Schoolplan

2023–2027

montessori
lyceum
amsterdam

aandachtspunt

“cognitie, kunstzinnig vermogen en veerkracht”

Inhoud

Voorwoord		5
1	Inleiding	6
2	Onze bedoeling: de kern van het MLA	8
3	De schoolcultuur	11
4	De structuur	14
5	Het onderwijs: pedagogische- en didactische aanpak	17
6	Schoolplanposter	21
7	Overzicht doelen en acties	24
8	Personeelsbeleid	26
9	Kwaliteitsbeleid	27
10	Medezeggenschap & inspraak	28
11	Bronnen	29
Colofon		31

"

Franciscus van Assisi

Hij die met zijn handen werkt, is een arbeider. Hij die met zijn handen en zijn hoofd werkt, is een vakman. Hij die met zijn handen en hoofd en hart werkt, is een kunstenaar."

"

Voorwoord

Wij wilden een schoolplan maken, dat de lezer direct duidelijk maakt waar de school staat en waar de komende vier jaar de energie naartoe gaat.

Wij willen dat het een kompas is voor de koers die wij varen en het instrument waarmee alle initiatieven kunnen worden afgewogen. Een instrument dat bijdraagt aan het vertrouwen in de school. Een sterk verbeterplan, waarin wij onszelf hervinden in een voor de school onzekere tijd.

Dit schoolplan beschrijft **welke doelen** we willen bereiken, maar niet tot in detail **hoe** dat vorm krijgt binnen de verschillende vakken. Wij geloven dat in deze tijd, met zoveel veranderingen, geen blauwdruk van de toekomst kan worden geschreven en dat dit daarom ook niet zinvol is. We hebben er vertrouwen in dat we dit gaandeweg met elkaar op een goede manier kunnen en zullen invullen.

Het vorige schoolplan is twee keer verlengd. De grote hoeveelheid doelen die erin stonden waren nog niet allemaal bereikt. Er is een evaluatie gemaakt en onderzoeken van Pels Rijcken, Sluis en Asser (2022) in de school hebben geleid tot een analyse van waar wij nu staan als school.

Dit schoolplan is opgesteld na raadpleging van verschillende bronnen die de analyse vanuit de rapporten verder heeft aangescherpt. Er zijn veel collega's, ouders en leerlingen in groepsverband en individueel gesproken. En daarmee is een samenhangend beeld ontstaan van wat er nodig is. Dit schoolplan brengt dit bij elkaar. In de bijlage zijn de bronnen opgesomd.

We willen leerlingen zo snel mogelijk weer laten zien en voelen dat het bruist op het MLA. Wij willen weer samen trots kunnen zijn op onze school. Maar dit schoolplan gaat nog een stap verder. We leggen de lat hoog voor onszelf wat betreft de kwaliteit van ons onderwijs en de begeleiding van leerlingen. En wij hebben hoge verwachtingen van de leerlingen wat betreft cognitie, kunstzinnig vermogen en veerkracht. Een sterk en hecht team van docenten, ondersteuners en schoolleiders doet er deze schoolplanperiode alles aan om onze leerlingen te laten zien dat plezier en kwaliteit hand in hand gaan. Moedig voorwaarts!

Wendelien Hoedemaker
Mei 2023

1 Inleiding

De eerste dagen van het Montessori Lyceum Amsterdam gaan terug naar 1930. In bijna 100 jaar heeft het MLA zich ontwikkeld tot trotse dame met een rijke traditie, waarin de gelijkwaardige en stimulerende omgang tussen jong en oud misschien wel het meest typerende is. Er is een fundament gegroeid van een krachtige gemeenschap, gebaseerd op het gedachtegoed van Maria Montessori. En vanuit die gemeenschap was er volop ruimte om te bouwen aan nieuwe initiatieven, nieuwe aanpakken, nieuwe richtingen. Nieuw, omdat de groei aanpassingen nodig maakte, of omdat de tijd dat vroeg, of omdat de talenten van leerlingen en medewerkers ruimte verlangden. En met het voortdurend ontwikkelen is het gelukt om de kleinschaligheid in de vorm van deelscholen ook in een grote school te waarborgen. Het onderlinge contact en de hechte samenwerking zijn gebleven. Ondertussen groeide de school uit tot een broedplaats van creativiteit, waardoor het stempel 'cultuurprofielschool' niet meer dan logisch was. De prettige omgangscultuur, het veilige schoolklimaat en de ruimte voor brede ontwikkeling zorgden bovendien voor een kwaliteitscultuur die ook leidde tot goede resultaten.

We beginnen deze inleiding niet voor niets met deze lofzang op het MLA die wordt herkend. Vraag het aan leerlingen, ouders of medewerkers en ze zullen zeggen dat dit de kern is die het MLA typeert. Maar daarnaast wordt er meer kritisch gesproken. De laatste jaren zijn er scheurtjes ontstaan in het stevige fundament van de school, die het risico in zich dragen om grotere scheuren te worden.

Er zijn veel redenen te noemen, die hebben geleid tot het ontstaan van deze scheurtjes; corona, groei waardoor het MLA niet meer in één gebouw paste, het voornemen de school te splitsen in twee kleinere scholen, sloop van gebouwen, verdeling van het team over vier vestigingen – met veel heen en weer fietsen tot gevolg -, veel verhuizingen en interne verbouwingen en wisselingen in de schoolleiding. Het zorgde voor onrust en het ontbreken van voorwaarden om met elkaar in secties samen te kunnen werken aan vak-ontwikkeling en in teams rondom leerlingen aan een goede begeleiding.

Het team kwam in een overlevingsstand. Docenten trokken zich terug en de focus kwam te liggen op hun eigen lessen, of beperkte zich tot hun eigen sectie of deelschool. De roep om ingrijpen door de leiding nam toe en de samenwerking in de school nam af. Door de enorme inzet van alle medewerkers is de school nog steeds een fijne plek voor onze leerlingen. We zijn echter te weinig één school, de gezamenlijkheid ontbreekt waardoor we elkaar minder goed willen of kunnen begrijpen.

De meerstemmigheid die met enige regelmaat klinkt komt voort uit de grote wens om het MLA weer het MLA te laten zijn, zoals in de eerste alinea beschreven. We willen met z'n allen weer terug naar de kwaliteit van vroeger. Vrij naar Montessori zou je kunnen zeggen: "Help ons het opnieuw zelf te doen". Met de toevoeging: "en zorg voor een stevig fundament voor de toekomst in verbondenheid".

En daarom is dit schoolplan ook zo belangrijk. Het is niet een plan vol vergezichten over nieuwe voornemens in de komende vier jaren. Het is een plan dat gaat over concrete ontwikkelingen die we vandaag, morgen en de komende jaren in gang zetten. Dit schoolplan geeft richting in tijden van onzekerheid.

De kern van ons werk is goed actueel montessorionderwijs bieden en leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling. Om daar stappen in te zetten, is het nodig om de schoolcultuur, de structuur en het onderwijs te verstevigen. De schoolleiding neemt hierin het voortouw, maar iedereen is aan zet.

De opbouw van dit schoolplan is als volgt:

In **hoofdstuk 2** beginnen we met 'Onze bedoeling', de missie van het strategisch beleidsplan van de MSA: 'De stad als schoolgebouw, Amsterdam als proeftuin'. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de kern van ons schoolplan.

In **hoofdstuk 3 t/m 5** staat vervolgens de uitwerking op drie gebieden: schoolcultuur, structuur en onderwijskwaliteit. Deze hoofdstukken beginnen met een analyse van de huidige situatie mede gebaseerd op eerdergenoemde bronnen in het voorwoord en in de bronvermelding. Daarna volgt een korte introductie van drie speerpunten. We sluiten elk hoofdstuk af met concrete te ondernemen acties.

In **hoofdstuk 6** staat een overzicht van hoofdstuk 3, 4 en 5 met een planning voor de periode van het schoolplan en koppelen we de acties aan meetbare doelen.

In **hoofdstuk 7** staat een soortgelijk overzicht maar dan met de doelen en acties om MLA#2 te realiseren.

In **hoofdstuk 8** staat het personeelsbeleid beschreven. Hierin laten we zien hoe we inzetten op professionalisering en begeleiding van het team, om iedereen goed toe te rusten voor zijn werk.

Vervolgens is in **hoofdstuk 9** een uiteenzetting van ons kwaliteitsbeleid.

In **hoofdstuk 10** beschrijven we hoe we samenwerken met ouders, medewerkers en leerlingen om zeggenschap en medezeggenschap goed vorm te geven in onze school

In **hoofdstuk 11** staan tot slot de bronnen die hebben geleid tot dit alle inzichten die hebben geleid tot dit schoolplan.

2 Onze bedoeling: de kern van het MLA

Missie en strategie van de MSA: 'De stad als schoolgebouw, Amsterdam als proeftuin'

Het MLA is, samen met zusterscholen Metis Montessori Lyceum, Kiemm, het Montessori Lyceum Oostpoort en het IVKO, onderdeel van de stichting Montessori Scholengemeenschap Amsterdam, ofwel de MSA. Samen creëren we de kaders waarbinnen wij werken.

Binnen het montessorilyceum wordt de missie van de stichting breed gedragen. De MSA-missie luidt:

> Wij, medewerkers van de Montessorischolen in Amsterdam, zijn gedreven om jonge, opgroeiende mensen te steunen in hun ontwikkeling tot autonome, zelfbewuste burgers. Burgers die de kunst van het samenleven verstaan, met name in een grootstedelijke context als Amsterdam. Daarom is het zo belangrijk dat leerlingen ontdekken wie ze zijn (ken jezelf), wie de anderen zijn (ken de ander) hoe ze zich verhouden tot de wereld (ken de wereld) en tot de toekomst (verken de toekomst). De vorming van je mens-zijn staat daarin centraal. Daarbij willen we hen begeleiden in de ontwikkeling tot kritische denkers en doeners die zelfbewust keuzes maken en creatief en verbindend zijn. Vanuit die missie bereiden wij onze leerlingen voor op de uitdagingen waarvoor zij gesteld worden en creëren wij meerwaarde voor de maatschappij. Het voortgezet onderwijs in Amsterdam en omgeving is hun domein.

Naast de missie van de MSA, is een viertal strategische thema's benoemd, die richtinggevend zijn voor de periode tot 2027. Deze zijn:

Kansengelijkheid:
"Superdiversiteit is in Amsterdam een realiteit, waarbij de thuissituatie van veel burgers fors verschilt, wat leidt tot kansenongelijkheid. Wij zien diversiteit als een kans, die vraagt om verdere doorvoering van differentiatie van ons onderwijs. Elke leerling wordt gezien en erkend. Laat leerlingen elkaar ontmoeten (ken jezelf, ken de ander). De waardering voor alle niveaus wordt gelijk, techniekonderwijs is een belangrijk vak in de toekomst. Iedereen wordt behandeld zoals hij wil, racisme wordt uitgebannen op school als begin van een maatschappelijke verandering."

Wereldburgerschap:
"Montessorionderwijs heeft mede als doel om leerlingen bewust te maken van belangrijke zaken als duurzaamheid, (sociale) media, technologie, verbondenheid, geschiedenis (leren van fouten), democratie, religie, cultuur en talen, politiek zelfvertrouwen en wereldburgerschap. Amsterdam is een omgeving met veel concreet, levend materiaal, zowel om kennis op te doen als om te ontmoeten, kortom: te oefenen in een gemeenschap op en buiten school. Bij het voorbereiden van leerlingen op het functioneren in die grootstedelijke gemeenschap hoort het vermogen om feedback te geven en te ontvangen (vooral aan volwassenen, vragen de leerlingen zelf). We onderzoeken met leerlingen wat kansengelijkheid is in Amsterdam en dagen hen uit tot creatieve ideeën en acties om het te bewerkstelligen. Leerlingen nemen ook in hun schooltijd verantwoordelijkheid. We bouwen voort op hun nieuwsgierigheid en begeleiden hun onderzoek-vaardigheden. We dagen leerlingen uit om zich te verdiepen in, te discussiëren over en oplossingen te bedenken voor maatschappelijke en/of technologische vraagstukken, bijvoorbeeld met behulp van Bèta Burgerschap."

De stad van de toekomst:
"In de stad van de toekomst leren leerlingen te navigeren voor iets waar geen kaart van is. Om onze leerlingen voor te bereiden op grote uitdagingen zoals gezondheid en voeding, mobiliteit, duurzaamheid, wonen en werken in de stad, zullen zowel de inhoud als de inrichting van het onderwijs veranderen. Duurzaamheid is een thema dat één op één te maken heeft met de toekomst van onze leerlingen. Er is behoefte aan expliciete aandacht voor de omgang met technologie (vragen vooral leerlingen) en de betekenis ervan voor de kwaliteit van leven. Door technologie te begrijpen en te doorgronden, leren leerlingen zich voor te bereiden op het onbekende, leren zij complexiteit te hanteren, leren zij zich te verhouden tot de aarde, het leven en de toekomst"

Kunst, creativiteit & schoonheid:
"Amsterdam is bij uitstek stad van schoonheid, kunst en creativiteit. Historische architectuur, beeldende kunst, muziek en musea. We zetten dit in bij persoonsvorming, wereldburgerschap, toekomst en diversiteit. Drama, beeldende kunst en creativiteit lenen zich goed om dichter te komen bij wie je bent, om schaamte te overwinnen en je identiteit te versterken. Kunst versterkt in alle cognitieve vakken het interdisciplinair werken en het verbinden. Het maakt het eenvoudiger om zo een verbinding te leggen tussen school en de wereld."

Wereldburgerschap, kunst, creativiteit & schoonheid in ons cultuurprofiel

In 2012 werd het MLA voor het eerst een cultuurprofielschool. Ondertussen is dat profiel niet meer weg te denken uit onze school. Niet alleen door de ligging van de school, aan de rand van het museumkwartier, met het concertgebouw en de drie grote musea in onze achtertuin, maar ook omdat het cultuurprofiel een basis is om de talenten van leerlingen optimaal te ontwikkelen en om leerlingen te laten bouwen aan hun identiteit.

De missie van de MSA en de twee strategische doelen ("wereldburgerschap" en "kunst, creativiteit en schoonheid") komen bij ons samen in het cultuurprofiel. Er is bij de kunstvakken volop aandacht voor de historie van de stad, de architectuur, beeldende kunst, muziek en musea. Dit komt niet alleen de kennis over de kunst ten goede. Bij de kunstvakken reflecteren de leerlingen op wat ze zien, doen en denken, waardoor deze vakken bijdragen aan persoonsvorming, wereldburgerschap, toekomst en diversiteit. Leerlingen ontdekken wie ze zijn en ontwikkelen de wil om te laten zien wie zij zijn. Dit versterkt hun zelfvertrouwen en identiteit. Ook in de niet-kunstvakken is kunstzinnigheid en creativiteit een belangrijk kenmerk. Lesstof wordt op verschillende manieren aangeboden en leerlingen hebben keuzeruimte in de verwerking van de stof. Daarbij kunnen zij aansluiten bij hun eigen talenten.

Ook het burgerschapsonderwijs komt terug in het cultuurprofiel. Bij de kunstvakken gaat het niet alleen om het aanleren van vaardigheden, maar is het onderwijs vooral ook gericht op het ontdekken van de taal in kunst: Hoe kun jij je uitdrukken in een kunstvorm? Het leert je ook naar kunst van anderen te kijken/luisteren, en vanuit een ander perspectief de wereld te bezien. Via het kunstonderwijs komen leerlingen in contact met nieuwe werelden, nieuwe inzichten, religie en geschiedenis. Doordat bij de kunstvakken veel wordt samengewerkt, helpt het leerlingen zich beter te verhouden tot de ander.

Binnen het cultuurprofiel is Amsterdam ons leslokaal. Tijdens projectweken, maar ook daarbuiten, maken wij daar goed gebruik van.

De doelstellingen per vak of project, net als de leerlijn en gedetailleerde invulling, staan beschreven in de nieuwe editie van het cultuurprofielplan 2023-2026.

Van missie, naar kernwaarden, naar speerpunten

Aan de missie en de strategie van de MSA hebben wij niets toe te voegen. Deze wordt op het MLA breed gedragen.

Wij ondersteunen onze leerlingen bij de ontwikkeling van hun talenten en hun persoonlijkheid en doen dat vanuit onze kernwaarden[1]: vertrouwen, verbondenheid, creativiteit, leren & groeien en kwaliteit.

Vertrouwen
Als je je eigen kwaliteiten kent, kun je vanuit je geloof in eigen kunnen autonoom handelen en je eigen keuzes maken. Wij vertrouwen op de keuzes van onszelf, en die van de ander.

Verbondenheid
Wij zijn als school een gemeenschap. We nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de school, het onderwijs en elkaar.

Creativiteit
We leren creativiteit ontwikkelen en leren door middel van kunst en cultuur.

Leren & groeien
Alle leerlingen en medewerkers binnen onze gemeenschap leren en ontwikkelen zich. Wij leven als docenten voor. Wij vinden het belangrijk om bij onze leerlingen het kritische denkvermogen te ontwikkelen.

Kwaliteit
Voor ons betekent dit dat we de nadruk leggen op zowel het ontwikkelproces van leerlingen als op het succesvol behalen van het diploma.

Deze vijf kernwaarden moeten op alle gebieden in de school terugkomen.

In deze schoolplanperiode zullen wij vanuit deze kernwaarden werken aan een aantal speerpunten binnen de schoolcultuur, de structuur en de onderwijskwaliteit.

Onze speerpunten die zijn uitgewerkt in de volgende drie hoofdstukken zijn:

Schoolcultuur
→ Versterken van de professionele cultuur
→ Werken vanuit collectiviteit
→ Werken volgens kwaliteitssystematiek

Structuur
→ Verhelderen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden
→ Bevorderen van kleinschaligheid
→ Verbeteren van communicatie

Onderwijskwaliteit
→ Vergroten van het zicht op de leerlingen
→ Verzorgen van een actueel onderwijsaanbod
→ Zorgen voor passende begeleiding

Door onszelf te versterken op de hierboven genoemde speerpunten willen we het volgende bereiken:

Toename van de tevredenheid van leerlingen en ouders

Toename van het werkgeluk van medewerkers

Verbetering van de resultaten volgens de normen van de inspectie

1 De kernwaarden hebben wij ook uitgewerkt op niveau van de les, leerling- en docentgedrag en in kijkwijzers, waarmee we elkaars lessen bekijken en met elkaar de dialoog aangaan, om er meer gelijke taal aan te geven. (zie hoofdstuk 5)

3 De schoolcultuur

Analyse van de huidige situatie
Een cultuur is altijd moeilijk te duiden, maar we doen een poging. Er is in onze school een grote mate van verantwoordelijkheidsbesef, creativiteit en pro-activiteit. Individuele medewerkers pakken uitdagingen aan en verzinnen nieuwe oplossingen. En dat werkt goed in een context van natuurlijke verbondenheid. Mensen zoeken elkaar op en komen met elkaar tot overeenstemming om nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten. Op het MLA is de ontwikkeling vanaf de werkvloer vanzelfsprekend. Tot kortgeleden was er voldoende verbondenheid en kwaliteit om veel variëteit te laten bestaan.

Enkele jaren geleden deden zich echter ontwikkelingen voor die juist die verbondenheid onder druk zetten. Corona, groei, krimp, aanpassing in de organisatiestructuur, meer dislocaties, sloop, uitgestelde nieuwbouw en onzekerheid over de toekomst maakten dat het natuurlijke cement verbrokkelde. De hierboven genoemde sterke eigenschappen leidden nu tot rommeligheid en strubbelingen. De afstanden waren te groot geworden, het onderlinge begrip te klein, het vermogen om dit samen op te lossen nam af en de kwaliteit kwam onder druk te staan.

Vanuit traditie ligt het eigenaarschap voor onderwijs en schoolontwikkeling op het MLA laag in de organisatie. De veranderde situatie leidde tot een misschien wel paradoxale, luider wordende roep vanuit de organisatie: Geef leiding, breng de boel bij elkaar, zorg dat onze plannen uitgevoerd worden! De schoolleiding is ervan overtuigd dat deze oproep beantwoord wordt door te werken aan versterking van collectiviteit en gebondenheid zodat het eigenaarschap laag in de organisatie kan blijven.

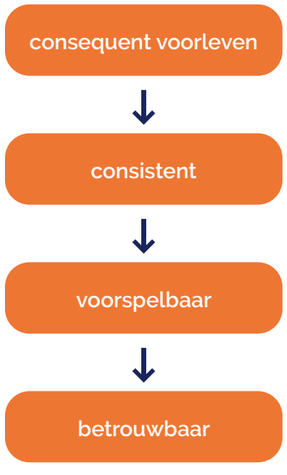
Speerpunten
Het versterken van de schoolcultuur is een proces van lange adem. Het vraagt om consequent handelen vanuit de schoolleiding. De schoolleiding realiseert zich dat zij aan zet is bij de versterking van collectiviteit en gebondenheid. Door het formuleren van grenzen en kaders, maar ook door er echt te zijn voor het team, door ruimte te geven en gesprekspartner te zijn. Consequent voorleven, leidt uiteindelijk tot een nieuwe basis van vertrouwen, waarbij medewerkers met elkaar en de schoolleiding, hand in hand het 'nieuwe oude' MLA bouwen. Dat vraagt niet alleen commitment van de schoolleiding, maar ook acceptatie door de medewerkers van de rol en de opdracht van de schoolleiding.

De schoolleiding zal in haar aanpak inzetten op drie elkaar versterkende speerpunten:

→ Versterken van de professionele cultuur
→ Werken vanuit collectiviteit
→ Werken volgens kwaliteitssystematiek

Versterken van de professionele cultuur

Het team van het MLA maakt de school. De medewerkers hebben veel ruimte om zelf (vanuit de missie) vorm te geven aan hun onderwijs en de begeleiding van leerlingen. We gaan ervan uit dat de missie een sterk kompas is. Toch speelt steeds vaker de vraag over vrijheid en gebondenheid: “In welke opzichten kunnen we ons vrijheid permitteren en in welke niet?”. Als de vrijheid tot een zodanige omvangrijke variëteit in afspraken leidt dat leerlingen en ouders chaos ervaren, dan is het nodig om te begrenzen. Soms is beter afgestemde communicatie genoeg, maar soms ook zullen afspraken meer eenduidig nageleefd moeten worden. En zo niet, dan is aanspreken onderdeel van professioneel handelen.



De schoolbegeleiders Galenkamp en Schut[2] schrijven over professionele cultuur:

De cultuur van de school komt tot uiting in het gedrag dat docenten, hun directie, de leerlingen en ouders naar elkaar toe vertonen. Schoolcultuur is het (merendeels onbewuste) gedrag dat alle betrokkenen in de school met elkaar delen. We noemen de cultuur van de school uit ervaring professioneel wanneer aan vier criteria is voldaan: Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot de doelen van de school;

1. Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf;
2. Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;
3. Bovendien wordt gedrag dat afbreuk doet aan deze drie criteria, op vriendelijke wijze doch zeer duidelijk, begrensd.

Gedrag dat voldoet aan deze regels dient meerdere belangen: van de leerlingen en hun ouders en óók van de medewerkers. Het leidt tot een duurzame verbetering van de kwaliteit van de onderlinge relaties en dáármee tot een duurzame verandering in de school. Een toename van welbevinden, werkplezier, passie en motivatie is een belangrijk effect van dit gedrag. Het helpt docenten om elke dag weer het beste uit leerlingen te halen.

We streven naar een professionalisering van de organisatiecultuur. Een professionele organisatie wordt sterker doordat iedereen zich aan gemaakte afspraken houdt en elkaar feedback geeft en erom vraagt. Er wordt goed gebruik gemaakt van ieders kennis en ervaring en de expertise die collega’s op bepaalde gebieden hebben wordt erkend en benut. In een professionele organisatie brengt de schoolleiding het vooraf onderzoeken en achteraf evalueren en bijstellen van acties in de praktijk en stimuleert zij het toepassen van deze werkwijze in de hele school. In deze cultuur nemen we elkaar als professionals serieus, hebben we vertrouwen in elkaar en communiceren we met en niet over elkaar.

Werken vanuit collectiviteit

Wij gaat uit van het standpunt dat, waar wordt samengewerkt, beter onderwijs ontstaat voor onze leerlingen. Samenwerken in secties, zodat optimaal gebruik gemaakt wordt van ieders ontwikkelkracht, en er samen één goede leerlijn ontstaat. Samenwerken in teams rond leerlingen, zodat leerlingen zichtbaar worden en betere begeleiding krijgen. Samenwerken in en met de schoolleiding, zodat de voorwaarden voor het samenwerken in secties en teams worden gecreëerd.
Binnen de verschillende groepen waarin je als medewerker samenwerkt, worden afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over regels voor leerlingen, werkverdeling, enz. Deze collectieve afspraken zorgen voor duidelijkheid naar leerlingen en voor beter onderwijs. Op sommige punten zal dat betekenen dat we iets van onze “individuele ruimte” moeten inleveren, omdat het anders ondermijnend kan zijn voor het collectief. Het nakomen van afspraken moet een vanzelfsprekendheid worden. Als onderdeel van de groep, neem je als medewerker verantwoordelijkheid voor het geheel (team, sectie, werkgroep en schoolverband) en niet alleen voor je individuele activiteiten. Met andere woorden: Vanuit je verantwoordelijkheid voor het geheel, zie je toe op de resultaten en het welzijn van anderen in je groep en bied je hulp aan waar nodig.

Werken volgens kwaliteitssystematiek

Het MLA is een academische opleidingsschool. Elk jaar doen twee docenten vanuit de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam onderzoek naar aspecten van ons onderwijs. Ook werkgroepen starten met onderzoek voordat zij komen met voorstellen om ons onderwijs te verbeteren. In de coronatijd hebben wij gewoonten rond werken met leerlingenenquêtes losgelaten. De constatering dat we dingen beter kunnen doen wordt in de school breed gedeeld. Maar hebben we voldoende zicht op wat dan precies beter moet?

De aandacht voor kwaliteitssystematiek komt voort uit deze vragen: Wat gaat goed, wat kan beter? Om meer grip te krijgen op de kwaliteit van ons onderwijs, gaan wij de komende periode sterk inzetten op het verbeteren van onze kwaliteitssystematiek. De MSA-uitgangspunten “kwaliteit in vijf cirkels” worden uitgewerkt tot een kwaliteitskalender, waarin de instrumenten en activiteiten beschreven staan. Evaluaties worden gedeeld in teamvergaderingen, sectieoverleg en voortgangsgesprekken. Het gesprek over kwaliteit moet een gewoonte worden en het gesprek moet met data worden ondersteund.

Dit betekent ook dat wij ons laten scholen en begeleiden om te zorgen dat we plannen leren opstellen met concrete meetbare doelstellingen. Dus: het wordt een gewoonte dat plannen worden gemaakt aan de hand van onderzoek (Waar staan we?), daarna worden uitgevoerd gedurende een overeengekomen periode, vervolgens worden geëvalueerd (Hebben de plannen effect gehad?) en tenslotte (zo nodig) bijgesteld.

Alle werkgroepen, secties, teams, schoolleiding en individuele medewerkers zullen werken volgens (deze hierboven beschreven) PLAN-DO-CHECK-ACT (PDCA) systematiek. Ontwikkelingen worden in gang gezet met kaders van de schoolleiding. De schoolleiding zal nieuwe ontwikkelingen afwegen vanuit een brede kijk op wat er op school gebeurt, vanuit de visie en bedoeling van dit schoolplan.

Aan de hand van de gesprekscyclus wordt structurele feedback georganiseerd die de lerende cultuur helpt versterken.

Acties

Een professionele cultuur

→ Er wordt onderzoek gedaan naar de cultuur in de school, en daaruit worden adviezen gegeven over hoe deze professioneler kan.

→ Tijdens scholingsmomenten is er aandacht voor het versterken van de feedbackcultuur. De schoolleiding leeft voor.

Werken vanuit collectiviteit

→ De schoolleiding brengt het nakomen en bewaken van afspraken in de praktijk, handelt in het belang van het collectief en van de professionele cultuur.

Aandacht voor kwaliteitssystematiek

→ De schoolleiding zorgt ervoor dat alle ingezette initiatieven, overlegvormen en beleid werken volgens de kwaliteitssystematiek van ‘plan do check act’. In de jaarplannen wordt de voortgang gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld.

→ Nieuwe plannen en het evalueren van doelen zijn gebaseerd op data.

→ Medewerkers volgen scholing over de kwaliteitssystematiek waar nodig.

2 https://www.galenkampschut.nl/wp-content/uploads/2017/06/Galenkamp_Professionele_cultuur_en_welbevinden.pdf

4 De structuur

Analyse van de huidige situatie

Een goede structuur in het onderwijs, ondersteunt een goede cultuur en goed onderwijs. Onder een goede structuur verstaan we de manier waarop taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verdeeld en hoe besluitvorming plaatsvindt. Er is duidelijkheid, waardoor er heldere communicatie kan plaatsvinden.

Vanuit het vorige schoolplan is ingezet op gedeeld leiderschap als alternatief voor de vele deelscholen die elk onder leiding stonden van een eigen deelschoolleider. Voordeel hiervan was dat de schoolleiding minder groot werd. De deelscholen werden grotendeels losgelaten en leerling-zaak-coördinatoren namen taken van de deelschoolleider deels over. Binnen de verschillende afdelingen van de school is dit anders uitgewerkt. Dit gebrek aan eenheid zorgt ervoor dat er voor medewerkers, ouders en leerlingen onvoldoende duidelijkheid is over rollen, taken en verantwoordelijkheden.

De afgelopen jaren zijn er veel personele wisselingen geweest in de schoolleiding. Dit terwijl de ver- en nieuwbouw, de krimp en corona (met grote subsidies) juist veel sturing vereisten. Er zijn in deze tijd besluiten blijven liggen, niet breed bekend geworden, of lager in de organisatie opgepakt. Ook afspraken die op bestuursniveau gemaakt zijn, zijn niet altijd bekend of uitgevoerd binnen de school. Dit schooljaar is al een aantal verbeteringen aangebracht, maar er liggen nog veel praktische zaken die vragen om verbetering. Denk aan aanvangstijden, lesrooster, indeling mentoraten, invulling van taken en de jaarplanning.

Rond de voorgenomen splitsing van het MLA, in een kleiner MLA en het MLA#2, beide op hun eigen locatie, ligt nog een aantal ontwerpvraagstukken voor de structuur. Hier ligt een kans om de organisatiestructuur te herzien.

Speerpunten

Om in het MLA het eigenaarschap voor het onderwijs laag in de organisatie te houden, is het nodig om de structuur binnen de school op een aantal punten aan te scherpen. Hiermee behouden de medewerkers hun vrijheid om in verbondenheid samen te werken aan kwalitatief goed onderwijs en begeleiding van onze leerlingen.

Om de structuur te versterken zetten we in op de volgende speerpunten.

- → Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden verhelderen
- → Bevorderen van kleinschaligheid
- → Verbeteren van communicatie

Verhelderen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Door taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk te beleggen en hierover duidelijk te communiceren, kan het werk binnen de organisatie efficiënter worden uitgevoerd. Het kan eventueel dubbel werk, onnodige stappen en tijdverlies voorkomen.

Als de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk zijn afgebakend, kan dit daarnaast bijdragen aan een betere besluitvorming. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot meer doordachte beslissingen en betere afstemming tussen verschillende afdelingen binnen de organisatie.

Tenslotte zal het ook bijdragen aan de verhoging van de verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Het kan medewerkers helpen om hun verantwoordelijkheden en taken beter te begrijpen. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot meer eigenaarschap over en verantwoordelijkheid voor het eigen werk, dat weer kan bijdragen aan een betere motivatie en prestaties.

Voorbeelden van taken die nader uitgewerkt moeten worden zijn: mentoraat, leerling-zaak-coördinatoren en lidmaatschap van een werkgroep. Om bevoegdheden te verhelderen, is het nodig dat een aantal procedures beter worden uitgewerkt. Bijvoorbeeld besluitvorming, examenreglement, huisregels en richtlijnen voor verslagvergaderingen.

Kleinschaligheid versterken

Met het verdwijnen van de deelscholen als organisatorische eenheid, is een deel van onze kwaliteit verloren gegaan. De deelschoolindeling zorgde voor een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van het team voor leerlingenzorg, begeleiding en onderwijsaanbod. De komende jaren krimpt het MLA naar één gebouw in de Pieter de Hoochstraat. De mavo-afdeling zal worden ingevoegd in de onderbouw en het gebouw leent zich voor vier kleinere eenheden met elk een eigen plek in het gebouw. Het is de uitdaging dit proces van organisatieverandering goed vorm te geven, waarbij de structuur de onderwijskwaliteit en de samenwerking ondersteunt.

In de komende periode wordt bedacht hoe we deze kleinere eenheden in de onderbouw gaan vormgegeven in de organisatie. Ook wordt onderzocht welke rol de schoolleider en de leerling-zaak-coördinator krijgt in deze nieuwe indeling, zodat de kleinschalige indeling van de school optimaal kan functioneren.

Communicatie verbeteren

Binnen onze school wordt de meerstemmigheid gekoesterd. Er is een grote hoeveelheid verschillende interpretaties of meningen. Door deze te gebruiken in de verdiepende dialoog kunnen we de kwaliteit van ons team en ons denken aanscherpen. Meerstemmigheid heeft ook een andere kant: als we de dialoog niet organiseren, kan deze leiden tot verdeeldheid en langs elkaar heen praten. Een betere communicatie kan ertoe bijdragen dat we als school beter op één lijn komen te zitten. De schoolleiding ziet dat hier een verbeterslag in gemaakt kan worden.

Zo communiceren wij intern via te veel verschillende kanalen. Belangrijke informatie wordt nu uitgewisseld in vergaderingen, via de mail, in magister, in de wandelgangen etc. Medewerkers missen een plek waar informatie kan worden teruggevonden. De schoolleiding zal zorgdragen voor een effectief

communicatieplatform. Hierdoor kunnen betrokkenen op de hoogte blijven van belangrijke informatie en voorkomen we eventuele misverstanden.

Daarnaast zullen we goed moeten communiceren (naar medewerkers, ouders en leerlingen) over de verhelderde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook moeten we de communicatie over processen en procedures verbeteren, zoals over besluitvorming, examenreglement en huisregels. Zo voorkomen we ook op dit terrein misverstanden en verschillende interpretaties van procedures.

Acties

Verhelderen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

→ Verdelen van taken en verantwoordelijkheden in de schoolleiding en afspraken maken over hoe de schoolleiding de processen in secties, teams en werkgroepen ondersteunt.

→ Onderzoeken van de wenselijkheid en mogelijkheden van verbetering van de dagindeling, richtlijnen voor de verslagvergadering, format studiewijzers en jaarrooster met alle activiteiten in een schooljaar met regelmatige overlegmomenten voor teams, secties en (project-)werkgroepen.

Bevorderen van kleinschaligheid

→ Vormgeven van de organisatieverandering naar één gebouw.

→ Ontwerpen en borgen van de kleinschaligheid waarin de ontwikkeling van leerlingen centraal staat

Verbeteren van communicatie

→ Onderzoeken welk communicatieplatform passend is bij onze school en alle andere kanalen kan vervangen (minimaliseren)

→ De schoolleiding communiceert (indien van toepassing) met een onderbouwing over besluiten, taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, processen en procedures, naar ouders, docenten en leerlingen.

→ Vormgeven van een strategisch communicatieplan

5 Het onderwijs: pedagogische- en didactische aanpak

Analyse van de huidige situatie
Het MLA is een school waar je als leerling (en medewerker) graag wilt zijn. Het is veilig, je kunt jezelf zijn en de sfeer is goed. Medewerkers kennen elkaar en de leerlingen. In veel lessen is het Montessori-karakter in het pedagogisch en didactisch handelen zichtbaar. Dat zie je doordat op een persoonlijke en betrokken wijze duidelijk en gestructureerd les wordt gegeven. Er is keuzeruimte voor de leerling en er worden didactische werkvormen ingezet die de samenwerking bevorderen in een doorgaans prettig pedagogisch klimaat.

Bovenstaande is een samenvatting uit verschillende rapporten naar aanleiding van onderzoek naar ons onderwijs. Niets aan de hand, zou je denken. Toch dalen sinds enkele jaren de examenresultaten en ook de leerling-tevredenheid. Interne en externe onderzoeken leidden tot een analyse van verbeterpunten van de huidige situatie.

Meerdere secties geven aan dat de samenwerking door corona en de dislocaties verminderd is. Zij hebben te weinig tijd om met elkaar af te stemmen over een doorlopende leerlijn, waardoor de overgang van onder- naar bovenbouw voor een aantal leerlingen moeizaam verloopt. Er is behoefte om de criteria voor de doorstroom naar de bovenbouw kan zorgvuldiger te formuleren. Op die manier kunnen leerlingen beter geadviseerd worden bij de determinatie en vakkenpakketkeuze. De secties geven aan meer tijd nodig te hebben, zodat zij samen verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de leerlijn.

Lesobservaties tonen aan dat de lestijd en werktijd effectiever benut kan worden. Met andere woorden: de leerlingen werken niet hard ge-

leerlingen	kernwaarden	onderwijs (didactiek)
zelfstandig	**vertrouwen**	keuzeruimte
maatschappelijk betrokken	**verbondenheid**	contextrijk en samenwerking
creatief	**creativiteit**	ruimte voor creativiteit (hoofd, hart, handen)
kwalificatie/diploma	**kwaliteit**	opbrengstgericht
weerbare persoonlijkheid	**leren & groeien**	ontwikkelingsgericht

noeg in de les. Er is een werkgroep bezig met een onderzoek naar hoe de werktijd beter kan worden ingezet en hoe er meer structuur aan kan worden gegeven. Dezelfde werkgroep heeft een kijkwijzer ontwikkeld voor onderling lesbezoek, zodat de dialoog over goed onderwijs een basis heeft voor het ontwikkelen van gemeenschappelijke taal. Onderling lesbezoek en evaluatie van de kwaliteit van lessen zal veel vaker moeten plaatsvinden dan nu het geval is.

Verder wezen externen ons op de hoge doorloopsnelheid van ons onderwijs. Dat is positief! Zittenblijven komt weinig voor. We geven leerlingen veel kansen, dat past bij de uitgangspunten van Montessori. Toch klinkt intern ook de roep om doorstroomrichtlijnen of duidelijkere kaders voor bevordering.

Een laatste punt van aandacht zijn de (voor Montessorionderwijs belangrijke) studiewijzers. Deze zijn vooral gericht op wat er gedaan moet worden en te weinig op wat er geleerd moet worden. In de bovenbouw h/v heeft ieder vak zijn studiewijzer in een eigen vorm uitgewerkt.

Speerpunten

In het MLA werken wij vanuit onze kernwaarden: vertrouwen, verbondenheid, creativiteit, leren & groeien en kwaliteit.
Elk van die kernwaarden hebben we vertaald in gedrag en/of doelen voor de leerlingen en per kernwaarde wat dat betekent voor de keuze van de specifieke didactische vorm:

Dit zgn. 15 puntenmodel, gebaseerd op de kernwaarden vormt de leidraad die docenten gaan gebruiken bij het ontwikkelen van hun lessen, het didactisch materiaal, de pedagogische begeleiding, de collegiale consultatie (kijkwijzer) en de daaropvolgende dialoog. Ook tijdens de formele gesprekkencyclus speelt dit model een belangrijke rol.

De speerpunten voor de pedagogische en didactische aanpak zijn:

- → Vergroten van het zicht op leerlingen
- → Verzorgen van een actueel onderwijsaanbod
- → Zorgen voor passende begeleiding

De speerpunten betekenen concreet voor de secties dat zij zorgen voor een actueel aanbod in het curriculum, de didactiek en de doorlopende leerlijn. De teams volgen de leerlingen en zijn verantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding en het pedagogisch klimaat. Werkgroepen werken aan beleidsvoorbereiding voor school-brede thema's. De schoolleiding organiseert de facilitering, zorgt voor kaders vooraf, informeert en zal waar nodig begrenzen. Waar nodig is de schoolleiding ook inhoudelijk deelnemer.

Zicht op leerlingen

De rol van de docent in het montessorionderwijs is die van observant. Het onderwijs is ontwikkelingsgericht. De mentor bekijkt de leerling, en ziet wat hij nodig heeft om goed toegerust te zijn voor de volgende stap. Dat is op gebied van resultaten, maar ook de persoonlijke en sociale vorming maakt hiervan onderdeel uit. In het VO van het montessorionderwijs heeft de mentor het docententeam van de klas nodig, om deze observatie compleet te maken. Leerling-besprekingen zullen twee keer per blok worden ingeroosterd in de jaarplanning. De mentor houdt samen met het team zicht op leerlingen en schakelt indien nodig de hulp in van de leerling-coördinator.

Door regelmatige gesprekken tussen mentor en leerling en het bespreken van leerlingen in de klassenteams wordt het zicht op de ontwikkeling van de leerling gegarandeerd. Waar zorgen zijn over de ontwikkeling van leerlingen, worden ouders betrokken. Afspraken, en opbrengsten van de besprekingen over de vorderingen worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem (magister). De leerling-zaak-coördinator (hierna LZC) spreekt elke mentor maandelijks (eventueel met de zorg-coördinator) en de schoolleider spreekt de LZC maandelijks. Zo bewaken zij samen de kwaliteit van het zicht op, en de begeleiding van leerlingen.

De mentor is de spil in de begeleiding van de leerlingen. Mentoren hebben behoefte aan een betere beschrijving van hun rol, taken en verantwoordelijkheden (en de bijbehorende facilitering). Ook is er behoefte aan een heldere structuur van de ondersteuning die wij de leerlingen binnen- en buiten de school kunnen aanbieden. Het team passend onderwijs maakt hiervan een overzicht (stroommodel), zodat mentoren beter zicht hebben op de ondersteuningsmogelijkheden. Dit wordt in de actiepunten verder uitgewerkt.

Waar nodig worden mentoren (opnieuw) getraind op intensieve begeleiding van leerlingen.

Actueel onderwijsaanbod

We werken aan eigentijds én montessoriaans onderwijs. Secties zullen zich de komende jaren inzetten voor het (nog) doelgerichter samenwerken aan doorlopende leerlijnen, uniforme studiewijzers, inhoud van de lessen, versterking van het formatief handelen, toets-kwaliteit en determinatie. Secties stellen hiervoor doelen op in het sectieplan en leggen hierover verantwoording af aan de schoolleiding. Door onderzoek van de werkgroep MLA#1 over de optimalisering van de werktijd en structureel onderling lesbezoek zetten we in op effectieve en efficiente lestijd.

De leerlijn moet doorlopend zijn, het aanbod actueel en de didactiek passend. Om de resultaten te verbeteren ontwerpen de secties hun leerlijn vanuit de eindtermen en geven de bouwstenen kennis, vaardigheden en houding vanuit dat principe vorm. Secties hanteren naast montessoriaanse ontwerpprincipes actuele (wetenschappelijke) inzichten over leren en lesgeven. Actualiteit, creativiteit, digitale vaardigheden en buitenschoolse activiteiten moeten in het aanbod zichtbaar zijn. Formatief handelen wordt sterker geïmplementeerd in de lessen zodat de leerling ook zelf meer zicht en grip op zijn leerproces krijgt. Als docenten hierbij hulp en/of scholing nodig hebben, dan zal dat beschikbaar zijn.

Docenten worden gestimuleerd samen lessen te ontwerpen en elkaars lessen te observeren aan de hand van de kijkwijzer. Secties krijgen meer overlegtijd tijdens blokken en studiedagen voor het ontwikkelen en bijstellen van het curriculum (liefst vóór het daaropvolgende schooljaar).

De kwaliteit van secties waar het al bijzonder goed gaat zal gebruikt worden om de secties te helpen die hierin nog stappen moeten zetten.

Passende begeleiding

De rol van de mentor moet voor iedereen duidelijk zijn, zodat het mentoraat voor alle klassen en leerlingen gelijk is. Het doel van het mentoraat is dat de leerlingen goede begeleiding krijgen en/of op tijd worden doorverwezen. Het is dus belangrijk dat de mentor de leerling goed in beeld heeft. Hij moet hiervoor natuurlijk ook overleggen met de vakdocenten (in de teamvergaderingen) en gebruik maken van beschikbare data. Het gaat hier bijvoorbeeld over schoolvorderingen, verzuim, sociaal functioneren en persoonlijk welbevinden. De mentor is verantwoordelijk voor het op tijd doorverwijzen (in de huidige structuur gaat dat via de leerling-coördinator) als er extra begeleiding nodig is. De zorg gaat van start met het uitwerken van hun structuur in een beelddiagram. Zo wordt de structuur voor iedereen duidelijk, met duidelijk omschreven taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de te volgen route is duidelijk.

Om meer zicht te krijgen op motivatie- en gedragsproblematiek, zoals faalangst, gebrek aan discipline en sociale en emotionele instabiliteit is nader onderzoek nodig. Een goed beeld van de problematiek geeft handvatten voor een passende begeleiding door docent, mentor, LZC, leerlingbegeleider of verwijzing via de zorgcoördinator.

Acties

Zicht op leerlingen

→ Het mentorhandboek en mentoren-trainingen worden ingezet om de kwaliteit van het mentoraat gelijk te trekken.

→ De schoolleiding komt met een jaarrooster waarin veel tijd is voor leerlingenbesprekingen in de klassenteams om het zicht op het welbevinden en de vorderingen van de leerlingen te verbeteren.

→ Er komt onderzoek naar de verbetering van de teamindeling, zodat kleinere groepen docenten gekoppeld kunnen worden aan één of meerdere klassen.

Actueel onderwijsaanbod

→ Driemaal per jaar zijn er gesprekken tussen schoolleiding en secties over de doelen van de jaarplannen van de sectie en bereikte resultaten.

→ Secties krijgen tijd voor het actualiseren van het onderwijsaanbod in het curriculum en het ontwerpen van de doorlopende leerlijn. Met aandacht voor montessori, toetsing en determinatie.

→ De schoolleiding komt met een overlegkalender waarin per blok twee keer tijd is met secties over het sectieplan

→ Docenten leren van elkaar door structureel elkaars lessen te bezoeken en gezamenlijk lessen te ontwerpen aan de hand van de kijkwijzer.
8e. Docenten ontwikkelen gezamenlijke standaarden voor formatief handelen (leren en lesgeven) en de keuzewerktijd.

→ Er worden richtlijnen ontwikkeld voor de verslagvergadering.

Passende begeleiding

→ Frequentie verhogen van leerling-besprekingen in klassenteam om de pedagogische begeleiding te verbeteren.

→ Het jaarlijkse onderzoek over sociaal-emotionele problematiek wordt omgezet in een aanpak die volgens de PD-CA-cyclus een plek krijgt in de kwaliteitskalender.

6 Schoolplanposter

Een schoolplan is een heel verhaal. We vinden het belangrijk dat iedereen in de school het verhaal uit dit schoolplan kent. Het verhaal van het schoolplan wordt verteld in de poster op de volgende bladzijden.

Aan de buitenkant van de cirkels zie je de grote ontwikkelingen die wij als school de komende jaren maken.

De **mavo**, die de afgelopen jaren wat los is komen staan van de rest van de school, komt terug binnen de gemeenschap. Aan de andere kant zie je dat **MLA#2** zich in de loop van dit schoolplan gaat losmaken van het MLA, en zich ontwikkelt tot een eigen gemeenschap.

De drie cirkels van het schoolplan zijn beschreven in hoofdstuk 3, 4 en 5. We zetten in op **schoolcultuur**, **structuur** en **onderwijskwaliteit** (het pedagogisch- en didactisch handelen). Binnen de cirkels staan de gebieden waarop we inzetten. De cirkels overlappen. In de overlap staat beschreven wat er de komende jaren zichtbaar gaat verbeteren.

Tenslotte gaat het dat we **onze kern** versterken. De kern (waarin de drie cirkels samenkomen) dat is wie wij zijn. Wij zijn een gemeenschap waarin de volwassenen om de leerlingen heen staan. Waarin de medewerkers de leerlingen begeleiden, de weg wijzen en uitdagen om het beste uit zichzelf te halen. Waarin de leerlingen hun talenten ontwikkelen, en zich leren verhouden tot anderen en de wereld.

MLA MAVO

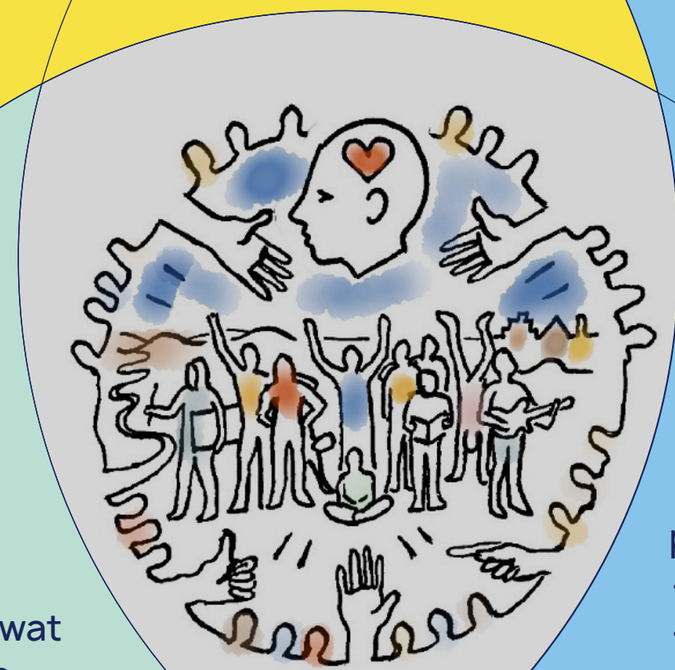
Structuur

→ **taken B en V**
→ **kleinschaligheid**
→ **communicatie**

→ deelscholen
→ jaaragenda
→ één verhaal

Onderwijskwaliteit

→ **zicht op leerlingen**
→ **actueel onderwijs aanbod**
→ **passende begeleiding**



→ wie doet wat
→ kader van werkgroepen
→ feedback cultuur

pdca secties
→ tevredenheid
→ resultaten

Schoolcultuur

→ **collectief**
→ **professionele cultuur**
→ **kwaliteitscyclus**

MLA#2

7 Overzicht doelen en acties

Klik op deze qr-code of scan hem met uw mobiele telefoon voor het overzicht van alle acties en doelen.

Tot augustus 2025 valt het MLA#2 binnen het schoolplan van het MLA. Ook op deze nieuwe locatie wordt gewerkt vanuit de doelen van dit schoolplan. Tegelijkertijd geeft het MLA#2 team vorm aan een nieuw onderwijsconcept vanuit de nieuwste onderwijsinzichten.

Omdat het MLA#2 op dit moment andere stappen maakt dan het MLA werken we met verschillende doelen voor beide locatie. Via de QR-code kom je op de pagina's waar de beide overzichten te vinden zijn.

"

Maria Montessori

Focus op het ontwikkelen van het goede

"

8 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van het MLA is beschreven in de volgende documenten

MSA

- → Waar leraten leren, leren leerlingen beter Deel ll 2022-2027
- → Strategisch HRM-plan MSA 2022-2027 "waar staan we en waar gaan we naartoe"
- → Functiebouwwerken docenten, schoolleiding en OOP
- → Handreiking functiebouwwerk OOP 2021
- → Integriteitscode
- → Professioneel statuut (concept)

Docenten kijken bij elkaar in de les: lesbezoeken en video-intervisie

Ervaren leraren leren van hun peers, van data en van videobeelden (Voerman 2018). Daartoe wordt er tijd vrijgemaakt om docenten de gelegenheid te geven over en weer een aantal lessen te bezoeken en na te bespreken aan de hand van de kijkwijzer (zie hoofdstuk 5). Binnen het team hebben wij twee docenten die zijn geschoold tot coach. Deze kunnen nieuwe- maar ook zittende docenten begeleiden. Zij begeleiden ook de video-intervisie die plaatsvinden in het kader van het traject didactisch coachen. Docenten kunnen een verzoek indienen om gecoacht te worden (met of zonder beelden die gemaakt worden van hun handelen in de klas).

Gezamenlijke ontwikkeltijd

Docenten hebben volgens de CAO recht op 50 uur ontwikkeltijd bij een voltijds aanstelling. Op het MLA wordt dit vormgegeven via lesvrije dagdelen èn met uren in de normjaartaak. Op die manier hebben docenten ook de gelegenheid om samen te ontwikkelen, maar ook tijd om zelfstandig te ontwikkelen.

Een goed inductietraject voor nieuwe docenten

Op het MLA worden startende docenten opgevangen door hun sectie en daarnaast begeleid door één van de twee coaches. Nieuwe docenten volgen een meerjarige montessorischoling. Voor meer praktische zaken is er een gids waarin de nieuwe docenten snel wegwijs worden gemaakt in de school.

Bekwaamheid docententeam

De bekwaamheden van de docenten worden vastgelegd in het systeem IPTO en jaarlijks aangeleverd aan de Onderwijsinspectie. Op een enkele uitzondering na zijn alle docenten passend bevoegd voor de jaarlagen en niveaus waarop zij lesgeven. Ongeveer twee procent van de lessen wordt gegeven door een docent in opleiding.

9 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van het MLA is beschreven in de volgende documenten:

MSA

Kwaliteit in vijf cirkels – verankering van een MSA-brede cultuur van leren en verbeteren

MLA

- → Examenanalyse (jaarlijks)
- → Sectieplannen
- → Schoolplan
- → Jaarplannen (op school- en afdelingsniveau)
- → Kwaliteitskalender
- → Evaluatie tevredenheid ouders en leerlingen

Kwaliteit in vijf cirkels: kwaliteitsagenda van de MSA

De MSA heeft haar kwaliteitsbeleid samengevat in vijf cycli:

1. Cirkel van beloften en vervulling: hoe vertalen we onze beloften in concrete doelen en budgetten, en in hoeverre realiseren we ze?
2. Cirkel van opbrengsten: hoe houden we systematisch de vinger aan de pols ten aanzien van doorstroom- en examenresultaten?
3. Cirkel van reflectie: hoe organiseren we continue feedback uit onze buiten- en binnenwereld en hoe leren we hiervan?
4. Cirkel van dialoog: hoe zorgen we ervoor dat we structureel in gesprek komen en blijven met alle relevante belanghebbenden?
5. Cirkel van verantwoording: hoe en wanneer leggen we rekenschap af aan de partijen die daar recht op hebben?

Deze cycli zijn vertaald in een concrete kwaliteitsagenda. Deze is op haar beurt geborgd in de voortgangsgesprekken die de schoolleiding van het MLA voert met de bestuurder (driemaal per jaar). De belangrijkste analyses betreffende de examenresultaten, de onderwijsresultatenkaart en de tevredenheidsonderzoeken worden ook voorgelegd aan de Commissie kwaliteit en Onderwijs van de Raad van Toezicht. De bekwaamheid van docenten wordt vastgelegd door de salarisadministratie van de MSA.

De vier scholen van de MSA streven allen naar een cultuur van leren en verbeteren. Door de lichte daling in resultaten zet het MLA sinds 2023 grote stappen in het versterken van de kwaliteitscultuur. In Hoofdstuk 3 **"Werken volgens kwaliteitssystematiek"** staat beschreven hoe de kwaliteitssystematiek versterkt wordt.

10 Medezeggenschap & inspraak

Het MLA heeft verschillende manieren waarop inspraak en medezeggenschap is geregeld:

DMR

De DMR, ofwel deelmedezeggenschapsraad, beslist mee en adviseert over het beleid op school zoals voorgeschreven in de Wet op Medezeggenschap. De DMR bestaat uit medewerkers, ouders en leerlingen. Zo zijn alle betrokkenen vertegenwoordigd. Samen hebben de MR-leden één doel: beter onderwijs.

Oudernetwerk

Het oudernetwerk is een informeel overlegorgaan waarbij een groep ouders vier keer per jaar bijeenkomt en meedenkt over beleid op school of feedback geeft op door de schoolleiding aangedragen thema's. Ook is er altijd ruimte voor ouders om eigen onderwerpen in te brengen. Het oudernetwerk draagt bij aan de ouderbetrokkenheid maar is ook ons klankbord. Zij geven terugkoppeling over hoe onze bedoelingen in de praktijk worden ervaren door ouders (en hun kinderen). Het oudernetwerk is de verzameling van alle contactouders. Elke klas heeft een contactouder, die in verbinding staat met de ouders uit de klas.

Deze grote groep van maar liefst 60 ouders wordt voorgezeten door het bestuur van de oudernetwerkgroep, die zeker vijf keer per jaar overleg heeft met de schoolleiding.

Leerlingenraad

De leerlingenraad is na corona opnieuw opgestart. Onder (bege-)leiding van docenten (in de onderbouw onder leiding, in de bovenbouw begeleiding) spreekt een groep klassenvertegenwoordigers met regelmaat met de begeleiders, en formuleren zij tips, vragen en feedback aan de schoolleiding. De deelraden (onderbouw en bovenbouw) sturen elke een vijftal vertegenwoordigers naar de "centrale leerlingenraad" die vier keer per jaar met de rector in overleg gaat, om gevraagd en ongevraagd advies te geven.

Om de leerlingenraad meer statuur te geven in de school, krijgen zij met ingang van augustus 2023 een eigen ruimte in de school, waar zij kunnen overleggen en bereikbaar zijn voor andere leerlingen.

11 Bronnen

Onderzoeken en analyses

- Eindrapportage interim-opdracht MLA Aanbevelingen Schoolleiding en Bovenbouw team MLA 8 juli 2022, Elisabeth Pels Rijcken
- Bevindingen van de audit Kwaliteit onderwijs in de bovenbouw h/v van het MLA, november 2022 Kees Sluis
- Bevindingen van de audit Kwaliteit onderwijs in de mavo/havo-deelschool van het MLA November 2022 Kees Sluis
- Bevindingen van de audit Kwaliteit onderwijs in de onderbouw havo/vwo/gymnasium van het MLA (concept 19-12-2022) December 2022 Kees sluis
- Cultuurprofielplan MLA, Beleidsnotitie 2016. Rogier Oversteegen MLA 2016
- Oudernetwerk MLA, responses op de presentaties van oudernetwerkavond 17 januari 2023
- Samenvatting van de sectiegesprekken en analyse examenresultaten van het Montessori Lyceum Amsterdam November 2022
- SCHOOLPLAN MLA 2017–2021 De M van het MLA Versie 11 december 2016
- SOP (School Ondersteuning Profiel) 2021 -2024 Mei 2021
- Overzicht projectgroep MLA#1, opbrengst tot nu toe
- Opzet schoolplan 2021 – 2025 tbv MSA directie
- Onderzoek Charlotte Post naar Cultuur op het MLA, titel nog niet bekend juni 2023

Inventarisatie stand van zaken

- Resultaten studiedag 6 maart, ronde 1 en 2
- Tevredenheidsonderzoeken ouders, leerlingen

Vensters voor verantwoording

Gesprekken met het team

- Sectielunches SL
- Individuele gesprekken met leden van:
- OOP, pedagogisch conciërges (2)
- Team passend onderwijs (2)
- Roosterzaken (1)
- Leerlingenadministratie (1)
- Technisch onderwijs assistent (1)
- sectie Nederlands (1)
- sectie Engels (2)
- Sectie Duits (1)
- Sectie Economie (1)
- sectie Wiskunde (2)
- vertegenwoordigers kunstvakken/cultuurprofiel (3)
- sectie Scheikunde (1)
- Leerlingen zaak coördinatoren bovenbouw

Gesprekken met leerlingen

- Leerlingenraad onderbouw H/V (2)
- Leerlingenraad bovenbouw H/V (2)
- Leerlingenraad Mavo (5)

mavo
havo
atheneum
gymnasium

Cultuurprofielschool

Montessorionderwijs

Brin
16PS00

Aantal leerlingen
1800
1600 MLA
200 MLA#2

AcOA opleidingsschool

Montessori Lyceum Amsterdam

Hoofdgebouw & bovenbouw H/V
Nicolaas Maesstraat 1
1071 PM Amsterdam

Rector
Wendelien Hoedemaker

mla@msa.nl
www.hetmla.nl

Mavo
Pieter de Hoochstraat 78
1071 EJ Amsterdam

Onderbouw H/V
Van Ostadestraat 103
1072 ST Amsterdam

MLA#2
C. van Eesterenlaan 50
1019 JN Amsterdam

Bestuur
Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA)

Bestuurder
Alle van Steenis

Bezoekadres
Polderweg 3
020 5979812

Colofon

Tekst
redactie MLA

Fotografie
© Martijn van de Griendt

Vormgeving
Bureau Merkwaardig

montessori
lyceum
amsterdam