

Adviesplan

aan de Nederlandse Montessori Vereniging

Opgesteld door de voortrekker drs. J.E.Geluk-Oosterman
Versie: 2 oktober 2007

Inhoud

1. Inleiding

2. Analyse

Interne analyse

- 2.1. Beschrijving huidige situatie en beleid
 - 2.1.1. De NMV als organisatie
 - 2.1.2. Het LMC als onderdeel van de NMV organisatie
 - 2.1.3. De behoefte aan NMV beleid
 - 2.1.4. De visie van de NMV
 - 2.1.5. De opleidingen
 - 2.1.6. De certificering
 - 2.1.7. De interne communicatie
 - 2.1.8. De personele bezetting en de financiële consequenties

Externe analyse

- 2.2. Beschrijving van de situatie
 - 2.2.1. De besturen
 - 2.2.2. De inspectie
 - 2.2.3. Het SOVO
 - 2.2.4. De AMI
 - 2.2.5. ME
- 2.3. Kansen en bedreigingen
 - 2.3.1. SWOTanalyse van de NMV in ontwikkeling
 - 2.3.2. SWOTanalyse van de ontwikkeling van het LMC

3. Maken van keuzen

- 3.1. Missie/motto
 - 3.1.1. Motto van de NMV
 - 3.1.2. Missie van het LMC
- 3.2. De doelen

4. Het advies

5. Het actieplan tot en met december 2007

De bijlagen *(apart bijgevoegd)*

1. Inleiding

Dit adviesplan moet worden gezien in het kader van het voortrekkerschap van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV).

Het plan is in eerste instantie bedoeld voor de leden van de NMV. Er wordt uitgegaan van het gegeven dat de lezer in grote lijnen bekend is met de NMV als organisatie en de ontwikkelingen die de organisatie doormaakt. Voor meer gedetailleerde informatie wordt verwezen naar de website van de NMV, het jaarboek en de jaarverslagen.

De Algemene Ledenvergadering van de NMV heeft op 7 december 2005 het besluit genomen tot het aanstellen van een voortrekker, die inhoud moet geven aan de wens om de dienstverlening in de vereniging vorm te geven en het potentieel aan kennis in de vereniging beter toegankelijk te maken voor alle leden.

In Augustus 2006 is drs. J.E. Geluk-Oosterman gestart als voortrekker. Gezien de ruime taakomschrijving is door de voortrekker besloten tot het afbakenen van de taak. Het werk is geconcentreerd rondom vier thema's, te weten de visieontwikkeling, de interne en externe communicatie, de didactiek en de financiën. In overleg met het bestuur is gekomen tot verdere concretisering van deze werkterreinen, waarbij de leidraad gevormd wordt door het opzetten van het landelijke kenniscentrum. De doorgaande lijn in de opvoeding van en het onderwijs aan het jonge kind tot de volwassene is hierbij het belangrijkste aspect. De rondom de voortrekker geformeerde kenniskring staat borg voor de verdere informatie uit en terugkoppeling naar het veld.

Door de voortrekker zijn de meeste regiobijeenkomsten van het basisonderwijs bezocht, de sectie- en de bestuursvergaderingen zijn bijgewoond, is geparticipeerd in de diverse commissies en zijn notities geschreven. Bovendien is deelgenomen aan zowel nationale als internationale congressen. Daarnaast is gewerkt aan de verdere ontwikkeling van de website en is een digitale nieuwsbrief geïnitieerd.

De voornoemde werkzaamheden hebben geleid tot een breder en dieper inzicht in het functioneren van de vereniging. Dit inzicht vormt de basis voor het schrijven van het adviesplan. Het plan bevat naast deze inleiding een analyse van de diverse aspecten van de organisatie, een hoofdstuk over het maken van keuzen gevolgd door de concretisering van deze keuzen op de korte en de lange termijn voor de NMV als organisatie en de concretisering van de keuzen voor het opzetten van een landelijk Montessori centrum (LMC).

Het adviesplan hoopt de lezer inzage te geven in de uitdagingen en bedreigingen die zich voordoen op de weg naar verdere professionalisering van de vereniging en die zich voordoen bij het werken aan de positie en de kwaliteit van het montessorionderwijs. Bovendien wordt de lezer inzage gegeven in de weg naar en de mogelijkheden van het LMC.

Tevens wordt de hoop uitgesproken dat het plan aanzet tot het verder opnemen van de eigen verantwoordelijkheid in dit boeiende professionaliseringsproces, welke geheel ten dienste staat aan de individuele ontwikkeling van het kind en de jongere.

Hoewel door de voortrekker gestreefd is naar een zo'n optimaal mogelijke analyse en advisering, bestaat bij haar niet de pretentie met dit plan volledig te zijn geweest. De complexiteit van de bovengenoemde ontwikkelingen en de beschikbare tijdsduur zijn factoren, die aan mogelijke omissies hebben bijgedragen.

2. Analyse

Interne analyse

2.1. Beschrijving van de huidige situatie en beleid

De NMV is volop in de ontwikkeling. De slag van een door vrijwilligers gestuurde naar een meer professioneel gestuurde organisatie is aan de gang. De secties, t.w. het Voortgezet Montessori Onderwijs (VMO), het basisonderwijs (BAO) en het jonge kind (HJK) hebben een beleidsmatige benadering van de werkzaamheden. Bovendien is sprake van een groeiende samenwerking tussen de drie secties, waardoor de doorgaande lijn in het montessorionderwijs en opvoeding zich zowel in de beleidsmatige als in de pedagogisch-didactische aanpak steeds duidelijker gaat aftekenen. Een voorbeeld hiervan is de inhoudelijke afstemming van het visitatietraject BAO en VMO. Ook is de poging tot het opzetten van een LMC met een kenniscentrum een exponent van de genoemde ontwikkeling. Kortom: de contouren van een professionele organisatie tekenen zich af. Het komt nu aan op een sterke aansturing van de bestuurlijke en inhoudelijke processen.

Het secretariaat kan met beperkte sturing en betrokkenheid van het bestuur functioneren.

De vraagstukken waarvoor de NMV staat zijn deels gebonden aan de 'sector' waarin zij zich afspelen en zijn deels van algemene aard. De secties BAO, VMO en HJK hebben inmiddels elk een eigen kracht en werkwijze ontwikkeld of zijn hard op weg dat te doen. Daarmee kunnen in beginsel alle vraagstukken, die sectorgebonden zijn, behandeld worden in en door de sectiebesturen. Reglementen en agenda's e.d. zijn daarop ingericht. De onderlinge afstemming tussen de secties is groeiende, maar van een doorgaande lijn is nog geen sprake.

Algemene vraagstukken blijven nu, en in de toekomst, toch de aandacht vragen: strategisch langere termijn beleid van de NMV. PeRs en Publiciteit, strategische samenwerking (SOVO c.s.), de ontwikkeling van een landelijk centrum met daarin een kenniscentrum en de rol van de voortrekker, de kwaliteit van het onderwijs en opvoeding, de wijze van opleiden, de verdere integratie tussen de drie secties, de financiering van de verdere professionalisering van de organisatie en de bekostiging van het opzetten van een landelijk kenniscentrum .

Bronnen die gedeeltelijk geciteerd zijn :

Het NMV-voorzitterschap d.d. 4 november 1999, Ricor de Jong

Profielschets van de NMV-voorzitter d.d. 7 juli 2007, Janneke Geluk

De bovengenoemde beschrijving van de huidige situatie levert de factoren welke in het onderhavige plan geanalyseerd worden om te komen tot de uiteindelijke advisering over de verdere ontwikkeling van de NMV als professionele organisatie en de ontwikkeling van een landelijk montessori centrum, waarbij de belangenbehartiging van de leden een belangrijk gegeven is.

2.1.1 De NMV als organisatie

De statuten van de NMV worden vermeld in het Montessori Jaarboek. In het jaarboek wordt ook uitgebreide informatie over o.a. taken en commissies gegeven.

In het kort ziet de organisatiestructuur er als volgt uit (*zie bijlage organogram*):

De NMV kent drie secties: de sectie HJK, BAO en VMO.

De hoogste macht van de vereniging berust bij de algemene ledenvergadering (ALV). De ALV benoemt de het bestuur. Het bestuur bestaat naast de voorzitter, penningmeester, en secretaris uit maximaal twee leden van de sectie BAO en één lid van HJK en één lid van het VMO.

De secties kennen hebben een eigen sectiebestuur, welke besluiten neemt voor de sectie. Deze besluiten worden aan het bestuur mede gedeeld. De secties zijn ieder landelijk verdeeld in regio's.

De regio's vormen het cement van de vereniging, daar tijdens de regionale bijeenkomsten de onderlinge uitwisseling tussen de scholen en instellingen (peutergroepen en kinderdagverblijven) plaatsvindt.

De opbrengsten van deze uitwisseling worden door de regiovoorzitter in het sectiebestuur naar voren gebracht. De kracht van de regiostructuur ligt in de korte lijnen tussen de scholen en instellingen en hun sectiebestuur. Het veld heeft een duidelijke inspraak bij de koers die de sectie uitzet. Voornoemde kracht is merkbaar als de scholen en instellingen zich goed laten vertegenwoordigen. Dit is niet altijd het geval. Het veld gaat soms teveel van de verwachting uit dat "de NMV" het zou moeten regelen. Deze leden lijken het belang van hun aanwezigheid bij de bijeenkomsten en derhalve het belang van hun inspraak bij de NMV niet geheel te onderkennen.

Bovendien wordt van de vertegenwoordigers verwacht dat men inhoudelijke kennis van het montessoriconcept heeft. Bij HJK hebben de meeste directies en opleiders een afgeronde montessori opleiding. Het is een gegeven dat in het montessori BAO een naar verhouding groot aantal directeuren werkzaam is, die geen montessori achtergrond hebben. Het VMO kent geen specifieke montessori leraren e/o directeurenopleiding.

Een sterk punt binnen de organisatiestructuur vormen de visitatiecommissies. Alle secties kennen een vorm van zelfevaluatie en visitatie, waardoor men zicht kan houden op de onderwijspraktijk van het montessorionderwijs en opvoeding. Belangrijk is na te gaan of de inhoudelijke visitatie criteria tussen de secties goed is afgestemd, zodat sprake is van een doorgaande lijn.

De NMV vertoont de kenmerken van een vrijwilligersorganisatie.

Dit is merkbaar aan o.a. de betrokkenheid, groot potentieel aan inhoudelijke kennis, intrinsieke inzet en bevoegenheid, maar ook de afhankelijkheid van de goodwill en tijd van de leden, het elkaar al dan niet aanspreken op de uitvoering van de taak, de efficiëntie waarop taken worden uitgevoerd, de vraag of de juiste mensen op de juiste plekken zitten qua inhoudelijke en sturende competenties, de geringe financiële middelen etc.

Hoewel de omslag naar een professioneel geleide organisatie een gemaakte keuze is, zal het de nodige tijd kosten om de cultuuromslag bij de leden te bewerkstelligen. Regionale en landelijke bijeenkomsten waarin dit proces een onderwerp van gesprek vormt zijn van groot belang om draagkracht te genereren.

Het uitzetten van beleid voor voornoemd proces is hierbij evident. Bovendien is naast dit proces beleid nodig voor het opzetten van het LMC. Deze processen, de weg naar een professionele organisatie en de opzet van een landelijk centrum, worden zowel apart als gecombineerd in het onderhavige adviesplan benoemd.

Een punt van zorg bij de aansturing van het beleid is het gegeven dat een aantal cruciale NMV bestuursfuncties in het komende cursusjaar vervangen worden, d.z. de functies van de voorzitter, de penningmeester en het PR bestuurslid. Gebrek aan de directe inzet van bestuurlijke kennis, kennis van de lopende processen en ervaring kunnen het gevolg zijn.

Naast het proces van de professionalisering loopt het proces voor het opzetten van een landelijk montessori kenniscentrum. Gezien de diverse beelden en ideeën, die in het veld en bij het bestuur leven (leefden) over het kenniscentrum, lijkt het wenselijk om het, door de voortrekker in de diverse bijeenkomsten, gepresenteerde concept hieronder weer te geven.

2.1.2. Het LMC als onderdeel van de NMV-organisatie (conceptvoorstel voorjaar 2007)

begripsbepaling

Het LMC is een locatie waarin alle kennis en ervaringen betreffende de montessori opvoeding en onderwijs te vinden is.

Fysieke huisvesting

De huisvesting is gesitueerd op een goed bereikbare locatie.

De bemensing van het LMC bestaat uit de persoon die verantwoordelijk is voor het gehele reilen en zeilen (de directeur). Hij/zij zorgt ervoor dat de vragen bij de juiste mensen en op de juiste plekken terecht komen. De directeur wordt ondersteund door een secretariael medewerker.

De organisatie:

Het NMVbestuur beheert het huis.

Het huis is bestemd voor alle geledingen van de vereniging t.w. het bestuur, de sectie het Jonge Kind, de sectie Basisonderwijs en de sectie Voortgezet Montessori Onderwijs.

Vanuit dit centrale punt, het LMC, wordt door de directeur het contact met de leden, de regio's, de opleidingen, de nascholingen, de schoolbegeleiding en de begeleiding van de diverse instellingen, de verschillende visitatiecommissies en werkgroepen, de vertegenwoordiging van de schoolbesturen en de belangenbehartiging van de ouders, geïnitieerd en onderhouden.

In het huis is een help-desk, een archief, een bibliotheek en een "uitgeverij" voor o.a. de Montessori Mededelingen.

Er is een ontmoetingsruimte voor de leden, voor het houden van bijeenkomsten en het uitvoeren van activiteiten.

Het kenniscentrum is het onderdeel van het LMC voor de wetenschappelijke reflectie op het montessorionderwijs in Nederland. Tevens is het de plaats van waaruit wetenschappelijk onderzoek en innovaties aangestuurd wordt.

Aandachts-en knelpunten bij het LMC:

- Het begrip kenniscentrum wordt heel divers uitgelegd van materiaalontwikkeling tot onderzoekslaboratorium. De secties zullen allen met de voortrekker in gesprek gaan om de specifieke wensen aan te geven en in een tijdpad te zetten.

Volledigheidshalve wordt in het onderstaande de afgesproken data voor deze gesprekken weergegeven:

BAO: op 26 september 2007 zal dit in de sectievergadering aan de orde komen.

VMO wil in september 2007 afspraken maken de voorstellen t.a.v hun invulling van het LMC (*notulen DB VMO d.d. 9 juli 2007*)

HJK: heeft nog geen uitspraken gedaan over hun invulling en het gewenste tijdstip waarop dit doorgesproken zal worden.

- Een aantal van de taken van de sectievoorzitters zal aan het LMC worden overgedragen. De sectievoorzitters hebben of zullen deze taken op papier zetten.
- De verwachting leeft bij het veld dat het LMC op korte termijn inhoudelijke diensten kan leveren.
- De fysieke ruimte en het aantrekken van het personeel vraagt een financieel budget.
- Er zal op zeer korte termijn gekozen dienen te worden uit een aantal opties voor een Montessori lectoraat
- Het voornoemde punt is van belang voor de huisvesting en de te formuleren doelen
- Op dit moment bestaat het LMC niet, derhalve zal van het veld investeringen gevraagd worden minimaal in de vorm van meedenken en vertrouwen dat het huis er door gezamenlijke inspanning kan komen

2.1.3. De behoefte aan een NMV beleid

Het onderwijsveld heeft behoefte aan een beleidslijn, zowel voor de korte als voor de lange termijn, die voor de gehele NMV geldt. Met name in het BAO, is vraag naar een duidelijk inhoudelijk kader waardoor scholen zich ondersteund kunnen voelen in hun contacten met de inspectie en ouders. Bovendien wil men weten welke ontwikkelingen men op de langere termijn kan verwachten o.a. betreffende materiaalontwikkeling. De scholen zijn binnen het aangereikte kader een eigen visie moeten kunnen hebben. De opkomst van VVE-trajecten (vroeg voorschoolse educatie), de diverse vormen van kinderopvang en de cursussen die op deze terreinen nodig zijn, vragen bij HJK om duidelijke richtlijnen en afstemming op zowel de korte als de lange termijn. Binnen het VMO zijn de opleiding van de leraren, het onderwijs van 11 -14 jaar en op termijn mogelijk ook het Erdkinderplan onderwerpen van gesprek.

Knelpunten/aandachtspunten bij het ontwikkelen van één NMV beleidslijn zijn:

- De grote diversiteit van het veld
- Het ontbreken van een duidelijke NMV visie.
- De autonomie van scholen versus een door de NMV aangereikt kader.
- Het feit dat de NMV een vrijwilligersorganisatie is.
- De tot voor kort geringe uitwisseling tussen de secties. Men heeft bijvoorbeeld weinig kennis van de wijze waarop visitaties in andere secties plaatsvinden
- De afwachtende houding van het veld richting “de NMV”
- Het verschil in opleiding of het ontbreken van een specifieke opleiding
- Een bestuurlijke aansturing voor een Montessorischool in oprichting cq. ontwikkeling ontbreekt

Lopende ontwikkelingen die van belang zijn voor het te maken beleid:

Iedere sectie concentreert zich op de inhouden van het onderwijs en de opvoeding.

- Hiervoor zijn naast de eerder genoemde visitatiemiddelen notities gemaakt. HJK heeft o.a. een doelgroepennota en criteria erkenning tot montessori-peutergroep geschreven
BAO heeft een commissie Blauwe map aangesteld om meer richtinggevend te zijn voor het veld. Bovendien zijn in overleg en samenwerking met de WMO drie fundamentele documenten voor het basisonderwijs (bijna) afgerond.
VMO heeft zes karakteristieken ontwikkeld en houdt zich bezig met het nieuwe montessori leren.
- In het cursusjaar 2006-2007 is verder gewerkt aan een diepere kennismaking tussen de secties m.n door de sectievoorzitters en leden van de kenniskring. De conclusie tot nu toe is dat men elkaar inspireert.
- De vraag naar meer uitwisseling wordt in alle secties gehoord. Men wenst binnen de eigen sectie meer uitwisseling tussen de regio's. Bovendien toont het veld nieuwsgierigheid en interesse naar de andere secties m.n. op het gebied van materialen, cursussen en visievorming.

2.1.4. De visie van de NMV

inleiding:

De notitie "Montessorionderwijs in de 21^{ste} eeuw" van het wetenschappelijk bureau geeft theoretische duiding aan de begrippen die kenmerkend zijn voor de montessori opvoeding en onderwijs. Hoewel de secties deze notitie onderschrijven, laat de praktijk een zo grote diversiteit in de toepassing van de montessoriaanse begrippen zien, dat het niet duidelijk herkenbaar is wat het montessori onderwijs inhoudt.

Proces: Voor de NMV als professionele organisatie en voor het functioneren van het LMC is het hebben van een NMVvisie een noodzaak. Eén van de prioriteiten van de voortrekker is het krijgen van duidelijkheid over deze visie. Daartoe is door de voortrekker een visienotitie opgesteld (*zie bijlage 2*) welke als leidraad dient bij de contacten met het veld en de sectievoorzitters. Tijdens de bezochte regiobijeenkomsten, sectie/ en bestuursvergaderingen en op de ALV van december 2006 is deze visie door de voortrekker als discussiestuk naar voren gebracht. Op de bijeenkomst van de sectievoorzitters d.d. 4 juli 2007 is over de uitgangspunten van deze visie gediscussieerd.

De voorlopige conclusies van de bijeenkomst van 4 juli 2007 zijn:

Stellingen uit de visie van de voortrekker	hjk		BAO		VMO	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee
1. Montessorionderwijs is kosmisch onderwijs	x			x		x
2. De verschillen tussen kinderen/jongeren als uitgangspunt	x		x		x	
3. basisbehoeften staan centraal	x		x		x	
4. Vrijheid in gebondenheid	x		x		x	
5. Afstemmingsbeslissingen op grond van signalering en observatie	x		x		x	
6. De kosmische opvoeding richt zich op de ontwikkeling van de intelligentie, de wil, de verbeeldingskracht, de socialiteit en de moraliteit van het kind en de jongere	x		x		x	

Opmerkingen en knelpunten, genoemd door de sectievoorzitters, over de visie zijn:

- De term kosmisch blijkt, zeker in semantische zin, beladen te zijn bij het BAO en het VMO: er hangt een religieus en spiritueel cachet aan.
- Bij de verschillen dient meer rekening gehouden te worden met de talenten, leerstijlen en achtergronden. Bovendien zitten we vast aan wat we kunnen i.p.v. wat we zijn.
- Bij de basisbehoeften dient nagegaan te worden wat de potentie van het kind is. Tevens moet de bandbreedte van ons onderwijs bepaald worden bijv. in geval van omgaan met etnische minderheden.
- Onder vrijheid worden diverse zaken verstaan o.a. zelfstandig werken, het maken van planningsen en het zelfstandig leren.
- Reflectie hoort bij de afstemming, zeker bij de jongeren.

Hoewel het lijkt dat de visie in grote lijnen door de drie secties gedragen wordt is een kritische kanttekening op zijn plaats. Het veld is onverdeeld enthousiast over het concept waarin het kind centraal staat. De vraag die open blijft staan is wat van de ideeën van Maria Montessori als leidende principes in het montessorionderwijs van de 21^{ste} eeuw gebruikt gaat worden bij de visie. Om het onderwijs en opvoedingsconcept strak en helder neer te zetten is verdere uitwisseling nodig over de beelden die ontstaan zijn rondom o.a. de vrijheid en de kosmische theorie. Het LMC en m.n. het kenniscentrum kunnen hierin een rol spelen.

De visie op het LMC als onderdeel van de NMV organisatie

N.b. De hieronder genoemde punten maken deel uit van het conceptvoorstel van het LMC voorjaar 2007, welke met het NMVbestuur besproken is.

- De NMV is de professionele organisatie die staat voor de belangenbehartiging van haar leden.
- Er is sprake van een duidelijk begrippenkader wat de NMV onder het montessorionderwijs in de 21^{ste} eeuw verstaat.
- Er is een levendige en inspirerende uitwisseling tussen de geledingen.
- Er is een zichtbare doorgaande lijn in het montessorionderwijs van 2 t/m 18 jaar.
- Er zijn heldere kaders die het onderwijs inhoudelijke beleid aangeven voor het montessorionderwijs.
- Er is sprake van certificering en erkenning voor de opleiders, nascholers en begeleiders.
- Er is een kwaliteitsbewaking betreffende certificering en erkenning
- Er is sprake van uitdagend intellectueel onderwijs, met mogelijk een montessori lectoraat, hierdoor kunnen nieuwe wetenschappelijke inzichten waar wenselijk cq. nodig geïntegreerd worden in het montessorionderwijs.
- Er worden contacten onderhouden met derden zoals de inspectie, de andere vernieuwingsscholen o.a. door middel van het samenwerkingsverband van organisaties op het gebied van vernieuwingsonderwijs (SOVO) en op het internationale niveau o.a. de Montessori Europe (ME) en de Association Montessori Internationale (AMI)
- Professionaliseren van de mensen in het veld o.a. door cursussen, uitwisselingsmomenten, congressen enz.

Aandachtspunten en knelpunten

- De functie van het LMC wordt door het veld en het bestuur verschillend uitgelegd.
- Het is het bestuur is verantwoordelijk voor de te nemen besluiten op weg naar het LMC. De voortrekker adviseert in het proces en doet voorstellen aangaande het proces.

Deze taakverdeling houdt in, dat er een intensief contact is tussen de bestuursleden en de voortrekker.

- Voor de aanvang het LMC is het belangrijk dat beschreven staat welke taken bij het bestuur en de secties horen en welke bij de directeur(-en).
- Onduidelijk is of het door de voortrekker voorgestelde budget van €140.000,-- toereikend is voor het starten van het LMC. Binnen het bestuur zijn de meningen over dit budget verdeeld. Naast het lectoraat kunnen sponsor- en projectgelden extra financiële ruimte geven bij de start en de verdere ontwikkeling van het centrum.
- Het veld wenst een inhoudelijke beschrijving van hetgeen het LMC voor het veld kan uitvoeren. Tevens wenst het veld een tijdpad hierbij.
- Gezien het gegeven dat het LMC een voorzichtige start lijkt te gaan maken zullen de inhoudelijke taken in nauw overleg tussen de voortrekker cq. de directeur(-en) van het LMC en de sectie-voorzitters overeengekomen worden.
- Een reëel dilemma bij de start van het LMC is de keuze voor het opzetten van een stevige structuur van het LMC versus het op korte termijn aanbieden van inhoudelijke ondersteuning.
- Er zijn op dit moment zeker drie hogescholen die een Montessori lectoraat aan zich willen binden d.z. Deventer, Utrecht en Amsterdam. Dhr. T. Wubbels van het wetenschappelijk bureau onderzoekt de opties.
- Het meest logische lijkt dat het LMC zich op dezelfde locatie zou bevinden als het lectoraat.
- Wil het LMC op de korte termijn slagvaardig optreden dan dienen de huisvesting en personele bezetting geregeld zijn.
- Voor een goedlopend LMC is een secretariaat met actuele gegevens een vereiste.
- Gebleken is dat het veld hoge verwachtingen van het LMC heeft. Bij dit enthousiasme past de realiteitszin dat het centrum moet groeien. Dit houdt in dat de meeste van de gewenste diensten niet op de zeer korte termijn kunnen worden ingewilligd.

2.1.5. De opleidingen:

De wijze van opleiden verschilt per sectie.

Zo heeft het HJK door de sectie ontwikkelde cursussen voor leidsters in de peutergroepen en kinderdagverblijven. De sectie BAO kent naast de Montessori PABO-opleiding, een omscholingsmogelijkheid tot leraar montessori basisonderwijs en verscheidene nascholings-modules. De BAO-opleidingen zijn onderdeel van diverse hogescholen. De Werkgroep Montessori Opleiders (WMO) draagt zorg voor de kwaliteit van voornoemde BAO opleidingen. Het WMO valt niet onder de NMV, maar werkt wel samen met de NMV. Er zijn twee cursussen voor directeuren die uit het regulier BAO komen en die leiding willen geven aan een montessorischool. Het VMO heeft geen eigen montessori opleiding. Naast de opleiding tot leraar VO kan gebruik gemaakt worden van het aanbod van het CVMO (Centrum Voortgezet Montessori Onderwijs). Het CVMO is een zelfstandig werkend commercieel bureau op het gebied van de onderwijsadviesing. Op dit moment is bij het VMO een trend te bespeuren richting het opleiden in de school.

Het ontbreken van een visie op opleiden en het ontbreken van criteria voor een algemeen kwaliteitsbeleid naast de diversiteit binnen de opleidingen heeft ertoe bijgedragen dat het bestuur een kwaliteitscommissie heeft aangewezen. Deze commissie heeft de taak het in kaart brengen van de oude opleidingsstructuur en het voorstellen van één structuur waarbinnen alle opleidingen hun plek zullen krijgen. Het voorstel voor het vernieuwen van de opleidingsstructuur is gereed. De voorgestelde opleidingsstructuur laat interne veranderingen zien en is uitgebreid met een aantal poten. De bedoeling is dat de opleidingen in de toekomst onder het LMC gaan vallen. Het motto hierbij is kwaliteit en opleiden. (zie website NMV) Er moet door het NMVbestuur een uitspraak worden

gedaan over het feit of bij de afronding van de studie sprake is van een diploma of een certificaat. Met name in de secties HJK en BAO zijn hier onduidelijkheden over.

De geconstateerde knelpunten/aandachtspunten

- Er is een tekort aan goed opgeleide montessori schoolleiders zowel in het BAO als het VMO
- Kwaliteitscriteria opstellen rekening houdend met de doorgaande lijn van 2 ½ tot 18 jaar.
- Kwaliteitscriteria voor een certificeringssysteem voor de opleiders ontwikkelen
- De onderliggende visie verhelderen
- De structuren en inhouden van het aanbod op elkaar afstemmen
- Duidelijkheid dient te worden gegeven wanneer sprake is van een diploma en wanneer van een certificaat
- De wijze waarop de huidige BAO-opleidingen zijn ondergebracht als onderdeel van de reguliere hogescholen dient te worden te worden besproken.
- Mogelijkheid nagaan of de kosten van de opleidingen e/o nascholing op het schoolbestuur te verhalen zijn.
- Er dient duidelijkheid te komen over de eventuele inzet van het CVMO in de nieuwe organisatiestructuur.
- De goodwill van de opleiders om boven de institutionele en persoonlijke kaders uit te denken met als uiteindelijke doel: een landelijk aangestuurde opleiding is eveneens een punt van aandacht.

2.1.6. De certificering

In de nabije toekomst dient een plan opgesteld te worden voor het verlenen van NMV certificaties voor begeleiders en opleiders.

Het doel van de certificering is tweeledig:

- er is een procedurele verbinding tussen de beleidslijn van de NMV en de taken van de opleiders en begeleiders
- de NMV kan garant staan voor het feit dat de gecertificeerde personen kennis en vaardigheden hebben op het gebied van de meest recente ontwikkelingen in het montessorionderwijs.

De MKVS begeleidersgroep (Montessori Kind volgsysteem) is op dit moment de enige groep met een certificeringstraject. Dit traject dient als pilot voor de NMV. Een invoering en begeleiding van het MKVS traject mag alleen door een lid van MKVSGroep plaatsvinden. De gecertificeerde begeleiders hebben zich verplicht tot het jaarlijks volgen van een aantal nascholingsdagen en tot het verlenen van een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van de taken rondom het MKVS.

Knelpunten en aandachtspunten bij de certificering opleiders

- Het ontbreken van een NMV-visie
- Het ontbreken van criteria voor de certificeringen voor alle secties.
- De certificering koppelen aan de professionalisering
- Er is geen opleiding tot VMODOcent.
- Afspraken met de hogescholen betreffende de certificering van de WMO-leden
- De verwachte uitgaven en inkomsten van de certificering en professionalisering moeten in kaart worden gebracht

Knelpunten en aandachtspunten bij de certificering begeleiders

- Het ontbreken van een NMV-visie op de begeleiding van scholen en instellingen
- Het ontbreken van criteria
- De certificering koppelen aan de professionalisering
- De organisatie van de begeleiding van de scholen en instellingen wordt door drie secties op verschillende wijze ingevuld:
 - Bij het VMO zijn de begeleiders afkomstig uit het landelijke VMODOcentenkorp of de begeleider is oorspronkelijk verbonden geweest als VMODOcent en werkt nu als zelfstandig begeleider. De begeleiders zijn werknemers van het CVMO.
 - Het BAO kent eveneens zelfstandig werkende begeleiders. Ook werken in diverse instellingen en onderwijsbegeleidingsdiensten personen die zich in het montessorionderwijs hebben gespecialiseerd. Bovendien komt het regelmatig voor dat adviseurs van het reguliere basisonderwijs montessorischolen begeleiden. De laatste jaren komt het een enkele maal voor dat hogescholen begeleidingstrajecten op hun stagescholen verzorgen.
 - HJK kent ook begeleiders die zelf werkzaam zijn in de instellingspraktijk.
- Een lastig punt vormt het onderbrengen van begeleiders in het Montessorihuis, bijvoorbeeld de begeleiders die werkzaam zijn bij vernieuwingsbureaus en onderwijsbegeleidingsdiensten komen voor dilemma's te staan op rechtspositioneel en financieel gebied en concurrentie met hun instelling en dienst, de zelfstandig werkende begeleiders zullen hun tarieven en werkwijzen aan het NMVbeleid moeten aanpassen.
- De verwachte uitgaven en inkomsten van de certificering en professionalisering moeten in kaart worden gebracht

2.1.7. De interne communicatie

Interne communicatie:

Uit het tevredenheidsonderzoek van het montessori BAO (*voorjaar 2005*) is naar voren gekomen dat men behoefte heeft aan meer kortere communicatielijnen tussen de regio's. Voorts wil men binnen deze sectie een actuele (digitale) bron van NMV informatie hebben: de website moet gebruiksvriendelijker worden en is een snellere afhandeling van telefonisch contact gewenst. Contacten met de andere secties en het bestuur bevestigen dat deze wensen ook bij hen aanwezig zijn. In het cursusjaar 2006-2007 is aan deze wensen gewerkt met als resultaat een gebruiksvriendelijker website met verwijzingen naar actuele onderdelen zoals het MKVS-gedeelte, het stuk van de rekengroep en het onderdeel van het kenniscentrum. Gezien de feedback van het veld, richting de voortrekker en de kenniskring van de voortrekker, kan gesteld worden dat men overwegend tevreden is met de ingeslagen weg. Vanzelfsprekend zal aan een zo optimaal mogelijk communicatienetwerk gewerkt moeten blijven worden.

De omslag naar een professionele organisatie brengt veranderingen in de wijze van communiceren met zich mee, zowel bij het veld als bij het bestuur.

De professionele communicatie wordt gekenmerkt door: het aanspreken van een persoon op het uitgevoerde werk, het geven van feedback, verantwoording vragen cq. afleggen van de gemaakte keuze etc. Dat dit bijdraagt aan een efficiënte manier van werken hoeft nauwelijks betoog.

Op dit moment vindt voornoemde communicatie niet in voldoende mate of nauwelijks plaats. Reden is het gegeven dat dit in een organisatie van vrijwilligers niet gebruikelijk is. Immers, een ieder doet het werk in de vrije tijd of tegen een kleine vergoeding. Bovendien voelt men zich over het algemeen niet in de positie om "kritiek te leveren" of om iemand op de zaken aan te spreken. Een ander aandachtspunt is de secretariële ondersteuning van het LMC. Voor een accurate doorverwijzing, afhandeling en versturen van berichten is het noodzakelijk dat het huidige data-

bestand wordt geactualiseerd. Dit cursusjaar heeft het verouderde databestand o.a. voor problemen bij het digitaal versturen van de nieuwsbrief gezorgd. Bij het in gebruik nemen van het LMC is dagelijkse aanwezigheid van een secretariael medewerker, naast een directeur, een dringende noodzaak.

2.1.8 De personele bezetting en de financiële consequenties

In de huidige vereniging staat tegenover een aantal taken een bezoldiging o.a. bij het werk van het Wetenschappelijk Bureau (WB), het NMV-voorzitterschap en sectievoorzitterschap. Daarnaast zijn bij het VBS (vereniging bijzondere scholen) verschillende diensten ingehuurd o.a. het secretariaatswerk. Verder werkt de NMV volgens een vast vergoedingspatroon.

Nu de NMV professioneler gaat werken zal opnieuw naar de wijze van financiering gekeken dienen te worden. Bij de herziening van de financiën zullen de volgende zaken aan de orde komen: de huisvestingskosten voor het LMC, de salariering van de administratieve kracht en de directeur van het huis.

Aandachtspunten bij het financiële beleid:

- Het afwegen van de diensten en de kosten bij het VBS
- Het afwegen van de rol en de kosten van het WB (wetenschappelijk bureau)
- Het afzetten van de kosten die nu gemaakt worden voor het huren van zalen t.o. het huren van een vaste locatie.
- De financiën die het lectoraat met zich meebrengt
- De bezoldiging van de taken van de NMV-voorzitter en de sectievoorzitters
- Op de langere termijn: inverdieneffecten van de vanuit het LMC verleende diensten.
- Opbrengsten verkregen vanuit de verleende certificeringen en licenties
- Het verkrijgen van sponsoring
- Het binnenhalen van projectgelden

De externe analyse

2.2. De beschrijving van de situatie

Invloeden van buitenaf, zoals bijvoorbeeld de notities van de inspectie over het rekenonderwijs, oudercontacten waaronder ook met ouders van etnische afkomst, de instroom van regulier opgeleide onderwijskrachten met een andere visie op het geven van onderwijs en samenwerking met andere onderwijsvormen hebben ertoe bij gedragen dat de NMV de blik meer en meer naar buiten richt. In de diverse bijeenkomsten is door de voortrekker beluisterd dat het veld een meerwaarde ziet in de vorm van met andere ogen kijken naar het eigen onderwijs, uitwisseling van gedachten en ideeën omtrent werkwijze en middelen. Het bundelen van krachten door samenwerking wordt positief ervaren, bijvoorbeeld het samenwerken aan een alternatief toetsingskader bij het SOVO (zie 2.2.3) De verruiming van de blik draagt tevens bij aan de wens om de identiteit van het montessorionderwijs duidelijker te omschrijven.

2.2.1. De besturen

Tot nu toe heeft de NMV nauwelijks direct contact met de besturen van de scholen en instellingen voor het montessorionderwijs. Dit is een gemiste kans gebleken. Dat blijkt uit het feit dat de besturen van de scholen en instellingen over het algemeen geen of weinig kennis hebben van het montessoriconcept.

De aansturing van de m.n. basisscholen vindt, vooral bij de grote overkoepelende besturen, vanuit het reguliere onderwijskader plaats.

Dit betekent in de praktijk dat o.a.:

- de scholen de reguliere onderwijstoetsen moeten volgen en er weinig ruimte is voor het individueel volgen van de kinderen en jongeren
 - bij het kwaliteitsbeleid van de scholen niet in de eerste plaats uit het concept gedacht wordt, waardoor
 - niet montessoriaans geschoold onderwijspersoneel op de scholen wordt geplaatst
 - de besturen het vergoeden van de Montessori-opleiding niet als hun verantwoordelijkheid zien
 - de besturen soms regulier methodegebruik initiëren om de onderwijsresultaten te verbeteren
- Voornoemde factoren maken dat de montessoriaanse werkwijze niet goed herkenbaar is.

Uitdagingen die de besturen met de NMV zou kunnen oppakken zijn:

- Het ondersteunen van een pilot om de driejarigen bij het montessorionderwijs te betrekken. Dit montessoriaanse idee past bij het VVE-traject (vroeg voorschoolse educatie)
- Het ondersteunen van de pilot van het onderwijs aan 11 tot 14 jaar o.a. als mogelijk antwoord op het voortijdig schoolverlaten
- Het tot stand brengen van kwalitatief hoogstaand onderwijs waarbij de individuele ontwikkeling centraal staat door het inzetten van geschoold personeel en bijpassend personeelsbeleid
- Het uitwerken van het idee van het Erdkinderplan
- Uitwisselingen tussen de scholen en instellingen in het kader van de internationalisering

Het bestuur van de NMV heeft de noodzaak van het voeren van een goede communicatie met de besturen onderkend. Hiertoe is een notitie voor de besturen geschreven (zie website). In het najaar van 2007 zullen de besturen uitgenodigd worden door de NMV voor het bijwonen van een inhoudelijke bijeenkomst.

2.2.2. De inspectie

Zowel door het VMO als de sectie BAO zijn afspraken met de inspectie gemaakt. Het VMO geeft te kennen dat deze afspraken lopen. De sectie BAO zal de contacten in het komende schooljaar aantrekken d.m.v. een hernieuwd overleg. De inspectie heeft twee BAO deskundigen om hulp gevraagd bij het schrijven van een notitie voor inspecteurs over het montessorionderwijs. Tevens zullen beide personen in het najaar zorgdragen voor een korte interne scholing van de inspecteurs.

De meest duidelijk door de voortrekker gehoorde problemen komen uit het basisonderwijs. De inspecteurs kijken volgens de meeste bao-directeuren met “reguliere ogen” .

De knelpunten die de directeuren hierbij ervaren:

- De genormeerde toetsing die haaks staat op de individuele ontwikkeling
- Het denken in streef- tussen en einddoelen en onderwijsopbrengsten
- Het minder oog hebben voor de ontwikkeling van vaardigheden, talenten en dynamiek van het individuele kind
- Bij niet-methodegebruik is de inspectie lastig te overtuigen van het halen van de gewenste onderwijsdoelen
- Het werken met plannen zoals een groepsplan
- Het door de inspecteur spreken van een andere onderwijstaal
- De directeuren geven aan voor de inspectiecontacten weinig ondersteuning te krijgen vanuit de NMV

Aandachtspunten bij het overleg met de inspectie

- Verduidelijking van de NMVvisie op het geven van onderwijs en opvoeding volgens het Montessoriconcept
- De 11-14jarigen en het Erdkinderplan in de bespreking meenemen
- Een voortgangsgesprek door het BAO over de alternatieve toetsing en het volgen van het individuele kind
- HJK wordt betrokken bij of heeft kennis van de overleggen met de inspectie.
- De op-en aanmerkingen van de inspectie zien als een uitdaging om samen te werken aan kwalitatief hoogstaand montessorionderwijs e/o deze op-en aanmerkingen op te pakken om de uitgangspunten van het montessorionderwijs en opvoeding helder over de tafel te krijgen. Het LMC kan hierbij een ondersteunende rol krijgen.

2.2.3. Het SOVO

Het montessorionderwijs maakt deel uit van het SOVO. Het is een ontmoetingsplatform, waarbij de uitwisseling tussen de vernieuwingsscholen plaats vindt. Tevens richt SOVO zich op het bieden van ondersteuning bij samenwerkingsprogramma's en men poogt de aandacht van het Nederlandse onderwijsveld te vestigen op het gedachtegoed van de vernieuwingsscholen.

2.2.4. De AMI

De AMI verzorgt wereldwijd de opleiding tot montessorileraar en conserveert het erfgoed van Maria Montessori. De reglementen van de AMI staan niet toe dat verenigingen hun eigen opleiding verzorgen. De NMV doet dit wel en is derhalve niet aangesloten bij de AMI. Tot voor kort was er geen sprake van enige toenadering tussen de NMV en de AMI. Ook omdat de AMI als conservatief bekend staat in de Nederlandse montessoriwereld. De laatste tijd is er wel een zekere toenadering: de AMI heeft aangegeven dat niet iedereen een AMI-erkenning nodig heeft en dat zonder formele banden toch sprake van een relatie kan zijn.

Kansen:

- Opleiders kunnen met elkaar uitwisselen
- Uitwisseling over het opzetten van een opleiding voor montessorilerearen in het VMO
- Uitwisseling van ideeën betreffende de driejarigen in de school, hetgeen de Nederlandse wetgeving niet toestaat
- het (gezamenlijk) doen van wetenschappelijk onderzoek

2.2.5. De ME

Montessori Europe (ME) is een vereniging die beoogt om in Europa het montessorionderwijs inhoudelijk, politiek en in voorlichting meer te stroomlijnen. ME verbindt de Europese scholen en verenigingen en is in zekere zin de Europese tegenhanger van de AMI. Zo kunnen leden kennis nemen van elkaars werk en kan er ook naar derden voorlichting gegeven worden over het montessorionderwijs. ME verzorgt jaarlijks een congres. De NMV is lid van ME.

Er zijn contacten met de Duitse collega's over het Erdkinderplan, het montessori reken-en wiskundeonderwijs voor het bas en het MKVS. Voor de juiste gang van zaken wordt gemeld dat de voornoemde contacten niet door de NMV geïnitieerd zijn, maar het initiatief is van een aantal individuele leden en de voortrekker. De NMV heeft wel kennis genomen van deze contacten.

Kansen:

- Uitwisseling van empirisch onderzoek naar het montessorionderwijs (rol LMC)
- Kennisnemen van nieuwe thema's zoals de ontwikkelingen in de neuropedagogie en – psychologie
- Uitwisseling van kennis over de literatuur en de opleiding
- Het verzorgen van internationale workshops e/o cursussen (taak LMC)
- Uitwisseling van opleiders en stagiaires
- Oprichten van een Europees netwerk voor het Erdkinderplan

2.3 Kansen en bedreigingen SWOT-analyse

De NMV in de ontwikkeling naar een professionele organisatie

Sterkten	Kansen
<ul style="list-style-type: none">• een concept met een uitstraling: “een goed handelsmerk”• een relatief sterke betrokkenheid van de leden• organisatieopbouw van onder naar boven• relatief groot kennispotentieel• bereidheid tot het delen van kennis tussen de secties• de onderlinge visitaties met de bijbehorende zelfevaluaties• geactualiseerde digitale communicatiemiddelen• deelname aan nationale en internationale platforms	<ul style="list-style-type: none">• het montessorionderwijs profileert zich, intern en extern, door duidelijkheid, herkenbaarheid en een positief uitdagende houding.• wetenschappelijke onderbouwing van de uitgangspunten• Meer uitwisseling tussen de regio's vergroot de onderlinge betrokkenheid• door professionalisering meer directe daadkracht• duidelijk aanspreekbare personen• efficiëntie• kwaliteit verhogen door certificeringsbeleid• opleiding, uitvoering en begeleiding

	<p>vanuit centraal punt</p> <ul style="list-style-type: none"> ● actieve participatie in de netwerken en samenwerken met ander vernieuwingsonderwijs ● Het overtuigen van de school-en instellingsbesturen van de waarde van het concept ● Uitwerking van een pilot voor 3-jarigen 11-14 jaar en Erdkinderplan ● Internationale uitwisseling ● De inspectie als gesprekspartner zien
<p>Zwakten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● geen duidelijke visie ● vervanging van bestuursleden bij vacature ● onvoldoende aanwezigheid leden bij regio bijeenkomsten ● Afwachtende houding van de leden ● gering budget voor de organisatie ● niet altijd de juiste mensen op de juiste plek qua competenties ● niet voldoende bespreekbaar maken essentiële zaken ● onvoldoende afstemming in de doorgaande lijn tussen de secties qua procedures en middelen ● Spanning autonomie scholen en instellingen versus eenduidigheid in het onderwijs en opvoeding. ● de diversiteit in de organisatie van het opleiden ● de diversiteit in het begeleiden van de scholen en instellingen ● Nog geen effectief overleg met de school-en instellingsbesturen over het montessoriconcept en de consequenties hiervan ● Er is nog geen ouderplatform o.i.d. 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ● het montessorionderwijs past zich te veel aan bij het (adaptieve) reguliere onderwijs ● geen of weinig bestuurlijke ervaring bij de vorming van een nieuw bestuur ● leden voelen zich nauwelijks verantwoordelijk voor het professionaliseringsproces van de NMV ● traditioneel denken verhindert het werken vanuit bij deze tijd passende kennis en vaardigheden ● Externe (eigen) belangen prevaleren boven NMVbelang ● Door het plaatsen van niet montessoriaans geschoold personeel en directeuren verwatert de montessoriaanse denk-en werkwijze

Conclusies:

- ▶ Het ontwikkelen van een sterke visie op het montessorionderwijs en opvoeding door het NMV bestuur, hierbij ondersteund door het LMC, zorgt voor duidelijkheid over en herkenbaarheid van het kader waarbinnen de scholen en de opleidingen hun werk kunnen verrichten.
- ▶ Het professionaliseringsproces, de ontwikkeling van de visie, de ontwikkeling van het LMC en de innoverende onderwijsprocessen vragen om een daadkrachtig professioneel bestuur met een sterke aansturende voorzitterstaak, waarbij het elkaar aanspreken op de taken een gegeven is.

- ▶ Inhoudelijke afstemming tussen de secties, de opleidingen en de begeleiding en het opzetten van een certificeringstructuur draagt op de korte termijn bij aan het handen en voeten geven van de visie, ook als deze nog in ontwikkeling is.
- ▶ Het is op de langere termijn wenselijk dat de opleidingen en de begeleiding onder het LMC gaan vallen. Het bestuur is verantwoordelijk voor het initiëren en aansturen van dit proces, waarbij het LMC ondersteuning kan bieden.
- ▶ Door naast de Montessori Mededelingen (MM) intensief gebruik te maken van de website en de nieuwsbrief kunnen het NMV bestuur en de regiovoorzitters de leden en derden zoals besturen, ouders en inspectie voorzien van de meest actuele informatie. Bovendien kan hierdoor een uitwisseling tussen de leden onderling en de leden met het bestuur en derden ontstaan, hetgeen de kennis over, de betrokkenheid bij en een actieve deelname van de leden aan de vernieuwingsprocessen vergroot.
- ▶ Het werken met een regio-indeling, regiovoorzitters en de deelname van de regiovoorzitters in de secties maakt dat een investering in de regio's van groot belang is in verband met de draagkracht van de te ontwikkelen visie en het beleid.
- ▶ Voor optimale doorgaande lijn van het jonge kind tot en met de jongere is de organisatie van sectie doorbrekende regionale en landelijke uitwisselingsbijeenkomsten belangrijk.
- ▶ Er zijn kansen om de NMV een duidelijker gezicht te geven bij het nationale en internationale onderwijsveld. Om deze kansen volledig te kunnen benutten is de ontwikkeling van visie en beleid onontbeerlijk.
- ▶ De wens van de NMV om te werken aan de professionalisering en aan de opzet van een LMC maakt dat door het bestuur (financiële) keuzes gemaakt moeten worden voor de korte en de lange termijn.
- ▶ Bij de voornoemde keuzes moet gedacht worden aan de plek van het lectoraat, het overdragen van enkele bestuurstaken aan de directeur van het LMC, de secretariële werkzaamheden, de huisvesting, maar ook de vergoedingen voor de werkzaamheden van de bestuursleden en anderen die kosten voor de NMV maken. Deze keuzes hebben een direct gevolg voor de start en de werkzaamheden van het LMC.

De ontwikkeling naar het LMC

Sterkten	Kansen
<ul style="list-style-type: none"> ● één plaats waar het veld terecht kan met hun vragen ● korte lijnen naar het veld en bestuur ● kwaliteitsbewaking van de inhoud ● sterke binding met veld ● mogelijkheid voor het doen van onderzoek ● de binding met een lectoraat 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sponsoring en projectplannen aanvragen ● een herkenbaar gezicht van het montessorionderwijs ● directe dienstverlening voor het veld ● mogelijkheid om de eigen identiteit neer te zetten naast andere vernieuwingsonderwijs ● pilot onderwijs aan 3-jarigen ● pilot onderwijs 11-14jarigen ● hoge kwaliteitstandaard voor onderwijs en opvoeding ● internationaal gezicht ● netwerkuitbreiding nationaal en internationaal ● landelijke aansturing van ontwikkelprojecten

<p>Zwakten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● de financiën ● de huidige stuurkracht van het bestuur ● de resultaten zijn op de korte termijn niet allen duidelijk zichtbaar voor het veld ● het onvoldoende marktgerichte denken van het veld ● niet adequate administratieve ondersteuning ● Geen eenduidig beeld binnen de vereniging wat het LMC zou moeten zijn 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ● professionele investeringen kosten geld en tijd. ● het veld geeft geen steun aan de verdere ontwikkeling ● het veld wenst de diensten van het LMC tegen lage tarieven te ontvangen. ● onvoldoende administratieve bereikbaarheid werkt demotiverend bij de leden
--	--

Conclusies

- ▶ Korte lijnen in de communicatie en duidelijkheid bij welk persoon men met vragen terecht kan zullen een sterke kant van het LMC zijn.
- ▶ Hoewel het veld enthousiast is over het starten van een LMC is er verdeeldheid over de taken die het LMC op de korte termijn zou moeten uitvoeren.
- ▶ Het LMC kan een voorzichtige start maken, mits de financiën dit toelaten.
- ▶ De taakverdeling en de verantwoordelijkheid tussen de bestuursleden en de directeur cq. voortrekker moeten helder beschreven worden.
- ▶ Op korte termijn moet naar ruimere financiële middelen gezocht worden.
- ▶ Het bestuur moet met het veld helder communiceren welke diensten voor het LMC mogelijk en onmogelijk zijn om uit te voeren. De voortrekker heeft bij het takenpakket een adviserende rol.
- ▶ Het LMC gaat professionele diensten verlenen. Afgezet tegen de commerciële markt en afgezet tegen vrijwilligersvergoedingen zal het bij de diensten om een reële betaling dienen te gaan.
- ▶ Het LMC kan d.m.v het doen van onderzoek, het verzorgen van uitwisselingsmomenten voor het veld, het uitvoeren van het certificeringstraject en het meedenken over de NMV visie een actieve rol spelen in de kwaliteitsbewaking van het montessorionderwijs en opvoeding.
- ▶ Het deelnemen van het LMC aan nationale en internationale netwerken evenals het opzetten van pilots kan een bijdrage leveren aan het actueel houden van het Nederlandse montessori-onderwijs.

3. Het maken van keuzen

3.1. Missie/motto

3.1.1. Het motto van de NMV luidt: Kwaliteit en opleiden.

3.1.2 De missie van het LMC is:

Het montessorionderwijs en opvoeding profileert zich door duidelijkheid, herkenbaarheid in eigenheid, wetenschappelijkheid en professionaliteit.

3.2 doelen

Op grond van de interne en externe analyse kunnen de volgende doelen worden geformuleerd:

Doelen met een looptijd van 2-3 jaar m.i.v. september 2007

doelen	initiatiefnemer	verantwoordelijk	ondersteunend
Er is een NMV visie	Het NMVbestuur	Het NMVbestuur	Directeur LMC/ voortrekker
Het professionaliseringsproces Is afgerond	Het NMVbestuur	Het NMVbestuur	Directeur LMC/ voortrekker
Het LMC is het coördinatiepunt van de opleiding en begeleiding	Het NMVbestuur	Het NMVbestuur	Directeur LMC/ voortrekker

Doelen met een looptijd van 1-2 jaar

Doelen	initiatiefnemer	verantwoordelijk	Ondersteunend/ uitvoerend
De opleiding is bij het het LMC	NMV-bestuur	NMV-bestuur	Directeur LMC/ voortrekker
De begeleiding is bij het LMC	NMV-bestuur	NMV-bestuur	Directeur LMC/ voortrekker
Opzet pilot 11-14jaar	NMV-bestuur	NMV-bestuur	LMC ,VMO en BAO zijn de uitvoerders

Doelen met een looptijd tot 1 jaar of korter

Doelen	initiatiefnemer	verantwoordelijk	Ondersteunend/ uitvoerend
Er is een gesprek met Het WMO over de Opleiding en LMC	NMV-bestuur	NMV-bestuur	voortrekker
Er is een plan voor het enthousiastmeren van de regio's	voortrekker	NMV-bestuur	Sectievoorzitters en Voortrekker in samen- werking

Sponsors en projectplatforms zijn benaderd	NMV-bestuur en de voortrekker	NMV-bestuur	voortrekker
De taken van het LMC zijn bekend	NMV-bestuur en de voortrekker	NMV-bestuur	
Er is een keuze voor het lectoraat gemaakt	NMV-bestuur	NMV-bestuur	voortrekker
Er is een financieel plan voor het LMC	NMV-bestuur	NMV-bestuur	voortrekker
De huisvesting van het LMC is afgerond	NMV-bestuur	NMV-bestuur	voortrekker
Er is een certificeringstraject voor de begeleiders	voortrekker	NMV-bestuur	Samenwerking tussen het NMVbestuur en de voortrekker
Er is een certificeringstraject voor de opleiders	voortrekker	NMV-bestuur	Samenwerking tussen het NMVbestuur, de voortrekker en de opleiders
Er is een ouderplatform	voortrekker	NMV-bestuur	Voortrekker voert uit
Er is contact met de AMI	voortrekker	NMVbestuur	
De internationale contacten zijn door de NMV erkend	voortrekker	NMV-bestuur	

4. Het advies

Het geven van een advies kent zoals altijd twee zijden. In het onderhavige geval zijn de twee zijden scherp en van elkaar verwijderd.

De geringe financiën, de te verwachten locatie- en personeelskosten, het op korte termijn niet garant kunnen staan voor voldoende inkomsten en de huidige stuurkracht van het bestuur zijn, naast de andere in paragraaf 2.3. genoemde factoren, de mogelijke redenen om een negatief advies uit te brengen voor het oprichten van een zelfstandig Landelijk Montessori Centrum.

Het enthousiasme van het veld voor het oprichten van een centrum, de wens voor het aangeven van duidelijke kaders van het montessori werkveld, de vraag naar het uitwerken van een centraal aangestuurd cursus- en begeleidingsaanbod, de wil om ontwikkelprojecten vanuit een gezamenlijkheid aan te sturen en de breed gedragen gedachte één centraal punt te hebben van waaruit de belangenbehartiging van de leden van de NMV plaatsvindt zijn de factoren die aangeven dat het een geschikt moment is om juist een start te maken richting een dergelijk centrum.

Bovenstaand overwegend is het advies om een voorzichtige start te maken met een landelijk montessori centrum.

Het zal dan gaan om een centrum dat in beperktere mate zal functioneren dan in paragraaf 2.1.2. is aangegeven. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld:

- De openstelling van een telefonische en digitale helpdesk op een vaste ochtend in de week van 10-12 uur.
- Het ter hand nemen van de professionalisering van het secretariaat en verdere ontwikkeling van de nieuwsbrief en de website.
- Het voortzetten van de gestarte ontwikkelingen zoals het opzetten van een certificeringstraject voor de begeleiders, structurele overlegsituaties met de inspectie en het rekenwiskundeproject van het basisonderwijs.
- Het uitwerken van een projectplan voor het taalonderwijs voor met name de basisscholen.
- Het beschrijven van een cursusaanbod voor het verkrijgen van een diploma als leraar voor het montessori voortgezet onderwijs.
- Het landelijk inventariseren van hetgeen reeds plaatsvindt in het voorschoolse traject en hierbij een ordening aanbrengen.

Geadviseerd wordt om het centrum onder te brengen in of aan te laten haken bij een bestaande instantie als bijvoorbeeld een hogeschool, waardoor hoge locatiekosten worden vermeden. Bij het zoeken van een partner dient rekening gehouden te worden met de autonomie van het landelijk centrum. Het centrum valt immers bestuurlijk gezien onder de NMV.

Concretisering van het advies zal in overleg met de leden moeten plaatsvinden, zoals welke taken passen in de beperkte omvang van het startende centrum. De afspraken over deze taken en alles wat daar uit voortvloeit, zoals personele inzet, financiële consequenties en een tijdpad, dienen in een plan van aanpak te worden beschreven.

Dit plan van aanpak zal op de algemene ledenvergadering van 2007 aan de leden worden voorgelegd.

Het oprichten en beheren van een landelijk montessori centrum staat en valt met een duidelijke aansturing door het NMV bestuur. Het NMV bestuur dient zich met daadkracht in te zetten voor de besluiten welke zich in de nabije, maar ook in de verdere toekomst, aandienen.

De taken waarvoor het bestuur gesteld wordt zijn een verdere inhoudelijke en bestuurlijke aansturing op weg naar een professionele organisatie, het uitvoeren van de besluiten rondom het op te richten montessori centrum en het aansturen van de verdere ontwikkeling van het centrum.

Een belangrijke vraag hierbij is de beantwoording in welke richting de vereniging zich inhoudelijk gaat ontwikkelen. Er dient helderheid te komen waar de NMV als vereniging op dit moment staat en welke doelen men op de korte en de lange termijn als NMV wilt bereiken. Het formuleren van de uitgangspunten is hierbij essentieel.

De huidige bestuurssituatie kan gekenschetst worden door een interim voorzitterschap, een vacature voor het penningmeesterschap en een vacature voor het bestuurslid met PR-taken, één zittend bestuurslid met een bestuurservaring van bijna twee jaar, één bestuurslid met een ervaring van één jaar en in het aankomende jaar het vertrek van een ervaren bestuurslid. De vraag aan het bestuur is of het onder voornoemde omstandigheid verantwoord is om als vereniging het besluit te nemen om een kenniscentrum op te starten; een zorgelijk beeld.

Samenvattend kan gesteld worden dat er een positief advies is over het oprichten van een landelijk montessori centrum in een beperkte vorm, mits een geschikte locatie wordt gevonden en wordt voldaan aan duidelijke financiële en daadkrachtige bestuurlijke condities.

5. Actieplan

Periode september t/m december 2007

Wat	wanneer	waar	wie
1: Navraag lectoraat	Aug.	Bij dhr. Wubbels	Janneke Geluk
2: Het financieel plan en sponsoring (voorwerk)	Sept/begin Okt		Fred Kulik en Janneke Geluk
3: Het financieel plan (uitgewerkt)	Okt		NMV-bestuur
4: De locatie van het LMC is bekend	Okt		NMV-bestuur
5: Taakverdeling tussen bestuur en LMC is afgerond.	Okt		NMV-bestuur en Janneke Geluk
6: Profielschets van de directeur van het LMC	Okt		NMV-bestuur en Janneke Geluk
7a: Overleg per sectie over de uit te voeren taken	Sept	Initiatief: Janneke	Sectievoorzitter en Janneke Geluk
7b: Takenpakket met tijdpad wordt aan de sectie gepresenteerd	Sept/okt		Janneke Geluk werkt de plannen uit
8: Voorstel voor de uitwisseling tussen de regio's	Aug /begin Sept.		Janneke Geluk
9: Opzetten van een ouderplatform (digitaal)	Sept./Okt		Janneke Geluk i.s.m. Jos Werkhoven
10: Certificeringstraject voor de beleiders is afgerond.	Okt/Nov.		Janneke Geluk en Tjeerd Mijster
11: Financieel plan vergoedingen van de	Nov. <i>(plan is afhankelijk</i>		Fred Kulik en Janneke Geluk

te leverend diensten 11: Certificeringstraject opleiders	<i>van het totale budget)</i> Nov		Tjeerd Mijnster en Janneke Geluk in Overleg met WMO, CVMO en HJK
13: Contacten met SOVO	lopen het hele jaar door		Janneke Geluk
14 : Contacten met de inspectie	Afhankelijk van de afspraken per sectie		Sectievoorzitters en gekozen deelnemers
15: Overleg met de AMI	nog nader te bepalen		