kenniseconomie van de 21ste eeuw van belang zijn voor het leren en werken krijgen specifieke aandacht: '21st century skills'. Binnen een Montessori school heerst een onderzoekende onderwijscultuur, waarbij het integreren van processen als leren leren, eigenaarschap, kennis construeren in plaats van alleen consumeren belangrijk zijn. ICT is een heel goed hulpmiddel om maatwerk te leveren. De digitale schoolborden en tablets doen verder hun intrede in de school ter verrijking van het onderwijsaanbod.



6.2.2 Educatief Partnerschap

De Molenwiek Montessori investeert in effectieve samenwerking tussen onze ouders en de school. Goede communicatie met de ouders is van belang. Ouders hebben aangegeven dat vooral de communicatie een verbeterpunt is voor school (Beekveld&Terpstra, december 2014).

In de samenwerking gaan wij ervan uit dat de school en ouders gelijkwaardige partners zijn in de educatie, opvoeding en het onderwijs. Het gezamenlijk belang van de school en de ouders is om optimale voorwaarden te creëren voor de ontwikkeling van kinderen, thuis en op school. Samenwerking tussen school, ouders en leraren heeft een positieve invloed op de motivatie, het sociale gedrag van kinderen en de resultaten die zij bereiken. Door de relatie tussen medezeggenschap en educatief partnerschap met ouders verder uit te werken wil de school de betrokkenheid van ouders bij de school verhogen.

Gerichte communicatie over de ontwikkeling van een leerling is essentieel voor een goede samenwerking. We ontwikkelen een nieuwe vorm van verslagen en richten daarbij tevens de gesprekscyclus met ouders opnieuw in.



6.2.3 School in verbinding met de omgeving

De Molenwiek Montessori heeft een centrale positie in de wijk. Op alle niveaus wordt verbinding en samenwerking gezocht met de belangrijke maatschappelijke partners op buurt- en wijkniveau. Wij zetten ons in voor een goede samenwerking met kinderopvangorganisaties, sportaanbieders, welzijnsorganisaties, culturele instellingen en zorgverleners. Het doel is kinderen optimale ontwikkelingskansen en een inspirerende leeromgeving te bieden.

De herkenbaarheid van school binnen de directe omgeving wordt versterkt middels een passend profiel en huisstijl.

6.3 Bijlagen

We verwijzen binnen dit schoolplan naar de volgende bijlagen:

Bijlage 5 : Analyse Kwaliteitsmeter december 2014

Bijlage 6 : Beleidsplan ICT 2015

7.0 Financiën en bedrijfsvoering

Een doelmatige inzet van de financiële middelen ten behoeve van het onderwijs is een vereiste voor Spaarnesant. Deze financiële inzet moet aantoonbaar bijdragen aan goed onderwijs.

Hierbij is een strakke planning en control cyclus van belang en structuur in de administratieve processen. Door contractenbeheer, centrale inkoop en aanbestedingen worden de middelen efficiënt ingezet. Goede systematische managementinformatie is een vereiste om resultaatgericht te sturen en verantwoording af te leggen.

Spaarnesant is een gezonde organisatie en wil dat ook blijven.

Vanuit de kwaliteitskaders in het Strategisch beleidsplan 2013-2016 zijn de volgende doelen voor alle scholen gesteld:

Het financieel beleid is gekoppeld aan de strategische doelen van Spaarnesant;

Door de omvang van de stichting worden de solidariteit tussen de scholen en de schaalvoordelen benut en wordt diversiteit geboden;

Er wordt een gezond en transparant financieel beleid gevoerd met als voorwaarde een sluitende begroting en eindresultaat;

Er wordt gewerkt volgens de Planning & Control cyclus en er is sprake van een gezonde bedrijfsvoering;

De organisatie is gericht op het tijdig leveren van managementinformatie ten behoeve van goede sturing en verantwoording;

Het faciliteren van goed onderwijs in veilige, gezonde en functionele schoolgebouwen in alle wijken van Haarlem;

Wachlijsten voor ouders die willen kiezen voor openbaar onderwijs moeten worden voorkomen. Om deze reden streeft Spaarnesant naar een groter marktaandeel indien ouders voor het openbaar onderwijs kiezen;

De exploitatie van de schoolgebouwen vindt over vijf jaar binnen de rijksvergoeding plaats.

In of nabij alle Spaarnesant gebouwen zijn voorzieningen voor vóór-, tussen en naschoolse opvang;

Alle scholen beschikken over een actuele Risico-inventarisatie.

7.1 Stand van zaken op basis van data en analyse

Afgelopen jaar zijn investeringen gedaan aan het schoolgebouw om te komen tot een efficiënte huisvesting. Hierbij zijn vooral intern aanpassingen aan het gebouw gedaan. De isolatie van het gebouw blijft een aandachtspunt.

School werkt met een meerjarenbegroting. In verband met achterstallig onderhoud wordt op diverse terreinen geïnvesteerd. Deze investeringen hebben als resultaat dat reserve in 2015 en 2016 onder de beoogde ondergrens raakt.

7.2 Schoolplanperiode



7.2.1 Financieel management

Doelmatige inzet van de financiële middelen in relatie tot ons onderwijs is een vereiste voor onze school. De financiële inzet moet aantoonbaar bijdragen aan goed onderwijs. Dit wordt bereikt door de uitvoering van de cyclus van planning & control en door structuur aan te brengen in de administratieve processen. Goede systematische managementinformatie is een vereiste om resultaatgericht te sturen en verantwoording af te kunnen leggen.

De effecten op de gestegen werkkosten personeel binnen Spaarnesant kunnen van invloed zijn op de schoolfinanciën. De bovenschoolse werkgroep Financiën houdt zich bezig met financiële ombuigingen op stichtingsniveau. Mogelijk vindt er een ombuiging op schoolniveau plaats door bijvoorbeeld aanpassing van de GPL (=gemiddelde personele last).

De school zal vanaf het kalenderjaar 2017 weer met sluitende begrotingen werken zodat de door Stichting Spaarnesant gewenste reserve bereikt zal worden. Tijdens het jaar zullen de uitgaven gemonitord worden door de budgethouders.

De leerlingprognose laat een lichte daling zien ten aanzien van de instroom van leerlingen in de onderbouw. Het is belangrijk deze ontwikkeling scherp te volgen en te anticiperen.



7.2.2 Huisvesting en inrichting

Adequate huisvesting en inrichting faciliteren het onderwijsproces van basisschool De Molenwiek Montessori. Uitgangspunt daarbij is dat wordt voldaan aan alle wettelijke eisen ten aanzien van de veiligheid, de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en de opvang voor, tijdens en na schooltijd.

Hedendaags onderwijs vereist een gebouw dat aantrekkelijk is en uitnodigt tot ontwikkeling. De inrichting met meubilair, leermiddelen en de innovatieve ICT faciliteiten ondersteunen een optimaal leerproces. Door een meerjarenplanning op het gebied van huisvesting wordt ingespeeld op ontwikkelingen als gevolg van de leerlingenprognoses en voortschrijdende eisen vanuit wet en regelgeving.



7.2.3 Bedrijfsvoering

De school wordt door het bestuur van stichting Spaarnesant en het ondersteunende stafbureau adequaat van de benodigde managementinformatie voorzien en vertaalt dit terug in beleid en legt daarover verantwoording af middels de managementrapportages en (financiële) jaarverslaglegging.

7.3 Bijlagen

We verwijzen binnen dit schoolplan naar de volgende bijlagen:

Bijlage 7 : Meerjarenbegroting

Bijlage 8 : Meer jaren investeringsplan

1 Kwaliteitspijler : Onderwijskwaliteit

Prestatie-indicatoren Spaarnesant	Realiseren in 2015-2016	Realiseren in 2016-2017	Realiseren in 2017-2018	Realiseren in 2018-2019
1. Sterk in leren - Normindicatoren inspectie minimaal 3	Opbrengsten met schoolambitie TKO okt. '15 : zwak KO juni '16 : voldoende	Opbrengsten met schoolambitie	Opbrengsten met schoolambitie	Opbrengsten met schoolambitie
2. Opbrengstgericht en uitdagend - Onderscheidend en uitdagend profiel/ aanbod passend bij de schoolpopulatie - De school werkt opbrengstgericht (OGW)	Leerjaarinstructie en verwerking zijn uitgewerkt en ingevoerd in MB en BB Er is een doorgaande lijn voor taal en rekenen passend bij de schoolpopulatie (Taal/Spelling op Maat en Rekenrijk) Inclusief aanbod voor leerlingen met een taalachterstand Er is een samenhangend en thematisch aanbod voor alle domeinen in de onderbouw (Kleuterplein) Inclusief aanbod voor leerlingen met een taalachterstand Montessori thema Zelfstandigheid/zelfsturing : - vaardigheidsdoelen zijn vastgesteld - dag/week/maandplanning worden uitgewerkt en integraal ingevoerd	Er is een sterk en passend aanbod voor het aanvankelijk lezen (invoering nieuwe methode) Er is een doorgaande lijn voor taal en rekenen passend bij de schoolpopulatie (Taal/Spelling op Maat en Rekenrijk) Er is een samenhangend en thematisch aanbod voor alle domeinen in de onderbouw (Kleuterplein) Montessori thema Samenwerking : - Invoeren van coöperatieve werkvormen - Invoeren van tutoring Het muziekprofiel (Muziekmolen) van school wordt versterkt	Montessori thema Zelfstandigheid/zelfsturing : - invoering portfolio's	Montessori thema Samenwerking : - Uitbreiden van coöperatieve werkvormen

<p>3. Omgaan met verschillen - Onderwijs is afgestemd op de pedagogische- en didactische behoeften van de leerlingen</p>	<p>Aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen wordt inhoudelijk versterkt en verbonden aan het werken in de eigen groep</p> <p>Afstemmen van het onderwijs gebeurt cyclisch aan de hand van groepsoverzichten en – plannen.</p> <p>Ondersteuningsplan is opgesteld en ingevoerd</p>	<p>Passende perspectieven ; pedagogisch – en didactisch handelen van leerkrachten voor niveaugroep <i>intensief</i> wordt vergroot</p>	<p>Passende perspectieven ; pedagogisch – en didactisch handelen van leerkrachten voor niveaugroep <i>verdieping</i> wordt vergroot</p>	
---	---	--	---	--

2 Kwaliteitspijler : Personele ontwikkeling en organisatie

Prestatie-indicatoren Spaarnesant	Realiseren in 2015-2016	Realiseren in 2016-2017	Realiseren in 2017-2018	Realiseren in 2018-2019
<p>1. Een leven lang leren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elke medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en bekwaamheidsdossier - Elke medewerker participeert in de Spaarnesant Academie 	<p>Iedere medewerker heeft gewerkt aan de eigen personele ontwikkeling en daarover verantwoording afgelegd middels het taakformulier en tijdens de gesprekken-cyclus. Het eigen POP en bekwaamheids-dossier zijn onderhouden in het instrument De Digitale Gesprekkencyclus. Iedere medewerker wordt aangemoedigd een deel van de professionaliseringsuren in de Spaarnesant Academie te benutten.</p>	<p>Iedere medewerker heeft gewerkt aan de eigen personele ontwikkeling en daarover verantwoording afgelegd middels het taakformulier en tijdens de gesprekken-cyclus. Het eigen POP en bekwaamheids-dossier zijn onderhouden in het instrument De Digitale Gesprekkencyclus. Iedere medewerker wordt aangemoedigd een deel van de professionaliseringsuren in de Spaarnesant Academie te benutten.</p> <p>Leraren staan in 2017 ingeschreven in het lerarenregister.</p> <p>Startende leraren zijn binnen 3 jaar basisbekwaam.</p> <p>Leerkrachten zonder Montessori diploma volgen de opleiding.</p>	<p>Iedere medewerker heeft gewerkt aan de eigen personele ontwikkeling en daarover verantwoording afgelegd middels het taakformulier en tijdens de gesprekken-cyclus. Het eigen POP en bekwaamheids-dossier zijn onderhouden in het instrument De Digitale Gesprekkencyclus. Iedere medewerker wordt aangemoedigd een deel van de professionaliseringsuren in de Spaarnesant Academie te benutten.</p> <p>Leraren staan in 2017 ingeschreven in het lerarenregister.</p> <p>Startende leraren zijn binnen 3 jaar basisbekwaam.</p> <p>Leerkrachten zonder Montessori diploma volgen de opleiding.</p>	<p>Iedere medewerker heeft gewerkt aan de eigen personele ontwikkeling en daarover verantwoording afgelegd middels het taakformulier en tijdens de gesprekken-cyclus. Het eigen POP en bekwaamheids-dossier zijn onderhouden in het instrument De Digitale Gesprekkencyclus. Iedere medewerker wordt aangemoedigd een deel van de professionaliseringsuren in de Spaarnesant Academie te benutten.</p> <p>Leraren staan in 2017 ingeschreven in het lerarenregister.</p> <p>Startende leraren zijn binnen 3 jaar basisbekwaam.</p> <p>Leerkrachten zonder Montessori diploma volgen de opleiding.</p>
<p>2. Krachtig leiderschap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeuren tonen ondernemerschap, maken verbinding met de omgeving en verantwoorden zich in een managementcontract 	<p>De schooldirectie heeft zich via het managementcontract, de financiële en inhoudelijke management-rapportages verantwoord bij het schoolbestuur. Middels het managementcontract zijn ondernemerschap en in verbinding zijn met de omgeving aangetoond.</p> <p>De schooldirecteur staat ingeschreven in het schoolleidersregister en onderneemt activiteiten t.b.v. herregistratie.</p>	<p>De schooldirectie heeft zich via het managementcontract, de financiële en inhoudelijke management-rapportages verantwoord bij het schoolbestuur. Middels het managementcontract zijn ondernemerschap en in verbinding zijn met de omgeving aangetoond.</p> <p>De schooldirectie werkt aantoonbaar aan herregistratie in het schoolleidersregister.</p>	<p>De schooldirectie heeft zich via het managementcontract, de financiële en inhoudelijke management-rapportages verantwoord bij het schoolbestuur. Middels het managementcontract zijn ondernemerschap en in verbinding zijn met de omgeving aangetoond.</p> <p>De schooldirectie werkt aantoonbaar aan herregistratie in het schoolleidersregister.</p>	<p>De schooldirectie heeft zich via het managementcontract, de financiële en inhoudelijke management-rapportages verantwoord bij het schoolbestuur. Middels het managementcontract zijn ondernemerschap en in verbinding zijn met de omgeving aangetoond.</p> <p>De schooldirectie werkt aantoonbaar aan herregistratie in het schoolleidersregister.</p>

<p>3. Goed werkgeverschap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers zitten op een plek die past bij hun talentontwikkeling - Er is sprake van groeiende personeelstevredenheid 	<p>Het personeelstevredenheids-onderzoek is in het voorjaar van 2016 afgenomen en laat een groei in tevredenheid zien.</p> <p>Inzet functiemix (specialist coördinatie, rekenen, taal, Montessori)</p> <p>Montessori thema zelfstandigheid/zelfsturing :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ontwikkelen van een professionele cultuur - werken met werkgroepen met opdracht en mandaat 	<p>Inzet functiemix (specialist coördinatie, rekenen, taal, Montessori)</p> <p>Montessori thema zelfstandigheid/zelfsturing :</p> <ul style="list-style-type: none"> - werken met werkgroepen met opdracht en mandaat 	<p>Het personeelstevredenheids-onderzoek is in het voorjaar van 2018 afgenomen en laat een groei in tevredenheid zien.</p> <p>Inzet functiemix (specialist coördinatie, rekenen, taal, Montessori)</p> <p>Montessori thema zelfstandigheid/zelfsturing :</p> <ul style="list-style-type: none"> - werken met werkgroepen met opdracht en mandaat 	<p>Inzet functiemix (specialist coördinatie, rekenen, taal, Montessori)</p> <p>Montessori thema zelfstandigheid/zelfsturing :</p> <ul style="list-style-type: none"> - werken met werkgroepen met opdracht en mandaat
---	--	--	---	--

3 Kwaliteitspijler : Innovatie en match met omgeving

Prestatie-indicatoren Spaarnesant	Realiseren in 2015-2016	Realiseren in 2016-2017	Realiseren in 2017-2018	Realiseren in 2018-2019
1. Vaardigheden in de 21ste eeuw - ICT is intensief ingezet en aantoonbaar in het onderwijs geïntegreerd - Wetenschap en techniek zijn opgenomen in het onderwijsaanbod	Het ICT-beleidsplan 2015-2019 is opgesteld met daarin opgenomen hoe ICT aantoonbaar wordt geïntegreerd in ons lesaanbod. Invoering Kosmisch onderwijs (incl. techniek in MB en BB)	Onderwijsbeleid, aankoopbeleid en het lesaanbod zijn afgestemd op het ICT-beleidsplan 2015-2019 en lopen in de pas met het meerjareninvesteringsplan.	Uitvoering ICT beleidsplan 2015-2019	Uitvoering ICT beleidsplan 2015-2019
2. Educatief partnerschap - Er is concreet uitgewerkt beleid vastgesteld voor educatief partnerschap. - Er is sprake van een groeiende oudertevredenheid.	In samenspraak met de MR en een klankbordgroep van ouders heeft een oriëntatie plaatsgevonden op onze wensen ten aanzien van het thema educatief partnerschap. Het oudertevredenheidsonderzoek is in het voorjaar van 2016 afgenomen en laat een groei in tevredenheid zien.	Een beleidsplan educatief partnerschap is opgesteld en concreet uitgewerkt.	De plannen uit het beleidsplan educatief partnerschap zijn uitgevoerd. Het oudertevredenheidsonderzoek is in het voorjaar van 2018 afgenomen en laat een groei in tevredenheid zien.	De plannen uit het beleidsplan educatief partnerschap zijn uitgevoerd.
3. School in verbinding met de omgeving - Iedere basisschool heeft een herkenbare plek in de wijk	School heeft een samenwerking met scholen in de wijk, instanties als bibliotheek en de Wereldmuziekschool Versterken huisstijl en profiel	School heeft een samenwerking met scholen in de wijk, instanties als bibliotheek en de Wereldmuziekschool		

4 Kwaliteitspijler : Financiën en bedrijfsvoering

Prestatie-indicatoren Spaarnesant	Realiseren in 2015-2016	Realiseren in 2016-2017	Realiseren in 2017-2018	Realiseren in 2018-2019
1. Financieel management - Er is een sluitende begroting en een sluitend eindresultaat	Er is een negatief verwacht resultaat vanwege hogere personele lasten en benodigde investeringen. De schoolreserve is lager dan het gestelde minimum per leerling.	Er is een negatief verwacht resultaat vanwege hogere personele lasten en benodigde investeringen. De schoolreserve is hoger dan het gestelde minimum per leerling.	Er is een sluitende begroting en een sluitend eindresultaat. De schoolreserves zijn boven de gestelde minimumnorm per leerling.	Er is een sluitende begroting en een sluitend eindresultaat. De schoolreserves zijn boven de gestelde minimumnorm per leerling.
2. Huisvesting en inrichting - Het onderhoudsbeheer is op orde - De risico-inventarisatie (analyse/plan van aanpak) is op orde	Uitvoering vanuit meerjarenplan onderhoud 2015-2024 De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is uitgevoerd. Het daaruit voortkomende plan van aanpak is opgenomen in het meerjaren-onderhoudsplan.	Uitvoering vanuit meerjarenplan onderhoud 2015-2024	Uitvoering vanuit meerjarenplan onderhoud 2015-2024 De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is uitgevoerd. Het daaruit voortkomende plan van aanpak is opgenomen in het meerjaren-onderhoudsplan.	
3. Faciliterende bedrijfsvoering - De scholen ontvangen per kwartaal adequate managementinfo	Met de vanuit het stafbureau per kwartaal ontvangen managementinfo zijn kwartaalrapportages opgesteld door de schooldirectie en een verantwoording van het managementcontract afgelegd aan de bestuurder.	Met de vanuit het stafbureau per kwartaal ontvangen managementinfo zijn kwartaalrapportages opgesteld door de schooldirectie en een verantwoording van het managementcontract afgelegd aan de bestuurder.	Met de vanuit het stafbureau per kwartaal ontvangen managementinfo zijn kwartaalrapportages opgesteld door de schooldirectie en een verantwoording van het managementcontract afgelegd aan de bestuurder.	Met de vanuit het stafbureau per kwartaal ontvangen managementinfo zijn kwartaalrapportages opgesteld door de schooldirectie en een verantwoording van het managementcontract afgelegd aan de bestuurder.

10.0 Vaststelling

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

De Molenwiek Montessori
Haya van Somerenpad 1
2036 AK Haarlem

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school
in te stemmen met het van 01-08-2015 tot 01-08-2019
geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR, _____ plaats
_____ datum
_____ handtekening
_____ naam
_____ functie

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

De Molenwiek Montessori
Haya van Somerenpad 1
2036 AK Haarlem

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het
van 01-08 -2015 tot 01-08-2019
geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag, _____ plaats
_____ datum
_____ handtekening
_____ naam
_____ functie