



Larensse Montessorischool

Schoolplan

2018-2022

Directeur: Irene Jansen
Juni 2018

INLEIDING

Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven van missie, de visie en uitgangspunten;
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Schoolondersteuningsprofiel LMS 2017
- Zorgplan 2017
- Schooljaarplan 2018-2019

Totstandkoming

Op 21 januari 2015 is de missie van stichting Talent Primair gepresenteerd en vastgesteld. In 2016 en 2017 is tijdens verschillende studiemomenten met het team de visie van de LMS vormgegeven. Ook ouders en leerlingen zijn hierbij betrokken, door middel van gesprekken in januari 2017. Naar aanleiding van onze visie en in samenspraak met MT en team is in 2017-2018 dit schoolplan geschreven. Het schoolplan voor de jaren 2018-2022, zoals dat nu voorligt, is in juni 2018 aan de MR aangeboden.

Naast het visiedocument zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Schoolplan 2011-2015
- Tevredenheidspeilingen
- Data uit leerlingvolgsysteem (LOVS)

Procedures

Opstellen en vaststellen van dit schoolplan

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR door het bevoegd gezag vastgesteld.

Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van Talent Primair van toepassing.

INHOUD

1.0 De school en haar omgeving	6
1.1 Gegevens	6
1.2 Geschiedenis	6
1.3 Relatie met bovenschoolse organisaties	7
1.4 Leerlingen	7
1.5 Personeel	7
1.6 Medezeggenschap	7
2.0 Uitgangspunten schoolbestuur	8
3.0 Ons schoolconcept	9
4.0 Wettelijke opdrachten	11
4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	11
4.2 De inhoud van ons onderwijs	12
4.3 Kenmerken van onze leerlingpopulatie	13
5.0 Analyse van de kwaliteit van de school	14
5.1 Leefklimaat / fysieke en sociale veiligheid	14
5.3 Leerstofaanbod	16
5.4 Instructie	16
5.6 Leerlingondersteuning	17
5.7 Samenwerking met ouders	17
5.8 Huisvesting	17
5.9 Personeel	17
5.10 Imago	18
5.11 Resultaten	18
6.1 Leerklimaat: beter afstemmen	19
6.2 Moderne Montessori	19
6.3 Talentontwikkeling	20
6.4 Samenwerken, leren en elkaar ondersteunen	20
6.5 Gedeelde verantwoordelijkheid	20
6.6 Financiën	20
6.7 Personeelsbeleid	22
6.8 Huisvesting	24

7.0 Fasering

25

7.1 Vierjarenplanning thema's

25

1.0 De school en haar omgeving

1.1 Gegevens

Brinnummer: 05WK

School:

Larense Montessorischool

De Leemkuil 4

1251 AR LAREN

035 5383054

www.montessorilaren.nl / directie@montessorilaren.nl

Bevoegd gezag:

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek / Talent Primair

Amersfoortsestraatweg 180c

1272 RR Huizen

1.2 Geschiedenis

De school is in 1903 opgericht als 'Humanitaire school der Internationale Broederschap', en in 1931 overgegaan in de Larense Montessorischool ('LMS'). De school is gehuisvest in een monumentaal gebouw waarvan de oudste vleugel dateert uit 1924. In de loop van de daaropvolgende decennia zijn de overige vleugels gerealiseerd. De school bestaat uit tien lokalen en een speelzaal. De bouw is uitgevoerd in een traditioneel gebouwde laagbouw, bestaande uit vier vleugels, waarvan het oudste gedeelte in 2006 tot gemeentelijk monument is uitgeroepen. Grenzend aan de middenvleugel ligt een uniek openlucht amfitheater, de Kuil. Een deel van het gebouw wordt verhuurd aan kinderopvang Montris. Zij verzorgen in de ochtend peuteropvang (speelzaal 'Wirre Warre'), in de middag buitenschoolse opvang 'De Leemkuil'.

De LMS is een moderne Montessorischool. Dat houdt in dat we de uitgangspunten van het denken van Maria Montessori combineren met hedendaagse inzichten en eisen. Wij combineren het gebruik van specifieke Montessori lesmaterialen met de inzet van goede methoden. Ons onderwijsaanbod stemmen we af op de onderwijsbehoefte van de kinderen en we volgen de ontwikkelingen van de kinderen nauwkeurig. Ons onderwijs is in voortdurende ontwikkeling.

De LMS telt ongeveer 250 leerlingen, verdeeld over 9 groepen. Vanaf het schooljaar 2018-2019 wordt een extra groep 3 gevormd, onder invloed van het hoge aantal aanmeldingen voor die groep. Deze groep zal als een 'bulkgroep' door de school trekken (elke 2 jaar wisseling van samenstelling). De meeste kinderen komen uit Laren, daarnaast bezoeken ook kinderen uit Blaricum, Bussum en Eemnes onze school.

1.3 Relatie met bovenschoolse organisaties

De LMS werkt samen met het samenwerkingsverband Unita (regio Gooi en Omstreken) www.swvunita.nl. De school participeert in het directeurenberaad van Talent Primair en het Directieconvent Laren, waaraan de vijf basisscholen uit Laren deelnemen.

1.4 Leerlingen

De LMS wordt bezocht door kinderen van veelal hoogopgeleide ouders. Er zijn geen kinderen met een weging op de LMS. Een aantal leerlingen groeit op in een tweetalig gezin.

Ondanks de vergrijzing in Laren is het leerlingaantal licht stijgend. Dit komt mede door het flinke aantal verhuizingen richting Laren. Komende jaren zal het leerlingaantal licht groeien. In 2018-2019 zal een extra groep gevormd worden, die als een bulk door de school trekt (2 jaren met extra leerlingen).

Onze school is in principe voor alle kinderen toegankelijk. Per kind wordt gekeken welke onderwijsbehoeftes het heeft en welk aanbod wij kunnen bieden. Naast de persoonlijke behoeftes spelen ook de onderwijsbehoeftes van de andere kinderen een rol bij het verantwoord aannemen van de leerlingen.

Talent Primair heeft in het kader van passend onderwijs beleid opgesteld omtrent “toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen”. Een korte beschrijving hiervan staat in onze schoolgids en is te vinden op de websites van LMS en Talent Primair.

1.5 Personeel

Naast de circa achttien groepsleerkrachten, die overwegend parttime werken, hebben we een administratief medewerkster (één dag), een conciërge (twee lange ochtenden) een intern begeleider (drie dagen), een vakleerkracht Kunstzinnige, Culturele Vorming (drie lange ochtenden), twee onderwijsassistent (totaal 4,5 vierehalve dag) en een directeur (vijf dagen).

Er is een hoge mate van betrokkenheid en professionaliteit binnen het team van de LMS. Het personeelsbestand kent een gemêleerde leeftijdsopbouw en bestaat voornamelijk uit vrouwen. Voor nadere informatie verwijzen wij naar het ‘Bestuursformatieplan 2015-2016’ en het ‘Meerjarenformatieplan 2015-2019’ van Talent Primair.

1.6 Medezeggenschap

De Medezeggenschapsraad (MR) is een voorgeschreven orgaan in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS), waarin teamleden en vertegenwoordigers van de ouders gelijkkelijk vertegenwoordigd zijn. De MR van de LMS bestaat uit drie leerkrachten en drie ouders. De MR houdt zich bezig met het gevoerde beleid en/of beleidsvoornemens van de school op financieel, organisatorisch en onderwijskundig gebied zoals beschreven in het reglement.

De onderwerpen die tijdens een MR-vergadering aan bod kunnen komen zijn bijvoorbeeld het beleidsplan, de leerkrachten formatie, het vakantierooster, het jaarverslag en de

financiën. Maar ook zaken als de tussen- en naschoolse opvang, scholing van personeel en aanschaf van nieuwe leermiddelen worden in de MR besproken.

2.0 Uitgangspunten schoolbestuur

Onze school valt onder het bestuur van de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek. De werknaam van de stichting is: 'Talent Primair'. Onder Talent Primair vallen 22 basisscholen. Zij worden bezocht door ca. 5000 leerlingen. In totaal zijn er 25 leslocaties in de gemeenten Blaricum, Bussum, Eemnes, Hilversum, Huizen, Laren, Stichtse Vecht, Muiden, Muiderberg, Naarden, Weesp en Wijdmeren. Onder het bestuur vallen 21 openbare scholen en 1 samenwerkingschool. Vier scholen zijn Montessorischolen en daarnaast zijn er een Daltonschool en twee Jenaplanscholen. Talent Primair geeft ook Hoogbegaafden Onderwijs op OBS Blaricum. Talent Primair wordt bestuurd door de directeur-bestuurder, die tevens leiding geeft aan het bestuursbureau. De functie van directeur-bestuurder wordt ingevuld door de heer W.J.J. van Brecht.

Het bestuur van Talent Primair staat onder toezicht van een Raad van Toezicht. Deze raad bestaat uit maximaal 7 leden, van wie er drie worden benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), één op voordracht van de Stichting Belangenbehartiging Montessori en Jenaplan Onderwijs en drie op voordracht van de gemeenten, waarin de openbare basisscholen van Talent Primair gevestigd zijn.

“Schoolbestuur Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek stelt het Talent van elk kind Primair. Het is dan ook geen toeval dat we dat tot onze werknaam hebben gemaakt. Talent Primair gaat voor een brede ontwikkeling van onze kinderen. We leren van en voor de toekomst. We realiseren kwalitatief goed onderwijs in onze regio. Ons onderwijs is boeiend, passend en opbrengstgericht. Onze scholen zijn breed toegankelijk: openbaar of bijzonder neutraal. Vanuit een ruime mate van autonomie kiest elke school in lijn met de missie en visie van Talent Primair haar eigen onderwijsinrichting. Ruime keuze daardoor voor elke ouder.”

Op www.talentprimair.nl vindt u een uitgebreidere beschrijving van de missie, visie en kernwaarden van de stichting.



3.0 Ons schoolconcept

Waar gaan we voor?

Vaak spreken de kinderen van de LMS, hun ouders en teamleden vol trots over onze school. Samen maken zij de LMS en de cultuur die haar uniek maakt. Hieronder geven we woorden aan die cultuur, teneinde duidelijk te maken waar de LMS voor staat en waar we naar op weg zijn.

Moderne montessorischool

- De LMS is een moderne montessorischool. We gaan uit van de kernwaarden die in dit document staan. We realiseren ons dat de samenleving waar de school deel van uitmaakt dynamisch is. Net als de inzichten over kwalitatief hoogstaand onderwijs. We volgen onderwijskundige ontwikkelingen op de voet en zijn daardoor continu in beweging.
- Wij geven onderwijs vanuit het gedachtegoed van Maria Montessori in combinatie met hedendaagse kennis en inzichten. Dit doen we in een voorbereide omgeving met reguliere lesmethodes en Montessori materiaal.
- We werken doelgericht aan de hand van ontwikkelingslijnen. Het moment waarop een kind een gevoelige periode bereikt, stellen we vast aan de hand van observaties en toetsen. We hebben respect voor de verschillende manieren om tot een doel te komen. Hiervoor stelt de school de kaders waarbinnen dat proces plaatsvindt.
- Op pedagogisch en didactisch gebied zien wij de talenten en ontwikkelpunten van ieder kind. We laten het kind reflecteren op proces en product. We leren ze medeverantwoordelijk te zijn voor de eigen ontwikkeling. We geven het kind de ruimte om die verantwoordelijkheid te nemen en naar zelfstandigheid toe te werken: "Leer het mij zelf te doen." Dit doen we ook door in gesprek te gaan met de kinderen.
- ICT speelt een steeds grotere rol in het leven van kinderen. Ook op school maken we gebruik van diverse digitale hulpmiddelen. We vinden het belangrijk dat kinderen zo snel mogelijk mediawijs zijn, zodat zij goed en veilig met dergelijke middelen kunnen werken.

Samenwerken, leren en elkaar ondersteunen

- Wij hebben veel aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Kinderen op onze LMS komen steeds in andere sociale rollen, doordat we gebruik maken van heterogene groepen. De kinderen werken middels verschillende werkvormen regelmatig samen in de eigen groep. Zij werken groepsoverstijgend samen tijdens schoolbrede projecten.
- Het team ontwikkelt zich onder meer tijdens studiedagen. Zij leren ook van elkaar, tijdens collegiale consultaties en overlegmomenten. Daarnaast volgen individuele personeelsleden cursussen en opleidingen die aansluiten bij de ontwikkelingen op school.
- Ieder mens is anders en mag trots zijn op zichzelf. We vinden het belangrijk dat iedereen op de LMS zich daar bewust van is en ernaar streeft kwaliteiten te vergroten, ontwikkelpunten te verbeteren en elkaar daarbij te ondersteunen. Dat betekent dat we feedback vragen, geven en ontvangen, elkaar helpen en hogerop brengen, open communiceren en ten slotte positief staan tegenover elkaars verschillende meningen, gevoelens en gedrag. Dit komt terug in onze dagelijkse

omgang met elkaar en specifiek in de Kanjertrainingen die we met een filosofische insteek gebruiken.

Gedeelde verantwoordelijkheid

- De kerntaak van het team van de LMS is het begeleiden van kinderen in hun ontwikkeling. We hebben regelmatig contactmomenten waarop we met de ouders spreken over hun kind.
- Op de LMS hechten we veel waarde aan gedeelde verantwoordelijkheid voor elkaar, de omgeving en het leerproces. Door voorbeeldgedrag en het bespreken van die verantwoordelijkheden stimuleren we bij de kinderen een actieve houding ten opzichte van deze thema's.

Naarmate de kinderen ouder worden, maken we de keuzes meer in samenspraak met het kind.

- Ouderparticipatie hoort bij de LMS. We zien dat terug in de deelname van ouders in Medezeggenschapsraad, bij tevredenheidspeilingen en de organisatie van festiviteiten en andere schoolse activiteiten.
- Ook ouderbetrokkenheid neemt een belangrijke plaats in. Het team van de LMS werkt samen met ouders aan de ontwikkeling van kinderen, ieder vanuit de eigen rol.

Talentontwikkeling

- We bieden de kernvakken op verschillende niveaus aan, zodat het aansluit bij de ontwikkeling van ieder kind. In elke groep is er materiaal aanwezig waarmee de leerstof herhaald en verdiept kan worden. We bieden verrijkingswerk aan waarbij nieuwsgierigheid, eigen verantwoordelijkheid en procesdoelen centraal staan.
- We maken de kinderen bewust van hun eigen talenten en bieden ruimte om daarin te ontwikkelen. Daarbij enthousiasmeren we de kinderen om in het kader van kosmisch onderwijs het onbekende te gaan onderzoeken. Zo ontwikkelen we een studiehouding die zich kenmerkt door probleemoplossend vermogen, eigen initiatief en kritisch denken. Dat gebeurt onder andere tijdens culturele projecten die diverse ontwikkelgebieden beslaan. Kinderen presenteren met regelmaat eigen werk aan elkaar. Daarnaast nemen de kinderen deel aan activiteiten in het kader van Culturele en Kunstzinnige Vorming, die een belangrijke plaats in ons curriculum hebben.
- Het team van de LMS bestaat uit professionals met een diversiteit aan kennis, ervaringen, kwaliteiten en ambities. Teamleden weten onderling wie welke competenties heeft. Dat overzicht stelt hen in staat gericht ondersteuning te vragen en te geven. Ook bij het verdelen van taken wordt daar rekening mee gehouden. Kennis en ervaringen nemen iedere dag toe. Wezenlijke informatie delen we met elkaar en borgen we zodat het toegankelijk blijft.

4.0 Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijk eisen ten aanzien van de kwaliteit van de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de LMS hieraan voldoet.

4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

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.

Het afgelopen schooljaar is er een flinke stap gezet in het professionaliseren van de kwaliteitszorg. Om de kwaliteitszorg te monitoren voeren 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. Deze vragenlijsten zijn in het voorjaar 2017 afgenomen. 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!.

Leerlingniveau

Voor het meten van de ontwikkeling van leerling resultaten maken wij, naast de methodetoetsen, gebruik van de onderstaande toetsen.

Ontwikkeling	Toetsen	Groepen
Taal voor Kleuters	Cito	(1 en) 2
Rekenen voor Kleuters	Cito	(1 en) 2
Sociaal/Emotioneel Zien!	Zien	Groep 1-8
Leerlijnen Jonge Kind Parnassys	Leerlijn	1,2 en 3
Beginnende Geletterdheid	Cito	2
Rekenen en Wiskunde	Cito	Vanaf groep 3
Technisch lezen	Cito	Vanaf groep 3
Spelling	Cito	Vanaf groep 3
Sociaal/Emotioneel Zien!	Zien!	Vanaf groep 1
Woordenschat	Cito	Vanaf groep 3
Begrijpend lezen	Cito	Vanaf eind groep 3
Entreetoets	Cito	7
Eindtoets	Cito	8
Hoogbegaafdheid	DHH	Vanaf groep 3, naar behoefte

4.2 De inhoud van ons onderwijs

Vakken	Leermiddelen / methodes	In gebruik sinds
Lezen	Veilig leren lezen	2016

	Nieuwsbegrip XL	online methode / licentie
Nederlandse taal	Kleuters: woordenschat per thema adhv kerndoelen Groep 3 TM 8: Taal Actief	2015
Rekenen / wiskunde	Wereld in getallen	2014
Schrijven	Pennenstreken	2016
Engelse taal	Groep 1 TM 4 : Ipockets Groep 5 TM 8: our discovery island	2011
Aardrijkskunde Geschiedenis Natuur en techniek	Naut Meander en Brandaan	2018
Bevordering sociale redzaamheid	Verkeer methode: wijzer door het verkeer	2016
Sociaal-emotionele vorming	Kanjertraining Gelukskoffer	2014 2017/2018
Montessori	Per leerjaar verschillende materialen in klassen aanwezig.	2018
Expressie-activiteiten	Laat maar zien	online methode / licentie

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.

4.3 Kenmerken van onze leerlingpopulatie

De LMS is een basisschool voor leerlingen die in Laren en de directe omgeving wonen. Het merendeel van onze leerlingen (± 80%) komt uit Laren. De LMS is gesitueerd in een wijk met huizen uit het hogere prijssegment. De ouders van onze leerlingen zijn veelal hoogopgeleid.

De leerling resultaten tonen dat onze leerlingen over het algemeen een hoger algemeen

niveau beheersen. Ruim 85% krijgt een havo/vwo schooladvies. Uit de Cito gegevens blijkt dat ongeveer 60% van onze leerlingen scoort boven het landelijk gemiddelde.

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 neemt deel aan de plusgroep 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. In het schooljaar 2018- 2019 zullen wij deze herzien en aanvullen met onze nieuwe inzichten.

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.

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).

5.0 Analyse van de kwaliteit van de school

In het kader van school- en onderwijsontwikkeling worden vragenlijsten vanuit Parnassys Integraal uitgevoerd en geanalyseerd. Jaarlijks wordt een jaarplanning opgesteld en aan het einde van het schooljaar geëvalueerd. Beiden worden met de MR besproken.

Ten aanzien van de leerling resultaten wordt door de intern begeleider groeps gesprekken gevoerd met de leerkrachten. De trendanalyse wordt twee maal per jaar tevens met de directie besproken.

Het schooladvies VO komt volgens een vast protocol tot stand. De gegevens zoals wij die over onze oud-leerlingen van het VO ontvangen worden opgenomen in Parnassys, waarmee we de kinderen na hun vertrek van de LMS kunnen volgen.

In het voorjaar van 2017 zijn (mede ter voorbereiding op het schrijven van dit schoolplan) tevredenheidspeilingen uitgezet bij de ouders, leerlingen en leerkrachten van onze school (Parnassys Integraal). Tevens vulden de leerkrachten een zelfevaluatie in. De uitkomsten van de peilingen zijn besproken met het team en in de MR. Hieronder volgt een analyse op hoofdpunten, alsmede de reeds ingezette interventies cq de plannen van aanpak ter verbetering.

5.1 Leefklimaat / fysieke en sociale veiligheid

Fysieke veiligheid:

Alle aspecten van gebouw, calamiteiten etc zijn in het Veiligheidsplan beschreven met hulp van de 2 Hoofd BHV-ers. Twee keer per jaar vindt een ontruimingsoefening plaats. Controles

door o.a. de brandweer worden met regelmaat gehouden. BHV-ers volgen herhaal cursussen.

Sociale veiligheid:

Wij volgen onze leerlingen met behulp van het leerlingvolgsysteem ZIEN!. Twee keer per jaar wordt Zien door de leerkrachten ingevuld. De resultaten worden besproken in de leerling/groepsbespreking. Daarnaast worden door de leerlingen vanaf groep 5 ook de leerlingvragenlijsten ingevuld.

Op de LMS wordt gewerkt met de methode 'Kanjertaining'. Omdat er de afgelopen jaren veel wisselingen zijn geweest in het team, is voor het voorjaar 2018 de opleiding Kanjertraining incompany ingekocht waaraan de collega's zonder licentie hebben deelgenomen.

In het voorjaar van 2018 is (met financiële hulp van de ouders) de Geluuskoffer voor alle groepen (1-8) in het lesprogramma opgenomen, voorafgegaan door een studiedag / teambuilding voor het hele team.

Welbevinden:

In het kader van het lopende traject met 'de Lerende School' komt welbevinden bij de leerlingen regelmatig aan de orde, waarbij eenieder zich realiseert dat het welbevinden van het team hier onlosmakelijk mee verbonden is.

Er is sprake van groei en wil tot groeien en verder ontwikkelen bij het team. In onze visie benadrukken wij gedeelde verantwoordelijkheid, leren van en met elkaar, samenwerken, elkaar aanspreken, talenten ontwikkelen. Deze kreten dalen langzaam (of sneller) bij een ieder in, met het besef dat wat wij voor ons leerlingen willen laten gelden, bij ons zal moeten beginnen. Collegiale consultatie, professionalisering middagen voor de verschillende parallellen, (externe) opleiding voor de 2 bouwcoördinatoren, progressiegericht leidinggeven (IB en directie) dragen ook bij aan deze ontwikkeling.

De leerlingen hebben het over het algemeen naar hun zin op de LMS. Er heerst saamhorigheid en leerlingen doen aardig tegen elkaar. Ze hebben veel vrienden en durven makkelijk iets te vragen. Veel kinderen voelen zich veilig op school. De reactie op incidenten (bijv. op het plein en tijdens de TSO) en op pestgedrag kan meer adequaat. Sociale veiligheid is in alle groepen een continu punt van aandacht. Bij de start van elk schooljaar wordt veel tijd en aandacht besteed aan de groepsvorming. Ongewenst gedrag wordt groepsbreed en eventueel groepsoverstijgend door leerkrachten (en in voorkomende gevallen met inzet van IB / directie) aangepakt.

Sinds schooljaar 2017-2018 is voor alle groepen de 'Geluuskoffer' ingevoerd op de LMS, waarbij kinderen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en de eigen invloed op geluk. In het voorjaar van 2018 zijn de leerkrachten die hiervoor nog geen licentie hadden, geschoold voor de Kanjertraining, waardoor (bijna) het hele lerarenteam eenduidig de

sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen begeleidt. Borging van dit proces staat voor de komende jaren op het programma. Ook is de intensieve samenwerking met de TSO is een blijvend punt van aandacht.

5.2 Leerklimaat

Leerlingen zijn tevreden over de hulp bij het leren door de leerkracht. Ze leren veel op school. Het leren samenwerken verdient aandacht. Ouders vragen zich af (middels de tevredenheidsspeiling) of er voldoende uitdaging en zelfstandigheid geboden wordt. Leerlingen geven aan dat de leerkrachten niet altijd aangeven hoe ze hun werk nog beter kunnen doen. Ook wordt niet altijd bij de kinderen nagevraagd wat ze nog moeilijk vinden. Na deze uitkomsten bij de tevredenheidsspeiling zijn in de groepen 7-8 leerkracht-ouder-kindgesprekken gestart, die over het algemeen door alle partijen positief worden ervaren. In de andere groepen zal de komende jaren meer aandacht worden besteed aan kindgesprekken.

5.3 Leerstofaanbod

Er wordt voldoende aandacht besteed aan lezen, taal en rekenen met behulp van methodes. Onderzocht wordt of er een methode aangeschaft zou moeten worden voor voortgezet technisch lezen om het leesniveau te verbeteren. Naast de inzet van methodes wordt in de groepen montessori-materiaal ingezet om de leerlingen zich de stof (nog) beter eigen te laten maken. Voor de lessen wereldoriëntatie is in het schooljaar 2017-2018 een keuze gemaakt voor Naut, Meander en Brandaan (methode / thematisch onderwijs). Implementatie vindt plaats vanaf september 2018.

De leerlingen willen graag meer aandacht voor het maken en leren van huiswerk en voor wereldoriëntatie-vakken. Met de invoering van 'Naut, Meander, Brandaan' voor de zaakvakken zetten we hier vanaf 2018 breed op in.

Binnen de LMS werken we sinds 2017-2018 met een beleidsplan cultuur, waarbij een 4-jarige cyclus wordt aangehouden binnen Culturele en Kunstzinnige Vorming (CKV). Elk jaar vinden culturele excursies plaats voor alle groepen binnen de cyclus van podiumkunsten, muziek, beeldende kunsten, cultureel erfgoed/literatuur. Ook vindt een jaarlijkse afsluiting op gepaste wijze plaats met een presentatie aan ouders.

De competentie burgerschap krijgt met name in de groepen 7-8 vorm, o.a. met inzet van gastsprekers op gebied van WO II, bureau Halt. Daarnaast werken deze groepen thematisch aan bijvoorbeeld religie en landenprojecten.

Uit de tevredenheidsspeiling kwam o.a. naar voren dat ouders van mening zijn dat de school meer aandacht kan besteden aan mediawijsheid. Daarop is reeds actie ondernomen: vanaf januari 2018 wordt door een daartoe opgeleide collega in alle groepen 'mediawijsheid' gedoceerd, in het kader van het 'Nationaal Media Paspoort'.

5.4 Instructie

De leerlingen geven in het tevredenheidsonderzoek aan dat de leerkracht de stof goed uitlegt

en nagaat of de stof goed begrepen wordt. Het bespreken van het wat en waarom zou volgens hen nog beter kunnen.

5.5 Afstemming

Over het algemeen vinden leerlingen dat ze voldoende extra werk krijgen en ook in eigen tempo kunnen werken. Soms vinden leerlingen dat zij opdrachten moeten maken 'die ze allang snappen'. Aandachtspunt voor schooljaar 2018-2019: effectieve instructie en uitdaging, zoals binnen Naut, Meander en Brandaan.

5.6 Leerlingondersteuning

De leerkrachten geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning bij het vaststellen van de onderwijsbehoefte van leerlingen, bij het begeleiden van leerlingen en bij planmatig werken. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor de intern begeleider. Het zorgplan is gereed en gedeeld met het team.

Anderhalve dag per week heeft de LMS de beschikking over een gediplomeerde RT-er. De werkwijze staat beschreven in het zorgplan.

De IB speelt een actieve rol bij het beter in kaart brengen van kinderen bij wie de ontwikkeling 'anders' verloopt. Indien nodig wordt voor kinderen een groeidocument opgestart en begeleiding vanuit Unita aangevraagd.

5.7 Samenwerking met ouders

Ouders geven aan dat de nieuwsbrief van de LMS duidelijk en informatief is. Ouders voelen zich welkom en zijn tevreden over de contacten met school. Ouders geven aan dat er nog verbetering mogelijk is in de communicatie vanuit school rondom de begeleiding en over de vorderingen van hun kind. De (recent ingevoerde) kind-ouder-leerkrachtgesprekken sluiten daar bij aan.

Er zijn voor ouders meer dan voldoende mogelijkheden om mee te doen met schoolactiviteiten.

5.8 Huisvesting

De inrichting van de school en de lokalen wordt door de leerlingen als gezellig ervaren. Ouders en leerkrachten vinden de school niet altijd netjes en schoon. Dit geldt met name voor de gangen en de wc's.

In 2017 heeft de school een schilder-opknapbeurt ondergaan, binnen (gangen) en buiten. De lokalen zijn de komende jaren aan de beurt. Ook staat voor de tuinen en pleinen een herinrichting op de planning voor de komende jaren.

5.9 Personeel

Leerkrachten geven aan meer van elkaar te willen leren en meer gebruik te willen maken van elkaars kennis en kwaliteiten, zoals ook in onze visie wordt onderschreven. Hiertoe worden momenten van collegiale consultatie ingepland (tijdens studiedagen, onder gymtijd). Leerkrachten hebben behoefte aan borging van reeds ingezette ontwikkelingen en

veranderingen. De aansturing en communicatie rond veranderingen verdient aandacht. De visie is nog niet altijd voldoende zichtbaar in de dagelijkse praktijk. Het wordt steeds meer gemeengoed op de LMS om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden. Personeelsleden voelen zich nauw betrokken bij onze school.

Taakbeleid en werkdruk zijn, net als in den lande, een blijvend onderwerp van gesprek op onze school.

5.10 Imago

Personeelsleden vinden dat zij tijdig, volledig en duidelijk geïnformeerd over wat er zich afspeelt in en rond de school. Ouders spreken positief over de school en zijn tevreden over hoe de school haar identiteit uitdraagt. De aandacht voor niet-cognitieve vakken (CKV, muziek, moestuin, Geluuskoffer) wordt door ouders en leerlingen zeer gewaardeerd.

5.11 Resultaten

De leerresultaten stemmen over het algemeen tot tevredenheid. Ouders zijn tevreden over de samenwerkings- en zelfstandigheid vaardigheden die de kinderen aangeleerd krijgen.

6.0 Lange termijn ontwikkelingen

Een belangrijk overkoepelend doel voor de komende schoolplanperiode is het zichtbaar maken van de visie van de school in de dagelijkse onderwijspraktijk: binnen een moderne Montessorischool samen werken, met gedeelde verantwoordelijkheid en met oog voor de verschillende talenten die kinderen (en leerkrachten) hebben.

In lijn met de visie en gebaseerd op de analyse van de tevredenheidspeilingen zijn een aantal thema's aan te wijzen, waaraan wij in de komende vier jaar schoolbreed aandacht willen besteden:

- Leerklimaat: beter afstemmen van de leerstof op het individuele kind.
- Montessori: inzet van materialen ter ondersteuning van het leerproces.
- Talentontwikkeling: zowel op cognitief gebied als in de creatieve vakken, muziek, sport.
- Samenwerken, leren en elkaar ondersteunen.
- Gedeelde verantwoordelijkheid, o.a. voor een veilig pedagogisch klimaat.

Deze thema's vormen het uitgangspunt voor toekomstig beleid t.a.v. onderwijs, financiën, personeel en professionalisering.

6.1 Leerklimaat: beter afstemmen

Wij willen voor onze leerlingen een leerstofaanbod realiseren dat in vorm en inhoud uitdagend is. In de dagelijkse lessen willen wij naast de gangbare schriftelijke verwerking van de lesstof, uitdagende didactische werkvormen inzetten waarmee leerlingen hun zelfstandigheid vergroten en leren samen te werken. Ook andere belangrijke 21st century skills kunnen ingebed worden in het leerstofaanbod, zoals leren kritisch en creatief te denken, vergroten van het probleemoplossend vermogen en communicatieve vaardigheden. Wij oriënteren ons op een verbreding van het huidige onderwijsaanbod o.a. door de inzet van een nieuwe 'methode' voor de zaakvakken en de mogelijkheden die daarbij aansluiten voor thematisch onderwijs, waarbij verwerking via onderzoekend en ontwerpnd leren (OOL) ingezet kan worden.

De leerresultaten laten zien dat veel leerlingen op een hoog niveau presteren. Onze school kent een bovengemiddeld aantal meer- en hoogbegaafde leerlingen. Daarnaast kent onze school ook kinderen met leerproblemen waaronder relatief veel dyslectici (5,9% tov 3,6 landelijk gemiddelde). Ons streven is om volgens vanuit Montessori-gedachte goed aan te sluiten bij het niveau van onze leerlingen.

De doorgaande lijn voor met name het technisch leesonderwijs verdient eveneens aandacht. Wij werken hier zonder methode en zijn aan het monitoren of de resultaten ook zonder methode aan de verwachtingen kunnen voldoen. Bij het begrijpend leesonderwijs werken wij met Nieuwsbegrip. Hier onderzoeken wij of de doorgaande lijn in de wijze van het geven van instructie anders moet worden vormgegeven.

6.2 Moderne Montessori

Op pedagogisch en didactisch gebied zien wij de talenten en ontwikkelpunten van ieder kind. We laten het kind reflecteren op proces en product. We leren ze medeverantwoordelijk te

zijn voor de eigen ontwikkeling. De inzet van montessori-materialen, naast de methodes die wij hanteren, heeft voor veel kinderen een toegevoegde waarde. Wij komen op deze manier tegemoet aan verschillende leerstijlen.

De inzet van ICT-middelen ondersteunen het leerproces. Ipads (gr 1-3) en Chromebooks (gr 4-8) worden ingezet voor verwerking van de lesstof, voor werkstukken en presentaties, bij de zaakvakken.

6.3 Talentontwikkeling

Binnen de LMS is ruimte en tijd ingepland om te werken aan andere dan alleen de cognitieve ontwikkeling. De inzet van vakleerkrachten voor gym, CKV, muziek (door de Gooische muziekschool) zorgen bij de kinderen voor enthousiasme en ontdekken van andere talenten.

In het schooljaar 2017-2018 is, dankzij een financiële bijdrage van onze oudervereniging, gestart met 'ateliers' voor de groepen 3-4 en 5 t/m 8. In twee 4-wekelijkse cycli konden de kinderen (nader) kennis maken met andersoortige vakken. Het aanbod behelsde o.a. fotografie-lessen, breien / haken, dans, yoga, koken. De kinderen waren heel enthousiast en het was een groot succes. Mogelijk zullen wij ook volgend jaar ateliers organiseren.

6.4 Samenwerken, leren en elkaar ondersteunen

Wij vinden het niet alleen belangrijk dat de kinderen met elkaar samenwerken, maar zien dit ook als een belangrijke voorwaarde om als team goed te kunnen functioneren. Het leren van elkaar krijgt vorm door veelvuldig parallel-, bouw- en schooloverleg en collegiale consultatie. Ook de samenwerking met ouders is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van de kinderen.

6.5 Gedeelde verantwoordelijkheid

Wij willen een school zijn waar kinderen met plezier komen, zich veilig en gezien weten en waar aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling. De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een fijne, plezierige sfeer in de groep en op school staat hierbij voorop. Andere belangrijke aandachtspunten zijn rust en orde in de school, goed toezicht houden op het plein en het voorkomen van pesten. De inzet van de Kanjermethode en de 'Gelukskoffer' dragen hieraan bij.

De gedeelde verantwoordelijkheid vertaalt zich ook naar het team. Wij zijn met elkaar verantwoordelijk voor het onderwijs aan alle kinderen van de LMS. Een goede doorgaande lijn in sociaal-emotionele, cognitieve en creatieve ontwikkeling is hierbij van belang. Collegiale consultatie en coaching door IB vormen hier eveneens een onderdeel van.

6.6 Financiën

Sinds het boekjaar 2016 wordt door alle scholen van Talent Primair gewerkt met 'Planning en Controle', een module voor het begroten van het totale (personele en materiële) budget. De LMS is zelfverantwoordelijk voor het schoolbudget (binnen de kaders van de stichting).

Daarnaast wordt voor elke school een meerjaren investeringsbegroting opgesteld.

In de materiële begroting voor deze vier boekjaren is rekening gehouden met een aantal beleidskeuzes, te weten:

- Scholing en begeleiding van medewerkers in het kader van school- en individuele ontwikkeling.
- Aanschaf en implementatie van nieuwe methodes.
- Culturele vorming en muziekonderwijs.
- Onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen.
- Inzet van RT (zorgbudget).
- Vervanging en aanvulling ICT-hardware.
- Inrichting van het speelplein, vervanging meubilair, extra groep.

De totale exploitatiebegroting wordt jaarlijks voor vaststelling (in november/december) aan de MR ter advies aangeboden.

Het budget voor personeel wordt vanaf 1 januari 2016 eveneens per boekjaar begroot. De uitwerking op schoolniveau vindt plaats in het formatieplan. Het schoolformatieplan wordt in het voorjaar opgesteld en ter instemming (kwalitatieve inzet) en advies aan de MR aangeboden.

- In de personele begroting voor de komende vier boekjaren is eveneens rekening gehouden met een aantal beleidskeuzes, te weten:
- Bouwcoördinatoren hebben een coördinerende taak. Zij worden met name ingezet op de realisatie en afstemming van het onderwijskundig beleid in de afzonderlijke bouwen. Hiervoor worden taakuren opgenomen in het jaartaakbeleid;
- Intern Begeleider ter ondersteuning van de zorg voor onze leerlingen en leerkrachten;
- Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) wordt ingezet voor ondersteuning in de groepen (onderwijsassistenten), administratieve- en conciërge-taken

Volgens de meerjaren prognose zal de LMS qua leerlingaantallen redelijk stabiel blijven. Per 1 oktober 2017 stonden 246 leerlingen bij onze school ingeschreven.

Wij werken met twee parallelgroepen voor de groepen 3-4, 5-6 en 7-8, en met drie kleutergroepen, in totaal 9 groepen. Vanaf het schooljaar 2018-2019 zal een extra groep door de school trekken: in 2018-2019 als groep 3, in 2019-2020 als groep 4, etc. Het personeelsbeleid zal hierop worden afgestemd.

Aan de LMS zijn twee vakleerkrachten verbonden:

- De vakleerkracht gymnastiek verzorgt wekelijks (maandag) gymlessen van 45 minuten aan de groepen 3 t/m 8;
- Met ingang van schooljaar 2018-2019 zullen ook op donderdag de gymlessen onder leiding van een vakleerkracht staan, dankzij de inzet van werkdrukgeden.
- De vakleerkracht CKV (Culturele, Kunstzinnige vorming) verzorgt wekelijks lessen aan de groepen 1 t/m 8, 30 à 60 minuten.

De vrijwillige ouderbijdragen worden geïnd en beheerd door de Stichting Oudergelden Montessori (SOM). Het jaarverslag en begroting worden jaarlijks tijdens een bijeenkomst 'ouders praten met ouders' voorgelegd en vastgesteld. Voorstellen voor de uitgaven van de SOM worden in samenspraak met het team door de directie gedaan. De (O)MR verleent wel/geen toestemming voor de inzet van de gelden na toetsing door de SOM en OMR of de

aanvraag voor budgetten past binnen (een van de vier) pijlers van de visie van de LMS: Moderne Montessori, samenwerken, gedeelde verantwoordelijkheid, talentontwikkeling.

6.7 Personeelsbeleid

Voor algemeen personeelsbeleid op bestuursniveau verwijzen wij naar de documenten genoemd in hoofdstuk 2 van 'Handboek en Beleidsplannen Talent Primair'.

Een aantal onderwerpen wordt tevens op schoolniveau uitgewerkt:

Professionaliseringsbeleid

Vanuit onze visie werkt het team van de LMS hard aan meer samenwerken, leren van en met elkaar, talenten ontwikkelen.

Professionalisering omvat veel verschillende activiteiten die gericht zijn op persoonlijke en professionele ontwikkeling en heeft betrekking op kennis, inzicht, beroepshouding en vaardigheden. We maken onderscheid in professionalisering gericht op schoolontwikkeling, op de huidige taak of functie, op persoonlijke ontwikkeling, toekomstige taken of functies (loopbaan) en/of wettelijk verplichte cursussen. Het doel van dit professionaliseringsbeleid heeft betrekking op de volgende onderwerpen:

- Wederzijdse afstemming tussen de wensen van de school en de medewerker met betrekking tot zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen.
- Het onderhouden van de vastgestelde bekwaamheidseisen en voldoen aan competentieprofielen, voor zover van toepassing voor directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel.
- Vergroting van de mogelijkheden tot mobiliteit binnen en buiten de eigen school door bredere inzetbaarheid van medewerkers op zowel de interne (binnen de stichting) als de externe (regionale en landelijke) arbeidsmarkt.
- Het faciliteren van het onderling uitwisselen van kennis en expertise van de medewerkers.

Jaarlijks worden op schoolniveau de budgetten vastgesteld die beschikbaar zijn voor scholing en professionalisering. Deze worden opgenomen in de begroting.

Alle professionaliseringsactiviteiten voor een school zullen worden opgenomen in het professionaliseringsplan, dat zal worden aangeboden aan MR (jaarlijkse bijstelling).

Beleidskeuzes ten aanzien van professionalisering van medewerkers zijn gericht op scholings- en begeleidingsaanbod op school- en groepsniveau, op groepen medewerkers en op individueel niveau.

Schoolniveau

Betrekking hebbend op de school-ontwikkel thema's

- Traject over welbevinden en betrokkenheid van kinderen (en leerkrachten) onder begeleiding van de Lerende School.
- Werken met 'Gelukskoffer'.

- Kanjertraining.

Groeps- en parallelniveau

2018: zes middagen scholing voor de kleuterleerkrachten, ten behoeve van meer inzicht in en respect voor elkaars (andere) werkwijzen, en delen van good practices

Groepen medewerkers en/of specialisten

- Opleiding bouwcoördinator (twee collega's) (2018)
- HBHV (2017-2018)
- ICT vaardigheden voor leerkrachten kleutergroepen (olv ICT)
- Leerlijnen kleutergroepen (olv IB)
- ICP (2018-2019)

Individueel niveau

Via de Talent Primair Academie en op basis van persoonlijk ontwikkelingsplan.

Alle individuele professionaliseringsafspraken en de te bereiken doelen tussen werkgever en medewerker worden schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het personeelsdossier. Ook de resultaten van de scholing worden vastgelegd in het personeelsdossier.

In het kader van de gesprekkencyclus worden persoonlijke ontwikkelingsdoelen geformuleerd en er worden afspraken aan gekoppeld. Deze worden vastgelegd in een verslag dat wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Individuele scholing, o.a.:

- preventiemedewerker
- IB- progressiegericht coachen
- beelddenken bij kinderen
- taal- dyslexie specialist
- dir: progressiegericht coachen
- Montessori-opleiding

Sinds augustus 2016 wordt via Talent Primair gewerkt met Talent Academie, een web-based programma. Met dit programma kan iedere medewerker binnen Talent Primair zijn eigen professionele ontwikkeling bijhouden, beroepsinformatie raadplegen en op termijn een keuze maken uit een aanbod van trainingen. Het aanbod zal in de komende jaren worden aangevuld en uitgewerkt.

De komende jaren zal (verder) gewerkt worden aan een bekwaamheidsdossier voor alle medewerkers.

Taakbeleid

Op basis van het op bestuursniveau geformuleerde taakbeleid en de werktijdenregeling

worden op schoolniveau afspraken vastgelegd in het taakbeleidsplan. Ten aanzien van de volgende onderwerpen worden begripsbepaling, afspraken en overzichten in het plan opgenomen:

- Lestaken;
- Lesgebonden taken;
- School- en overige taken;
- Deskundigheidsbevordering.

Jaarlijks worden de afspraken geëvalueerd en eventueel aangepast. Voor de start van het nieuwe schooljaar worden de school- en overige taken door de medewerkers verdeeld en vastgelegd. Alle medewerkers vullen hierna hun persoonlijk rekenmodel in. Dit model is door het bestuurskantoor ontwikkeld en vastgesteld en wordt als bijlage aan het taakbeleidsplan toegevoegd.

Het persoonlijk rekenmodel wordt na invulling besproken en door medewerker en leidinggevende ondertekend en in het personeelsdossier opgenomen.

Het jaartaakbeleid zal worden aangepast aan de gewijzigde wet- en regelgeving en ter instemming aan de PMR worden voorgelegd.

Formatiebeleid

In het jaarlijks op te stellen formatieplan worden beleidskeuzes en prognoses, uitgangspunten en inzet kwalitatieve formatie beschreven. Het formatieplan wordt ter instemming in maart aangeboden aan de MR (PMR, kwalitatieve inzet) en ter advies (OMR).

Sinds het kalenderjaar 2016 is ook de begroting t.a.v. de personele inzet per kalenderjaar opgenomen in 'planning en controle'. Afhankelijk van de prognose van het aantal leerlingen in de verschillende leerjaren en beleidskeuzes wordt een concept kwalitatieve inzet gemaakt. Hierin wordt het aantal groepen en inzet van ondersteunende taken en functies weergegeven.

In januari wordt door het bestuurskantoor d.m.v. een belangstellingsregistratieformulier onder alle medewerkers wens t.a.v. de aanstelling geïnventariseerd. In februari wordt aan alle medewerkers van de school gevraagd hun keuze t.a.v. taken en groepen voor het volgende schooljaar aan te geven. Het MT maakt een concept voor de groepsbezetting wat met de individuele collega's wordt besproken. Nadat alle input is verwerkt neemt de directie beslissingen t.a.v. de indeling.

6.8 Huisvesting

De LMS is gehuisvest aan de Leemkuil en heeft tien lokalen, en vier verschillende (speel)pleinen. Daarnaast is een ruimte met twee lokalen verhuurd aan Montris kinderopvang. Hier wordt in de ochtend een peuterspeelzaal Wirre Warre gedraaid, na schooltijd (met uitzondering van woensdag) is deze ruimte in gebruik als buitenschoolse opvang voor leerlingen van de LMS.

7.0 Fasering

Voor de exacte fasering van de doelen en activiteiten verwijzen wij naar de jaarplannen die jaarlijks in een PDCA-cyclus worden opgesteld, uitgevoerd, geëvalueerd en geborgd.

7.1 Vierjarenplanning thema's

Op basis van het nieuwe inspectiekader.

Thema	Onderwerp	18-19	19-20	20-21	21-22
Onderwijs- leerproces	Aanbod <ul style="list-style-type: none"> ● Doelen stellen hoog niveau - plannen via integraal - implementeren ● Implementeren Naut Meander en Brandaan (NMB) ● Projecten van NMB verdiepen via ontdekkend en onderzoekend leren - werkvormen en activiteiten ● Combineren leerlijnen methodes met Montessori materiaal. Leerlijnen beschrijven. ● Aanbod meer/hoogbegaafden ● Aanbod ZML ● Talentontwikkeling via ateliers ● Kleutermateriaal vervangen/aanvullen ● Filosofielessen ● Aanbod Engels 	x			
	Zicht op ontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> ● Kleuter leerlijnen parnassys evalueren en borgen ● Evaluaties handelingsgericht werken ● Implementeren factoren in Parnassys 	x			
	Didactisch handelen <ul style="list-style-type: none"> ● Ontwikkelen basis LMS instructiemethode ● Didactisch handelen op zorgniveau 2 in de klas. ● Monitoring efficiency en effectiviteit didactisch handelen. 	x			
			x		

	Extra ondersteuning <ul style="list-style-type: none"> • Plus-arrangementen • Ondersteuning 145+ • Ondersteuning ZML 	x	x	x	x
	Samenwerking <ul style="list-style-type: none"> • Collegiale consultatie • Feedback geven op elkaar • Kennisdeling in bouw en team 	x	x	x	x
	Veiligheid <ul style="list-style-type: none"> • Veiligheidsplan (fysieke en sociaal-emotionele aspecten) verder implementeren 	x			
	Pedagogische klimaat <ul style="list-style-type: none"> • Kanjertraining • Pestprotocol actualiseren • Geluuskoffer 	x	x	x	x
Onderwijs leer resultaten	Resultaten				
	Sociaal maatschappelijke competenties <i>Heeft de school doelen geformuleerd voor sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen?</i> Nee nog niet		x		
	Vervolg-succes leerlingen VO				
Kwaliteitszorg ambitie	Kwaliteitszorg <ul style="list-style-type: none"> • Jaarverslag intern begeleider • Beleidsplan meer/hoogbegaafden • Zorgplan • SOP • Leerlijnen ZML 	x	x	x	x
	Kwaliteitscultuur				
	Verantwoording dialoog <ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoeken ouders • Tevredenheidsonderzoeken leerlingen • Schoolplan • Jaarplan 	x		x	
		x	x	x	x

	<ul style="list-style-type: none"> • Visie Missie implementeren bij alle onderdelen 				
Personeel	Professionalisering Bekwaamheidsdossier Gesprekkencyclus Taakbeleid Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	X	X	X	X