




**Montessori
Lyceum Flevoland**

Schoolplan

2020-2022

De stip op de horizon

Schoolplan Montessori Lyceum 2020-2022

Inhoudsopgave

1. Voorwoord.....	3
2. Inleiding.....	4
3. Onze school.....	5
4. Onderwijskundig beleid	13
5. Personeelsbeleid.....	19
6. Kwaliteitszorg	21
7. De driehoek ouders-leerling-school	25
8. Huisvesting.....	27

Vastgesteld: 10-09-20

Voorwoord

In dit schoolplan beschrijven we de school, de ontwikkeling van de afgelopen jaren en de focus van de komende jaren.

De afgelopen jaren was de onderwijskwaliteit (conform de eisen van de onderwijsinspectie) het belangrijkste speerpunt. In de komende periode kunnen we meer aandacht besteden aan ontwikkelingen op andere gebieden. Een aantal daarvan zijn al ingezet, zoals verbetering van de structuur en kwaliteit van de zorg, het vormgeven van het taalbeleid en de kwaliteitscultuur. Ook is de eerste stap gezet voor de versterking van het kunstonderwijs en sport.

We zullen nog stappen moeten zetten op het gebied van kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Ook opleiden in de school zal (in brede zin) op de agenda staan. De ontwikkeling naar de Campus / nieuwbouw en het onderwijs aldaar zal veel aandacht vragen. We zijn daar inmiddels al zo'n anderhalf jaar mee bezig en de realisatie krijgt steeds meer vorm.

De Campus is een uniek concept in Nederland. Het doel leerlingen zich te laten ontwikkelen op basis van hun talenten is belangrijker.

Een droom kan werkelijkheid worden!

Benno Breeuwer
Rector

Emma Gribling
Conrector

*Montessori Lyceum Flevoland,
Juni 2020*

Inleiding

MLF werd opgericht in 2006 en begon destijds met 25 leerlingen en zes medewerkers. Ondertussen is de school gegroeid naar meer dan zeshonderd leerlingen en heeft een team van zo'n zeventig medewerkers. Afgelopen veertien jaar laten zich kenmerken door groei, komende jaren blijft groei een doel van het MLF. Door toe te werken naar een grotere omvang met meer financiële armslag, kan het MLF zich ontwikkelen tot een stabiele school die goed gepositioneerd is in Almere en Flevoland.

Groei zien wij overigens niet alleen in de leerlingenaantallen en andere 'harde' cijfers, maar ook in de professionaliteit en kwaliteit van de school en haar medewerkers.

Groei

Ontwikkeling is een organisch proces dat in horten en stoten verloopt. Een proces met ups en downs. Het is belangrijk te erkennen dat ook het MLF in het verleden te maken heeft met hoogte- en dieptepunten. In dit schoolplan benoemen we al deze aspecten omdat we ervan overtuigd zijn dat we hiervan kunnen leren. Tegelijkertijd zien we dat onze school zich langzaam maar zeker inderdaad ontwikkelt tot de school die we willen zijn. We zien duidelijk een stip op de horizon waar we naar toe willen met onze medewerkers en leerlingen. Die stip houden we goed voor ogen bij alle beleidskeuzes die we maken.

Schoolplan

In dit schoolplan beschrijven we die stip op de horizon. We laten zien welke keuzes we gemaakt hebben en welke keuzes we komende jaren zullen maken om gezamenlijk toe te werken naar die stip. Dit schoolplan is een vervolg op het verlengde schoolplan 2017-2019. In de tussenliggende periode heeft het MLF gefocust op de onderwijskwaliteit en heeft het verder uitwerken van onze missie en visie op een lager pitje gestaan. Nu de school in rustiger vaarwater verkeert, is er weer ruimte om onze groei- en ontwikkelingswensen om te zetten in daden. We kijken hiernaar uit!

Onze school

Zoals gezegd werd het MLF opgericht in 2006, in 2011 kreeg de school een eigen nieuw schoolgebouw aan de Ambonstraat in Almere. De inspectie bezocht de school voor het eerst en alle afdelingen kregen een basisarrangement én de school werd, na een uitgebreide visitatie en beoordeling, volwaardig lid van de Nederlandse Montessori Vereniging, afdeling VMO. De instroom laat al jaren een gestage stijging zien. De verhouding tussen leerlingen uit de verschillende opleidingsniveaus (mavo, havo en vwo) is jaarlijks nagenoeg hetzelfde.

We zijn ondertussen gegroeid naar een school van ruim zeshonderd leerlingen. Het gebouw aan de Ambonstraat blijkt te klein en bij een naastgelegen school worden noodlokalen geplaatst voor de Montessori-leerlingen. Alhoewel de huisvesting niet toereikend is, groeit het besef dat zeshonderd leerlingen te klein is voor een school voor voortgezet onderwijs. Daarom wil het MLF komende jaren groeien tot een volwaardige middelbare school.

In dit hoofdstuk beschrijven we wie we zijn aan de hand van onze kernwaarden, missie en visie. Daarnaast wordt de organisatie van de school in dit hoofdstuk toegelicht.

3.1 Kernwaarden

Onze school heeft vijf kernwaarden: respect, vertrouwen, eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en reflectie. Deze kernwaarden vormen de basis van het MLF. Deze kernwaarden zijn voelbaar en merkbaar in ons beleid, maar ook in de lessen, in het gebouw en in de manier waarop we met elkaar omgaan.

Respect

Respect is voor het MLF een basishouding waar we vanuit de wereld om ons heen ontdekken. We bejegenen iedereen met respect, hebben respect voor materialen en voor de natuur. We respecteren andere opvattingen en staan open voor nieuwe ideeën. Respect is een kernwaarde die we op onze leerlingen willen overbrengen. Dat doen we door respect uit te dragen te laten zien hoe je respect toont. Wanneer leerlingen te weinig respect laten zien, zullen we hen erop aanspreken.

Vertrouwen

Vertrouwen is belangrijk op onze school. We zijn een kleine school en daardoor is de afstand tussen leerlingen en docenten klein. Elkaar vertrouwen is ons uitgangspunt. Vertrouwen biedt ruimte aan ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers en schoolleiding. We vertrouwen hierbij op hun capaciteiten en op hun potentie tot ontwikkeling. We zijn ook betrouwbaar: we doen wat we zeggen en wat we zeggen is in lijn met onze uitgangspunten.

Eigen verantwoordelijkheid

Iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid. Wij geloven dat we door medewerkers en leerlingen verantwoordelijkheid te geven, ze de verantwoordelijkheid voelen en oppakken. Onze school is georganiseerd vanuit deze kernwaarde. We geven leerlingen verantwoordelijkheid en eigenaarschap over hun eigen leerproces, we vinden het ook fijn als ze meepraten over het beleid op school. Dat kan bijvoorbeeld door actief te zijn in de leerlingenraad. Ook medewerkers hebben hun eigen verantwoordelijkheid. Bewust leggen we verantwoordelijkheden niet altijd hoog in de organisatie.

Zelfstandigheid

Als school leiden we jongeren op voor zelfstandigheid. Na hun tijd op het MLF, trekken ze zelfstandig de wijde wereld om verder te leren, te werken en te bouwen. We begeleiden ze bij het proces van zelfstandig worden door ze verantwoordelijkheid te geven en ze te ondersteunen bij het aangaan van die verantwoordelijkheid.

Docenten werken veelal zelfstandig, ook medewerkers kunnen rekenen op onze ondersteuning hierbij. We hebben een goed systeem van kwaliteitszorg en begeleiding voor (nieuwe) medewerkers.

Reflectie

Het is goed jezelf een spiegel voor te houden om je eigen reflectie te zien. Wie ben je, wat doe je en welk effect heeft dat? Als school houden we onszelf ook regelmatig een spiegel voor. Dat doen we op verschillende niveaus. We evalueren ons beleid en onze kwaliteit regelmatig. Daarbij vragen we van onszelf, medewerkers, ouders en leerlingen feedback. Van onze medewerkers verwachten we ook reflectie op hun eigen handelen. Hierdoor werken we constant aan de verbetering van kwaliteit. Tot slot leren we onze leerlingen ook om regelmatig hun handelen te reflecteren. Door hen hierbij te helpen, werken we aan hun zelfstandigheid en hun zelfvertrouwen.

3.2 Maria Montessori en haar gedachtengoed

De Italiaanse Maria Montessori (1870-1952) is vooral bekend geworden door haar aandacht voor het individuele kind: het 'kind centraal'. Niet de leerstof of de docent zijn uitgangspunt van het leerproces, maar de leerling met al zijn eigen (on-)mogelijkheden en talenten. Individueel betekent niet 'gericht op zichzelf' of alleen. Docent of medeleerling oefenen een krachtige invloed uit op de ontwikkeling. Kennisontwikkeling vindt vooral plaats als er veel ruimte en aandacht is voor de contacten tussen docent en leerling en tussen leerlingen onderling.

Alhoewel Montessori's gedachtengoed niet nieuw is, ervaren wij het als zeer modern en eigentijds. We staan volledig achter de principes van Maria Montessori en daarom zijn haar ideeën verweven in ons onderwijs. Daarnaast willen we de komende schoolplanperiode het montessorionderwijs versterken. Daarover vindt u verderop in de schoolplan meer.

3.3 Missie en visie

De missie van het MLF

Ieder kind is zichzelf en daarmee uniek! Ons montessorionderwijs werkt vanuit vertrouwen in de mogelijkheden van ieder mens om zich via een eigen weg te ontwikkelen tot een zelfstandig, zelfbewust, creatief en ondernemend persoon.

De visie van het MLF

Onze school is een ontmoetingsplek waar het kind groeit, ontwikkelt en ontdekt wie het is en wat het wil worden, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied. Wij hebben de overtuiging dat ieder kind vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid leert. Wij ondersteunen het kind om verantwoordelijkheid in het eigen leerproces te nemen.

3.4 De stip op de horizon

Zoals in de inleiding al werd gezegd; als school zien we een stip op de horizon waar we komende schoolplanperiode naartoe zullen werken. Die stip is de Montessori Campus Almere. Deze campus wordt geschikt voor kinderen van 0 tot 18 jaar. Samen met een nieuwe basisschool en kinderopvang wil het MLF één geheel vormen.

Komende schoolplanperiode zullen we toewerken naar een campus. Dit betekent dat we ons onderwijskundig beleid aan zullen passen en dat we samen met de gemeente Almere en ons schoolbestuur ASG toewerken naar nieuwbouw in de wijk Nobelhorst.

We realiseren ons dat dit veel verandering zal betekenen voor zowel de medewerkers als de leerlingen. We zijn er echter van overtuigd dat al deze veranderingen in het belang zijn van de school en dus in het belang van de leerling.

3.5 Onderdeel van ASG

Als school zijn wij onderdeel van de Almeerse Scholengroep. Ons beleid is gestoeld op het beleid van ASG. ASG heeft in 2019 een nieuwe strategisch beleid vastgesteld: Koers 22.

De hoofdlijnen laten zich samenvatten in vier vensters:

Venster 1 – Leren in verbinding

Bij ASG leren we samen. Samen, dat zijn onze vakbekwame professionals, onze leerlingen, hun ouders en al onze partners in de stad. We werken aan een actieve leercultuur waarbij we van en met elkaar leren. We denken in mogelijkheden, waarbij we het onderwijs aanpassen aan het kind, en niet andersom. We dagen uit tot brede talentontwikkeling, zodat onze leerlingen straks hun plek in de maatschappij kunnen innemen als zelfstandige en verantwoordelijke mensen. En we staan in verbinding met onze omgeving, want leren gebeurt binnen en buiten de school.

Venster 2 – Delen van kennis en ervaring

ASG is een community van samenwerkende scholen, professionals, ouders en leerlingen. Door kennis en ervaring uit te wisselen, verbeteren we onszelf en ons onderwijs. Die uitwisseling vindt op allerlei niveaus plaats: binnen scholen, tussen scholen onderling (zowel PO als VO) en tussen scholen en

het bedrijfsbureau. Hierdoor benutten we de specialismen van bepaalde professionals en scholen nog beter.

Venster 3 – Personeel in positie

Om Samen goed onderwijs te kunnen leveren, is het belangrijk dat we goed personeel in dienst hebben dat op de juiste positie zit. ASG neemt hier verantwoordelijkheid in, maar vraagt dit ook van de medewerkers. Zij blijven leren en zichzelf ontwikkelen en worden hierin gefaciliteerd. Met ons strategisch HR-beleid geven we een antwoord op het lerarentekort. ASG wil een organisatie zijn waar mensen graag willen werken.

Venster 4 – Partnerschap

Samenwerking met onze partners is essentieel. We betrekken ouders bij ons onderwijs en bij het leerproces van hun kind, omdat dat de ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen vergroot. Medezeggenschapsraden zijn een belangrijk klankbord en sparringpartner. Om medezeggenschap op ieder niveau binnen ASG vorm te geven, bereiden we de oprichting voor van een overkoepelende medezeggenschapsraad. Daarnaast werken we samen met een groot aantal partners in de stad waaronder stagebedrijven, instellingen voor kinderopvang, jongerenbegeleiding en de gemeente. Deze samenwerking biedt ons onderwijs extra kansen en biedt de wereld buiten onze scholen een rijk scala aan ontwikkelingsmogelijkheden.

Met ons schoolplan geven we de ambities van ASG handen en voeten. De vensters zijn voor ons een leidraad geweest om ons schoolplan op te baseren.

3.6 Organisatie van het onderwijs

Kunst, sport, gezonde school en veiligheid

In de werving van nieuwe leerlingen focussen we op vier wervende aspecten: kunst, sport, gezonde school en veiligheid. Deze aspecten spelen een hoofdrol in ons onderwijsaanbod.

Het **kunstonderwijs** staat goed op de kaart binnen MLF, komende schoolplanperiode willen we dit aspect van onze school verder verdiepen en versterken. Het onderwijs werkt van breed naar verdieping. In de eerste klas krijgen leerlingen alle kunstvakken, in de tweede klas kiezen ze er twee en in de derde klas kiezen ze er één. Op dit moment is naast drama, op de mavo ook beeldende vorming als examenvak ingevoerd. Sinds schooljaar 2018-2019 hebben we Kunst in de middag (KiM). Leerlingen kunnen op basis van keuze een programma volgen. Het is dus op vrijwillige basis. Hierin worden drama, muziek en beeldende vorming aangeboden, maar ook bijvoorbeeld vioollessen of pottenbakken. Ook komt het voor dat aan een voorstelling (vakoverstijgend) wordt gewerkt. Doel is dit steviger te positioneren (net als het hele kunstonderwijs) en meer leerlingen enthousiast te maken.

De kunstsectie van het MLF participeert in een project (FleCK, cultuureducatie Flevoland). Doel is meer cultuur en kunst de school in te brengen maar ook de verbinding te leggen tussen culturele en onderwijsinstellingen. Dat leidt tot kunst en cultuur in én buiten de school.





Een zelfde opzet als bij KiM is er voor **Sport** in de Middag. Hierbij participeren leerlingen een heel jaar. Tegen een kleine vergoeding krijgen ze ook een sporttenu. Focus ligt op sporten waar je in de LO-les niet zo gauw mee te maken krijgt. Klimmen, paardrijden, taekwondo, dans, et cetera.

Het MLF wil een **gezonde school** zijn. De gemeente Almere besteedt aandacht aan programma's om de bevolking gezonder en bewuster te laten leven. Als school staan wij daar achter. We krijgen advies en proberen op een aantal vlakken te participeren. Bijvoorbeeld door het aanbod in de kantine gezonder te maken, aandacht bij Lichamelijke Opvoeding en afvalscheiding.



Bij het uitwerken van de plannen voor de Montessori Campus zal beweging en gezondheid een belangrijke positie innemen. We willen zowel in het schoolgebouw als in het onderwijsconcept bewegend leren terug laten komen. Komende schoolplanperiode zullen we hiervoor de eerste stappen zetten.



Onze school kent een **veilig** pedagogisch klimaat. Dat willen wij graag zo houden. We kennen afspraken in plaats van regels en vertrouwen is daarin ons uitgangspunt én een groot goed binnen de school. Het is niet voor niets één van onze kernwaarden. In dit kader is ook leerling-betrokkenheid en ouder-betrokkenheid voor ons van groot belang.

In het hoofdstuk over ons onderwijs gaan wij dieper in op de pedagogische en didactische kant van dit aspect.

Doorgaande leerlijn PO-VO

De ontwikkeling verloopt bij ieder kind anders. De harde overgang van primair naar voortgezet onderwijs kan die natuurlijke ontwikkeling in de weg staan. Daarom hebben we afgelopen jaren samen met ASG geïnvesteerd in goede contacten met montessori-basisscholen in Almere. We willen de doorgaande leerlijn voor deze kinderen vloeiend laten verlopen.

Komende schoolplanperiode houden we deze goede contacten vast. Hierbij kan ons schoolbestuur ons ondersteunen. Ondertussen werken we onze ideeën voor een campus verder uit. Daarin ligt ook een belangrijk accent op doorgaande leerlijnen van primair naar voortgezet onderwijs.

De lessen

De lessentabel van het MLF voldoet aan de eisen van het Ministerie van Onderwijs zowel qua onderwijstijd als met betrekking tot het behalen van de kerndoelen. Naast de reguliere lessen kennen we de keuzewerktijd. Leerlingen kiezen dagelijks voor het vak waar zij extra aandacht aan willen besteden of behoefte aan hebben. Ook kunnen ze de keuzewerktijd gebruiken om een toets te maken. Door leerlingen hier zelf keuzes in te laten maken, helpen we hen bij het nemen van verantwoordelijkheid.

Beoordelingen

In de onderbouw kennen we de beoordelingen A, B, C, D en E, waarbij A de hoogste score is en E de laagste. C is (nog) voldoende. In de bovenbouw hebben we echter gekozen voor een beoordelingssysteem met cijfers. Dat hebben we gedaan om leerlingen te laten wennen aan de beoordelingen die ze straks ook op het examen kunnen verwachten.

Maatwerkdiploma

We denken vooruitstrevend en toekomstgericht als school: we zouden graag toewerken naar een maatwerkdiploma. Op dit gebied zijn we op landelijk niveau actief. We werken samen met een groep 'Onderwijs pioniers', met wetenschappers en met de Montessori kenniskring 'Kantelen'. De inzet is onderwijs op maat, daar hoort ook een passende diplomering bij.

We willen onderzoeken of het mogelijk is dat leerlingen elk vak afzonderlijk op hun eigen niveau kunnen afronden. Dat is nu niet het geval, leerlingen behalen nu een diploma op het niveau waarop ze het laagst presteren. Een leerling die alle vakken op havoniveau doet, één vak op vwo-niveau en één vak op mavo-niveau, kan nu op mavo-niveau examen doen. Dat is zonde van de capaciteiten van deze leerling, is onze visie. Deze ontwikkeling verkeert in de beginfase, komende periode willen we verder gaan met verkennen.

Competenties

Naast de cognitieve vaardigheden hechten we veel waarde aan de competenties autonomie, reflecteren en sociaal leren. Deze competenties worden in de lessen aangewend en tijdens werkbesprekingen zijn ze onderwerp van gesprek. De competenties hebben een directe link met onze kernwaarden.

Tijdens de MLF-weken is er ruimte voor ontwikkeling van competenties op diverse gebieden. We kennen buitenschoolse projecten, een zingevingsweek en diverse vormen van stages. Leerlingen worden tevens begeleid naar een juiste keuze voor vervolgstudie of de arbeidsmarkt.

Mentoraat

In de onderbouw hebben leerlingen één keer per week een mentorles. Daarin is aandacht voor groepsdynamiek, groepsvorming en plenaire zaken zoals profielkeuze. Elke klas heeft twee mentoren. Voor de begeleiding van een individuele leerling is de klas in tweeën gesplitst. De leerlingen hebben naast de mentorles één keer per twee weken een werkbespreking met hun individuele mentor.

In de bovenbouw zijn er geen mentorlessen meer. Daar kiezen de leerlingen zelf een mentor uit de docenten die hen lesgeven. Ook de bovenbouw leerlingen hebben één keer per twee weken een werkbespreking.

Tijdens de werkbespreking wordt aandacht besteed aan de voortgang en de resultaten, maar ook aan de persoonlijke situatie van de leerling. Reflecteren door de leerling zelf staat centraal, waarbij we direct toewerken naar een concrete vervolgstap. Daardoor zijn onze leerlingen doorgaans in staat te leren van de fouten.

Werken in teams

De schoolleiding bestaat uit een rector en conrector.

De conrector is verantwoordelijk voor:

- Onderwijs
- Kwaliteit
- Aansturing van de teamleiders
- Ontwikkeling
- Scholingsplan
- Personeel
- Zorg
- PR en communicatie
- Relatie primair onderwijs
- Leerlingenraad

De rector is (eind-)verantwoordelijk voor:

- Financiën
- Formatie
- Facilitaire zaken
- ASG Directieraad
- Integrale kwaliteit
- Inspectie van het Onderwijs
- Nieuwbouw
- Contracten en overeenkomsten
- Externe contacten
- ASG Portefeuilles (PO-VO, Gepersonaliseerd leren, ICT in de Wolken)
- NMV/VMO
- ICT
- MR en oudernetwerk

Verder kent onze school vier teams die elk een eigen teamleider hebben.



De derde klassen H/V vallen op het MLF dus onder de bovenbouw.

De teams zijn verantwoordelijk voor het onderwijs, de begeleiding van de leerlingen en de kwaliteit daarvan. Elk team heeft aandachtspunten op papier gezet.

Bovenstaand organisatiemodel is in schooljaar 2019-2020 ingevoerd. Komende schoolplanperiode houden we vinger aan de pols of de manier van organisatie voor alle partijen prettig werkt. We zullen de nieuwe organisatiestructuur evalueren en indien nodig aanpassen.

De verhouding man-vrouw in de schoolleiding is op onze school op dit moment in evenwicht. Bij personele wisselingen blijft deze verhouding onze aandacht hebben.

Taalbeleid

Een goede taalvaardigheid is belangrijk bij alle vakken en natuurlijk niet alleen bij Nederlands. Iedere docent heeft immers te maken met taal. Dat betekent dat iedere docent bij ons op school zich bewust zal moeten zijn van de invloed van taal op hun vak. Taalbeleid is dus een zaak van de hele school. Afgelopen periode is onze school aan de slag gegaan met een taalbeleidsplan. Hiermee werken we samen aan het vergroten van de taalvaardigheid van onze leerlingen.

In het taalbeleidsplan staat hoe we als school op een structurele en systematische wijze werken aan het vergroten van de taalvaardigheid van leerlingen. Dit doen we op verschillende manieren: van woordenschatdidactiek tot het werken met nieuwe materialen. Taalbeleid gaat over onderwijsinhoudelijke vraagstukken. Wat is er nodig om te werken aan de verbetering van taalvaardigheid van leerlingen? En op welke manier kunnen we dit doen zodat iedere docent daar goed mee kan werken?

De verantwoordelijkheid van het taalbeleidsplan ligt bij de schoolleiding en de taalcoördinator. Daarnaast zijn alle leraren verantwoordelijk voor de uitvoering van het taalbeleidsplan. Bij alle vakken kan er namelijk gewerkt worden aan de taalvaardigheid van leerlingen. Daarbij zal de komende tijd de meeste aandacht uitgaan naar leesvaardigheid en woordenschat.

Op het Montessori Lyceum Flevoland zijn we in 2019 gestart met het opstellen van het taalbeleidsplan. Het taalbeleid krijgt de komende schooljaren nog verder vorm.

Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs heeft een belangrijke positie op onze school. We zijn ons bewust van onze maatschappelijke taak en ons team beseft dat we leerlingen niet alleen kennis meegeven, maar ook vaardigheden zodat ze met een goed gevulde rugzak hun reis in het vervolgonderwijs kunnen voortzetten. De meeste aspecten van burgerschapsonderwijs komen aan bod in het leergebied Maatschappij. Toch kunnen we zeggen dat burgerschapsonderwijs is verweven in ons complete aanbod. We nemen leerlingen serieus en betrekken ze bij hun eigen leerproces. We geven feedback en leren ze hoe ze hiermee om moeten gaan en hoe ze zelf opbouwende feedback kunnen geven. Dit zijn vaardigheden waar ze hun hele leven profijt van kunnen hebben.

Onze leerlingenraad is actief. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen zien en ervaren dat ze een stem hebben.

Onderwijskundig beleid

Op het gebied van onderwijs hebben wij drie ambities voor de periode 2019-2022 bepaald.

1. Wij geven goed onderwijs
2. Onze onderwijsresultaten zijn goed
3. We werken toe naar een Montessori Campus in Almere

Deze ambities vormen de basis voor ons onderwijskundig beleid komende periode. Wij geven onze dromen en doelen handen en voeten zodat schoolleiding en schoolteam er in gezamenlijkheid mee aan de slag kunnen.

4.1 Wij geven goed onderwijs

Vanuit ons vertrouwen in onze leerlingen en medewerkers geven wij goed onderwijs. Dat zijn onze leerlingen waard. Onze school heeft sinds februari 2020 op alle afdelingen weer basiskwaliteit. De onderwijsinspectie was lovend over de ontwikkelingen.

Afgelopen jaren hebben we veel verbeteringen doorgevoerd om aan de basiskwaliteit te voldoen. Hierbij zijn wij ondersteund door Leren Verbeteren. Nu alle 'bolletjes op groeien staan is het tijd voor een kwaliteitsslag op andere gebieden, zoals zorg en het examentraject.

- Er is een cultuurverandering geweest met betrekking tot de rol van de docent. Deze neemt nu meer verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerling. Docenten zijn zich bewust van urgentie en zijn bereid om de kwaliteit te verbeteren. Analyseren en verbeteren zijn inmiddels gewoonten en de kwaliteit neemt zienderogen toe.
- De driehoek ouders-leerling-mentor is versterkt. De mentor heeft hierin een spilfunctie. Elke onderbouwklas heeft twee mentoren die leerlingen begeleiden. In de bovenbouw kiezen leerlingen hun eigen mentor, er zijn om de week gesprekken tussen leerling en mentor. Zo vergroten we het gevoel van eigenaarschap bij onze leerlingen. Leerlingen worden steeds nadrukkelijker verantwoordelijk gemaakt voor hun eigen leerproces.
- Er is een kwaliteitsmedewerker die de kwaliteitsagenda hanteert en het proces van analyseren en reflecteren aanstuurt. De kwaliteitszorg is verder ontwikkeld, borging is onder onze aandacht en de kwaliteitsagenda wordt voortdurend benut en aangevuld.
- Het werken in teamclusters is verhelderd, hierdoor ligt een deel van de kwaliteitszorg bij het team.
- Signaalleerlingen hebben we eerder in beeld, zo kunnen we sturen op hun ontwikkeling.
- Er zijn afspraken over een doelgerichte opbouw van de les: voorkennis activeren, leerdoelen stellen, nieuwe stof aanbieden, zelf verwerken, feedback en evaluatie van de leerdoelen.
- Teamleiders, conrector en rector doen lesbezoeken en voeren (samen met de kwaliteitszorgmedewerker) systematische analyses hiervan uit.
- Er is een onderwijsinnovator aangesteld die verantwoordelijk is voor de implementatie van onze visie met betrekking tot de didactiek en deskundigheidsbevordering van het team.
- De zorgcoördinator, twee ambulant begeleiders van Passend Onderwijs, het ZAT-team, de dyslexiecoördinator en twee faalangstreductietrainers werken goed en hecht samen aan extra ondersteuning voor de leerlingen.
- We nemen deel aan een kenniskring van Voortgezet Montessori Onderwijs.
- Er is een nieuw leerlingvolgsysteem.
- Periodisering en toets systematiek zijn aangepast.

- Aanpassingen in de didactiek hebben geleid tot een actieve leerhouding van leerlingen. Leerlingen voeren in dit kader ook reflectiegesprekken.
- Engels heeft een uitbreiding in lesuren gekregen in de eerste klas om zo de kwaliteit te vergroten.
- Het overleg met de leerlingenraad is frequenter en beter gestructureerd. De samenwerking is goed te noemen en afspraken worden van beide kanten nagekomen.
- Het oudernetwerk overlegt elke zes weken met de rector en voorziet de schoolleiding van opbouwende maar kritische feedback. Het overleg is frequenter en constructiever dan voorgaande jaren.
- Alle docenten volgen minimaal een cursus Montessoripedagogiek, eventueel aangevuld met de cursus Montessoriaans mentor. Voor nieuwe docenten hebben we een begeleidingstraject.
- We verrijken onze pedagogiek met onderzoek en inzichten van John Hattie, Carol Dweck, Devin Thomburg, Harold Bekkering en Martijn Meeter. Competenties en vaardigheden zoals autonomie, reflectie en sociaal leren (21th century skills) geven we plek in ons onderwijs.
- In de lessen wordt ook aandacht besteed aan sociale en maatschappelijke competenties. We hebben bijvoorbeeld een zingevingsweek, MLF-weken, werkweken en keuzewerktijd .
- Het decanaat is geëvalueerd: op de mavo loopt het goed, op het vwo en havo zijn leerlingen, mentoren en schoolleiding niet tevreden. Er zijn verbeterafspraken gemaakt.

Naast terugblikken op welke verbeteringen we hebben doorgevoerd, blikken we ook graag vooruit. We stellen onszelf de vraag: wat moet beter en wat kan beter? Daarbij benoemen we in eerste instantie twee belangrijke aspecten: de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces moeten boven de norm komen te liggen. De onderbouwsnelheid is inmiddels stabiel boven de norm, maar het bovenbouwsucces is nog niet op alle afdelingen voldoende en schommelt te veel.

Determinatie

In het verleden kregen leerlingen veel kansen op het MLF. Terugkijkend kunnen we wel stellen dat die kansen niet altijd realistische kansen waren. Veel leerlingen kwamen op een te hoog niveau in de schoolloopbaan uit en 'zakten daarna door het ijs'. De oorzaak hiervan is tweeledig. Enerzijds werd juiste determinatie bemoeilijkt door de mogelijkheid toetsen onbepaald te herkansen en anderzijds werden er onvoldoende hoge eisen gesteld aan leerlingen. In de afgelopen jaren zijn er diverse maatregelen genomen om de leerlingen op het juiste niveau te krijgen.

- Het toetsbeleid is (in twee fasen) bijgesteld.
- Het herkansingsbeleid is duidelijker en minder soepel geworden.
- Er is een training OBIT toetsen ingehuurd en door het voltallige team gevolgd.
- Er zijn afspraken gemaakt over de kwaliteit van toetsen.
- Er wordt niet meer afgeweken van het Programma van Toetsing en Afsluiting, hetgeen in het verleden nog wel eens gebeurde.
- Er zijn samenwerkingsverbanden tussen onze docenten en collega's van andere scholen om de kwaliteit van de schoolexamens te borgen.
- De kwaliteitszorgmedewerker neemt in de besprekingen van de analyses mee wat er verbeterd kan worden aan de toetsen. De clustervoorzitter agendeert didactiek.
- De resultaten van de methode onafhankelijke toetsen (CITO-VAS) worden jaarlijks aan de secties voorgelegd, met het verzoek deze te analyseren en eventueel acties op te nemen in het verbeterplan.
- De CITO-VAS wordt ook als instrument gebruikt bij de determinatie en de resultaten kunnen aanleiding zijn om een leerling als 'signaalleerling' te gaan volgen.

Determinatie blijft ook komende schoolplanperiode een belangrijk punt van aandacht.

4.2 Onze onderwijsresultaten zijn goed

Zoals gezegd zijn onze onderwijsresultaten topprioriteit voor ons. In deze paragraaf zoomen we in op de resultaten en laten we zien wat we al gedaan hebben ter verbetering ervan en wat we komende schoolplanperiode gaan doen. Wij gunnen onze leerlingen een diploma dat past bij hun capaciteiten en daarom stellen wij alles in het werk hiervoor.

De afgelopen jaren hebben we gebruikt om de onderwijsresultaten op orde te krijgen. Op dit moment zijn alle afdelingen voldoende en is er geen direct risico op een daling onder de norm. Zoals gezegd is het bovenbouwsucces nog een aandachtspunt. We willen leerlingen kansen bieden, maar die moeten wel reëel zijn.

Doelen voor de komende jaren:

- Onderbouwsnelheid stabiel boven de norm houden, jaarlijks boven de norm scoren
- Bovenbouwsucces mavo/havo/vwo boven de norm krijgen en houden, jaarlijks boven de norm scoren
- Examencijfers mavo/havo/vwo boven de norm houden, jaarlijks boven de norm scoren

De doelen zijn zeer realistisch. Het bovenbouwsucces is de grootste uitdaging. Mogelijk verdient het determinatiebeleid nog aandacht en moet het overgangsbeleid strakker gehanteerd worden.

4.3 We werken toe naar een Montessori Campus in Almere

Wij zijn ervan overtuigd dat het oprichten van een Montessori Campus de beste keus is die we kunnen maken. Een campus maakt alles mogelijk dat wij met onderwijs willen bereiken. Op de Campus kunnen kinderen zich ontwikkelen op een manier die in het huidige opvang- en schoolsysteem niet mogelijk is. Hoe zijn we tot deze overtuiging gekomen?

Om antwoord te geven op die vraag, gaan we terug in de tijd. Binnen ons bestuur de Almeerse Scholengroep (ASG) bestaat al langer de wens om het onderwijs te innoveren. ASG heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor een zachte overgang van primair naar voortgezet onderwijs. Tegelijkertijd, synchroon aan dit proces, vormden de montessori-basisscholen van ASG met het Montessori Lyceum Flevoland een montessori-community. Ook bij die community was de goede overgang van groep 8 naar de brugklas een belangrijk punt.

In 2018 ontstonden de eerste plannen voor de Campus. In eerste instantie werd gefocust op een goede samenwerking tussen primair en voortgezet onderwijs, later werd het plan gecompliceerd door de toevoeging van kinderopvang. Zo is het idee voor een Montessori Campus geboren.

In schooljaar 2020-2021 starten we met een Campusklas. Met de coaches, leerlingen van deze klas en hun ouders gaan we onderzoeken of ons onderwijs beter kan aansluiten bij de behoefte van de leerlingen, de ontwikkelingen in de maatschappij. De ontwikkeling van de leerlingen staat daarbij centraal. De Campusklas heeft bij aanvang schooljaar 24 deelnemers en twee coaches. Komend schooljaar is er ook een training "Coach" waarvoor zich al veertien deelnemers hebben aangemeld.

Hieronder beschrijven we zes redenen, die maken dat wij geloven in de Campus.

Reden 1: Een kind ontwikkelt zich organisch

Een kind ontwikkelt zich met horten en stoten, met grote en kleine stappen, maar niet in afgesloten periodes. Toch kent het huidige opvang- en schoolsysteem twee keer een brute knip. Eén keer als het kind vier is en de overstap maakt van kinderopvang naar basisschool en één keer als het kind 12 is en naar het voortgezet onderwijs gaat. Met de vorming van de Montessori Campus halen we deze breuklijnen er tussenuit.

De Campus bestaat uit kinderopvang, primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Samen vormen deze drie onderdelen één organisch geheel. Zo kunnen we een optimale, doorlopende en dynamische ontwikkeling van het kind garanderen. Kinderen krijgen de gelegenheid om zich op hun eigen tempo en manier te ontwikkelen: van baby en peuter tot puber en jongvolwassene.

Reden 2: Montessorionderwijs is actueler dan ooit

Alhoewel de ideeën van Maria Montessori over onderwijs al bijna honderd jaar oud zijn, zijn ze actueler dan ooit. In de huidige maatschappij is het van groot belang te kunnen omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en moderne vaardigheden als samenwerken te beheersen. Het ontwikkelen hiervan staat centraal in het montessorionderwijs.

Montessorionderwijs streeft ernaar om maximale vrijheid te bieden. Leerlingen kunnen - binnen grenzen - zelf kiezen voor een eigen tempo, leerweg en leerstijl. Vrijheid in gebondenheid is een belangrijk gegeven. Kinderen leren op de Campus dat vrijheid ophoudt als jouw individuele vrijheid de vrijheid van de mensen om je heen aantast. Kinderen leren dat ze onderdeel zijn van een samenleving en dat daar verantwoordelijkheden en regels bij horen. Dit verantwoordelijkheidsgevoel kunnen kinderen in ervaring brengen op onze Campus.

Digitalisering ontwikkelt zich exponentieel snel. De beroepen die kinderen in de toekomst beoefenen zullen digitale kennis van hen eisen die we nu nog niet kunnen onderwijzen, omdat die kennis simpelweg nog niet voorhanden is. Daarom is het des te belangrijker dat kinderen toekomstbestendige vaardigheden leren zoals samenwerken, plannen en zelf verantwoordelijk zijn voor je leerproces. De 21e eeuwse vaardigheden komen terug in het montessorionderwijs.

Reden 3: Montessorionderwijs biedt kansen voor alle leeftijden

Van origine richtte Maria Montessori zich alleen op het jonge kind: het kind van 0 tot 12. Maar omdat het onderwijs goed aansluit op de ontwikkelingen in deze tijd, en vanuit het gegeven dat de ontwikkeling van een kind niet ophoudt bij de leeftijd van 12 jaar, kunnen wij maar tot één conclusie komen: wij willen montessorionderwijs aanbieden in zowel primair als voortgezet onderwijs.

Montessorionderwijs in het voortgezet onderwijs bieden wij als lyceum al. Maar in onze ogen kan dit nog worden versterkt en uitgebouwd. Het gedachtengoed van Maria Montessori kan in het voortgezet onderwijs nog verder doorontwikkeld worden. Als het gaat om vakoverstijgend werken en doorlopende leerlijnen kan het voortgezet onderwijs veel van het primair onderwijs leren. Voor de Campus ontwikkelen wij daarom een nieuwe vorm van voortgezet montessorionderwijs. Zo kan de Campus een mooie start zijn van een leven lang leren.

Reden 4: Onderwijsinnovatie in het belang van het kind

Onderwijsvernieuwing moet in het belang van het kind zijn. De ontwikkelingsmogelijkheden die wij op het gebied van onderwijsinnovatie willen nastreven, komen samen in de Campus. Wij creëren op deze manier de meest innovatieve vorm van montessorionderwijs.

Een ontwikkelingsmogelijkheid die wij verder willen doorvoeren, is het uitbouwen van de doorgaande leerlijnen. Doorgaande leerlijnen vormen een wezenlijk onderdeel van het montessorionderwijs. Wij willen een échte doorgaande leerlijn, niet van 4 tot 12 jaar, maar van 0 tot 18 jaar. De beste manier om dat te bereiken is door het oprichten van een opvang- en onderwijsvoorziening van 0 tot 18 jaar waarin kinderopvang, PO en VO één geheel vormen. Dat de kinderopvang erbij hoort is wezenlijk. Kinderen doorlopen zo hun volledige ontwikkeling binnen het montessorionderwijs, waardoor we hen zo optimaal mogelijk kunnen begeleiden. Het is van belang dat onderwijsvernieuwing stoelt op wetenschappelijk verkregen inzichten. Montessorionderwijs, dat tot vernieuwingsonderwijs behoort, heeft deze bewijslast reeds geleverd. Uit de praktijk blijkt dat montessorikinderen socialer spelen en meer oog hebben voor eerlijkheid en rechtvaardigheid. Na afloop van de basisschool schrijven ze creatievere essays, beschikken ze over een grotere woordenschat en hebben ze meer oog voor maatschappelijke vraagstukken.

Reden 5: Een impuls geven aan het onderwijs in Almere

De Montessori Campus komt in Almere Nobelhorst. Deze nieuwe wijk heeft zowel kinderopvang als basis- en voortgezet onderwijs nodig. De bijzondere onderwijsvorm van de Campus past goed in Almere Nobelhorst. Een belangrijk deel van de mensen die zich hier vestigen, zijn pioniers en mensen die bewuste keuzes maken. De ervaring leert dat mensen die bewuste keuzes maken vaak kiezen voor een vorm van vernieuwingsonderwijs, zoals montessorionderwijs.

Met de oprichting van de Campus geven we een impuls aan de kinderopvang en het onderwijs in Almere. We sluiten hiermee aan bij de wensen van het Rijk en de gemeente Almere. In de politiek wordt veel gesproken over een vloeiende overgang van primair naar voortgezet onderwijs. Bovendien investeert het Rijk in voor- en vroegschoolse educatie om de overstap naar de basisschool soepel te laten verlopen. Met deze vorm van peuteronderwijs kan een taalachterstand al op jonge leeftijd gesignaleerd en aangepakt worden. Onze Campus is een uitstekende plek om peuteronderwijs vorm te geven. De oprichting van Junior High is een ontwikkeling die je in meer grote steden ziet. Almere kan als grote groeistad niet achterblijven bij deze vorm van onderwijsvernieuwing.

Reden 6: uitwisseling van ruimte, materialen, kennis en kunde

Doordat kinderopvang, primair onderwijs en voortgezet onderwijs straks in één pand huizen, kunnen ruimte en materialen worden gedeeld. Een handwerklokaal, keuken of laboratorium kan zowel door primair als voortgezet onderwijs gebruikt worden. Ook materialen kunnen worden uitgewisseld. Kennis en kunde die aanwezig is bij de één, kan worden gedeeld met de ander. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van vakleerkrachten. Een team van conciërges kan gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de dagelijkse gang van zaken in en rond het gebouw. Dit heeft ook voordelen voor de bedrijfsvoering van de Campus.

Conclusie

De Campus biedt volop kansen. Voor leerlingen, voor leraren en voor Almere. Als MLF zijn wij hier graag onderdeel van. We hebben met twee basisscholen en een middelbare school voor montessorionderwijs veel kennis en kunde in huis om van de Campus een succes te maken. Laten we aan de slag gaan!

Personeelsbeleid

Personeelsbeleid MLF

Ons personeelsbeleid rust ook op onze vijf kernwaarden, die als een rode draad door het beleid zichtbaar zijn.

Op het gebied van **respect** is goed werkgeverschap een speerpunt voor ons. We zijn een mensgerichte organisatie, we zien de medewerkers als individuen met een eigen manier van werken, leren en bouwen. Die 'eigen manier' van iedere medewerker willen we in ons werkgeverschap herkennen en erkennen. Zo kunnen al onze collega's 100% zichzelf zijn. We hebben respect voor de eigenheid van het individu. Respect voor de werkgever dwingen we niet af, maar door een goed werkgever te zijn hopen we dat respect te verdienen.

Wij hebben het volste **vertrouwen** in de capaciteiten van ons team. We zien dat de collega's met veel plezier naar hun werk gaan en met liefde en vertrouwen kennis en vaardigheden overdragen op de volgende generatie. Als we merken dat dit niet zo is bij één van onze medewerkers, bieden we ondersteuning en hulp aan. Vertrouwen is wederkerig, in onze visie. Door vertrouwen te schenken, krijgen we het ook terug. Door op deze manier te werken, kunnen we in de regio een aantrekkelijke school zijn om te werken.

Bovenstaande in ogenschouw nemend, zien we dat **eigen verantwoordelijkheid** binnen ons team groot is en dit moedigen we aan. Bewust plaatsen we sommige verantwoordelijkheden en bevoegdheden lager in de organisatie. Het is belangrijk dat het gehele team verantwoordelijkheid ervaart voor thema's als kwaliteit of onderwijsaanbod. Door het team bij dergelijke thema's te betrekken, vergroten we het verantwoordelijkheidsgevoel en de **zelfstandigheid**.

Tot slot komt de kernwaarde **reflectie** bijvoorbeeld tot uiting in onze werkwijze om de kwaliteit op diverse vlakken te verbeteren. Als team hebben we een manier van werken ontwikkeld waarbij we elkaar feedback geven in een opbouwende sfeer. We voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de kwaliteit te verbeteren en dat doen we door onze acties en ons beleid goed te reflecteren. Onze overige kernwaarden – respect, vertrouwen, eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid – zijn hier een voorwaarde voor.

Professionalisering

We bieden graag ruimte voor ontwikkeling van medewerkers. We bieden hen alle mogelijkheden hiertoe. We hebben regelmatig studiedagen en betrekken het team ook bij de inrichting van deze dagen. Daarnaast juichen we eigen initiatief op dit vlak toe.

We streven naar 100% bevoegde docenten voor de klas. Docenten die (nog) niet bevoegd zijn, ondersteunen we bij het behalen van die bevoegdheid. Daarnaast is het behouden van bekwaamheden belangrijk, dit is dan ook een aandachtspunt voor ons.

Komende schoolplanperiode werken we aan professionalisering. Onze manier van professionaliseren zal aansluiten bij de ontwikkeling van een Montessori Campus.

Er is op dit moment een mooi evenwicht in de man-vrouwverhouding in ons personeelsbestand. Dit willen we graag zo houden. Ook onze leeftijdsverdeling is op het moment van schrijven goed te noemen. Om dit te behouden, houden we vinger aan de pols. Indien nodig sturen we bij.

Nieuwe medewerkers en stages

Nieuwe medewerkers worden het eerste jaar begeleid, hiervoor hebben we een speciaal programma begeleid waardoor ze stapsgewijs wegwijs worden gemaakt op het MLF. Het programma bestaat uit een tiental bijeenkomsten, lesbezoeken, een docentencoach en -begeleiders.

Studenten zijn van harte welkom op onze school om stage te komen lopen. Wij kunnen hen als docent in opleiding laten delen in onze kennis en kunde van het onderwijs, tegelijkertijd zien we ook dat studenten soms met verfrissende ideeën komen. Dit waarderen wij erg. Dit is één van de redenen waarom wij meedoen aan AAOS: Almeerse Academische Opleidingsschool. Met dit programma kunnen wij studenten goed en nauwkeurig begeleiden.

In de komende periode zullen we “Opleiden in de school” op de agenda hebben staan.

Met betrekking tot het team is de werkdruk in het onderwijs een aspect dat we in dit schoolplan ook graag toelichten. Zoals overal in het onderwijs, ervaart een deel van het team van MLF (op sommige momenten) werkdruk. Komende schoolplanperiode besteden we hier dan ook aandacht aan. Naast het onderwijs dat we bieden, zullen we ons ook bezighouden met de vorming en nieuwbouw van een Montessori Campus.

Kwaliteitszorg

Zowel binnen ons schoolbestuur ASG als binnen onze school is kwaliteitszorg afgelopen tijd een belangrijk aandachtspunt geweest. Ook komende tijd blijft goede kwaliteitszorg van groot belang. In dit hoofdstuk staat beschreven hoe we als school kwaliteitszorg oppakken. We voelen ons hierbij gesteund en ondersteund door ons schoolbestuur.

5.1 Pedagogisch klimaat

Door een goed pedagogisch klimaat kunnen zowel onze leerlingen als de school excelleren. Als leerlingen en leraren met plezier naar school gaan, kunnen beide groepen beter presteren. Een veilig en sociaal schoolklimaat is van het grootste belang.

Onze kernwaarden laten ons pedagogische klimaat zien. Respect, vertrouwen, eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, en reflectie zijn leidend. We werken vanuit een heldere en duidelijke visie. Hierin is het gedachtegoed van Maria Montessori verweven. Haar adagium 'Help mij het zelf te doen' is een belangrijke leidraad voor ons pedagogisch beleid op onze school en wordt dagelijks in de praktijk gebracht.

Het is ons doel de leerling een actievere rol te geven in het leerproces. Het klimaat is uitdagend en uitnodigend, de eigen verantwoordelijkheid staat voorop. We zien de docent niet alleen als boodschapper van informatie, maar ook als coach van onze leerlingen. Daarom werken we veel met activerende werkvormen en onderwijsprogramma's op maat. We begeleiden en coachen onze leerlingen intensief. Tijdens de werkbesprekingen die leerlingen hebben met hun mentor, wordt gestuurd op de eigen verantwoordelijkheid van de leerling voor het leerproces.

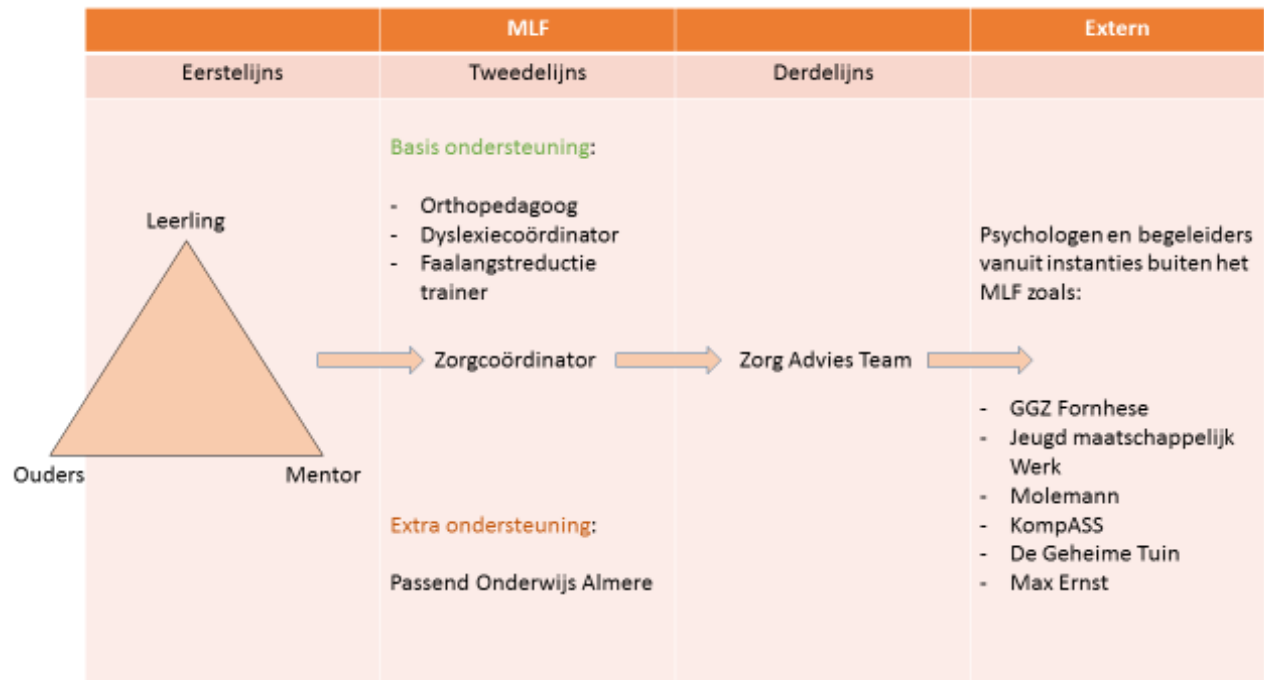
De ontwikkelbereidheid en het meedenken van het team is groot en er worden met regelmaat ideeën voor de ontwikkeling van de pedagogiek gelanceerd. Dit actief meedenken wordt door de school omarmd en aangemoedigd.

Pedagogiek stopt niet bij de muren van onze school. Ouders zijn thuis ook regelmatig bezig met het thema. Als school erkennen we dat we hierin een ondersteunende rol kunnen vervullen. Ons oudernetwerk organiseert, namens de school, een klassenouderavond en een thema-avond met als doel ouders betrokken te houden bij de school en hen te interesseren voor thema's rond de ontwikkeling van hun kind.

5.2 Extra ondersteuning

Naast het verzorgen van solide onderwijs is het geven van begeleiding aan leerlingen een belangrijke verantwoordelijkheid van de school. De mentor van een leerling is de eerste begeleider als het gaat om niet-vak-gerelateerde zaken. Voor leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, kent de school een aantal functionarissen. Indien nodig schakelen we hulp van externe deskundigen. In het School Ondersteuningsplan (SOP) is specifiek omschreven hoe de begeleiding van leerlingen op het MLF is georganiseerd. In het onderstaande afbeelding een schematische weergave.

We gaan uit van de driehoek leerling-ouders-school. De spil vanuit school is de mentor. De betrokkenheid van de mentoren is groot. Naast de persoonlijke aandacht van de mentor zijn er diverse personen waar de leerling bij terecht kan voor extra begeleiding.



De zorgcoördinator heeft zicht op de zorgleerlingen en woont de rapportvergaderingen bij. Hij adviseert mentoren en kan een deel van de begeleiding overnemen. Hij speelt een rol bij de individuele begeleiding, maar ook bij begeleiding op klasniveau. Naast de zorgcoördinator functioneren twee ambulante begeleiders van Passend Onderwijs. Deze worden meestal ingezet op individueel niveau, maar het komt ook voor dat ze op klasniveau acteren. Uiteraard is er een ZAT-team in school, dat zes-wekelijks overleg heeft. De teamleiders coördineren de extra begeleiding binnen school en participeren, naast de zorgcoördinator, in het ZAT. Voor leerlingen met dyslexie is er een dyslexiecoördinator en er zijn twee faalangstreductietrainers in school. Naast de reguliere begeleiding en extra ondersteuning bieden we onze leerlingen de gelegenheid om na schooltijd, maar binnen school, deel te nemen aan de huiswerkbegeleiding van Lyceo. Voor de examenleerlingen is er intern een examentraining en schakelen we tevens de hulp van Lyceo in.

Voor de voorliggende periode willen we de extra ondersteuning voortzetten zoals we die nu aanbieden. De structuur werkt naar alle tevredenheid en behoeft dus geen aanpassing. We hebben de wens om enkele zaken aan te scherpen.

- Het vroegtijdig signaleren van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
- Het tijdig interveniëren.
- De communicatiedriehoek mentor-leerling-ouder versterken.

5.3 Kwaliteitszorg

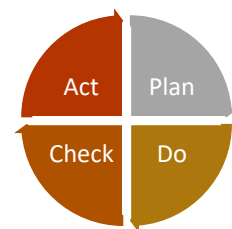
Sinds 2013 was onze havo 'zwak', ook het vwo is tijdelijk als zwak beoordeeld geweest. Vooral afgelopen paar jaren hebben we als school flink geïnvesteerd in ons kwaliteitsbeleid. Die extra inzet en energie werpt nu de vruchten af. Komende jaren staan dus in het teken van het verankeren van kwaliteitsbeleid. Het onderwerp zal niet van ons prioriteitenlijstje verdwijnen.

Bij kwaliteitszorg hoort een professionele schoolcultuur: kwaliteit maak je immers samen. Het complete team van MLF wordt daarom betrokken bij de kwaliteitszorg. Het is ons streven dat iedere docent zich medeverantwoordelijk voelt voor kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen. Door onze nieuwe organisatiestructuur ligt een deel van de verantwoordelijkheid niet enkel en alleen bij de schoolleiding en kwaliteitscoördinator. De teams zijn erg betrokken, de bewustwording en de inzet onder het personeel is groot.

Het doel van de kwaliteitszorg binnen het MLF is tweeledig. De schoolleiding wil verantwoording kunnen afleggen over de kwaliteit aan het bestuur en aan overige stakeholders. Daarnaast, en bovenal, wil de school met de kwaliteitszorg de focus leggen op schoolontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Dit doen we in het belang van de leerling. Het creëren van een werksfeer waarbij we elkaar van feedback voorzien in een veilige omgeving, zodat we samen toewerken aan een steeds verbeterende kwaliteit, is daarbij van groot belang. Veel van de acties van afgelopen jaren hebben daar ook op ingezet. We zien verbeteringen op dit vlak, die hernieuwde werksfeer willen we behouden.

We bespreken de onderwijsresultaten regelmatig op school, onze kwaliteitscoördinator neemt hierin het voortouw, het complete team wordt betrokken. Met het team bekijken we of we de van tevoren vastgestelde doelen behaald hebben en welke doelen we voor de volgende periode vaststellen. Zo houden we vinger aan de pols en indien nodig stellen we tussentijds bij.

De systematiek die we hierbij gebruiken de PDCA-cyclus: Plan – Do- Check – Act. De systematiek ondersteunt ons bij onze wens om continu te blijven werken aan verbetering.



Niet alleen toets-resultaten zijn een graadmeter voor onderwijskwaliteit. Ook de ervaringen van team, ouders en leerlingen doen ertoe. Daarom houden we regelmatig tevredenheidsonderzoeken en enquêtes. We verwachten dat de uitkomsten ons beeld op kwaliteit bevestigen. Mochten de resultaten aanleiding geven om onze aanpak bij te sturen, dan doen we dat.

De rode draad van ons kwaliteitsbeleid is onze kwaliteitsagenda. Daarin is opgenomen:

- Berekenen en analyseren van de rendementen
- Analyse van resultaten en voortgang
- Examenanalyse en examenanalysegesprekken
- Docentevaluaties
- Leerling tevredenheidsonderzoeken
- Ouder tevredenheidsonderzoeken
- CITO-VAS toetsen

De kwaliteitszorgmedewerker is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de kwaliteitszorg.

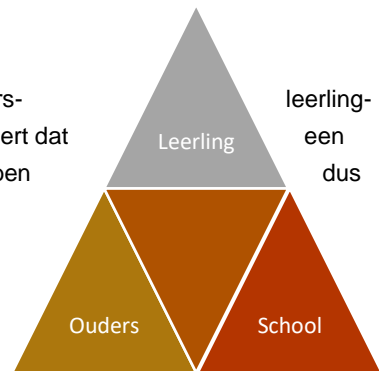
Voor komende schoolplanperiode hebben we de ambitie om alle afdelingen onder basistoezicht te houden. Dit is een realistisch doel, afgelopen jaren zagen we al significante verbeteringen. Goede kwaliteitszorg heeft hier absoluut aan bijgedragen en zal ook komende jaren een belangrijke functie blijven vervullen.

5.4 Sponsorbeleid

Onze school neemt geen materiële of immateriële bijdragen van derden aan om ons onderwijs te bekostigen.

De driehoek ouders-leerling-school

In dit schoolplan hebben we al enkele keren gesproken over de driehoek ouders-school. In dit hoofdstuk beschrijven we alle drie de doelgroepen. De ervaring leert dat gezamenlijke aanpak het beste werkt en in het belang van het kind is. We hebben een gezamenlijk doel.



6.1 Ouders

Als school houden we graag een kort lijntje met ouders, op die manier kunnen we goed met hen samenwerken aan de ontwikkeling van hun kind. De vorderingen en ontwikkelingen van een kind bespreken we regelmatig met ouders. De mentor heeft hierin een coördinerende functie. Deze docent is zowel voor leerlingen als ouders een eerste aanspreekpunt.

We nemen de input van ouders serieus. We vragen regelmatig om feedback door middel van tevredenheidspeilingen en enquêtes. De uitkomsten leggen we niet zomaar naast ons neer, we nemen de input mee in onze besluitvormingsprocessen. Het ouderennetwerk (ONW) van het MLF overlegt eens in de zes weken met de schoolleiding en heeft de functie van 'denktank'. Het ONW organiseert jaarlijks een klassenouderavond én een thema-avond, waarvoor een spreker wordt uitgenodigd. Dit vergroot de ouderbetrokkenheid.

Zeker in de ontwikkeling van een Montessori Campus stellen we de feedback van ouders zeer op prijs. Komende vier jaren willen we ouders actief mee laten praten en denken over ons nieuwe onderwijsconcept, de verhuizing en nieuwbouw. Welke vorm we hiervoor gaan gebruiken, onderzoeken we op dit moment nog.

6.2 Leerling

In ons onderwijs bereiden we leerlingen voor op hun toekomst. We zien ze graag als toekomstige 'bouwers van de toekomst'. Met dit in het achterhoofd is het belangrijk leerlingen niet alleen informatie te verstrekken over burgerschap, maar ze ook actief te laten 'oefenen' hierin. Onze leerlingenraad heeft dus een tweeledig doel. We geven tieners de kans om mee te praten over het reilen en zeilen op school zodat ze kunnen oefenen met hun positie als 'bouwer van de toekomst'. Daarnaast zien we hun input als een verrijking van ons beleid. Leerlingen kijken met een andere blik naar de wereld en hun ideeën kunnen verfrissend en verhelderend zijn.

De leerlingenraad is actief en komende schoolplanperiode willen we dat graag zo houden. De raad komt ieder week of iedere twee weken bijeen en overlegt eens in de vijf a zes weken met de schoolleiding. De leerlingenraad is betrokken bij praktische zaken, maar wordt ook meegenomen bij beleidszaken. We verkennen mogelijkheden om de leerlingenraad meer invloed te geven.

6.3 School

Onze kernwaarden zijn goed ingebed in de organisatie. Dit heeft effect op de manier waarop wij ons onderwijs aanbieden, maar heeft ook tot gevolg dat ons team zich één voelt. We hebben een gezamenlijk doel en dat is de ontwikkeling van onze leerlingen. Ieder heeft een andere functie en positie binnen het MLF, zodat ieder op zijn eigen wijze een bijdrage kan leveren aan die ontwikkeling. Dit besef is bij het gehele team aanwezig en voelbaar.

6.4 MR

In de medezeggenschapsraad (MR) van het MLF zijn ouders, leerlingen en personeel vertegenwoordigd. De MR praat mee over het reilen en zeilen op school en over belangrijke beleidszaken.

We vinden het als school belangrijk dat deze partijen meedenken en meepraten. 'Reflectie' is niet voor niets een kernwaarde van onze school. De MR kan voor de school een spiegel zijn waarin we kunnen zien of het gekozen beleid draagvlak heeft en of het beleid in de praktijk uitpakt zoals we beoogden.

Toch zien we op het gebied van de samenwerking tussen MR en schoolleiding verbeterpunten voor onszelf. We streven naar een positieve en constructieve samenwerking met de MR, waarbij de MR in vroeg stadium van ontwikkelingen betrokken wordt. We willen aandacht schenken aan een mooie samenwerking tussen school en MR waarbij we in gezamenlijkheid werken aan hetzelfde doel: goed onderwijs voor de leerlingen.

De ontwikkeling van een Montessori Campus geeft die mogelijkheid. We willen de MR-leden al in een vroeg stadium betrekken bij het maken van de plannen zodat we tijdens dit proces hun input kunnen verwerken in de plannen. Door de MR-leden aan de voorkant van het proces actief te betrekken, denken we dat we hun feedback beter kunnen verwerken in onze plannen voor de toekomst. Deze manier van werken kunnen we later ook toepassen op andere terreinen.

Huisvesting

De ontwikkeling van een Montessori Campus betekent voor het MLF niet alleen een grote onderwijskundige verandering, maar ook een verhuizing naar nieuwbouw. Die verhuizing gaan wij met veel vertrouwen tegemoet.

Het gebouw aan de Ambonstraat is op dit moment te klein om alle leerlingen te huisvesten. Aangezien het MLF een groeiwens heeft, bestaat al langer het besef dat het huidige schoolgebouw niet toereikend is. Daarnaast past het pand – dat gebouwd is als kantoorgebouw – niet bij onze didactische en pedagogische aanpak. We weten zeker dat we ons montessorionderwijs beter kunnen uitvoeren in een gebouw dat hierop is toegerust.

Komende schoolplanperiode zullen we mede vorm gaan geven aan de Montessori Campus. We hebben al meegeschreven aan de visie van de Campus, vanaf 2020 zullen we ook actief gaan meedenken over hoe het gebouw van de Campus eruit komt te zien en hoe dit gebouw en bijbehorende faciliteiten ons onderwijs kan versterken. We hebben al een verkenning gedaan van bewegend leren met de focus op onze wensen voor het gebouw. Komende schoolplanperiode zullen we dit verder uitwerken en zullen we bewegend leren ook gaan verwerken in ons gezamenlijke onderwijsconcept.