



**Larense
Montessori
School**



SCHOOLPLAN

Periode 2022-2026

Larense Montessorischool

Laren



Opgesteld d.d.

november 2022

Inhoudsopgave	
Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1 Totstandkoming schoolplan	4
1.2 Leeswijzer	5
2. Kaders	6
2.1 Missie en visie Talent Primair	6
2.2 Visie, missie en waarden Larense Montessorischool	7
Onze waarden	7
2.4 Analyse van de kwaliteit en de context	9
3. Strategische thema's	12
3.1 Strategische thema's Talent Primair	12
3.2 Strategisch thema's Larense Montessorischool	12
4. Ambities	14
4.1 Ambities	14
4.3 Begrotingsperspectief	17
Bijlage I Onderwijskundig beleid	18
Bijlage II: Personeelsbeleid	27
Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid	29
Bijlage IV: Instemming schoolplan	33

Voorwoord

In de aanloop naar dit schoolplan hebben we nagedacht over de vorm en inhoud van ons nieuwe schoolplan. Met als resultaat een kort, krachtig en leesbaar plan dat ons helpt de volgende stappen in de goede richting te zetten. Het plan is geheel in lijn met de koers van Talent Primair en de beleidsterreinen die wij belangrijk vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg.

Vervolgens hebben we de algemene doelen van onze school (en de missie) vertaald naar de dagelijkse praktijk. We beschrijven hoe we ons onderwijs in willen gaan richten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren.

We hebben het opnieuw samenstellen van ons nieuwe schoolplan ook benut om als team en directie kritisch naar onze visie te kijken en te bepalen op welke punten deze op onderdelen aangepast kon worden. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als uitgangspunt bij de uitwerking van beleid. Waarbij vooral gekeken is naar de urgentie van de onderwerpen en verplichtingen bij het uitzetten van het tijdpad. Team gerelateerde onderdelen zijn uitvoerig in het team besproken en vastgesteld. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als een leidraad voor de keuzes waarvoor we gesteld worden. Daarnaast is dit schoolplan ons verantwoordingsdocument richting ouders en de onderwijsinspectie.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. Naast het kind staat bij ons ook nadrukkelijk de leerkracht centraal. De leerkracht maakt het verschil. In de bijlage Personeelsbeleid staat dit uitgebreid beschreven.

Namens het team van,

Anneke van der Vaart

1. Inleiding

Dit is het schoolplan van de Larense Montessorischool. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2022-2026. We beschrijven hoe wij ons onderwijs hebben gericht en hoe we ons onderwijs blijven ontwikkelen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

Schoolnaam	Larense Montessorischool
Adres	Leemkuil 4
Website school	https://www.montessorilaren.nl
Brinnummer	05WK

Naam directeur	Anneke van der Vaart
----------------	----------------------

Bestuursnaam	Talent Primair
Adres	Amersfoortsestraatweg 180c, 1272 RR Huizen
Website bestuur	Talent Primair
Bestuursnummer	41376

1.1 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van de Larense montessorischool tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Evaluatie schoolplan 2019-2023 besproken met het team.
- Enquête ouders en leerlingen via de succes spiegel.
- Evaluatie schooljaarplan 2021-2022 besproken met het team.
- Visie/missie traject in 2021-2022; genaamd merkkompas traject besproken met het team, ouders en MR.
- Interne audit met de intervisievraag omtrent het rekenonderwijs.
- Montessori-traject met het team: hoe verhouden we ons op de LMS tot het montessorionderwijs. In samenwerking met de HvU onder leiding van Anastasia Dingarten.
- Ouderavond en vervolggesprekken ouders over inrichten van het onderwijs op de LMS.
- Evaluatie van de tussen- en eindopbrengsten afgelopen jaren.
- Kwaliteitsgesprekken met het bestuur.

De medezeggenschapsraad van **de Larense Montessorischool** heeft in haar vergadering van **19-12-2022** ingestemd met het schoolplan **2022-2023**. Het bestuur heeft op **27-02-2023** het schoolplan goedgekeurd.

1.2 Leeswijzer

Dit schoolplan heeft een opbouw in drie hoofdstukken. In het eerstvolgende hoofdstuk staan de kaders, met kwaliteits- en contextanalyse van de Larense Montessorischool, als logische opmaat voor de ambitie, speerpunten en eigen opdrachten.

In het daarop volgende hoofdstuk staan de strategische thema's van **Talent Primair** en de Larense Montessorischool.

In het laatste hoofdstuk worden de speerpunten vertaald in een plan voor de komende vier jaar voor de Larense Montessorischool.

In de bijlagen hebben we beschreven hoe wij ons onderwijs hebben ingericht; hoe wij de kwaliteit daarvan bewaken en bevorderen én hoe ons personeelsbeleid is ingericht. Wij beschrijven daarmee hoe wij op onze school invulling geven aan de basiskwaliteit zoals de wet op het primair onderwijs die van ons vraagt én wat wij als school daarbovenop doen.

2. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid beschreven. Deze kaders bestaan uit de missie en visie van **Talent Primair**, het bestuur waar de school onder valt. Hierop volgt de visie en missie van de Larense Montessorischool. Tot slot beschrijven we welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie voor onze school te komen: de stip op de horizon.

2.1 Missie en visie Talent Primair

De missie en visie van Talent Primair is hieronder samengevat.

WHY

Ons onderwijs rust kinderen toe met kennis en vaardigheden opdat zij hun eigen plek in de maatschappij in kunnen nemen. Onze kinderen hebben zorg voor elkaar, en voor de wereld waarin zij leven. Zij hebben de creativiteit in denken en doen om nieuwe vraagstukken op te lossen. Daarmee kunnen zij een leven lang hun eigen talenten ontvouwen.

HOW

We bieden kinderen de basiskennis en -vaardigheden en meer. We doen dat in een veilige en stimulerende pedagogische omgeving. Leerkrachten stimuleren creatief denkvermogen zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen.

Onze medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van het onderwijs dat kinderen boeit en uitdaagt. We zijn gedreven om het goede te doen, nieuwsgierig en samen zoekend onze opgave in te vullen.

WHAT

Wij gaan ervanuit dat kinderen willen leren. De leerkracht helpt hen via een doordachte mix van materiaal en leeromgeving, instructie en werkvormen naar het 'punt' waar het leren kan gebeuren. Leraren zorgen voor een zo groot mogelijke kans op succes. Dat succes maakt leren leuk en effent de weg voor een leven lang leren.

Onze medewerkers leren ook zelf voortdurend. Data, observaties en nieuwe kennis zijn startpunt voor reflectie, analyse en verbetering. We werken vanuit een systemische benadering hecht samen.

2.2 Visie, missie en waarden Larense Montessorischool

Onze roots ; Een bijzondere school

Als Larense Montessorischool, kennen we een rijke historie. Ruim 120 jaar geleden opgericht vanuit idealisme, ontwikkelden we ons tot een moderne Montessorischool. In 1936 vestigt zij zich in Nederland, waar inmiddels het hoofdkwartier van de montessori beweging is gevestigd. In Laren wordt een montessorischool geopend, waar Maria Montessori van plan was vijf maanden per jaar les te geven.

De ligging, het gebouw én de filosofie van onze school bieden onze leerlingen een stimulerende omgeving om zich te ontwikkelen. Het kleinschalige karakter, de positieve sfeer, het rijke aanbod en de betrokken medewerkers maken onze school tot een aantrekkelijke keuze.

Onze intentie; Zelfbewuste kinderen ontwikkelen

Naar school gaan is het begin van persoonlijke groei, cognitief en sociaal-emotioneel. De LMS is een school waar een kind leert te onderzoeken wie het is, wat het kan en wie het wil zijn. Ieder kind doet dat op zijn eigen manier, zijn eigen tempo en niveau. Door hen te ondersteunen in het maken van eigen keuzes ontwikkelen we zelfbewuste en verantwoordelijke kinderen met oog voor elkaar en de wereld om hen heen.

Onze visie; Leren begint bij verwondering

Elk kind doorloopt zijn eigen ontwikkelpad, waar het nieuwe ervaringen op kan doen en er ruimte is om van fouten te leren. Door de leerling op zijn pad te begeleiden, ontdekt het waar eigen talenten en uitdagingen liggen. Wij geloven daarbij dat verwondering een voorwaarde is om te leren. Door kinderen uit te dagen met andere ogen te kijken, ontstaat kennis en ontwikkelen zij vaardigheden die nodig zijn voor begrip én plezier.

Onze missie; Help mij te ontdekken wie ik wil zijn

Wij volgen het kind centraal en creëren een veilige en vertrouwde leeromgeving. Met onze Montessori-aanpak sluiten we aan bij de individuele behoeften van kinderen en is er ruimte voor verwondering. Zo prikkelen we hun nieuws- en leergierigheid. Vanuit een breed palet van ontwikkelmogelijkheden, zoals geïntegreerde projecten en creatieve ateliers, maken we ieder kind bewust van eigen kwaliteiten en uitdagingen. Kinderen leren van en met elkaar.

Onze rol; Inspirerende begeleider

Vanuit onze rol als inspirerende begeleider helpen we kinderen om onderwerpen, situaties en interesses vanuit verschillende perspectieven kritisch te bekijken. We zien het kind in zijn geheel. Met persoonlijke aandacht volgen we de ontwikkeling van de kinderen op de voet en sturen we bij waar nodig. Goed onderwijs vormt daarbij ons uitgangspunt. Binnen deze stevige basis horen natuurlijk ook spontane initiatieven en het vieren van belangrijke tradities, zoals ons Zomerfeest.

Onze essentie; Ontdek je mogelijkheden

Bij ons leren kinderen wie ze zijn in verhouding tot elkaar en de wereld om hen heen. De kennis, vaardigheden en ervaring die zij opdoen vullen hun rugzak. We stimuleren hen eigenaarschap te nemen over de eigen ontwikkeling. Vanuit een betrokken

onderzoekende houding kan elk kind zijn unieke mogelijkheden ontdekken. Die ervaring neemt het de rest van het leven met zich mee.

Onze waarden

Kernwaarden geven ons concrete handvatten voor ons dagelijks handelen en leggen de basis voor verbinding met elkaar intern en met al onze externe relaties. De kernwaarden van waaruit wij te werk gaan zijn betrokken, doordacht, verwonderd en verbindend.

Betrokken

We hebben oog en aandacht voor elkaar. We bieden een fijne en kleinschalige omgeving waar iedereen zichzelf mag zijn. Op de LMS luisteren we vanuit een liefdevolle houding naar elkaar en verwelkomen we andere gezichtspunten. We volgen de brede ontwikkeling van de kinderen op de voet en sturen deze met begrip en kunde.

Doordacht

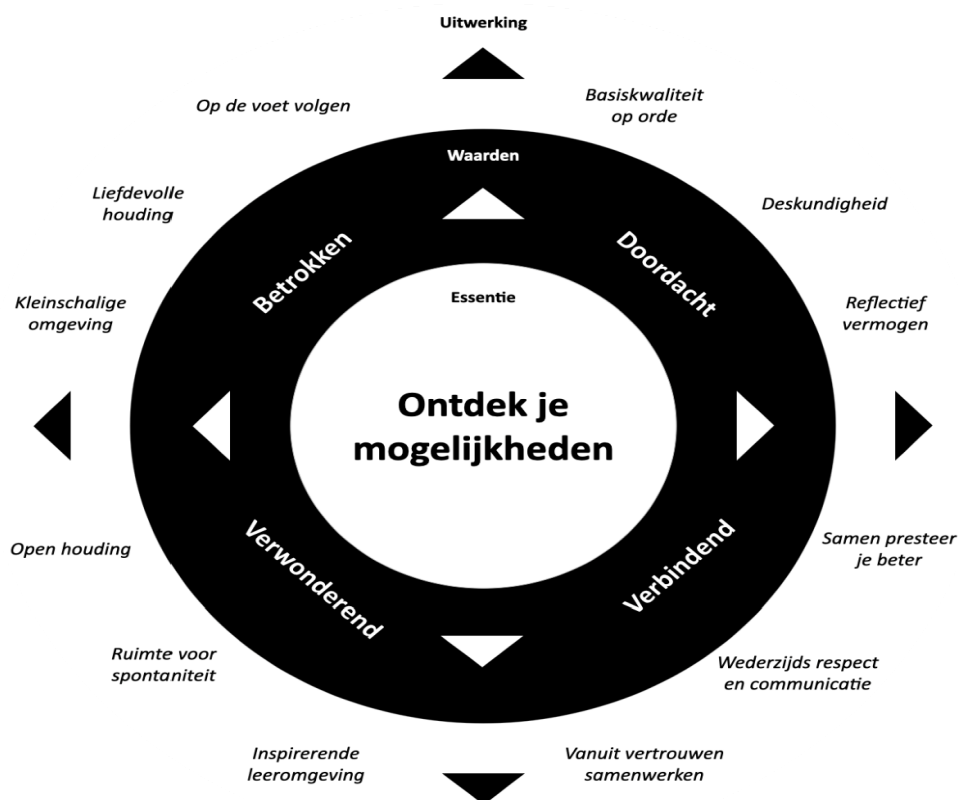
Alles begint vanuit een gedegen basis. We borgen de kwaliteit van het onderwijs en gebruiken de laatste onderwijskundige inzichten om ons onderwijs constant te verbeteren. We zijn pedagogisch en didactisch deskundig en hebben oog voor de unieke kenmerken van onze leerlingen. We onderbouwen waarom we iets doen. Door regelmatig te reflecteren op ons handelen en elkaar daarbij te helpen, leren we van en met elkaar

Verwonderd

Onze werkwijze spreekt tot de verbeelding. Met uitdagende projecten, creativiteit, een voorbereide omgeving en (zelf)reflectie spelen we in op de natuurlijke nieuwsgierigheid. Er is ruimte voor spontaniteit. Daarmee creëren we nieuwe energie en positiviteit.

Verbindend

Samen komen we verder. Veiligheid en vertrouwen is de basis van waaruit we samenwerken. Kinderen en leerkrachten ontwikkelen het best vanuit een veilige verbinding met anderen. Wederzijds respect en communicatie in het team, met de kinderen en de ouders spelen daarin een sleutelrol.



Merckkompas LMS

2.4 Analyse van de kwaliteit en de context

Er is een interne en externe analyses gemaakt om tot de strategische thema's, ambities en speerpunten van dit schoolplan te komen.

Interne en externe analyse

De Larense Montessorischool is een openbare Montessorischool in Laren en onderdeel van het bestuur 'Talent Primair' (TP). De LMS is gevestigd in een deels monumentaal pand aan de rand van het centrum van Laren samen met de peuterspeelzaal de Wirre Warre en BSO de Leemkuil. Nagenoeg elke klas heeft een buitenwerk ruimte aangrenzend aan het lokaal waar veel gebruik van gemaakt wordt.

Twee derde van de inwoners van Laren is ouder dan 45 jaar. Met vijf scholen in Laren en meer daarbuiten is er echt wat te kiezen. Het gemiddelde inkomen is hoog en de LMS staat in een van de duurdere wijken van Laren. Onze leerling-populatie brengt met zich mee dat de ouders zowel aan hun kinderen als aan de school hoge eisen stelt met betrekking op schoolresultaten en het vervolgonderwijs.

Met de start van het schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met heterogene groepen. Doordat er maar aan 1 groep instructie wordt gegeven blijft er meer tijd over voor observatierondes, verlengde instructie, verrijking en het aanreiken van andere

materialen. Deze andere verdeling heeft als neveneffect dat de groepen qua leerlingen ongelijk verdeeld zijn. Sommige groepen zijn zo goed als vol (28 leerlingen) en in sommige is voldoende ruimte (20). De wachtlijst bij de kleuters is lang. We krijgen veel verzoeken voor zij instromers. Deze zijn niet altijd te honoreren aangezien veel mensen ook een plek bij de kleuters willen.

De school heeft een goede naam in de buurt en daarbuiten. Dit komt mede doordat wij ruimte bieden aan de individuele ontwikkeling van het kind. Onze visie is gebaseerd op het Montessori Gedachtegoed waarbij we ; 'leer het mij zelf te doen' hoog in het vaandel hebben. We combineren methodes voor de basisvakken met Montessorimateriaal. We denken mede hierdoor de leerlingen zo optimaal mogelijk te begeleiden.

De LMS biedt een hoog zorgniveau mede door de extra hulp in de klassen van RT en onderwijsassistenten. Daarnaast zitten er specialisten op het gebied van lezen, rekenen, montessori, EDI, sociaal-emotioneel en hoogbegaafdheid in het team. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan verdieping en verbreding van de Montessori kennis binnen het team. Er wordt veel gedifferentieerd in de lessen.

Uit onze resultaten analyse, het kwaliteitsgesprek en schoolbezoek blijkt dat wij op alle leergebieden ons eigen ambitieniveau nagenoeg behalen. Vanuit de analyse van de Succes Spiegel kunnen we concluderen dat kinderen zich veilig voelen op school en er weinig wordt gepest.

Meer- en hoogbegaafdheid speelt een belangrijke rol in de keuzes die wij maken voor het onderwijs op de LMS. Er bevindt zich op de LMS een grote populatie meer- en hoogbegaafde leerlingen. Circa 10% van onze leerlingen heeft behoefte aan extra uitdaging en dit aantal is groeiende (ter vergelijking: het landelijk gemiddelde ligt op 2,5%). Op onze school wordt gewerkt vanuit het protocol meer- en hoogbegaafde leerlingen.

Wij richten onze ontwikkeling op het versterken van de kwaliteiten van de leerkrachten, waardoor zij kunnen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van alle leerlingen, zowel voor kinderen die leermoeilijkheden hebben (bijv. dyslexie, dyscalculie) als van de hoog- en meerbegaafde leerlingen.

Samenwerkingen

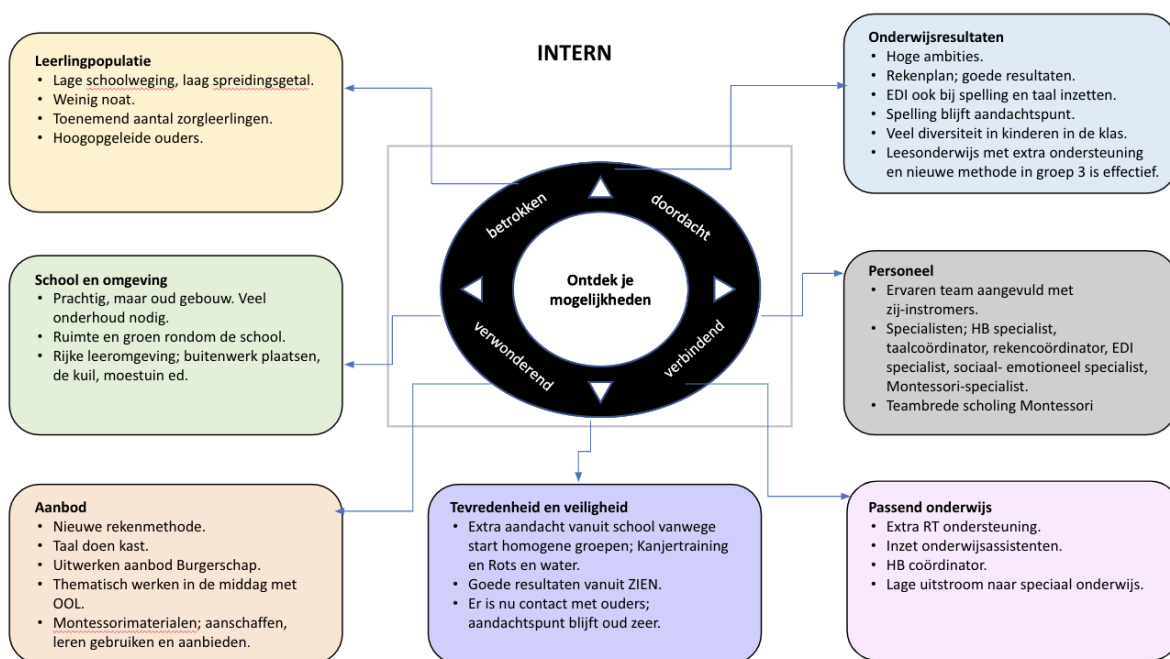
Bij overstap tussentijds naar of van de LMS is er altijd contact op directieniveau en op IB-niveau. Ook voert de directeur een exit-gesprek met ouders die met hun kind(eren) de school voortijdig verlaten, onder invloed van verhuizing of keuze voor een andere school. Soms levert dit tips op, en ook regelmatig mooie tops.

Veel kinderen die op de LMS als 4-jarige starten, hebben de peuterspeelzaal 'Wirre Warre' bezocht. Voor deze kinderen houden wij een warme overdracht. Het contact was door corona iets verwaterd, maar is inmiddels weer intensiever.

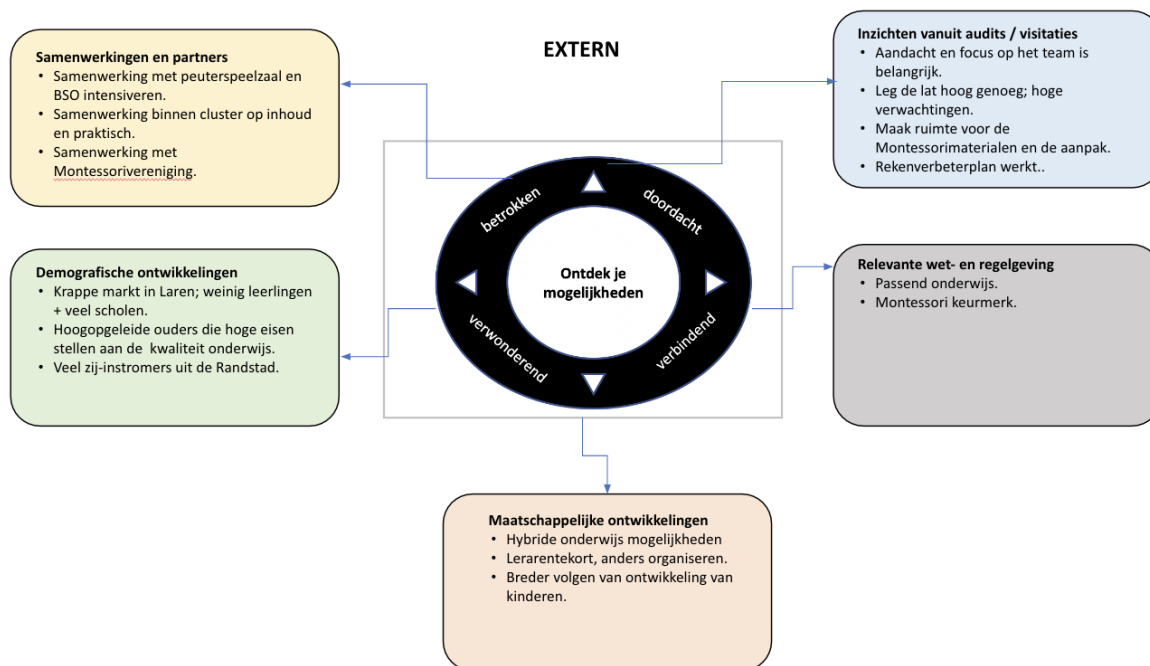
Bij kinderen met extra zorg gaan we voordat het kind op de LMS start, in gesprek met ouders over onze (on)mogelijkheden en de grenzen aan onze zorg. Ook bespreken we de verwachtingen van de school richting de ouders.

Ouders hebben een actieve rol op de LMS. Ze zijn betrokken bij diverse activiteiten op school, organiseren de tussenschoolse opvang en denken proactief mee in een denktank of MR. Daarnaast zijn er verschillende momenten in het jaar voor oudergesprekken.

Voor komend schooljaar willen we een samenwerking met de NMV opstarten. Het afschaffen van de heterogene groepen brengt onze accreditatie in gevaar. De LMS is er van overtuigd dat we juist meer ruimte maken voor het Montessori onderwijs. We hebben de NMV benaderd om ons als pilot te volgen en te begeleiden. Het eerste gesprek hiervan vindt aan het begin van het schooljaar plaats.



interne factoren LMS



Externe factoren LMS

3. Strategische thema's

In dit hoofdstuk staan de strategische thema's van **Talent Primair** en beschrijven we welke strategische thema's Larense Montessorischool wil realiseren, op basis van de analyse en context uit het vorige hoofdstuk.

3.1 Strategische thema's Talent Primair

De strategische thema's waar **Talent Primair** met haar scholen aan wil werken, staat beschreven in het koersplan. Voor de uitwerking van de doelstellingen verwijzen we naar het koersplan 2020 - 2024. Hieronder zijn de acht thema's kernachtig samengevat:

- **Passend Onderwijs:** *de basis op orde, de basisondersteuning nog passender*
- **Toekomstgericht Onderwijs:** *burgerschap uitbouwen, digitale leeromgeving, en onderwijs anders organiseren.*
- **Zorg voor ons personeel:** *binden, boeien en stimuleren*
- **Communicatie:** *delen wat ons enthousiast en trots maakt*
- **Onderdeel in de keten:** *bouwen aan de doorgaande lijn in de ontwikkeling van kinderen; de overgangen voorschoolse naar basisonderwijs naar voortgezet onderwijs*
- **ICT:** *leuk, handig en noodzakelijk voor nu en de toekomst*

- **Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur:** een reflectieve dialoog; scherpe doelen, ambitieus, goede gegevens, iedereen doet mee
- **Financieel beheer:** geld en gebouwen; borgen gezonde financiële huishouding, brin = bron en duurzame schoolgebouwen.

3.2 Strategisch thema's Larense Montessorischool

Op basis van onze analyse in paragraaf 2 hebben we 3 thema's gekozen waar we de komende vier jaar mee aan de slag willen: **leren van en met elkaar, borgen en nog meer aandacht voor het individuele kind**. Hierna beschrijven we kort wat het thema inhoudt en waarom het voor onze ontwikkeling van belang is.

Thema 1: Leren van en met elkaar

Doel

We hebben veel kennis binnen de LMS. Deze kunnen we beter delen zodat we samen groeien. Daarnaast vinden we het lastig om elkaar aan te spreken of tips te geven. De komende 4 jaar groeien we als team naar een lerende organisatie.

Aanleiding en verbinding koers Talent Primair

Aanpak

We hebben expert rollen binnen het team benoemd. Deze zorgen dat het team geïnspireerd en geïnformeerd wordt op dit thema. Ook signaleren ze wanneer er externe hulp of kennis nodig is. De teamvergaderingen en studiedagen worden door deze experts ingevuld.

Ook gaan we de komende jaren vaker bij elkaar kijken in de lessen. Daarnaast heeft IB en directie ook meerdere observatierondes in gepland en bijbehorende gesprekken.

Als laatste gaan we aan de slag met Meesterschap Primair. We laten de oude beoordelings- en functionerings structuur los en stimuleren eigen ontwikkel ambities per leerkracht. Deze manier van werken stimuleert het onderlinge gesprek en het vragen om feedback.

Thema 2: Vastleggen + borgen werkwijze

Doel

We willen een heldere gezamenlijke werkwijze voor ontwikkelen en deze ook gezamenlijk blijven evalueren en verbeteren. Over 4 jaar hebben we de belangrijke afspraken op het gebied van klasafspraken, didactiek, inzet van methodes en processen kort en bondig vastgelegd en is voor iedereen helder wat deze afspraken zijn. Ook werken we met evalueren en verbeteren.

Aanleiding en verbinding koers Talent Primair

Aanpak

Het borgen en toegankelijk maken van afspraken is belangrijk voor een gezamenlijke werkwijze. Hierbij is een hulpmiddel het maken van kwaliteits- en ambitiekaarten. Daaromheen zijn de afspraken hoe we deze gebruiken van groot belang. Een voorbeeld van processen die we moeten vastleggen en evalueren zijn EDI, groepsdoorbroken werken en de inzet van de montessorimaterialen.

Thema 3: Nog meer aandacht voor het individuele kind**Doel**

We hebben de ambitie om elk kind echt te zien en op zijn of haar eigen niveau en tempo te kunnen begeleiden. Speerpunten: belangstelling, zelfstandigheid en eigenaarschap. Doordat we de kinderen echt zien, kunnen we signaleren wat ze nodig hebben en hen helpen op de beste en meest effectieve manier. Dit doen we o.a. door de inzet van verschillende materialen. Op die manier leren we ze de essentie te begrijpen, zowel cognitief als sociaal emotioneel.

Aanleiding en verbinding koers Talent Primair**Aanpak**

We starten in schooljaar 2022-2023 met homogene groepen. Omdat er maar aan 1 groep instructie wordt gegeven blijft er meer tijd over. Deze zetten we in voor observatierondes, verlengde instructie, verrijking en het aanreiken van andere materialen.

4. Ambities

4.1 Ambities

Doel / Ambitie

Referentieniveaus beschrijven duidelijk welke vaardigheden leerlingen op bepaalde momenten moeten hebben. Scholen kunnen zo beter hun doelen stellen en hun onderwijs hierop afstemmen. Scholen kunnen de leerprestaties van hun leerlingen beter meten en bijsturen. Als je aan het einde van groep 8 referentieniveau **1F** hebt bereikt, dan beheers je taal en rekenen voldoende. Als je referentieniveau **1S** of **2F** hebt bereikt, dan beheers je taal en rekenen op het niveau passend bij havo of hoger.

Schoolambities 1F voor de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen afzonderlijk.

	Landelijk gemiddelde schoolwegingsgroep	Behaalde resultaat 1F van de school	Schoolambitie 1F
Lezen	99,8	100%	100%
Taalverzorging	98,2	100%	100%
Rekenen	98,5	100%	100%

Schoolambities 1S/2F voor de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen afzonderlijk

	Landelijk gemiddelde schoolwegingsgroep	Behaalde resultaat 1S/2F van de school	Schoolambitie 1S/2F
Lezen	92,2	91,3	95%
Taalverzorging	74,4	82,6	85%
Rekenen	68,7	78,3	85%

Aanleiding

We zijn goed op weg met het behalen van onze gestelde ambities voor de referentieniveaus.

1. In 2021-2022 is het EDI model ingezet voor het rekenonderwijs met als resultaat dat we 78% van de leerlingen voor rekenen op 1S uitstroomt. Het doel 80% is nagenoeg gehaald. In het schoolprogramma NPO hebben we gesteld dat we het volgend schooljaar een ambitieus doel hebben van 90% op 1S. Om dit doel te bereiken zal de nieuwe methode WIG 5 worden aangeschaft.
2. We starten met het gebruik van EDI bij spelling en taal.
3. We hebben goede ervaringen met de taalkast in groep 3-4. Voor komend schooljaar willen we werken met de taalkast uitbreiden naar groepen 5-6 en 7-8.

Aanpak

We hebben in schooljaar 2022-2023 de stap gezet naar homogene klassen. We gaan geen klassikaal lesgeven en geven de leerlingen de kans geven om op eigen niveau en op eigen wijze te leren. Het werken met de taalkast biedt de leerkracht voldoende aanleiding om de leerlingen zelfstandig te laten werken.

Relatie Koers TP

Binnen de koers van TP wordt gesproken over de basis op orde en talentontwikkeling.

Aanpak

Per onderdeel is de aanpak verschillend en zal hieronder in het kort worden weergegeven.

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Rekenmethode WIG 5	Implementeren	Borgen	Borgen	Borgen
Combineren leerlijnen/doelen rekenmethodes met Montessori-materiaal	Implementeren	Borgen	Borgen	Borgen
Taalkast aanschaf per bouw	Implementeren groepen 5-8 vanaf 1-2023	Borgen	Borgen	Borgen

ICT leerlijn incl kleuters - Plan ontwikkelen Leerlijn ICT	Onderzoeken	Implementeren	Borgen	Borgen
Burgerschap	Duidelijk overzicht maken van wat we al doen.	Plan ontwikkelen	Implementeren	Borgen
EDI bij taal en spelling	Implementeren	Borgen	Borgen	Borgen

Doel/ Ambitie

Brede ontwikkeling kinderen zichtbaar maken.

Aanleiding

We maken het komend schooljaar een aantal nieuwe keuzes. Als uitkomst van ons visie traject onder leiding van Morgenwereld hebben we besloten om vanaf schooljaar 2022-2023 te werken met homogene groepen. Het is nu extra belangrijk om de ontwikkeling van de leerlingen cognitief en sociaal emotioneel goed te monitoren in verband met de vaste samenstelling van de groepen. Ook de ouders willen we goed blijven peilen. Niet alle ouders zijn het eens met onze nieuwe stappen. Het is belangrijk dat we ook met hen in gesprek blijven en hun input serieus nemen. Hiervoor starten we met een denktank van ouders die drie maal per jaar samenkomt.

Relatie Koers TP

Binnen de koers van TP wordt gesproken over passend onderwijs. Door goed zicht te houden op de ontwikkeling van de leerlingen, werken we ook aan goed passend onderwijs.

Aanpak

Goed toepassen van de HGW cyclus => waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren. Deze aanpak zorgt ervoor dat we snel kunnen signaleren of we interventies toe moeten passen.

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Leeruniek is gestopt. De onderwijsbehoeftes,	Implementeren	Borgen	Borgen	Borgen

stimulerende en belemmerende factoren + overzichten groepen komen in Parnassys				
Overgang van Cito 3.0 naar Cito Leerling in Beeld.	Implementeren	Borgen	Borgen	Borgen
Overgang van Zien naar Kindbegrip	Implementeren	Borgen	Borgen	Borgen
Succes Spiegel, ouders + kinderen	Uitvoeren		Uitvoeren	
Inzet RT. Striktere keuzes, meer in de klas. Heldere terugkoppeling naar leerkracht. Kwaliteitskaart maken.	Onderzoek en plan	Implementeren	Borgen	Borgen
Nieuwe vorm rapport	Onderzoeken en plan	Implementeren	Borgen	Borgen
Groepsdoorbrekend werken	Delen van kennis en vast onderdeel maken van weekplanning 2 x per week	Uitbreiden naar projecten	Borgen	Borgen

Doel / Ambitie Expertise binnen het team delen en bevorderen.				
Aanleiding De LMS heeft een mix aan ervaren en startende leerkrachten. Er zit veel expertise binnen het team die beter gedeeld kan worden. Een schoolbrede aanpak is op bv het gebied van Montessori ook interessant.				
Relatie Koers TP Binnen de koers van TP wordt gesproken over de basis op orde.				
Aanpak Collegiale observaties, teamvergaderingen, studiedagen, flitsbezoeken, vraaggestuurde observatie en Montessori scholing.				
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Prioriteiten				
Schoolbrede Montessoriopleiding	Implementatie montessori rekenmateriaal en taal doe kasten	Implementatie montessori materiaal andere vakken	Borgen	Borgen
Collegiale consultatie	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren
Teamvergaderingen, vaker en ruimte voor experts kennisdelen	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren
Studiedagen; kennisdelen	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren
Klassenobservaties; 3 thema's + reflectieve dialoog	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren

4.3 Begrotingsperspectief

We gebruiken de NPO gelden in schooljaar 2022-2023 voor collegiale consultatie en het aanschaffen van Montessorimaterialen. Voor de komende jaren verwacht ik de extra kosten die we nu maken voor RT en onderwijsassistenten af te kunnen bouwen. Dit is ook essentieel om een gezonde begroting te behouden.

Bijlage I Onderwijskundig beleid

In deze bijlage beschrijven wij hoe wij ons onderwijs hebben ingericht op [de Larense Montessorischool](#). Bij deze beschrijving volgen wij de standaarden uit het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs¹. Dat kader beschrijft immers op de belangrijkste onderdelen welke eisen de wet stelt aan ons onderwijs: de zogenaamde basiskwaliteit. Hieronder geven wij per standaard aan hoe wij invulling geven aan die basiskwaliteit en wat wij daar bovenop doen om invulling te geven aan onze missie en visie.

Aanbod

Onze school bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en de samenleving. Wij bieden een breed aanbod dat gebaseerd is op de kerndoelen (en dus ook de referentieniveaus taal en rekenen). Om ons aanbod aan te laten sluiten bij de ontwikkeling van kinderen zetten we een aantal Montessori-materialen in. Deze worden aangevuld met een passend aanbod van methodes.

De methodes die we gekozen hebben, staan in onderstaande tabel. Daarin motiveren wij steeds waarom we voor de methode gekozen hebben en hoe die past bij onze leerlingpopulatie. Dat aanbod vanuit de methodes verdiepen en verbreden wij gedurende de schoolloopbaan met aanvullende actuele materialen zodat wij steeds goed kunnen aansluiten bij de leerbehoeften van onze leerlingen.

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet de LMS aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Op de LMS geven we de kinderen een brede ontwikkeling mee. We bieden voldoende aandacht voor de basisvakken op hun eigen niveau. Daarnaast geven we een creatieve invulling door vakken als CKV, muziek en de atelier lessen. Tijdens deze atelierlessen, wordt een breed aanbod aangeboden. Kinderen maken hun eigen keuzes en worden gestimuleerd samen te werken. OOL stimuleert de onderzoekende houding van de kinderen en ook hun samenwerkingsvaardigheden.

¹ Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs, Inspectie van het Onderwijs, 2021

Tabel: Vakken en methodes

Vakken	Leermiddelen / methodes	In gebruik sinds
Lezen	Veilig leren lezen Kim versie Nieuwsbegrip XL	2021-2022 online methode / licentie
Nederlandse taal	Kleuters: woordenschat per thema adhv kerndoelen Groep 3 TM 8: Taal Actief	2015
Rekenen / wiskunde	Wereld in getallen 5	2022-2023
Schrijven	Pennenstreken	2016
Engelse taal	Join In	2020
Aardrijkskunde Geschiedenis Natuur en techniek	Naut Meander en Brandaan	2018
Bevordering sociale redzaamheid	Veilig in het verkeer van VVN	Jaarlijks verkeerskranten/ online
Sociaal-emotionele vorming	Kanjertraining	2014
	Gelukskoffer	2017/2018
Montessori	Per leerjaar verschillende materialen in klassen	2018

	aanwezig. Taal doen kasten	2021
Expressie-activiteiten	Laat maar zien	online methode / licentie

Toelichting

- Naar aanleiding van een interne audit rekenonderwijs starten wij het schooljaar 2022-2023 met een nieuwe rekenmethode WIG 5.
- In groep 3-4 is het afgelopen jaar gewerkt met de Montessori taal-doen-kast. Deze verving de taalmethode en bood de leerlingen de kans om zelfstandig en in hun eigen tempo met de taaldoelen aan de slag te gaan. Vanaf schooljaar 2022-2023 wordt dit voortgezet in groep 5-8.
- We hebben het afgelopen jaar intensief geoefend met EDI bij rekenen en zijn hierbij door een externe expert begeleid. Deze expert heeft samen met de directie 2 rondes van observaties uitgevoerd en feedback gegeven. Het gebruik van EDI resulteert in een kortere en efficiëntere instructie waarbij differentiatie een vast onderdeel is. Ook zorgt het ervoor dat er meer vanuit doelen wordt gewerkt. Komend schooljaar gaan we EDI ook uitrollen naar spelling en taal.
- Op het gebied van Burgerschap zijn er nog stappen te zetten. Maar het volgende wordt reeds ingezet:
 - De inzet van de methode 'Nieuwsbegrip' (voor begrijpend lezen) zorgt er voor dat actuele onderwerpen aan bod komen in de klas, wat regelmatig mooie gesprekken oplevert in de klas.
 - Kinderen zijn aanwezig bij de startgesprekken samen met hun ouder(s). Het gesprek richt zich met name op de input en mening van het kind. We geven kinderen op die manier de mogelijkheid zich uit te spreken over school en ons onderwijs.
 - In de groepen 7-8 waren er diverse gastsprekers op het gebied van de tweede wereldoorlog, bureau Halt e.d.
 - Door steeds meer vanuit onderzoekend en ontwerpend leren te werken worden kinderen gestimuleerd eigen onderzoeksvragen te formuleren, informatie te zoeken, verschillende invalshoeken te verkennen en hun mening te vormen.
 - Ook binnen de Kanjertraining, die wij als methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling hanteren, komen onderwerpen als 'omgaan met conflicten en verschillen' ruimschoots aan bod.
- In het schooljaar 2023-2024 zullen in alle groepen lessen in geluk worden gegeven met behulp van de methode 'Gelukskoffer' (eens per 2 jaar).
- Tijdens de ateliers maken de kinderen kennis met een heel divers aanbod. Van sterrenkunde tot breien.

Zicht op ontwikkeling

In ons zorgplan wordt de leerlingenzorg beschreven. Hierbij werken wij met vier zorgniveaus. Het zorgplan bevat tevens de ambities met betrekking tot het School ondersteuningsprofiel (SOP). De LMS werkt samen met SWV Unita (Gooi- en Vechtstreek).

Monitoren kwaliteit

Op de LMS monitoren wij de kwaliteit op drie niveaus; te weten schoolniveau, groepsniveau en leerlingniveau. Op alle niveaus is één van de kwaliteitsinstrumenten Parnassys. Parnassys is een leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem. Op leerling-niveau kunnen naast NAW-gegevens ook allerlei andere gegevens worden opgeslagen: cijfermatige gegevens als toets resultaten van methode toetsen, van CITO- of andere niet-methodetoetsen en IQ-testen. Verder ook niet-cijfermatige gegevens: notities van gesprekken en observaties, plannen en observatielijsten van ZIEN! (Sociaal-emotionele ontwikkeling). Ook op groepsniveau kunnen notities en plannen ingevoerd worden.

Wij evalueren twee keer per jaar de opbrengsten van ons onderwijs. De PDCA-cyclus volgend, analyseren en onderzoeken we daarbij de mogelijke oorzaken van opvallend meevallende en tegenvallende resultaten in relatie tot het onderwijsleerproces om daaraan acties te verbinden.

De afgelopen jaren zijn flinke stappen gezet in het professionaliseren van de kwaliteitszorg. Om de kwaliteitszorg te monitoren hebben we een systeem van zelfevaluatie ingevoerd. Op de LMS gebruiken wij ook binnen Parnassys de kwaliteitszorg module Integraal en Ultimview. Via deze data-systemen zijn de vragenlijsten voor ouders, leerlingen en leerkrachten afgenomen om kwaliteit te kunnen meten. Bij de evaluatie van de metingen hebben we samen met het team (en de MR) de onderdelen besproken waarin we ons zouden kunnen verbeteren en hiervoor een plan gemaakt.

Schoolniveau

Via integraal en Ultimview monitoren we de opbrengsten van de school. Tevens worden via Parnassys tevredenheidsonderzoeken voor ouders, leerlingen en leerkrachten uitgezet. De gegevens uit deze onderzoeken nemen wij weer mee in ons vierjarenplan.

Groepsniveau

Op de LMS wordt gewerkt met groepsoverzichten waar de belemmerende en stimulerende factoren per kind worden beschreven met daarnaast de onderwijsbehoeften.

Wij evalueren twee keer per jaar de opbrengsten van ons onderwijs. Daarvoor

onderzoeken en analyseren wij de leerresultaten en het onderwijsleerproces. In ons leerlingvolgsysteem ParnasSys is alles goed te monitoren. We onderzoeken mogelijke oorzaken van tegenvallende resultaten en opmerkelijk goede resultaten. De instrumenten die hiervoor worden ingezet zijn de toetsen uit het leerlingvolgsysteem en observaties van het sociaal-emotioneel welbevinden van kinderen via het registratiesysteem ZIEN!. In het schooljaar 2022-2023 gaat de LMS over naar het registratiesysteem Leerling in Beeld van CITO voor de cognitieve vakken. Voor sociaal emotioneel gaan we over naar Kindbegrip binnen Parnassys.

Leerlingniveau

Voor het meten van de ontwikkeling van leerling resultaten maken wij gebruik van observaties van leerlingen door de leerkrachten. Daarnaast gebruiken we methodetoetsen en onderstaande toetsen.

Ontwikkeling	Toetsen	Groepen
Sociaal/Emotioneel Kindbegrip	Kindbegrip	Groep 1-8
Leerlijnen Jonge Kind Parnassys	Leerlijn	1,2 en 3
Rekenen en Wiskunde	Cito LiB	Vanaf groep 3
Technisch lezen	Cito LiB	Vanaf groep 3
Spelling	Cito LiB	Vanaf groep 3
Begrijpend lezen	Cito LiB	Vanaf eind groep 3
Eindtoets	Cito LiB	8
Hoogbegaafdheid	DHH	Vanaf groep 3, naar behoefte

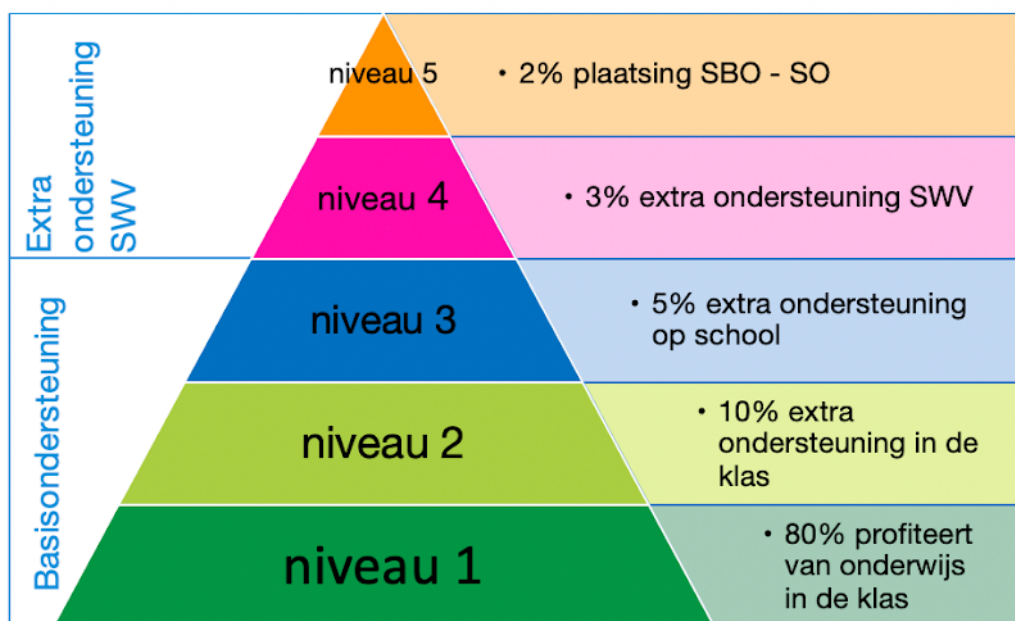
In het schooljaar 2021-2022 hebben we voor het laatst gewerkt met Leeruniek waarin we onder andere de stimulerende, belemmerende factoren en de onderwijsbehoeftes van de kinderen beschreven. Het programma werd niet door alle leerkrachten even effectief gebruikt. Daarnaast worden de kosten komend jaar fors verhoogd. We gaan vanaf 2022-2023 werken met Leerling in beeld van Cito. Dit Leerlingvolgsysteem brengt de cognitieve prestaties van de leerlingen in beeld.

- De ontwikkelingen van de kleuters worden gevolgd met de kleuterleerlijnen in Parnassys.
- Daarnaast wordt 2x per jaar Kindbegrip ingevuld door de leerkrachten. En de succes-spiegel om het jaar door ouders en kinderen. Vanaf komend schooljaar willen we dit elk jaar gaan doen.

De Ondersteuningspiramide

De ondersteuning voor kinderen geeft de school weer in een zogenaamde ondersteuningspiramide. Deze is opgebouwd uit 5 niveaus.

1. Adaptief onderwijs in de klas door de groepsleerkracht.
2. Ondersteuning in de klas door lichte extra hulp en/of de IB-er wordt ingeschakeld om het onderwijs in de groep aan de leerlingen te verbeteren.
3. Ondersteuning op school. Op dit niveau worden kinderen uit de klas geholpen met een arrangement op maat (schoolarrangement).
4. Handelingsverlegenheid van de school: Unita (samenwerkingsverband) /of andere externe instantie wordt ingeschakeld. Er wordt bijvoorbeeld expertise of een arrangement aangevraagd. Meestal verloopt dit via een MDO.
5. Wanneer deze zorg niet toereikend is kan plaatsing op een andere Basisschool, Speciaal Basisonderwijs of Speciaal Onderwijs nodig zijn.



Didactisch handelen

De training EDI onder leiding van een expert en de daarbij behorende klassenobservaties heeft het didactisch handelen van de leerkrachten positief beïnvloed.

We zien in de klassen-observaties

- De doelen hoger insteken passend bij onze populatie.
- Meer aandacht nodig voor de kinderen die aan de onder- en aan de bovenkant zitten. Het grootste gedeelte van de aandacht gaat naar de middengroep.
- EDI helpt hierbij omdat het dwingt te differentiëren.
- De combinatieklassen zorgen voor een hoge werkdruk. Er worden 22-meerdere instructies achter elkaar gegeven waarna de leerlingen met de zelfstandige verwerking verder kunnen. Dit is een strak schema, met soms te weinig ruimte voor de leerlingen aan de boven en aan de onderkant

Aanpak

- Vanaf komend schooljaar maken we een switch in hoe we ons onderwijs inrichten. Om meer ruimte te maken voor de individuele leerling kiezen we in de ochtenden voor homogene groepen. Op die manier hoeft de leerkracht maar aan 1 groep instructie te geven voor de basisvakken. We maken meer ruimte voor de montessorimaterialen en geven de individuele leerling meer ruimte om op eigen niveau en via de eigen leerstijl te werken.
- In de middag werken we tweemaal per week groepsdoorbrekend. De kinderen werken dan in wisselende samenstellingen met de andere klassen samen. Dit doen we projectmatig aan de hand van thema's. Het doel is om samen te werken en te leren van en met elkaar.

Basiskwaliteit

Wij evalueren twee keer per jaar de opbrengsten van ons onderwijs. De PDCA-cyclus volgend, analyseren en onderzoeken we daarbij de mogelijke oorzaken van opvallend, meevallende en tegenvallende resultaten in relatie tot het onderwijsleerproces om daaraan acties te verbinden.

Tevens worden via Parnassys tevredenheidsonderzoeken voor ouders, leerlingen en leerkrachten uitgezet. De gegevens uit deze onderzoeken nemen wij weer mee in ons vierjarenplan.

Op de LMS wordt gewerkt met notities in Parnassys waar de belemmerende en stimulerende factoren per kind worden beschreven met daarnaast de onderwijsbehoeften.

Bij ons op school geven wij les vanuit de principes van EDI waardoor we optimaal kunnen

differentiëren tijdens onze instructies.

De ontwikkeling van het kind is uitgangspunt voor ons handelen. Didactiek gaat over het overbrengen van leerstof, het vakmanschap van de leerkracht. Onze leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. Zij weten wanneer leerlingen zelfstandig met de stof aan de slag kunnen en wanneer de leerling gerichte instructie nodig heeft.

Onderwijstijd

De onderwijstijd richten we zo in dat de leerlingen in de ochtend werken aan de basisvakken en in de middag ruimte hebben om thematisch te werken aan de overige vakken. In de middag werken we daarnaast twee maal per week groepsdoorbroken. Op deze manier maken we ruimte voor een brede ontwikkeling van de kinderen.

Afsluiting groep 8

Eind groep 7 krijgen de leerlingen hun voorlopig advies. Dit is gebaseerd op CITO resultaten vanaf groep 6, methodetoetsen, inzet, werkhouding en attitude. Er wordt met de kinderen eind van groep 7 gesproken over ontwikkelpunten. Wat hebben zij nog nodig om zichzelf klaar te maken voor het VO. In februari groep 8 krijgen de kinderen hun definitief schooladvies.

Basiskwaliteit

Onze school zorgt ervoor dat alle leerlingen goed worden voorbereid op de overgang naar het vervolgonderwijs. Dit doen wij als volgt:

Wij bezoeken met de groep 8 leerlingen verschillende lesmiddagen op het VO. Wij geven een voorlichtingsavond voor ouders op school. In de klas wordt er regelmatig gesproken over het voortgezet onderwijs onder andere door oud-leerlingen. Daarnaast hebben wij korte lijnen met de VO scholen in de omgeving. Alle leerlingen in leerjaar 8 (behoudens wettelijke uitzonderingen) maken een eindtoets. De leraren nemen de toets conform de voorschriften af. Wanneer de uitslag van de eindtoets een hoger schooladvies suggereert dan het gegeven advies, nemen wij het advies in heroverweging. Als hierbij wordt afgeweken van de uitslag van de toets, wordt dit gemotiveerd aan de ouders. Wij informeren de ouders daarnaast over de vorderingen van de leerling en over de informatie over de leerling die aan de ontvangende school wordt verstrekt.

We nemen 2 x per jaar Kindbegrip af. Als je naar de resultaten kijkt die door de leerkrachten zijn ingevuld; worden er goede scores gezien.

Op school heerst er over het algemeen een fijne sfeer. Er wordt weinig gepest. De leerlingen die pesten hebben we in beeld. Waarom deze kinderen pesten is ook duidelijk en we proberen hen te helpen met de problematiek.

Door het formeren van homogene groepen is de verwachting dat er een andere chemie gaat ontstaan in de groepen. Leerkrachten zullen dit zorgvuldig gaan monitoren en zonodig zullen er interventies gaan plaatsvinden. We werken wekelijks aan de Kanjertraining.

De sfeer in het team is ook goed. Komend jaar gaan we meer bij elkaar kijken. Spannend, maar draagt ook bij aan meer open sfeer.

Daarnaast gaan we aan de slag met een nieuwe manier van beoordelen en functioneren (meesterschap primair) binnen het team. De leerkracht is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar ontwikkeling en maakt hierbij gebruik van feedback van collega's. Dit zal het open gesprek binnen het team stimuleren.

Pedagogisch klimaat

Op school zorgen wij voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen gedurende de schooldag. Een school is veilig als de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school. Wij monitoren dit twee keer per jaar met de Leerling in Beeld en een keer per twee jaar middels de tevredenheidsvragenlijsten van de Succes!Spiegel. We werken met de Kanjermethode en het pestprotocol.

We grijpen actief in bij situaties, ook IB en directie zijn hierbij waar nodig betrokken. We werken regelmatig school doorbroken (bijvoorbeeld buitenspelen, sportdag, ateliers en twee maal per week in de middag). Alle kinderen kennen elkaar en leren om zorg te dragen voor elkaar. Mooi om te zien dat bovenbouwleerlingen ook duidelijke de zorg op zich nemen voor de kleuterleerlingen met deze projecten.

In het schooljaar 2021-2022 is een pilot gestart waarbij groep 8 helpt bij de TSO van de kleuters. Deze pilot is positief bevonden. Volgend jaar gaan we dit uitbreiden. Groep 8 krijgt een opleiding tot speelplein coach.

Op de LMS hebben wij regelmatig gesprekken met leerlingen (ook door directie en IB) dat (mede) zorg draagt voor het monitoren van de sociale veiligheid. Daarnaast hebben we een vertrouwenspersoon en een aandachtfunctionaris die voor ouders en leerlingen het aanspreekpunt zijn in geval van pesten. Mocht er toch nog iets voorvallen dat onvrede oproept, dan hebben wij een zowel een interne- als externe klachtenprocedure.

Wij hanteren de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, dit wordt gemonitord door onze aandachtsfunctionaris. Hiermee komen we de verplichtingen na rond het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven.

We zijn aangesloten bij Handle with care en worden geïnformeerd wanneer er in het gezin van een kind van onze school een geweldsdelict heeft plaatsgevonden. Hierbij krijgen we alleen de naam van de leerling en geen verdere informatie over het incident.

Wij hebben middels het Veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen. Het beleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Als de uitkomsten van de monitoring (onder andere middels RI&E en Succes!Spiegel) daartoe aanleiding geeft, treffen wij maatregelen om de situatie te verbeteren.

De preventiemedewerker is bij ons verantwoordelijk voor de Risico Inventarisatie en Evaluatie.

Wij voorkomen, zoveel als mogelijk, (digitaal)pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. Dat geldt ook bij uitingen die strijdig zijn met basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals discriminatie en onverdraagzaamheid.

Onderwijsresultaten

We scoren ruim boven de signaleringswaarden en ook boven het landelijk gemiddelde met onze referentieniveaus. We hebben daarnaast onze eigen ambitieniveaus gesteld die behoorlijk hoog zijn. Met rekenen halen we dit zo goed als helemaal, met taal en begrijpend lezen zien we een lichte dip. Dit komt wellicht door de toegenomen aandacht voor het rekenonderwijs.

Onze mening is dat wij “totaal” kinderen afleveren voor het VO. Niet alleen cognitief maar ook in zelfstandigheid, sociaal emotioneel en creatief zijn we als LMS bewust bezig met de ontwikkeling van de kinderen.

In onderstaande tabellen ons ambitieniveau:

Schoolambities 1F voor de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen afzonderlijk

	Landelijk gemiddelde schoolwegingsgroep	Behaalde resultaat 1F van de school	Schoolambitie 1F
Lezen	99,8	100%	100%
Taalverzorging	98,2	100%	100%
Rekenen	98,5	100%	100%

Schoolambities 1S/2F voor de vakgebieden rekenen, taalverzorging en lezen afzonderlijk

	Landelijk gemiddelde schoolwegingsgroep	Behaalde resultaat 1S/2F van de school	Schoolambitie 1S/2F
Lezen	92,2	91,3	95%
Taalverzorging	74,4	82,6	85%
Rekenen	68,7	78,3	90%

Bijlage II: Personeelsbeleid

Personeelsbeleid

Binnen onze stichting wordt het personeelsbeleid op stichtingsniveau vormgegeven. Er is een integraal personeelsbeleidsplan waarin het functiebouwwerk inclusief functieomschrijvingen is beschreven. Benoemingen vinden plaats bij de stichting, alle personeelsleden hebben een bestuursaanstelling waardoor ze op alle scholen inzetbaar zijn.

In deze bijlage beschrijven we hoe wij dat beleid invullen op onze school. Aan het einde van die beschrijving nemen we verwijzingen op naar documenten die voor onze stichting als geheel gelden en dus ook voor ons.

Zorg voor ons personeel: binden boeien en stimuleren

Onderwijs staat of valt bij de kwaliteit van onze leerkrachten en medewerkers. Professionele aandacht vinden wij van groot belang om hen met plezier en met professionaliteit te laten werken. Professionele aandacht betekent dat er veel ruimte is voor lesbezoek en onderlinge uitwisseling over het vak. Iedereen wordt gezien in wat hij doet en krijgt daar feedback op. Die feedback is zeker ook gericht op de afspraken die gemaakt zijn over ons pedagogisch didactisch handelen en de zorg voor leerlingen. De autonomie van onze professionals leidt niet tot isolement. Leerkrachten zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Op die gedeelde verantwoordelijkheid spreken we elkaar aan.

Onze medewerkers zijn professionals die door samenwerking en reflectie hun eigen vakbekwaamheid ontwikkelen. Daartoe bieden we hen wel de randvoorwaarden. We stimuleren leren op de werkplek. Het is in onze school mogelijk om elkaar lessen te observeren, samen lessen voor te bereiden en deel te nemen aan projectgroepen. Ook binnen onze stichting zijn leernetwerken waarin deskundigheid bevordert en uitgewisseld wordt, bijvoorbeeld netwerk hoogbegaafden, interne begeleiders, ICT, rekenen, gelijke kansen en burgerschap.

We starten dit jaar met Meesterschap Primair. Dit vervangt de gesprekkencyclus en zorgt dat de leerkracht aan het roer staat van zijn of haar eigen ontwikkeling. Ze maken zelf een ontwikkelambitie en plan en bespreken dit met de directie. Een belangrijk onderdeel hiervan is feedback van collega's. Met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar school mee bezig is, bepaald welke teamscholing gevolgd wordt. Ook kan worden besloten een externe deskundige in te schakelen om een teamontwikkeling vorm te geven. Onze scholing en professionalisering leggen we jaarlijks vast in het jaarplan.

We hebben ook aandacht voor het welbevinden van onze medewerkers. Ben je nog gemotiveerd en geïnspireerd? Ervaar je stress? Is de balans met thuis goed? We

besteden aandacht aan dit soort vragen tijdens onze personeelsgesprekken en indien nodig kunnen mensen gebruik maken van trainingen zoals stressreductie en loopbaanontwikkeling.

Bevoegde en bekwame leraren

Alle personeelsleden van de school die werkzaamheden verrichten met kinderen hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het scholingsaanbod vanuit de stichting en het samenwerkingsverband of andere aanbieders. Door het tekort aan leraren zijn wij soms genoodzaakt om een niet-bevoegde leraar in te zetten. Deze werkt altijd onder supervisie van een bevoegde leerkracht.

Nieuwe medewerkers en opleiden in de school

We hebben speciale aandacht voor medewerkers die nieuw zijn in het vak.

- Samen met onze stichting hebben we inductiebeleid vormgegeven om leraren te 'onboarden' en te begeleiden van startbekwaam naar basisbekwaam. Dat traject bestaat uit mentoring, coaching en tutoring.
- Eenzelfde traject hebben we voor startende schoolleiders.
- We verwelkomen zij-instromers en begeleiden hen zodanig dat zij zich kunnen ontwikkelen in het vak van leerkracht.
- We zijn een geaccrediteerde opleidingsschool voor stagiaires.
- Elke nieuwe medewerker krijgt binnen het team een coach.

Op stichtingsniveau hebben wij kwaliteitskaarten rond onderwerpen als professionalisering, gesprekkencyclus, werving en selectie. Deze zijn opvraagbaar via info@talentprimair.nl.

In deze bijlage beschrijven wij hoe wij sturen op onze ambities en hoe wij ervoor zorgen dat onze kwaliteit hoog blijft. We beschrijven ons systeem van kwaliteitszorg en hoe wij verantwoording afleggen over die kwaliteit. Ook beschrijven hoe en met wie wij het gesprek voeren over onze onderwijsontwikkeling.

We doen dat weer de hand de standaarden uit onderzoekskader van de inspectie behorende bij het kwaliteitsgebied Sturen, kwaliteitszorg en ambitie. De drie standaarden hangen bij ons als één systeem samen. Daarom beschrijven we ze hier in onderlinge samenhang.

Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

Onderwijs is mensenwerk, iedere dag geven onze professionals vorm aan dat onderwijs. Wij geloven erin dat sturen op kwaliteit betekent dat die professionals een open en reflectieve dialoog met elkaar moeten aangaan over die kwaliteit. Die dialoog wordt gevoed en aangejaagd door objectieve data over hoe we het doen afgezet tegen normen en ambities die we ons stellen. Nieuwsgierigheid is daarbij een kernwoord, nieuwsgierig naar hoe we het doen en hoe we ons kunnen verbeteren. Ons kwaliteitszorgsysteem hebben we zodanig ingericht dat er veel ruimte is voor die reflectieve dialoog op alle lagen in onze organisatie: met ouders en leerlingen, in leraren teams en tussen scholen van onze stichting. Bovendien is het gericht op een systematiek van evaluatie en planmatige sturing. Hieronder vertellen we hoe dat systeem eruit ziet:

Eens in de vier jaar evalueren we in de volle breedte ons onderwijs. We schrijven dan een zelfevaluatie die gebaseerd is op meerdere bronnen van evaluatie. Vast onderdeel daarvan is een audit naar onze kwaliteit door een externe groep mensen. Die externe blik van buiten behoedt ons voor blinde vlekken. We doen dan bovendien een contextanalyse: zijn er relevante ontwikkelingen in onze leerlingpopulatie of omgeving waar we een antwoord op moeten geven.

Op basis van die evaluatie en analyse bezinnen we ons op onze visie en stellen wij onze ambities bij. Ook bepalen we wat onze strategie is voor de komende vier jaar. Dat schrijven we op in ons schoolplan.

Gedurende die vier jaar (van onze schoolplanperiode) sturen we op onze doelen door deze concreet uit te werken in ontwikkelpunten per jaar. Dit doen wij in ons jaarplan. Dit jaarplan bespreken wij met het team en het bestuur. Ook koppelen in dit jaarplan onze professionalisering aan onze inhoudelijke ontwikkelpunten.

Tijdens het jaar evalueren wij regelmatig of we op koers liggen en of de kwaliteit nog aan onze verwachtingen voldoet: bieden wij het onderwijs waardoor leerlingen een ononderbroken ontwikkelproces kunnen doorlopen? De evaluatie-activiteiten staan eveneens opgenomen in ons jaarplan. Het gaat dan bijvoorbeeld om: lesobservaties, analyse van de resultaten uit ons leerlingvolgsysteem, verdiepend onderzoek door externen, tevredenheidspeilingen bij leerlingen, ouders en leraren (Succes!Spiegel), besprekingen in leerteams.

Daarnaast hebben wij een zogenaamd dashboard. Daarin staan actuele sturingsgegevens rond financiën, resultaten, onderwijsleerproces en personeel overzichtelijk bij elkaar. We kunnen we die gegevens afzetten tegen onze normen. Dit dashboard bespreken we twee keer per jaar met het bestuur. We bespreken dan waarop en hoe we bij moeten sturen en maken daar afspraken over.

In onze sturing op kwaliteit betrekken we zoveel mogelijk allen wie het aangaat. We stimuleren elkaar binnen de school om dagelijks nieuwsgierig te reflecteren op wat we doen en samen ons onderwijs te verbeteren. Daarnaast betrekken we onze leerlingen en ouders. We hebben een zeer betrokken MR die meedenkt met de school. Ze organiseren oa 2 x per jaar ouders praten met ouders. Hier worden onderwerpen besproken die leven onder de ouders. De directie van de LMS heeft een ouder denktank bestaande uit 8 ouders die drie maal per jaar bijeenkomen. Daarnaast worden op regelmatige basis groepen leerlingen bij de directie uitgenodigd om te praten over onderwerpen die voor hen belangrijk zijn. daarnaast neemt de school onder ouders en leerlingen de Succes Spiegel af. Ook gebruiken we onze stichting om te leren van elkaar. Binnen ons cluster van scholen bespreken we onze schoolontwikkeling.

We borgen onze kwaliteit door gemaakte afspraken vast te leggen in heldere organisatieroutines. Die staan beschreven in kwaliteitskaarten. Daarin staat ook duidelijk beschreven wie waar verantwoordelijk voor is. Ieder jaar bespreken we onze routines in het team. Daarnaast doen we lesbezoeken om te zien of afspraken nog nagekomen worden.

Wij vinden het belangrijk om eerlijk te vertellen over onze kwaliteit. Op Vensters voor Verantwoording vertellen wij over onze kwaliteit. Daar kunnen alle belanghebbenden lezen hoe wij ervoor staan. Daarnaast vertellen wij via onze nieuwsbrief en in de schoolgids onze ouders over onze kwaliteitsontwikkeling.

Intern leggen wij verantwoording af aan ons bestuur. Eens per jaar presenteren wij aan de hand van ons [jaarplan](#), [resultatenanalyse](#) en overige evaluaties hoe wij ervoor staan. Deze kwaliteitsgesprekken doen we samen met een collegaschool binnen onze stichting, zodat we kunnen leren van elkaar.

Medezeggenschap

Uiteraard leggen wij ook verantwoording over onze kwaliteit af aan de MR. De MR komt 6 keer per jaar bij elkaar. De MR is samengesteld uit 3 ouders en 3 teamleden. De directeur wordt door de MR uitgenodigd om het eerste gedeelte van de vergadering bij te wonen.

De MR hanteert een vaste agenda en daarnaast de volgende onderwerpen:

Onderdeel	Rol MR
Formatie	Instemming PMR

Begroting	Advies MR
Onderwijstijd	Instemming OMR
Schoolgids	Instemming OMR
Schoolplan	Instemming MR
SOP	Advies MR
Taakbeleid	Instemming PMR
Vakantieregeling	Advies MR
Werk Verdelingsplan	Instemming PMR
Veiligheidsplan	Instemming PMR
Jaarplan	Kennisname
Onderhoudsplan	Advies

Sponsoring

Onze school kan eventuele sponsoring en giften goed gebruiken. Aan sponsoring zijn wel voorwaarden verbonden:

- geen strijdigheid met onze opvoeding- en onderwijsdoelen
- geen strijdigheid met de onafhankelijkheid van de school
- uitvoering ligt in handen van de directie.

Elke aanvraag van sponsoring dient in onze medezeggenschapsraad aan de orde te komen. De oudergeleding van onze MR moet instemmen met sponsoring als daaruit voor onze school verplichtingen voortvloeien waarmee leerlingen en ouders worden geconfronteerd.

Talent Primair is door de belastingdienst erkend als een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Dat kan voor u als eventuele schenker/sponsor aan onze school de volgende fiscale voordelen opleveren:

- er hoeven geen schenkingsrechten of successierechten te worden betaald;
- giften aan de school binnen de stichting kunnen van de inkomsten- of vennootschapsbelasting worden afgetrokken binnen de geldende belastingregels;
- ouders worden in de aanbiedingsbrief van de ouderbijdrage opgeroepen de school extra te sponsoren door verhoging van de vrijwillige ouderbijdrage.

1. Overige (individuele) professionalisering

In hoofdstuk 1 hebben we al enkele professionaliserings activiteiten beschreven die gekoppeld zijn aan onze verbeterpunten. Daarnaast hebben we enkele professionaliserings activiteiten die voortkomen uit borging van eerdere verbeterpunten en uit individuele wensen. Deze beschrijven we hieronder.

Komend jaar gaan we het hele team laten scholen op het gebied van Montessori onderwijs en Kanjer training.

Wie en wanneer	Onderwerp <i>Wat is de naam van de scholing?</i>	Waarom en waartoe <i>Wat is de reden voor deze scholing?</i> <i>Wat willen we ermee bereiken?</i>	Uitvoering en kosten <i>Wie organiseert het?</i> <i>Wat kost het?</i>
Liselotte	Montessori basisbekwaam	Nieuwe leerkracht, werkt ook op andere school waar ze deze opleiding is gestart	0,-
team	montessori	intensivering van het Montessorionderwijs met behulp van leerkracht HU	10.000,-
team	kanjertraining	Door homogene groepen extra aandacht nodig op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling	We onderzoeken de mogelijkheid om dit met andere scholen samen te doen. Kosten volgen
team	vakmanschap primair	We doen mee aan de pilot en krijgen een training van vistraining	wacht op offerte

Bijlage IV: Instemming schoolplan

Formulier Instemming met schoolplan

Schoolnaam

Larense Montessorischool

Adres

Leemkuil 4 Laren

VERKLARING

Hierbij stemmen de directie van de school, de medezeggenschapsraad en de bestuurder van Talent Primair in met de beleidslijnen in het schoolplan voor de periode <2022-2026>.

Directeur <schoolnaam>

Datum

Naam directeur

Handtekening

MR <schoolnaam>

Datum

Naam voorzitter MR

Handtekening

Bestuur Talent Primair

Datum

Naam bestuurder

Handtekening

