

Schoolplan 2023-2027

Christelijke Montessorischool De Abeel **'S-GRAVENHAGE**

Datum: 16 mei 2024



Montessori Onderwijs Zuid-Holland

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Koersplan	5
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Schoolgegevens	7
3.2 Kenmerken van het personeel	7
3.3 Kenmerken van de leerlingen	8
3.4 Kenmerken van de ouders	8
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 Onze parels	9
4.3 Onze grote verbeterdoelen	9
4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	10
4.5 Onze visie op identiteit	11
4.6 Burgerschap	11
4.7 Leerstofaanbod	12
4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.9 Taalleesonderwijs	14
4.10 Rekenen en wiskunde	15
4.11 Kosmisch onderwijs	15
4.12 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	15
4.13 Pedagogisch handelen	15
4.14 Didactisch handelen	16
4.15 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	17
4.16 Klassenmanagement	17
4.17 Zorg en begeleiding	17
4.18 Extra ondersteuning	18
4.19 Passend onderwijs	18
4.20 Resultaten	19
4.21 Toetsing en afsluiting	19
5 Personeelsbeleid	20
5.1 Integraal Personeelsbeleid	20
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	21
5.3 Schoolleiding	21
5.4 Professionele cultuur	21
5.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	21
5.6 Werving en selectie	21
5.7 Taakbeleid	21
5.8 Klassenbezoek	22
5.9 Ontwikkelgesprekken	22
6 Organisatiebeleid	23
6.1 Organisatiestructuur	23
6.2 Groepeeringsvormen	23

6.3 Schoolklimaat	23
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	23
6.5 Arbobeleid	24
6.6 Interne communicatie	24
6.7 Samenwerking	25
6.8 Contacten met ouders	25
6.9 Overgang PO-VO	25
7 Kwaliteitsbeleid	26
7.1 Kwaliteitszorg	26
7.2 Kwaliteitscultuur	26
7.3 Verantwoording en dialoog	27
8 Financieel beleid	28
8.1 Uitgangspunten	28
8.2 Algemeen	28
8.3 Sponsoring	28
8.4 NPO-gelden	28
9 Actiepunten 2023-2027	29
10 Meerjarenplanning 2023-2027	31
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	32
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	33

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

2 Strategisch beleid

2.1 Koersplan

Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland beschikt over een koersplan 2023-2027. Vele collega's en andere betrokkenen hebben een bijdrage geleverd aan dit plan. We zijn met elkaar in gesprek gegaan: waar staan we voor en waar willen we naartoe als samenwerkende scholen? De uitkomsten hebben we vertaald in vier ambities voor de komende beleidsperiode:

- **Ambitie 1: Een duidelijke Montessori-identiteit.** Voor ons als stichting met vijf montessorischolen en één Internationale school staat de ontwikkeling van het kind staat centraal. Ons onderwijs leidt kinderen op tot zelfstandige, zelfverzekerde individuen met het oog voor anderen en de omgeving. We zijn een waardegedreven organisatie
- **Ambitie 2: Goed en steeds inclusiever onderwijs.** 'Ieder kind zijn eigen top' is een belangrijk uitgangspunt van ons onderwijs. We bieden al onze leerlingen de kans om te groeien op drie gebieden: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Ons onderwijs moet, binnen de mogelijkheden die we hebben, inclusief zijn.
- **Ambitie 3: Samenwerken en verantwoord groeien.** Het verder uitwerken van onze samenwerking tussen de scholen en binnen het managementteam. 'Leren van en met elkaar' is hierin het uitgangspunt. Voor de komende beleidsperiode willen we openstaan voor samenwerkingskansen en ons meer profileren als stichting.
- **Ambitie 4: Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving.** We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en dat ze zich kunnen ontwikkelen in de richting die zij interessant vinden. Dat ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Daarnaast is het van belang dat we een goede werkgever zijn en dat ook uitdragen.

Dit koersplan vormt de basis voor ons schoolplan.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Montessori-identiteit	Al onze collega's zijn vertrouwd met - en bekwaam in - het geven van montessorionderwijs	gemiddeld
Montessori-identiteit	We dragen onze gedeelde waarden uit als MZH-school	gemiddeld
Montessori-identiteit	We zetten in op het gebruik van lesmethodes die expliciet ruimte geven aan de individuele wensen en voorkeuren van een kind.	hoog
Goed en steeds inclusiever onderwijs	In leerlingrapportages ligt de nadruk op de brede ontwikkeling van het kind.	gemiddeld
Goed en steeds inclusiever onderwijs	We werken in gezamenlijkheid met ouders aan de brede ontwikkeling van het kind vanuit de montessorivisie.	gemiddeld
Goed en steeds inclusiever onderwijs	Binnen onze mogelijkheden streven we naar zo inclusief mogelijk onderwijs	gemiddeld
Goed en steeds inclusiever onderwijs	We verbeteren de prestaties van onze leerlingen en monitoren deze adequaat.	hoog
Goed en steeds inclusiever onderwijs	We brengen de kwaliteit van onze scholen duidelijk in beeld en monitoren deze adequaat.	gemiddeld
Goed en steeds inclusiever onderwijs	Kennisdeling en evaluatie vormen een vast onderdeel van onze kwaliteitszorg.	hoog
Samenwerken en verantwoord groeien	We bevorderen en intensiveren de samenwerking tussen de scholen binnen onze stichting.	hoog
Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving	We versterken onze profilering als werkgever, zodat we ook in tijden van krapte op de arbeidsmarkt genoeg kandidaten werven.	hoog

Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving	We maken het aantrekkelijk om meer uren per week te werken.	gemiddeld
Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving	We hebben oog voor het werkgeluk van onze medewerkers en maken het voor hen aantrekkelijk om bij ons te (blijven) werken.	hoog
Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving	We maken stage lopen en zij-instromen op onze scholen aantrekkelijk.	gemiddeld
Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving	Kennisdeling is vanzelfsprekend in alle geledingen van de school en stichting.	gemiddeld
Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving	We hebben lerende teams op onze scholen: onze teams groeien naar minimaal het niveau van taakteam.	hoog
Samenwerken en verantwoord groeien	We profileren ons meer als stichting, ook naar buiten. Elke school moet een duidelijk gezicht hebben als MZH-school.	gemiddeld
Samenwerken en verantwoord groeien	De huidige leerkracht-/leerlingratio blijft in tact.	gemiddeld
Samenwerken en verantwoord groeien	We brengen ons onderwijs in de Engelse taal naar een hoger niveau.	hoog
Samenwerken en verantwoord groeien	We maken stichtingsbreed efficiënt gebruik van eigentijdse ICT-middelen.	hoog
Samenwerken en verantwoord groeien	We verbeteren de interne kwaliteitszorg.	hoog

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland
College van Bestuur:	Mevr. C. Willemse en dhr. P. Mos
Adres + nummer:	Boerhaavelaan 40
Postcode + plaats:	2713 HX Zoetermeer
Telefoonnummer:	085-7470622
E-mail adres:	cwillemse@montessori-mzh.nl
Website adres:	https://www.montessori-mzh.nl/

Gegevens van de school	
Naam school:	CMS De Abeel
Directeur:	Nicole Visser
Adres + nummer.:	Abeelstraat 30
Postcode + plaats:	2565 XP Den Haag
Telefoonnummer:	070-3607053
E-mail adres:	Nicole@montessori-cms.nl
Website adres:	https://www.montessori-cms.nl/

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen met 3collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw, middenbouw en bovenbouw)+ IB.

Ons team bestaat uit:

- 01 directeur
- 03 bouwcoördinatoren
- 03 voltijd groepsleerkrachten
- 14 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 03 leerkracht ondersteuners
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 27 medewerkers zijn er 20 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar		10	2
Tussen 40 en 50 jaar	1	4	2
Tussen 30 en 40 jaar		6	
Tussen 20 en 30 jaar		1	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	21	6

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 310 leerlingen. De kinderen zijn meestentijds afkomstig uit de wijk direct rondom de school en worden gekenmerkt door behorend tot een midden- tot hoog sociaal milieu. Het leerlingaantal is al jaren stabiel.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2023 / 2024	22,74	22-23	4,35	22,67 20/21 - 22/23	22-23 20/21 - 22/23
2022 / 2023	22,51	22-23	4,85		
2021 / 2022	22,51	22-23	4,85		

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

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de wijk Segbroek/Bomenbuurt. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een HBO/WO-populatie. De nieuwe instroom zijn veel gezinnen waar kinderen meertalig opgevoed worden in combinatie met hoog opgeleide ouders.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast 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
Stabiel team, met weinig tot geen gaten in de formatie.	Aansluiting bouwen nog niet optimaal, waardoor er minder sprake is van doorgaande lijn.
Sfeer.	Het verschil van aanpak van de leerkrachten per groep zowel qua communicatie als het didactisch handelen.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
De samenwerking tussen de MZH- scholen. Om meer kennis te delen.	Toename van leerlingen met gedragsproblematiek in combinatie met het moeilijk vinden van (op tijd) de juiste expertise en verwijzing richting SO en SBO.
Montessori-identiteit (het montessori-onderwijs is populair). De school staat goed bekend in de wijk.	Landelijke personeelstekorten, waardoor de kwaliteit van het onderwijs onder druk komt te staan en er meer werkdruk ontstaat.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een Montessori school voor kinderen van 4 t/m 12 jaar, met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden. (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze slogan

Leer het mij zelf te doen!

Onze kernwaarden:



Op onze school heerst een professionele cultuur



Op onze school hebben we oog voor het individuele kind



Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers



Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

4.2 Onze parels

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

Parel	Standaard
Op onze school is filosofie voor de groepen 2, 4 en 7 ingebouwd in het lesprogramma.	
Op onze school krijgen de kinderen in groep 1 en 2 schrijfdans lessen.	
Op onze school ontvangen de kinderen uit groep 2, 3, 4 en 5 judolessen.	
Op onze school krijgen de kinderen vanaf groep 3 wekelijks handvaardigheidsles van een vakdocent.	
Op onze school besteden we veel aandacht aan de voorbereide omgeving zodat de leerlingen optimaal tot ontwikkeling kunnen komen.	
Op onze school hebben we een 3D groep (dromen, denken doen) waar leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong uitgedaagd worden.	

4.3 Onze grote verbeterdoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeeld) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeeld) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2023-2027.

Speerpunten	
1.	Ambitie 1: Een duidelijke Montessori-identiteit. Voor ons als stichting met vijf montessorischolen en één Internationale school staat de ontwikkeling van het kind centraal. Ons onderwijs leidt kinderen op tot zelfstandige, zelfverzekerde individuen met het oog voor anderen en de omgeving. We zijn een waardegedreven organisatie
2.	Ambitie 2: Goed en inclusief onderwijs. 'Ieder kind zijn eigen top' is een belangrijk uitgangspunt van ons onderwijs. We bieden al onze leerlingen de kans om te groeien op drie gebieden: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Ons onderwijs moet, binnen de mogelijkheden die we hebben, inclusief zijn.
3.	Ambitie 3: Samenwerken en verantwoord groeien. Het verder uitwerken van onze samenwerking tussen de scholen en binnen het managementteam. 'Leren van en met elkaar' is hierin het uitgangspunt. Voor de komende beleidsperiode willen we openstaan voor samenwerkingskansen en ons meer profileren als stichting.
4.	Ambitie 4: Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving. We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en dat ze zich kunnen ontwikkelen in de richting die zij interessant vinden. Dat ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Daarnaast is het van belang dat we een goede werkgever zijn en dat ook uitdragen.
5.	Op onze school gaan we inzetten op doelgerichte ontwikkeling van executieve functies om leerprestaties te optimaliseren. Versterken van leerlingen met strategieën voor zelfregulering en effectief leren.
6.	Op onze school gaan we kijken naar de meerwaarde van een sociale-emotionele methode en eventueel kijken welke passend zou zijn.
7.	Op onze school is er een specifiek aanbod voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong.
8.	Op onze school implementeren we de twee rekenmethodes voor een sterke wiskundige basis en individuele leerbehoefte.
9.	Op onze school weten we een hoog uitstroomniveau vast te houden.
10.	Op onze school is er in de middenbouw groepen extra aandacht voor de verbetering van de spellingvaardigheden. Onder andere door effectieve en gedifferentieerde aanpak, ondersteunend door moderne methoden en leerkracht ondersteuners.
11.	Op onze school streven we naar een vernieuwing en verbetering van onze ICT-infrastructuur en apparatuur om te voldoen aan de groeiende behoeften van onze leerlingen en medewerkers.

4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Op CMS 'De Abeel' staan optimale zelfontplooiing en zelfredzaamheid van het kind centraal. We gaan hierbij uit van de individuele ontwikkeling. De werkomgeving is veilig en rustig, zodat het kind zelfstandig kennis en vaardigheden kan opdoen. Hierdoor krijgt ieder kind de mogelijkheid om in zijn eigen tempo zijn individuele ontwikkelingslijn te volgen. De leerkracht observeert, helpt en begeleidt het kind en richt de omgeving zo in dat het kind zichzelf kan ontwikkelen. De pedagogiek en de Montessori materialen zijn hierbij uitgangspunt.

Gelet op de didactiek vinden we een aantal zaken van groot belang. Voor meer informatie daarover verwijzen we naar de schoolgids.

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de toekomst. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media een centrale rol spelen in onze samenleving. Op onze school willen we hier gericht aandacht aan besteden.

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

Naast een Montessori school zijn wij ook een PC basisschool waar echter ieder kind, van welke achtergrond ook, welkom is. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen ook kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we eveneens expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan andere bepaalde levensbeschouwingen of -overtuigingen.

4.5 Onze visie op identiteit

Visie op identiteit

Onze school is een pc basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.6 Burgerschap

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

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

Beoordeling

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

4.7 Leerstofaanbod

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Ons aanbod richt zich op de ontwikkeling van (goed) burgerschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Aanbod (OP-1) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Aanbod (OP1)	3,54

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen	hoog
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen	hoog

4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Montessorimaterialen	Observaties door leidsters (1-2)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Estafette (gr 4-7)	Cito-AVI	
		Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, IEP	
Spelling	Spelling in beeld	Cito-toetsen Spelling	
	Montessorimateriaal	Cito-entreetoets, IEP	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Montessori Engelse Kast		
Rekenen	Alles telt Q	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
	Montessorimateriaal	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Montessori reken kast	Cito-entreetoets, IEP	
Aardrijkskunde (topo)	Geobas	Methodegebonden toetsen	
Kosmisch Onderwijs	Da Vinci		
Wetenschap & Techniek	Onderdeel van Kosmische Onderwijs		
Verkeer	Klaar over!	Verkeerseexamen groep 7	
Tekenen	---		
Handvaardigheid	---		
Muziek	Lessen van KOO		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling			X
Godsdienst	Bijbelkatern van Da Vinci		

4.9 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin.

Leren lezen beschouwt 'De Abeel' als één van de absolute kerncompetenties van een mens. Het taalleesonderwijs wordt waar mogelijk individueel aangeboden en -waar dat effectiever is- in groepjes of clusters. Inoefening gebeurt op zo veel mogelijk manieren en zo veel mogelijk momenten.

Daar waar nodig -als toetsgegevens daar aanleiding voor geven- bieden we extra taalleesonderwijs aan.

De kinderen lezen niet alleen technisch, begrijpend en studerend lezen, we proberen hen ook liefde voor boeken bij te brengen. We lezen daarom veel voor, kinderen kunnen dagelijks boeken lenen uit de schoolbibliotheek, brengen een bezoek aan de bibliotheek in de buurt en we houden boekbesprekingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
3.	We hebben schoolnormen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
4.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)

4.10 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We maken op school een combinatie van methodes. Alle leerlingen van groep 1 t/m 8 werken met de Montessori rekenmaterialen. Daarnaast maken we gebruik in de Midden- en bovenbouw van de methode Alles Telt Q en de Montessori Rekenkast van AVE-IK.

Vorig jaar zijn we met deze combinatie begonnen ook de aankomende jaren zal er veel aandacht zijn voor de implementatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2.	De school heeft de normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
3.	De observaties van de leerkrachten en de cito-toetsen vormen de maatstaven
4.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

4.11 Kosmisch onderwijs

Op een montessorischool, dus ook op 'De Abeel', worden de wereldoriënterende vakken altijd in samenhang aangeboden. Het heet dan 'Kosmisch Onderwijs en Opvoeding'. Hierbij stimuleren wij bij de kinderen de belangstelling voor de wereld om hen heen, zodat zij zich gaan verwonderen, vragen stellen, op onderzoek uit willen gaan en mede verantwoordelijkheid willen dragen. Het Kosmisch onderwijs bestaat uit de vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur, hiervoor maken we gebruik van de methode Da Vinci.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Bij de Kosmische lessen zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde (koppeling aan begrijpend lezen)

4.12 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe (sociale) media. In alle groepen maken we hierbij gebruik van de Engelse kast Exploring English van AVE-IK.

4.13 Pedagogisch handelen

'De Abeel' zet in op het vermogen van kinderen om te groeien, om zelf te onderzoeken en te ervaren waar hun 'leermogelijkheden' liggen. Kinderen krijgen, binnen wat van ze verwacht mag worden, veel vrijheid om zich te ontwikkelen binnen een heldere structuur. Die structuur bieden we aan door de inrichting van het lokaal, via het (montessori)materiaal, via de klassenregels, het handelen van de leerkracht en de inrichting en indeling van de dag. De leerkrachten hebben een vormende, onderwijzende en opvoedende taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. 'De Abeel' doet dat middels de principes van Maria Montessori. We vinden het belangrijk dat kinderen goed met zichzelf en anderen kunnen omgaan. In onze lessen besteden we daarom ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gerespecteerd en gewaardeerd weten. We hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt dat leerlingen hun werk zoveel mogelijk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen] <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
6.	De leraren zorgen voor veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
8.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

4.14 Didactisch handelen

Op 'De Abeel' hebben de leerkrachten de onderwijsbehoeften van hun leerlingen goed op het netvlies. Op basis daarvan zorgen ze voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de individuele leerling als bij de groep. Daarnaast variëren ze de leertijd, afhankelijk van de onderwijsbehoefte. Uitleg en verwerking moeten leiden tot begrip. Die verwerking kenmerkt zich door actieve leerlingen, ondersteund door hun leerkracht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden.
2.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
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

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3,89

Actiepunt	Prioriteit
De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben	gemiddeld
De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces	gemiddeld

4.15 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van leerlingen. 'Help mij het zelf te doen'. Kernwoorden daarbij zijn: 'zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het ook van belang de eigen verantwoordelijkheid van de kinderen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen echter niet dat leerkrachten hun leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leerkrachten begeleiden de leerprocessen en doen dat op maat. Kinderen die wat meer sturing nodig hebben krijgen die ook.

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

4.16 Klassenmanagement

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.17 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsproces zo ingericht worden dat dit ook mogelijk is. Onze leerkrachten zorgen er daarom voor dat ze hun leerlingen goed kennen. Bovendien volgen ze hun ontwikkelingsproces met behulp van het leerlingvolgsysteem en door gerichte observaties. Omdat 'De Abeel' opbrengstgericht werkt vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen, normen en verwachtingen. Waar nodig stellen we het lesaanbod bij en waar nodig bieden we leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat de zorgstructuur verder omschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP).

We volgen de ontwikkeling van de leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit tijdens de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de M- en de E-toets). De afspraken die tijdens die besprekingen gemaakt worden worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen
2.	De leraren observeren de leerlingen en zetten daarnaast betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
8.	De school voert de zorg planmatig uit
9.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
10.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,81

Actiepunt	Prioriteit
De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen	hoog
De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en)	hoog

4.18 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is een leerling een eigen leerlijn te geven omdat het niveau van de leerling (te veel) afwijkt van dat van leeftijdsgenoten dan schrijven we ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof de leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school daarbij biedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen mbt specifieke vakken en de aanpak van de leerkracht. Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluaties zijn ook de ouders en het kind betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld

4.19 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 (inclusief onderwijs). 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning en waar mogelijk extra ondersteuning
3.	Onze school beschikt over 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

4.20 Resultaten

De school streeft zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen/wiskunde en sociaal emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die ze leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de vorderingen van leerlingen te monitoren (ParnasSys). Ook monitoren we of leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan komen o.a. aan de orde of de groep zich ontwikkelt conform verwachtingen, en of dat ook geldt voor individuele leerlingen.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Resultaten (OR1)	4

4.21 Toetsing en afsluiting

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Afsluiting (OP6)	4

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Visie personeel

We willen onze medewerkers de ruimte geven om te doen waar ze goed in zijn. Voor leerkrachten, directieleden en intern begeleiders ligt de nadruk op hun inhoudelijke en praktische werk. Daarom zetten we ons ervoor in om de administratieve lasten die zij hebben, zoveel mogelijk te verlichten.

Al onze medewerkers samen bepalen de kwaliteit van ons onderwijs. Om die kwaliteit te waarborgen en waar nodig te verhogen, vinden we het belangrijk dat Stichting Montessori Onderwijs Zuid Holland (MZH) zich de komende jaren ontwikkelt tot een lerend netwerk.

De beschikking hebben over competente medewerkers is een cruciale voorwaarde voor het realiseren van de beoogde onderwijskwaliteit. De kwaliteit van de leerkrachten is de kwaliteit van het onderwijs. Voor leerkrachten geldt:

- De leerkrachten van MZH zijn professionals en stellen zich open voor de mening van collega's en ook van de leerlingen met betrekking tot het eigen handelen.
- De leerkrachten hebben passie voor het onderwijs, waarbij beroepstrots de sleutel tot succes vormt.
- De leerkrachten voelen zich betrokken bij de organisatie. Normen en waarden worden belangrijk gevonden en aan afspraken dient men zich te houden.
- De leerkrachten hebben duidelijke doelstellingen voor hun leerlingen geformuleerd en stemmen hun handelen af op wat hun leerlingen nodig hebben.

Van alle personeelsleden wordt het volgende verwacht:

- Zij kunnen samenwerken en wel op verschillende fronten: binnen de school, binnen de stichting en binnen de omgeving.
- Zij hebben een onderzoekende houding, waarbij personeelsleden out of the box denken op zowel groeps- als teamniveau.
- Zij zijn pedagogisch, organisatorisch en didactisch vakbekwaam of worden dit binnen afzienbare tijd.
- Zij vinden een goede balans tussen sturen, volgen, coachen en ontwerpen.
- Zij bevragen leerlingen op hun handelen en hun doelen. Ook bieden zij suggesties en tips aan kinderen en helpen zij (nog) meer uit het kind te halen. Belangrijk is dat er continu inzicht is in en kennis is van de ontwikkeling van leerlingen.
- Zij zijn in staat om een effectieve instructie te geven aan de leerling, groepjes of groep. Zij hebben kennis van leerlijnen en kunnen leerlijnen toepassen op individuele leerlingen aan de hand van analyse en observatie. Dit vraagt ook om creërend vermogen.
- Zij zijn ICT-vaardig en blijven hun 21e eeuwse vaardigheden ontwikkelen. Dit vraagt om lerend vermogen: leerkrachten zijn elke dag nieuwsgierig en werken ook aan de eigen ontwikkeling. Dit kan door het aannemen van een proactieve houding.
- Zij gaan zelf op onderzoek uit en vragen om feedback.

Deskundigheid en professionalisering

Om onze montessori-onderwijsvisie uit te dragen, hebben we collega's nodig die deze visie begrijpen en onderschrijven. We vinden het daarom van groot belang dat al onze medewerkers een diploma hebben waaruit de bekwaamheid blijkt op het gebied van montessorionderwijs. Dit geldt zowel voor nieuwe als bestaande collega's in alle functies: leidinggevend, onderwijzend en ondersteunend.

Bij stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland staat ontwikkeling van de medewerker centraal. Op stichtingsniveau is er op elk vlak scholing beschikbaar.

Binnen onze stichting werkt iedere medewerker op een planmatige manier aan diens eigen ontwikkeling. De documentatie van deze ontwikkeling vindt plaats via De Digitale Gesprekscyclus. De gesprekkencyclus kent drie verschillende gespreksvormen, namelijk ambitiegesprek, voortgangsgesprek en evaluatiegesprek.

Een belangrijk aandachtspunt bij MZH is het begeleiden van (startende) leerkrachten. Hiervoor wordt gewerkt met een bovenschoolse coach om de continuïteit en kwaliteit hiervan te borgen.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken over een pao-diploma of hebben een tijdelijke onderwijsbevoegdheid in het kader van het studie aan de pabo. Daarnaast beschikken de groepsleerkrachten en enkele leerkracht ondersteuners over een Montessoridiploma, in ieder geval basisbekwaam en mogelijk vakbekwaam.

5.3 Schoolleiding

De schoolleiding van 'De Abeel' bestaat uit één directeur. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Specifiek hebben wij beleid ontwikkeld voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Wij beschouwen het begrip schoolleiding als 'breed'. Dat betekent dat we gericht zijn op het aanstellen van vrouwen in de directie van de school. Voor ons beleid: zie bestuursvademecum "Beleid m.b.t evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het management".

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het lesgedrag van de leraren
5.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
6.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
7.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

5.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Dit is gerelateerd aan het speerpunt van de Stichting MZH: "vergroten van het eigenaarschap van medewerkers met gericht aandacht voor vrijheid en verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid voor eigen doelen, maar ook voor de school en de maatschappij". Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het personeel georganiseerd.

5.5 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 we (o.a.) stagiaires van pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks inventariseren we daarom de behoefte en koppelt de stage-coördinator vraag en aanbod. De school houdt een open oog voor stagiairs met kwaliteiten en doet ze waar mogelijk een (aanstellings)aanbod.

5.6 Werving en selectie

De regelgeving en procedures m.b.t. werving en selectie zijn omschreven in de sollicitatiecode van MZH en de procedure aanstelling personeelslid.

5.7 Taakbeleid

In het beleidsdocument legt Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland het kaderstellend beleid vast ten aanzien van de werkverdeling, werktijden en aanstellingsomvang, duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Samenvattend noemen wij dit 'taakbeleid'.

Nadrukkelijk wordt hierbij opgemerkt dat de uitwerking hiervan op schoolniveau plaatsvindt, binnen de kaders van de CAO-PO en dit beleid.

Het taakbeleid geeft duidelijkheid aan de medewerkers over wat er van hen verwacht wordt. De directeur maakt geen deel uit van het taakbeleid, wel valt de inzet binnen de kaders van de CAO-PO. De inzet van directeur valt direct onder de verantwoordelijkheid van het bestuur, waaraan verantwoording wordt afgelegd. In het kader van het werkverdelingsplan worden jaarlijks de schooltaken verdeeld over de leerkrachten en ondersteunend personeel. Daarbij wordt natuurlijk zoveel mogelijk rekening gehouden met wensen en talenten.

5.8 Klassenbezoek

De directie/IB leggen jaarlijks klassenbezoeken af. Deze klassenbezoeken, al-dan-niet aan de hand van een kijkwijzer, vormen mede input voor een doelstellingen-, functionerings- of beoordelingsgesprek.

5.9 Ontwikkelgesprekken

We gebruiken de De Digitale gesprekken Cyclus (DDGC) als systeem om op een gestructureerde wijze op zijn minst jaarlijks een gesprek tussen leidinggevende en werknemer te voeren over ambities, voortgang en evaluatie.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

CMS 'De Abeel' is onderdeel van de stichting 'MZH'. Deze stichting verzorgt montessori- en internationaal onderwijs in Zuid-Holland zuidwest en wordt geleid door een bestuur. Op het functioneren van het schoolbestuur wordt toezicht gehouden door een Raad van Toezicht. De directeur van 'De Abeel' is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directeur wordt bijgestaan door het stuurteam (IB en bouwcoördinatoren). De school heeft beschikking over een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Onze Montessorischool is verdeeld in bouwen, onderbouw (groep 1 en 2), middenbouw(groepen3, 4 en 5) en bovenbouw (groepen 6,7 en 8). Binnen elke bouw vindt maandelijks een bouwoverleg plaats en gezamenlijk is er 6 keer per jaar een teamoverleg met schoolleider en IB.

6.2 Groeieringsvormen

'De Abeel' is een montessorischool en kent daarom een (leeftijds)heterogene groepssamenstelling.

Onze Montessorischool is verdeeld in bouwen, onderbouw (groep 1 en 2), middenbouw (groepen3, 4 en 5) en bovenbouw (groepen 6,7 en 8).

6.3 Schoolklimaat

We vinden het belangrijk dat de school een veilige, verzorgde omgeving is voor leerlingen en medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd weet en waar het plezierig samen-werken is. Onze school staat open voor alle betrokkenen, het delen van informatie is dus belangrijk. We verwachten van iedereen onderling een respectvolle houding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	De school organiseert jaarlijks een ouderavond en een thema-avond.
5.	Ouders ontvangen twee keer in de maand een nieuwsbrief

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Schoolklimaat (VS2)	4

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

We hebben respect voor elkaar en zorgen ervoor dat iedereen zich veilig voelt. Zorg voor jezelf, zorg voor de ander en zorg voor de omgeving zijn onze uitgangspunten, die gelden voor iedereen die bij 'De Abeel' betrokken is. Kinderen horen met plezier naar school te gaan. Voor een goede sfeer zijn er schoolregels nodig en maken we afspraken met de kinderen. Er is een werkgroep in het team die ervoor zorgen dat regels in alle klassen hetzelfde zijn, natuurlijk aangepast aan de leeftijd van het kind.

'De Abeel' is gehuisvest in een modern schoolgebouw waarin met verschillende veiligheidsaspecten goed rekening is gehouden; zo is bijvoorbeeld in vrijwel iedere ruimte het 'vier-ogen-principe' toegepast. Met regelmaat wordt een RIE vastgesteld waarvan de uitwerking jaarlijks met de MR wordt besproken. De sociale veiligheid wordt jaarlijks gemonitord. Er is een ongevallenregister aan de hand waarvan onveiligheden aan het gebouw of het speelplein worden opgemerkt en waar nodig worden opgevolgd.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie en een ongevallenregistratie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Veiligheid (VS1)	3,56

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen op school gedurende de schooldag	hoog
De school zorgt ervoor dat de sociale, fysieke en psychische veiligheid niet door handelingen van anderen wordt aangetast	hoog
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
De school treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven	gemiddeld
De school heeft een persoon aangesteld die aanspreekpunt is voor ouders en leerlingen in geval van pesten	gemiddeld
De persoon die het aanspreekpunt is, coördineert het beleid tegen pesten	gemiddeld

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Verantwoordelijkheden liggen op alle lagen van de organisatie waarbij de communicatielijnen vooral functioneel zijn en kenmerken van een professionele organisatie vertonen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het teamoverleg vindt 1x in de 6 weken plaats
2.	Het stuurteamoverleg vindt maandelijks plaats
3.	Wekelijks overleggen directeur en IB
4.	MR vergadert zes keer per jaar
5.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie

6.7 Samenwerking

Onze school werkt actief samen met voor- en naschoolse opvang. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling, bijvoorbeeld mbt het afstemmen van activiteiten, het handig gebruik maken van elkaars ruimten en/of het uitwisselen van informatie over leerlingen die een bepaald aanpak, zorg of begeleiding nodig hebben. Ook wordt er intensief samengewerkt met vervolgscholen, ook bij tussentijds vertrek. In ieder geval worden ouders intensief betrokken bij de samenwerking. Met betrekking tot leerlingen met een extra/aangepaste ondersteuningsbehoefte werken we intensief samen met het SWV, SPPOH en met ander zorgpartners. Ten slotte werken we constructief samen met de Gemeente;

6.8 Contacten met ouders

Vanaf het moment dat het kind vier jaar is delen ouders en leerkrachten de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van het kind. Zowel op school als thuis is het belangrijk dat de opvoeders vertrouwen uitstralen in het eigen kunnen van het kind. Als het kind respect ontvangt voor zijn groeiende zelfstandigheid, zijn ontwikkeling en interesse in de wereld, dan zijn de voorwaarden gecreëerd waarbinnen het kind in staat is kennis tot zich te nemen, dan kan de intelligentie zich verder ontwikkelen waardoor het kind uit kan groeien tot een mondig en creatieve volwassene.

De school onderhoudt intensief contact met ouders. Leerkrachten, intern begeleider en schooldirectie zijn in principe altijd aanspreekbaar voor het maken van een afspraak. Via de school-App kan eenvoudig informatie worden gedeeld. De voorschriften van de AVG worden daarbij in acht genomen. De school heeft een website, organiseert informatie-avonden en verspreidt een wekelijkse nieuwsbrief.

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

6.9 Overgang PO-VO

'De Abeel' wil ervoor zorgen dat haar leerlingen soepel instromen in VO dat bij ze past. Om dat te waarborgen -en zelfs voortdurend te verbeteren- is het belangrijk zicht te hebben en te houden op de prestaties van onze leerlingen, ook (jaren) nadat ze onze school verlaten hebben.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)
2.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
4.	We controleren of onze adviezen effectief zijn (analyse van vervolgsucces)

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze school werkt aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. Jaarlijks wordt hiervoor op stichtingsniveau een kwaliteitskalender opgesteld, waarin staat beschreven op welke manier en met welke instrumenten we onze kwaliteit meten. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). De komende beleidsperiode gaan we werken met interne audits.

Op basis van data (de uitkomsten van de metingen, trendanalyses en/of de evaluaties) stellen wij als school aandachtspunten vast. Deze worden opgenomen in ons jaarplan of schoolplan. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. Onze school werkt met een schoolplan voor vier jaar, gebaseerd op het koersplan van MZH. Daarnaast stelt de school ieder jaar een jaarplan op met een tussen- en eindevaluatie.

Kwaliteitszorg hangt voor ons sterk samen met personeelsbeleid. Ons personeel moet de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen op professioneel en persoonlijk gebied. Daarom zetten we in op een persoonlijk ontwikkelingsplan voor iedere medewerker. Daarbij borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. We hebben o.a. schoolnormen vastgesteld voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. We gebruiken analysemogelijkheden als Parnassys, Ultimview en het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs om vast te stellen of de resultaten aan de normen voldoen. De behaalde resultaten vormen een vast onderdeel van de gesprekken met het bestuur van onze stichting.

In schooljaar 2023-2024 gaan we over op een nieuw leerlingvolgsysteem, 'Leerling in Beeld'. Dit systeem geeft inzicht in de cognitieve ontwikkeling van een kind en maakt het mogelijk de prestaties voor de basisvakken te volgen op leerling-, groeps- en schoolniveau. Daarnaast geeft Leerling in Beeld inzicht in de sociaal-emotionele ontwikkeling van een kind en in de vorderingen op het gebied van executieve functies. Bovendien bieden we schoolverlaters een intelligentietest aan: de Nederlandse Intelligentietest voor Onderwijsniveau (NIO).

Tot slot onderzoeken we of de huidige tevredenheidsonderzoeken toereikend zijn, zowel op leerling-, ouder- als medewerkersniveau. Hierbij moeten we kritisch kijken naar wat we precies willen bevragen en wat een bepaald antwoord zegt over de kwaliteit van ons onderwijs. Ook de eisen die de Inspectie van het Onderwijs stelt aan de leerresultaten voor het primair onderwijs nemen we hierin mee, met name op het gebied van de basisvaardigheden taal en rekenen. We bepalen welke prestatie-indicatoren we belangrijk vinden en hoe we tot een betrouwbare en bruikbare waarden kunnen komen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,94

7.2 Kwaliteitscultuur

Al onze medewerkers samen bepalen de kwaliteit van ons onderwijs. Om die kwaliteit te waarborgen en waar nodig te verhogen, vinden we het belangrijk dat onze school zich de komende jaren ontwikkelt tot een lerend netwerk. Leren doe je niet alleen individueel, maar ook als team. Als team met je directe collega's (bijvoorbeeld het lerarenteam), maar ook in breder verband als team van alle medewerkers van de school. We gaan de komende jaren sterk inzetten op een lerende teamcultuur. Dat gaat verder dan alleen samenwerken in teams. Een team dat samenwerkt heeft een gedeelde verantwoordelijkheid en doelstelling. Een team dat samen leert gaat nog een stap verder: de teamleden profiteren van elkaar, door concrete punten die beter kunnen of moeten, open met elkaar te bespreken en samen te zoeken naar oplossingen. Zo ontstaat een professionele leergemeenschap. Als school moedigen we onze medewerkers aan om van elkaar te leren en bieden we hier ook de mogelijkheden voor, zoals intercollegiale visitatie, gezamenlijke lesvoorbereiding en intervisiegroepen.

Om te laten zien hoe een team zich kan ontwikkelen tot een lerend team, gebruiken we het teammodel van Martijn Vroemen. We willen het team op onze school laten groeien naar minimaal het niveau van een taakteam, en wel door de volgende stappen te zetten:

- Formuleer een gezamenlijk doel

- Leer het team zo snel mogelijk om goed te overleggen
- Spreek commitment uit
- Leef afspraken na
- Houd de groep klein

7.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website of in ons jaarplan/jaarverslag. Het jaar sluiten we altijd af met een eindevaluatie van ons jaarplan waarin we verantwoording afleggen voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
3.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
4.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
5.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. Het bestuur 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 MZH en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het schoolbestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Eenmaal per jaar overlegt zij daartoe met de schooldirecteuren die, gestoeld op de plannen zoals die zijn vastgelegd in het schoolplan en het daarvan afgeleide jaarplan, met bestedingsvoorstellen komen. De opzet daarbij is om te komen tot een doelgestuurde, reële begroting. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuursbureau en de financiële dienstverlener Dyade.

Eenmaal per kwartaal –en indien nodig vaker- bespreken het schoolbestuur 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, materiaal en ziekteverzuim. Halfjaarlijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd.

8.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in al haar aspecten en dimensies voor de korte, middellange en lange termijn. In het financieel beleid staat steeds de balans tussen de eisen van het onderwijs (het primaire proces) en het financiële perspectief centraal. We streven naar een solide, financiële basis en voldoende reserves om tegenvallers op te kunnen vangen en risico's af te dekken. Het financieel beleid is gebaseerd op een goede plannings controlcyclus en een actuele en betrouwbare begroting en meerjarenbegroting.

MZH wil dat directeuren het budget besteden op basis van de doelen die zij zich hebben gesteld in het schoolplan en daaruit voortvloeiend hun jaarplan. Voor het opstellen van de begroting gaat het bestuur en de controller met alle directeuren in gesprek. Hierbij kijken we naar het SBP, het schoolplan en het schooljaarplan. Leidend is de vraag: 'Wat zijn de doelen en wat is er nodig om deze doelen te bereiken?'

Ieder kwartaal worden er financiële rapportages opgesteld. Deze rapportages zorgen ervoor dat de directeuren goed op de hoogte zijn van de uitputting van de budgetten. Deze rapportages worden periodiek in het MT besproken en zo nodig met de lokale directeur, het bestuur en het hoofd financiën.

8.3 Sponsoring

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

8.4 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden.

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	<p>Ambitie 1: Een duidelijke Montessori-identiteit. Voor ons als stichting met vijf montessorischolen en één Internationale school staat de ontwikkeling van het kind staat centraal. Ons onderwijs leidt kinderen op tot zelfstandige, zelfverzekerde individuen met het oog voor anderen en de omgeving. We zijn een waardegedreven organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • We dragen onze gedeelde waarden uit als MZH-school • We zetten in op het gebruik van lesmethodes die expliciet ruimte geven aan individuele wensen en voorkeuren van een kind. 	hoog
	<p>Ambitie 2: Goed en inclusief onderwijs. 'Ieder kind zijn eigen top' is een belangrijk uitgangspunt van ons onderwijs. We bieden al onze leerlingen de kans om te groeien op drie gebieden: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Ons onderwijs moet, binnen de mogelijkheden die we hebben, inclusief zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen • De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen • De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en) • De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben • De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces • De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen op school gedurende de schooldag • De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen • De school treft maatregelen om de situatie te verbeteren als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven • De school heeft een persoon aangesteld die aanspreekpunt is voor ouders en leerlingen in geval van pesten • De school spant zich aantoonbaar in om de doelen voor de sociale en maatschappelijke competenties te laten realiseren • In leerlingrapportages ligt de nadruk op de brede ontwikkeling van het kind. • We werken in gezamenlijkheid met ouders aan de brede ontwikkeling van het kind vanuit de montessorivisie. • Binnen onze mogelijkheden streven we naar zo inclusief mogelijk onderwijs • We verbeteren de prestaties van onze leerlingen en monitoren deze adequaat. • We brengen de kwaliteit van onze scholen duidelijk in beeld en monitoren deze adequaat. • Kennisdeling en evaluatie vormen een vast onderdeel van onze kwaliteitszorg. 	hoog
	<p>Ambitie 3: Samenwerken en verantwoord groeien. Het verder uitwerken van onze samenwerking tussen de scholen en binnen het managementteam. 'Leren van en met elkaar' is hierin het uitgangspunt. Voor de komende beleidsperiode willen we openstaan voor samenwerkingskansen en ons meer profileren als stichting.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bevorderen en intensiveren de samenwerking tussen de scholen binnen onze stichting. • We profileren ons meer als stichting, ook naar buiten. Elke school moet een duidelijk gezicht hebben als MZH-school. • De huidige leerkracht-/leerlingratio blijft in tact. • We brengen ons onderwijs in de Engelse taal naar een hoger niveau. 	hoog

	<ul style="list-style-type: none"> • We maken stichtingsbreed efficiënt gebruik van eigentijdse ICT-middelen. • We verbeteren de interne kwaliteitszorg. 	
	<p>Ambitie 4: Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving. We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en dat ze zich kunnen ontwikkelen in de richting die zij interessant vinden. Dat ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Daarnaast is het van belang dat we een goede werkgever zijn en dat ook uitdragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We versterken onze profilering als werkgever, zodat we ook in tijden van krapte op de arbeidsmarkt genoeg kandidaten werven. • We maken het aantrekkelijk om meer uren per week te werken. • We hebben oog voor het werkgeluk van onze medewerkers en maken het voor hen aantrekkelijk om bij ons te (blijven) werken. • We maken stage lopen en zij-instromen op onze scholen aantrekkelijk. • Kennisdeling is vanzelfsprekend in alle geledingen van de school en stichting. • We hebben lerende teams op onze scholen: onze teams groeien naar minimaal het niveau van taakteam. 	hoog
	Op onze school gaan we inzetten op doelgerichte ontwikkeling van executieve functies om leerprestaties te optimaliseren. Versterken van leerlingen met strategieën voor zelfregulering en effectief leren.	hoog
	Op onze school gaan we kijken naar de meerwaarde van een sociale-emotionele methode en eventueel kijken welke passend zou zijn.	gemiddeld
	Op onze school is er een specifiek aanbod voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong.	gemiddeld
	Op onze school implementeren we de twee rekenmethodes voor een sterke wiskundige basis en individuele leerbehoefte.	gemiddeld
	Op onze school weten we een hoog uitstroombniveau vast te houden.	hoog
	Op onze school is er in de middenbouw groepen extra aandacht voor de verbetering van de spellingvaardigheden. Onder andere door effectieve en gedifferentieerde aanpak, ondersteunend door moderne methoden en leerkracht ondersteuners.	hoog
	Op onze school streven we naar een vernieuwing en verbetering van onze ICT-infrastructuur en apparatuur om te voldoen aan de groeiende behoeften van onze leerlingen en medewerkers.	hoog

10 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Ambitie 4: Een aantrekkelijke werkgever, een professionele leeromgeving. We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en dat ze zich kunnen ontwikkelen in de richting die zij interessant vinden. Dat ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Daarnaast is het van belang dat we een goede werkgever zijn en dat ook uitdragen.				
Speerpunt	Op onze school gaan we inzetten op doelgerichte ontwikkeling van executieve functies om leerprestaties te optimaliseren. Versterken van leerlingen met strategieën voor zelfregulering en effectief leren.				
Speerpunt	Op onze school gaan we kijken naar de meerwaarde van een sociale-emotionele methode en eventueel kijken welke passend zou zijn.				
Speerpunt	Op onze school is er een specifiek aanbod voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong.				
Speerpunt	Op onze school implementeren we de twee rekenmethodes voor een sterke wiskundige basis en individuele leerbehoefte.				
Speerpunt	Op onze school weten we een hoog uitstroomniveau vast te houden.				
Speerpunt	Op onze school is er in de middenbouw groepen extra aandacht voor de verbetering van de spellingvaardigheden. Onder andere door effectieve en gedifferentieerde aanpak, ondersteunend door moderne methoden en leerkracht ondersteuners.				
Speerpunt	Op onze school streven we naar een vernieuwing en verbetering van onze ICT-infrastructuur en apparatuur om te voldoen aan de groeiende behoeften van onze leerlingen en medewerkers.				

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

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 04NS
Naam: Christelijke Montessorischool De Abeel
Adres: Abeelstraat 30
Postcode: 2565 XP
Plaats: 'S-GRAVENHAGE

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 04NS
Naam: Christelijke Montessorischool De Abeel
Adres: Abeelstraat 30
Postcode: 2565 XP
Plaats: 'S-GRAVENHAGE

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
