

Worden wie je bent

Vrijheid in verbinding



Schoolplan 2025–2029

montessori
lyceum
amsterdam

“

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.”

”

Inhoud

Inleiding	5
Onderwijskundig beleid	7
Worden wie we zijn: onze ambities	15
Ondersteuning	23
Personeelsbeleid	29
Stelsel van kwaliteitszorg	35
MLA in het kort	40
Colofon	42



Inleiding

Het oude schoolplan liep nog?

Een nieuw schoolplan, terwijl het oude nog niet verlopen is. Daarvoor zijn meerdere redenen:

- In januari 2025 werd een nieuwe strategie vastgesteld voor de MSA, de scholengroep waar het MLA onder valt.
- In augustus 2025 is Pax (voorheen MLA-2) verder gegaan als een zelfstandige school en is het MLA dus weer alleen verder gegaan.
- De nieuwbouw is gestart en dat geeft ons energie om over de toekomst na te denken.
- Er is een grote behoefte om samen na te denken over de vormgeving van "Montessori" binnen ons onderwijs in de huidige samenleving.

Het vorige schoolplan richtte zich vooral op het verbeteren van de kwaliteitscultuur en professionalisering. Op beide gebieden zijn voldoende stappen gezet, nu worden weer doelen gesteld op het gebied van onderwijs.

Kortom: de hoogste tijd voor een schoolplan dat iedereen binnen de organisatie meeneemt, als een reisgids, in het verlangen naar een nieuw vormgegeven toekomst. Daarin streven we naar een organisatie waarin we doen wat de bedoeling is, op manieren die bij ons passen en met een inrichting die daarbij helpt. We gaan op zoek naar flow.

Worden wie je bent, vrijheid in verbinding

De titel van dit schoolplan, "Worden wie je bent", is een van de bekende uitspraken binnen de montessoriwereld. Dat geldt niet alleen voor leerlingen, maar ook voor volwassenen, en in ons geval ook voor ons als school. Het MLA heeft een roerige tijd doorgemaakt, met krimp, splitsing, sloop en verbouwingen.

Nu is het de hoogste tijd om ons als school te herontdekken. In gezamenlijkheid. Als oudste montessorischool voor voortgezet onderwijs ter

wereld, gaan wij nog beter worden wie we zijn: een gedreven groep volwassenen met de drive de wereld beter te maken. Door een werkplaats te creëren die kinderen de ruimte geeft zich te ontwikkelen. Zowel cognitief als sociaal, zodat zij hun bijdrage aan de wereld kunnen leveren.

De ondertitel van dit schoolplan is: "Vrijheid in verbinding". Vrijheid is een belangrijk thema in het montessorionderwijs. Onze montessorivisie is de verbinding. Alle verbeterpunten in dit schoolplan zijn erop gericht om het gemeenschappelijke (pedagogiek, didactiek, organisatie) in onze school te versterken.

We zullen de bedoeling van ons onderwijs centraal stellen. We voeren het gesprek over onze identiteit als gemeenschap, over de kwaliteit, de brede ontwikkeldoelen en de karakteristieken. We werken vanuit de ideeën, onderzoeken en adviezen die eerder door docenten, werkgroepen en onderzoekers gedaan zijn. Daarover verderop in dit schoolplan meer.

In dit schoolplan verwijzen we naar andere documenten zoals de schoolgids, het cultuurprofielplan en andere documenten op onze site, waar meer te lezen is over hoe we het onderwijs inrichten. In dit schoolplan lees je wat wij willen bereiken, waar het wringt (en hoe we dat weten) en hoe wij verbeteringen doorvoeren en monitoren.

Waar het vorige schoolplan zich vooral richtte op het veranderproces in de organisatie van een splitsende en krimpende school, zetten we in dit plan in op het versterken van het onderwijs. Niet omdat het onderwijs niet goed is, maar omdat het onderwijs altijd beter kan.





**Onderwijskundig
beleid**

Onderwijskundig beleid

Montessorischool

Drie brede ontwikkeldoelen

Zoals elke school leiden wij op tot een diploma. Wij hebben de missie om leerlingen toe te rusten met kennis en vaardigheden om in studie, werk en samenleving succesvol te kunnen functioneren. Het voortgezet montessorionderwijs voegt daar nog de drie brede ontwikkelingsdoelen aan toe. Deze zijn (met korte toelichting):

- Zelfstandigheid: de leerling ontwikkelt zich tot een zelfstandig mens met zelfkennis, zelfvertrouwen en een moreel bewustzijn.
- Maatschappelijke betrokkenheid: de leerling voelt zich verantwoordelijk voor zijn omgeving en is betrokken bij de samenleving;
- Creativiteit: de leerling is creatief in de brede zin van het woord.

Zes karakteristieken

De brede ontwikkeldoelen worden in de praktijk uitgewerkt vanuit de zes montessorikarakteristieken. Hieronder staan de zes karakteristieken, elk met een korte algemene toelichting en een uitleg over hoe deze in de praktijk van het onderwijs inhoud heeft gekregen.

Op elke montessorischool gebeurt de implementatie van de karakteristieken net even anders. Het is afhankelijk van de eigen historie, omgeving en leerlingpopulatie. Daarom zijn de karakteristieken hieronder aangevuld met elementen waarop de karakteristiek uiting heeft gekregen binnen het MLA. Deze zijn resultaat van onderzoek binnen het MLA in 2011.

1. Hoofd, hart en handen

Montessorionderwijs biedt een bredere vorming aan dan alleen gericht op cognitieve doelen en streeft naar verdieping van leren door integratie van hoofd, hart en handen.

Het MLA-onderwijs is activerend, er wordt gewerkt met werkvormen die hoofd, hart en handen verbinden.

- Leerlingen krijgen de ruimte hun creativiteit vorm te geven
- Leerlingen werken regelmatig met hun handen
- Leerlingen voelen zich betrokken bij de leeractiviteiten
- Leerlingen krijgen de kans hun talenten te ontplooiën
- Leerlingen leren en werken zelfstandig

2. Leren kiezen

Het is een voorwaarde voor de ontwikkeling van de zelfstandigheid dat leerlingen leren om keuzes te maken.

Het MLA-onderwijs kent verschillende keuzemomenten binnen lessen en in het lesrooster, waardoor leerlingen leerstof verwerken op een manier die hen past en hun tijd kunnen besteden aan het leren dat zij op dat moment nodig vinden. Het aanbod is breed, niet alleen in keuzevakken in het examentraject, maar ook in keuzewerkijd, verdiepingsvakken en werkweken.

- Leerlingen plannen hun leerstof zelf
- Leerlingen kiezen zelf hun aanpak
- Leerlingen leren keuzes te maken
- Leerlingen hebben keuzevrijheid in de lesstof
- Leerlingen kiezen zelf hun werkplek

3. Reflecteren

Reflectie op het leren vormt voor de docent en leerlingen de basis om vast te stellen waar een leerling staat in zijn of haar ontwikkeling en daarnaar te handelen.

Op het MLA kijken wij naar de hele ontwikkeling van het kind. Er is een sterk pedagogisch klimaat, waarin de medewerkers en leerlingen elkaar voortdurend feedback geven om te verbeteren.

- Leerlingen reflecteren op hun aanpak, leerontwikkelingen en vorderingen
- Leerlingen leren reflecteren op de gevolgen van gemaakte keuzes



- Leerlingen reflecteren op hun gedrag
- Leerlingen ontdekken door reflectie achterliggende waarden
- Leerlingen ontwikkelen hun eigen leerstijl

4. Sociaal leren

Leerlingen zijn in de leeftijdsfase van het voortgezet onderwijs erg gericht op de sociale interactie met leeftijdsgenoten. Het van en met elkaar leren is een belangrijk punt voor de inrichting van het onderwijs.

Op het MLA is sociaal leren meer dan samen aan schoolwerk werken. Door groepsactiviteiten en gezamenlijke projecten ontwikkelen leerlingen sociale vaardigheden zoals samenwerking, communicatie en empathie, terwijl ze hun zelfstandigheid behouden.

- Leerlingen leren van en met elkaar
- Leerlingen leren hun sociale vaardigheden te ontwikkelen
- Leerlingen werken samen in een positieve wederzijdse afhankelijkheid
- Leerlingen werken aan opdrachten die uitnodigen tot samenwerken
- Leerlingen worden uitgedaagd na te denken over hun bijdrage in groepsprocessen

5. Samenhang in leerstof

Uit de nota *Het Montessorionderwijs in de 21^e eeuw* blijkt dat leerlingen werkelijkheidsgebieden moeten onderzoeken. Grenzen tussen de traditionele vakken worden dus minder afgebakend.

Het MLA-onderwijs verbindt verschillende vakken vooral in zijn projectweken. Met projecten en in werkweken wordt impliciet en expliciet leerstof vanuit verschillende vakken met elkaar in verband gebracht.

- Leerlingen werken aan niet-vakgebonden thema's
- Leerlingen werken aan thema's bij meerdere vakken tegelijk
- Leerlingen ervaren samenhang in de leerstof
- Leerlingen spelen een actieve rol in projecten
- Leerlingen werken aan actuele thema's

6. Binnen en buiten school

Het leren van bekwaamheden en het verwerven van een maatschappelijke rol vindt in en buiten school plaats. Analoog aan de 'oefeningen voor het dagelijks leven' van de montessoribasis-school schenken we aandacht aan oefeningen voor het maatschappelijke leven.

Het MLA-onderwijs wordt "buiten" de school binnengehaald door actualiteiten te bespreken en te verbinden aan leerstof. En we leren ook buiten de school door excursies en werkweken te verbinden aan leren.

- Leerlingen gaan zelfstandig op onderzoek uit in de buitenwereld
- Leerlingen leren in de "echte" wereld
- Leerlingen leren in relatie met volwassenen die niet aan de school verbonden zijn
- Leerlingen onderzoeken werkelijkheidsgebieden
- Leerlingen passen het geleerde toe in een realistische context





Cultuurprofielschool

Als cultuurprofielschool gaan wij voor rijk kunst- en cultuuronderwijs voor alle leerlingen. Onze leerlingen bouwen aan hun identiteit via kunst en cultuur. Wij hebben de overtuiging dat kunst en cultuur een onmiskenbare bijdrage leveren aan de ontwikkeling van jonge mensen en een belangrijke voorwaarde zijn voor succesvol leren.

Waar de cultuurvakken zich richten op het begrijpen van cultureel-maatschappelijke processen, bieden de kunstvakken een creatieve verbeelding van diezelfde processen. Dit creëert verbindingen met mens en maatschappij, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan erfgoed, filosofie, cultuur en de historische context van kunst.

De kunstvakken spelen een belangrijke rol in het ontwikkelen van een genuanceerd wereldbeeld. Ze verbinden het maken en ervaren van kunst en cultuur met actuele maatschappelijke en politieke thema's, waardoor leerlingen leren reflecteren op complexe vraagstukken en hun rol als actieve burgers begrijpen.

MSA

Als één van de zes scholen van de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA) onderschrijven wij de strategische doelen die in 2025 door de stichting zijn opgesteld. Zij zijn ingevlochten in de ontwikkeldoelen die wij dit schoolplan hebben opgesteld.

Wereldburgerschap

"Uit je bubbel", is de titel van ons burgerschapsplan. In ons onderwijs dagen wij leerlingen uit verbinding te maken met de wereld buiten de voor hen bekende grenzen.

Stad van de toekomst

In ons onderwijs gaan wij niet blind mee in innovatieve mogelijkheden. De toekomst heeft kritische denkers nodig. Daarom helpen wij leerlingen de voor- en nadelen van nieuwe ontwikkelingen ontdekken, zodat zij hun eigen keuzes leren maken in de digitale wereld.

Creativiteit en kunst

Door het aanbieden van keuzes in ons onderwijs dagen wij leerlingen uit hun creativiteit te

ontwikkelen. Zo geven wij onze leerlingen een stem waarmee zij op verschillende manieren uiting kunnen geven aan hun kennis en mening.

Weerbaar en gezond

Ons onderwijs is een voorbereiding op het leven. Mentale gezondheid is daarbij een belangrijk item in onze begeleiding binnen het mentoraat. Daarbij vinden wij het van belang dat onze leerlingen leren omgaan met tegenslag en weerstand.

Wat vraagt dit van het team?

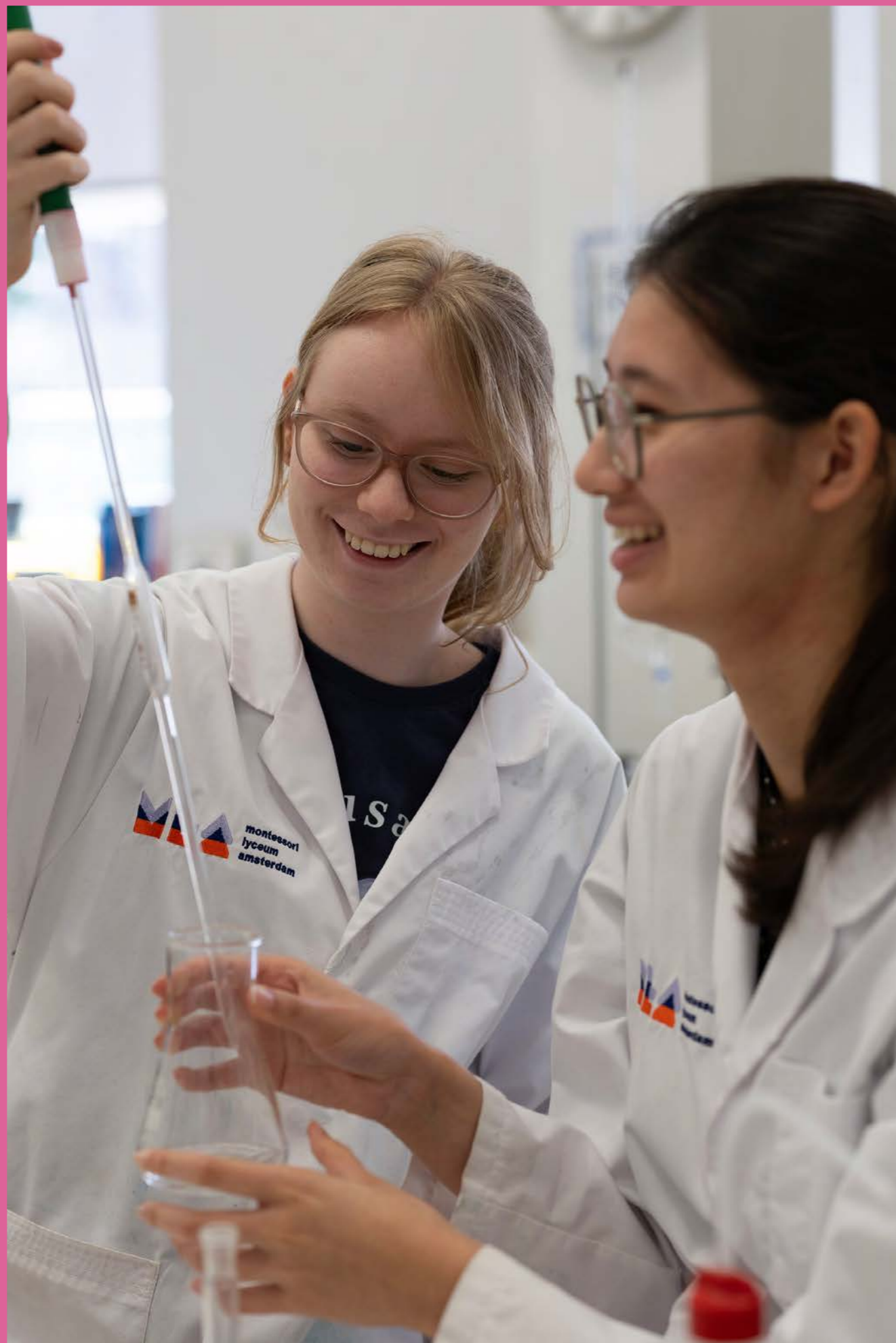
We streven naar betekenisvol onderwijs. Pedagogiek en didactiek liggen daarbij in elkaars verlengde. Het MLA vormt voor de leerlingen een veilige en aantrekkelijke, voorbereide omgeving, die in contact staat met de buitenwereld. Hier leren leerlingen niet alleen zelfstandig en individueel, maar ook van en met elkaar, middels een actieve, didactische werkwijze. Medewerkers zorgen dat leerlingen worden uitgedaagd en een zekere diepgang ervaren. Leerlingen kunnen keuzes maken en via reflectie leren nadenken over hun eigen stijl van leren en werken. Om goed een rol te kunnen spelen in de samenleving is het belangrijk dat een leerling kennis en vaardigheden vergaart in allerlei vakken. Daarnaast heeft hij ook inzicht in zichzelf, de ander en de wereld nodig.

Voorwaarde om de onderwijsdoelen te realiseren, is dat de school een leer- en werkgemeenschap is met een sterk pedagogisch klimaat, waarin leerlingen, ouders en medewerkers elkaar vertrouwen en respecteren. Vanuit dit vertrouwen krijgen leerlingen de ruimte om te leren, en om in toenemende mate verantwoordelijkheid te dragen en die te accepteren. De medewerkers dragen in dit proces professionele verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de leerlingen. Het is daarnaast van groot belang dat ook de ouders de aanpak van de school ondersteunen en daar actief aan bijdragen.

Bij het hoofdstuk "personeelsbeleid" in dit schoolplan, staat verder beschreven op welke manier wij werken aan de ontwikkeling van het team en de individuele collega's om deze kennis, vaardigheden en houding te ondersteunen.



**Worden wie we zijn:
onze ambities**



Worden wie we zijn: onze ambities

Planmatig verbeteren met lef

Het MLA is de oudste school voor voortgezet montessorionderwijs ter wereld. Bij de start van dit schoolplan bestaan we 95 jaar. Het MLA staat bekend om zijn goede pedagogische sfeer en brede onderwijsaanbod. De montessorivisie wordt breed gedragen. In ons onderwijs gaan heel veel dingen goed en ook steeds beter. We scoren voldoende op leerling- en oudertevredenheid, scoren voldoende op onze kwaliteitskaart en de medewerkers zijn bekwaam en blij met hun baan op het MLA.

We willen blijven verbeteren. Daarom hebben wij de afgelopen jaren geïnvesteerd in een kwaliteitscultuur, waarin we onze kwaliteit niet alleen onderzoeken, maar de uitkomsten van het onderzoek ook vertalen naar verbeterplannen.

Onderzoek doen naar ons onderwijs is niet nieuw op het MLA. De afgelopen 15 jaar is er door onderzoeksdocenten, montessorimeesters en werkgroepen veel onderzoek gedaan dat leidde tot verbeterpunten voor de organisatie en het onderwijs. Deze verbeterpunten waren adviezen aan de schoolleiding over onder andere de inrichting van ons onderwijs, het onderwijs zelf en de vertaling van de montessorikarakteristieken. Veel van de adviezen belandden in de la. Omdat ze niet breed genoeg gedragen werden, omdat een concreet verbeterplan ontbrak, of omdat de inrichting van de school de verbetering in de weg stond.

Met onze huidige kwaliteitscultuur, de positieve sfeer in het team, het vertrouwen in de koers en een gezonde portie lef, zullen wij in de loop van dit schoolplan de (oude) analyses en adviezen vertalen naar concrete doelen en verbeterplannen, die leiden tot meetbare resultaten.

Hoe maken we dit mogelijk?

In grote lijnen zien wij het volgende beeld. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn tevreden op het MLA. Als we kritisch kijken, zien we ook een andere kant. Ouders ervaren verschillen in de begeleiding door mentoren en in het handelen van medewerkers. Leerlingen ervaren veel werkdruk, onvoorspelbaarheid en eveneens niet-altijd eenduidig handelen van medewerkers. Medewerkers zelf vragen om een meer voorspelbare koers en ruimte voor montessori in het onderwijs. Dit alles botst met de beschrijving dat de school een leer- en werkgemeenschap is met een sterk pedagogisch klimaat.

Als we alle feedback bij elkaar brengen, dan kun je concluderen dat er een verschil zit tussen de bedoeling van de organisatie, de inrichting en het handelen. Onze grootste ambitie in dit schoolplan is om onze visie weer scherp en actueel te maken, het onderwijs zo in te richten dat het daarbij past, en de samenhang in de school te vergroten. We streven naar een team dat weet waar het voor staat, en samenwerkt om onze idealen te verwezenlijken. Hiermee vergroten we de voorspelbaarheid voor elkaar, ouders en leerlingen. Ook verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs en de begeleiding.

De start van dit proces wordt het aanscherpen van deze gezamenlijke ambitie. Daarna zullen we onderzoeken welke inrichting bijdraagt aan het bereiken van die ambitie. Tot slot ontwikkelen we de organisatie zodat wij als collectief staan voor de bedoeling, inrichting en zaken die er in de school gebeuren.

Een basis voor verbetering: dagritme en lestabel

Toelichting

De afgelopen 15 jaar zijn op het MLA meerdere onderzoeken, over optimalisatie in het onderwijs, in de kast beland. Niet omdat niemand het ermee eens was, maar omdat de uitvoering een complexe ingreep in het rooster en/of gewoonteleven van de school vroeg. Corona, huisvestingsproblematiek en wisselingen in de schoolleiding maakten dat de ontwikkeling van het onderwijs op het MLA de laatste jaren minder vooruitgang boekte dan wenselijk.

Een jaar geleden presenteerde de schoolleiding alle voorgestelde veranderingen uit de onderzoeken over optimalisatie. Ook werd het enthousiasme voor die voorstellen geïnventariseerd. Het team herkende de adviezen vanuit het onderzoek en zou graag zien dat deze een plek in het onderwijs krijgen.

Doelen

Het vormgeven van de karakteristieken, de brede doelen en de uitgangspunten van het cultuurprofiel lukt redelijk tot goed binnen de reguliere vakken. Maar, waar het gaat om het geheel en de flexibiliteit die we nastreven in het montessorionderwijs, hebben we het idee dat er in de breedte veel verbeteren kan. In de looptijd van dit schoolplan zetten wij onze collectieve ambitie centraal, ontdekken we wat beter moet en kan in het dagritme en de lestabel, en zorgen we dat we het dagritme en de lestabel optimaliseren vanuit de collectieve ambitie.

- We herijken de collectieve ambitie
- We onderzoeken de nieuwe kerndoelen en examenprogramma's
- We formuleren onze schooleigen doelen
- We maken (waar nodig) aanpassingen in ons dagritme en lestabel om de onderwijstijd optimaal te benutten voor het behalen van de onderwijsdoelen (SLO-onderbouw en examenprogramma, schooleigen doelen en de collectieve ambitie)

Schets van de aanpak

	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Richten	Collectieve ambitie herijken	Doelen per sectie		Evaluatie en borging
Inrichten	Gesprekken met secties over lestabel besluit ritme en lestabel	Vorbereiden inrichting	Nieuw dagritme en lestabel	Evaluatie en borging
Verrichten		Scholing en ontwikkeling	Coaching en begeleiding	Evaluatie en borging

Andere ambities

Doordat we met elkaar in gesprek gaan over het dagritme en de lestabel wordt er mogelijk ook ruimte gemaakt om andere aanpassingen in het onderwijs makkelijker te maken. Zo kan een andere periodisering bijvoorbeeld bijdragen aan een andere manier van reflecteren, kunnen meer uren voor maatschappijleer meer ruimte geven voor burgerschap, enzovoort.

Tegelijkertijd willen we niet alle verbeterambities laten hangen van de optimalisatie van het dagritme en de lestabel. Hieronder noemen we nog zeven verbeteringen die wij ook in de looptijd van dit schoolplan oppakken. Voor deze verbeteringen wordt een concreet verbeterplan opgesteld.

1. Basisvaardigheden

Toelichting

Voor onze mavo ontvingen wij per augustus 2024 de subsidie basisvaardigheden. Per augustus 2025 ontvangen wij deze ook voor de rest van de school. Waar we eerst alleen taal en rekenen in het plan hadden opgenomen, hebben we in het nieuwe basisvaardighedenplan ook burgerschap en digitale geletterdheid opgenomen.

Doelen

- Ons onderwijs is taalontwikkend, taalrijk en gecijferd.
- We hebben een leerlijn burgerschapsonderwijs binnen de reguliere lessen en projecten, waarin de focus ligt op het doorbreken van de bubbel en het vergroten en verbreden van de participatie van leerlingen.
- We hebben de taal- en rekenvaardigheden van onze leerlingen in beeld, en er zijn aanvullende lessen en ondersteuning voor leerlingen met achterstanden.
- We hebben een gezamenlijke visie op digitale geletterdheid, en er is lesmateriaal ontwikkeld om hier vorm aan te geven.

Schets van de aanpak

De aanpak en uitgewerkte doelen staan in onze documenten basisvaardigheden en het basisvaardighedenplan.

2. Goede montessoriles

Toelichting

Een vaak gehoorde opmerking van leerlingen is dat de lessen onderling te veel verschillen. Iedere docent kan uitleggen wat hij doet, en waarom dat passend is in het montessorionderwijs. Toch blijkt uit onderzoek (Wat wil de leerling? Waarom het leerling-perspectief op goed onderwijs vraagt om meer sturing, Juliette Vermaas 2025) dat leerlingen beter leren als de structuur herkenbaar en voorspelbaar is. Een voorspelbare en herkenbare structuur kunnen we alleen bereiken als we samen het gesprek blijven voeren over wat een goede montessoriles is. Vanuit die dialoog moeten we komen tot afspraken waar alle collega's zich aan houden: de kaders van een montessoriles.

Doelen

Uit eerder onderzoek zijn de volgende punten naar voren gekomen, waarop ons onderwijs beter kan:

- Minder en beter klassikaal onderwijs
- Activerende lessen waarin leerlingen werken
- Meer aandacht voor buitenleren
- Effectief gebruik van de werktijd
- Er wordt gewerkt met gestandaardiseerde studiewijzers die uitgaan van leerdoelen, en waarbinnen leerlingen iets te kiezen hebben

Het uiteindelijke doel is dat er kaders zijn voor een goede MLA-montessoriles. Deze voegen we toe aan de kijkwijzer. Docenten krijgen ondersteuning (waar nodig) om zich aan de kaders te houden.

Schets van de aanpak

De schoolleiding zal flitsbezoeken uitvoeren om beeld te krijgen van de huidige staat van het pedagogisch didactisch handelen in ons onderwijs. De kijkwijzer van het MLA wordt daarvoor aangepast tot montessori-OP3-kijkwijzer.

In de deelscholen en afdelingen worden drietallen gemaakt. Elk half jaar kijken deze docenten bij elkaar in de les. Zij werken vanuit eigen hulpvragen en het waarderend perspectief: wat gaat goed, en hoe kan je dat nog beter doen? De kwaliteit wordt daarmee in beeld gebracht.

Ervaringen worden tijdens het deelschool-/afdelingsoverleg aan elkaar gepresenteerd.

Tijdens het deelschool-/afdelingsoverleg worden de successen uitgewerkt in kaders voor alle lessen.

3. Versterken van het montessorimentoraat

Toelichting

Afgelopen jaren is hard gewerkt om "zicht op leerlingen" te versterken. Toch wordt in de enquêtes onder leerlingen regelmatig genoemd dat de begeleiding vanuit de mentoren onderling sterk kan verschillen. Goede begeleiding mag geen toeval zijn, maar kan ook niet alleen van de mentor komen. De mentor is onderdeel van een team (een deelschool in de onderbouw, een jaarlaag in de bovenbouw) dat samen voorbereidt, en samen leerlingen bespreekt.

Een mentor verdient het om te weten wat verwacht wordt in de mentorrol. De mentor weet dan wanneer het werk goed gedaan wordt, en waar ontwikkelpunten liggen.

Doelen

- Meer aandacht voor ondersteuning van de mentoraatsrol in de vorm van intervisie en training.
- Duidelijke afspraken over de taak van de mentor, en verwachtingen en structuren die worden omschreven in een handboek voor mentoren.
- Gelijke ondersteuning voor alle leerlingen binnen het mentoraat. Ze worden op vergelijkbare manier doorverwezen naar de tweede lijn.
- Verbetering van de kwaliteit van de leerlingenbesprekingen, om "zicht op leerlingen" en collectief handelen te versterken.

Schets van de aanpak

Vanuit de subsidie basisvaardigheden starten wij met een onderzoek naar de gewenste kwaliteit van het mentoraat. Dit gebeurt op basis van eerder onderzoek (leerling- en oudertevredenheid) en interviews met medewerkers, ouders en leerlingen. Dit leidt tot een voorstel voor de aanpassing van het mentoraat (zowel inhoudelijk als in de formatie) en tot een proces van kwaliteitsverbetering.

Na een presentatie zal de onderzoeker haar bevindingen uitwerken tot een bondig mentorenhandboek en een werkwijze voor inductie en ondersteuning van mentoren. Ook zal zij (helpen met) lessen maken, zodat er in alle klassen een gelijk aanbod is voor leerlingen.

4. Feedback en beoordeling

Toelichting

In de onderbouw van het MLA krijgen leerlingen geen cijfers. We willen niet dat leerlingen werken voor een cijfer, maar altijd het beste uit zichzelf halen. In de bovenbouw geven we alleen cijfers voor toetsen en opdrachten die meetellen in het PTA. We beoordelen leerlingen niet alleen op prestaties, maar ook op hun inzet, vorderingen en de kwaliteit van hun werk.

Alle beoordelingen komen samen in het verslag. Het verslag geeft leerlingen inzicht in hun resultaten en vorderingen (in brede zin), in hun leerproces, en in de kwaliteit van hun werk.

Zowel ouders, leerlingen en docenten geven aan dat de beoordeling in het verslag niet door iedereen op dezelfde manier uitgelegd en onderbouwd wordt. Dit levert onduidelijkheid op tijdens leerlingenbesprekingen, maar ook in oudergesprekken en bij leerlingen zelf. Voor leerling en mentor is het lastig om in te schatten hoe de leerling er echt voorstaat. Er lijkt te weinig sprake van eenheid en voorspelbaarheid. Dat willen we aanpakken.

Doelen

- Het doorstroombeleid is bekend, helder en voorspelbaar
- We werken met een verslag met een legenda, waarin voor iedereen duidelijk is wat elk onderdeel van het verslag betekent
- Het is de leerling bij het lezen van het verslag duidelijk welke successen en verbeterpunten in een periode zijn behaald

Schets van de aanpak

Er wordt een overzicht gemaakt van al het onderzoek dat hier eerder al naar gedaan is op het MLA. We maken een werkgroep die zich gaat verdiepen in het eerdere onderzoek naar de verbeteringen van het verslag. Deze werkgroep krijgt de opdracht een voorstel te maken

voor een verbeterde versie van het verslag en deze voor te leggen aan het team tijdens deelschool-/afdelingsoverleg. Na de eerste feedbackronde (en aanpassingen) wordt de nieuwste versie voorgelegd aan de secties, met het verzoek te checken of zij binnen hun sectie uit de voeten kunnen met het voorstel. Tenslotte maakt de werkgroep een plan van invoering van het nieuwe verslag.

5. Toetsen om van te leren

Toelichting

Volgens de inzichten van Maria Montessori zou de klassikale toets niet bestaan. Zij pleitte altijd voor ontwikkelmateriaal, waarin de controle van de fout was geïntegreerd. Tegenwoordig noemen we dit formatief handelen. Niet raar dus, dat het MLA vijf jaar geleden startte met een schoolbrede scholing voor docenten om het formatief handelen te versterken. Ongeveer de helft van het huidige team heeft deze scholing gedaan.

Er is een toetsbeleid geschreven waarin de uitgangspunten staan voor het toetsen in de school. Bij een visitatie van de Montessorivereniging in 2024 bleek dit beleid in onvoldoende mate bekend bij het team. Er wordt te weinig actief vanuit gewerkt en op gestuurd. In gesprekken die wij samen voeren over ons onderwijs blijkt dat er ruime overeenstemming is over de rol van toetsing in het onderwijs. Dat is een mooi startpunt.

We zijn het eens dat toetsen horen bij het leren. Tegelijkertijd ervaren leerlingen een groot verschil tussen hoe er bij verschillende vakken met toetsen wordt omgegaan. We willen dat de leerling niet alleen leren voor, maar ook van een toets. Er is dus aandacht nodig voor het pedagogisch-didactisch handelen rondom toetsing: dat is nodig om de visie op toetsing ook te implementeren in de praktijk.

Doelen

- De visie op toetsing is bekend en herkenbaar in de school
- Toetsen worden met zorg nabesproken
- De toetsdruk voor leerlingen (en docenten) neemt af

Schets van de aanpak

Bij de start van dit schooljaar heeft Bureau ICE de MLA-visie op toetsen beoordeeld. Zij gaven aan dat het beleidsstuk het team voldoende handvatten kan geven om aan het werk te gaan, als het gesprek hierover in de school gevoerd blijft worden.

Door de uitgangspunten van het beleidsstuk vaker te agenderen en met elkaar concrete afspraken te maken ter verbetering, zal het eenduidig handelen in de school versterken. In sectiegesprekken, die jaarlijks gevoerd worden met secties en schoolleiding, zal het onderwerp toetsing geagendeerd worden. Waar nodig kan een sectie vragen om scholing of begeleiding om beter vorm te kunnen geven aan de implementatie van het toetsbeleid.



Ondersteuning

Ondersteuning

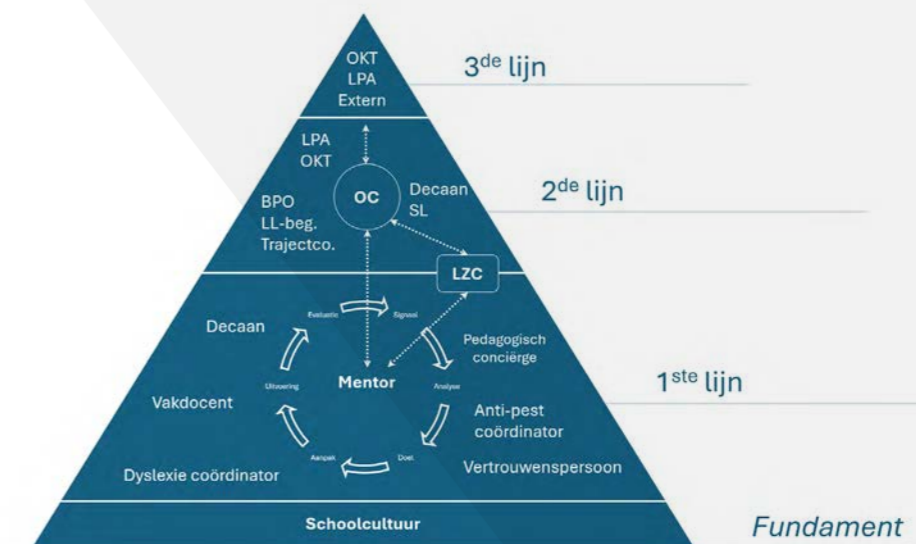
Het MLA staat bekend als een school met een goede leerlinggerichte cultuur. Er is sprake van een goede relatie en vertrouwen tussen medewerkers en leerlingen. Dit zorgt ervoor dat leerlingen laagdrempelige ondersteuning kunnen krijgen als dat nodig is. Voor veel leerlingen is dat voldoende.

Voor leerlingen die meer nodig hebben, hebben we een ondersteuningsstructuur, die beschreven staat in onze schoolgids, en uitgaat van de basisondersteuning van het Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs Amsterdam-Diemen. Hoe de ondersteuningsstructuur op het MLA is opgebouwd, is te zien in de piramide hieronder.

6. Schoolaanwezigheid

Toelichting

In schooljaar 24-25 onderzocht het MLA-data-team het verzuim van de leerlingen. Het resultaat was opvallend. Het aantal leerlingen met midden en lang verzuim in de bovenbouw bleek even groot als het aantal leerlingen met kort verzuim. Het aantal leerlingen dat rond het eind van het blok en rond SE-weken werd ziekge-meld was hoog. Verzuim is complex, zeker als je het ziet als een signaal van het welzijn van de leerling, het vertrouwen van ouders in de school of mogelijk als indicator van de kwaliteit van het onderwijs of de ondersteuning die wij leerlingen geven.



In het team passend onderwijs wordt structureel gewerkt aan verbeteringen. Waaraan gewerkt moet worden, wordt gebaseerd op gesprekken met en enquêtes onder medewerkers, leerlingen en ouders. Zo is het een lopend proces om de taken, rollen en verantwoordelijkheden in deze piramide beter te beschrijven en te zorgen dat eraan gehandeld wordt. De komende jaren wordt daarnaast ingezet op twee grote verbeteringen die hieronder worden toegelicht.

Doelen

- Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden rondom schoolaanwezigheid zijn goed beschreven en er wordt naar gehandeld.
- Ons onderwijs wordt door leerlingen en ouders als zinvol ervaren, en leerlingen vinden het de moeite waard om aanwezig te zijn.
- Schoolaanwezigheid neemt toe en zowel het ongeoorloofd als het geoorloofd verzuim nemen af.

Schets van de aanpak

Het MLA sluit de komende jaren aan bij de brede aanpak van het Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs Amsterdam-Diemen "aan de slag met schoolaanwezigheid". Er is een SAT (schoolaanwezigheidsteam) geformeerd, waarin een schoolleider, data-analist, psycholoog en verzuimcoördinator deelnemen. Zij analyseren, stellen doelen op, doen voorstellen voor interventies, organiseren bijeenkomsten voor het team en ouders, en evalueren interventies.

7. Regie voor de leerling**Toelichting**

Binnen het montessorionderwijs helpen wij de leerling het zelf te doen. Daarbij hoort een heldere communicatie over de structuur. Door de ondersteuningsstructuur inzichtelijk te maken, wordt het voor iedereen in de school duidelijk bij wie je met welke vraag terecht kunt. Zo krijgen leerlingen, ouders en mentoren meer regie.

Op dit moment is het ondersteuningsaanbod voor ouders, leerlingen en medewerkers nog niet voldoende duidelijk. Daar gaan we werk van maken.

Doelen

- De leerling en zijn ouders weten welke ondersteuningsmogelijkheden de school biedt.
- Leerlingen hebben inspraak in hun OPP.
- Leerlingen hebben invloed op het ondersteuningsaanbod binnen de school.
- Mentoren weten hoe en wanneer zij leerlingen moeten verwijzen naar het ondersteuningsteam.

Schets van de aanpak

Schooljaar 2025-2026 is een subsidie toegelend door het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen voor het maken van een beslisboom voor leerlingen en mentoren. Die beslisboom zal inzicht geven in de interne en externe ondersteuningsmogelijkheden bij studievaardigheden, thuissituaties, sociaal-emotionele problemen en gedrags- of motivatieproblemen. In schooljaar 2026-2027 zal de beslisboom klaar zijn. Het ondersteuningsteam zal hem presenteren aan de mentoren, die hem

ook toelichten in de mentorklassen. De boom wordt ook opgenomen in de schoolgids, fysiek in de school gehangen, en zal interactief op de site te gebruiken zijn.

Eind 2026-2027 wordt de eerste evaluatie gedaan en volgen de eerste optimalisaties (zowel van het aanbod, als van de beslisboom).





Personeelsbeleid

Personeelsbeleid

De medewerkers staan centraal in het ontwerp en de uitvoering van het onderwijs, de begeleiding en het pedagogisch klimaat van de school. Het MSA-motto "waar leraren leren, leren leerlingen beter" is voor het MLA het uitgangspunt. Als basis van het personeelsbeleid van het MLA geldt het '[Strategisch HRM-plan MSA 2022-2027](#)'. Er is aandacht voor de medewerkers (onder andere binnen de gesprekscyclus) en hun inbreng voor de koers van de school.

De periode 2020 tot 2028 is voor het team een tijd met veel onzekerheden. Eerst was er de sloop van het gebouw in 2020, daarna de (nog lopende) verbouwing, met daarbij horende verhuizingen en de afsplitsing van MLA-2 (Pax). Het team is verdeeld (geweest) over verschillende locaties en er is minder sprake geweest van gezamenlijkheid. Het MLA is gekrompen van 2000 leerlingen in 2019 naar 1430 leerlingen nu, en deze krimp zal nog drie jaar doorzetten tot een omvang van ongeveer 1150 leerlingen in 2028. Dit geeft onzekerheid in het team. Een werkgroep van MR, bestuur, directie en de bonden heeft een tijdlijn gemaakt en voorlichting gegeven, om het team hier meer helderheid over te geven.

Tenslotte blijft er aandacht nodig voor de werkdruk. We blijven met elkaar in gesprek om te onderzoeken waar het wringt, wat we kunnen aanpassen in taken en taakbeleid, en hoe de werkdrukmiddelen het best kunnen worden ingezet.

Gesprekscyclus als basis van professionalisering

Wat gaat goed?

Bij de start van elk schooljaar ontvangen alle medewerkers het professionaliseringsplan van dat betreffende schooljaar. In dat plan staat het aanbod van trainingen en een overzicht van de onderwerpen van de studiedagen. Het professionaliseringsplan sluit aan bij de ontwikkeling van het onderwijskundig beleid en laat ook ruimte voor eigen behoefte van de medewerker. In het startgesprek, waarin ook gereflecteerd

wordt op persoonlijke kwaliteiten en ontwikkelpunten, bespreekt de medewerker met zijn leidinggevende welke trainingen uit het professionaliseringsplan het meest passend zijn in zijn ontwikkeling.

Met collega's die nog niet (volledig) bevoegd zijn, worden in de gesprekken afspraken gemaakt om deze bevoegdheid zo snel mogelijk te halen.

Het MLA biedt nieuwe medewerkers (deels samen met de MSA) een inductieprogramma. Dit bestaat uit een basiscursus montessori, en twee verdiepende cursussen (pedagogiek en didactiek). Daarnaast worden nieuwe docenten gecoacht en is er intervisie.

Wat kan beter?

De ontwikkelpunten van nieuwe medewerkers worden in dialoog tussen schoolleider en docent opgesteld. De schoolleider bekijkt lessen en in het beoordelingstraject worden leerling-enquêtes afgenomen. Leerlingen geven aan ook een rol te willen in de beoordeling van de overige docenten. Leerlingen nemen nog niet altijd deel aan sollicitatiegesprekken.

Welke doelen streven we na?

- Met alle medewerkers wordt jaarlijks een gesprek gevoerd, hiervan wordt een verslag gemaakt dat wordt geüpload in het personeelsdossier van de medewerker.
- Elke docent krijgt elk jaar minimaal één keer een lesbezoek van zijn leidinggevende.
- Elke docent krijgt elk jaar minimaal twee keer lesbezoek van een collega.
- Leerlingen spelen een actieve rol in het aannemen van medewerkers.
- Docenten gebruiken feedback van leerlingen om inzicht te krijgen in hun kwaliteit en ontwikkelpunten.



Verzuim, werkdruk en werkgeluk

Wat gaat goed?

Het onderwijs staat bekend als een sector waarin de werkdruk hoog op kan lopen. Dit kan een probleem worden als er te weinig aandacht is voor deze werkdruk, of als er moeilijkheden zijn in het werk of in de werk-/privébalans. De lijnen binnen het MLA zijn kort, en medewerkers voelen zich doorgaans gezien en gesteund door hun leidinggevende.

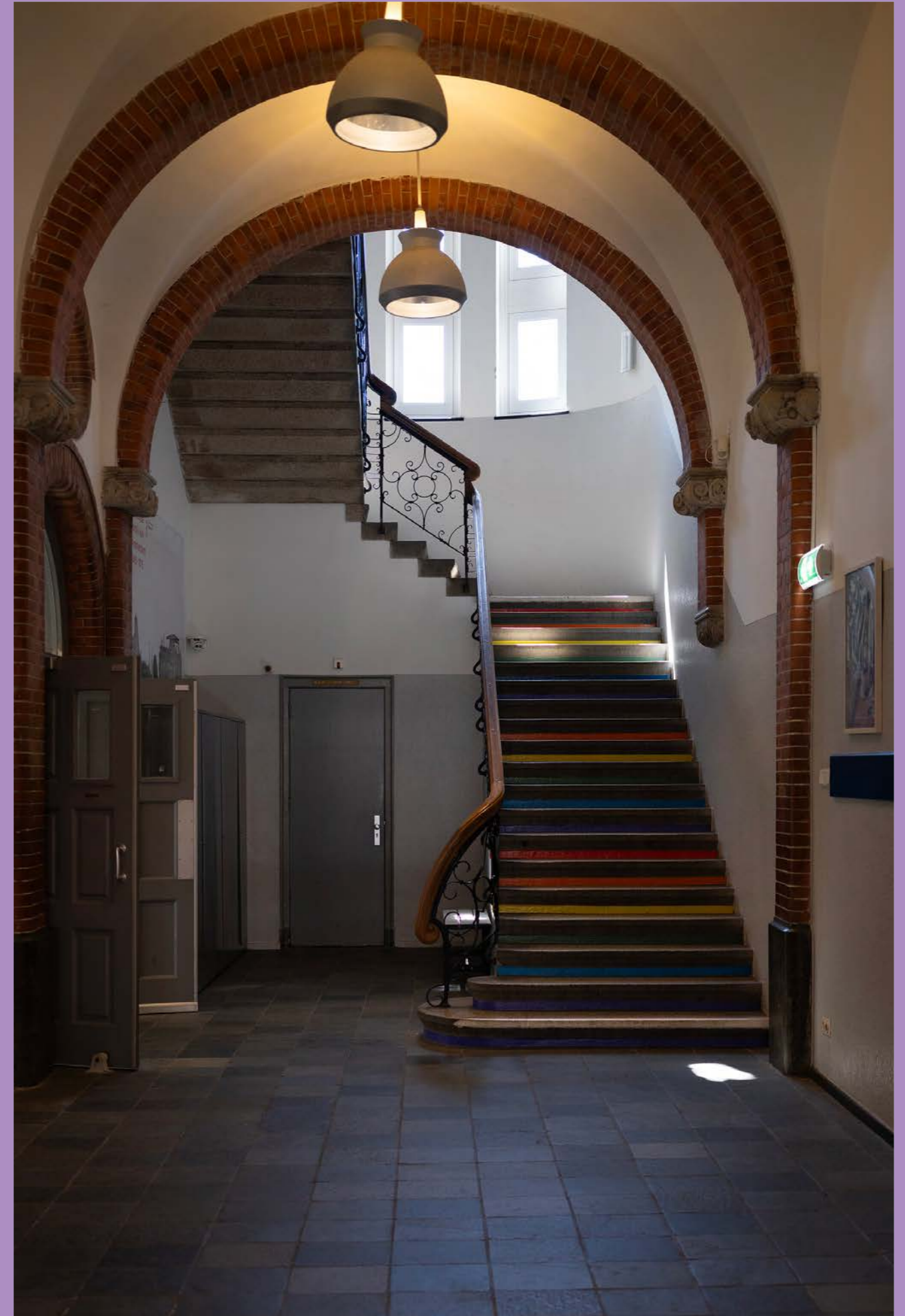
Wat kan beter?

Met een nieuwe cao en alle veranderingen die het MLA de komende jaren zal maken, is het van belang om oog te hebben voor de werkdruk en het werkgeluk. Deze zijn belangrijk voor de cultuur in de school en hebben effect op het leren (van zowel medewerkers als leerlingen). Gedurende deze schoolplanperiode organiseren wij verschillende activiteiten, waarin wij werkdruk en werkgeluk centraal stellen. Hiermee willen we voorkomen dat het verzuim van medewerkers (dat de afgelopen jaren is opgelopen tot het landelijk gemiddelde) verder groeit, en stimuleren dat het werkgeluk toeneemt.

Met de afdeling HRM van de MSA is een onderzoek gedaan naar mogelijke oorzaken voor dit oplopende verzuim en welke ondersteuning het MLA het team kan bieden om deze trend te keren.

Welke doelen streven we na?

- Een aangepast taakbeleid, passend bij het (nieuwe) dagritme, dat de geplande inzet van medewerkers beter beschrijft en hen beschermt tegen overbelasting. Bij de aanpassing van het taakbeleid wordt ook meegenomen, hoe de werkdrukmiddelen worden ingezet.
- De leidinggevenden scholen zich in de specifieke begeleidingsbehoeften van de verschillende generaties medewerkers.
- Tijdens teamoverleg het gesprek voeren over werkdruk en werkplezier.





Stelsel van kwaliteitszorg



Stelsel van kwaliteitszorg

Het MLA volgt het kwaliteitszorgbeleid van de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA), zoals beschreven in [Kwaliteit in vijf cirkels](#), en geeft hieraan een eigen invulling met specifieke ambities. De inspectie beoordeelt alle afdelingen van het MLA voldoende met betrekking tot de onderwijsindicatoren. De visie van het MLA is dat sterke onderwijsresultaten voortkomen uit een brede kwaliteitscultuur waarin iedereen bijdraagt. Docenten, ondersteunend personeel en ouders creëren de randvoorwaarden, de leerlingen verrichten het leerwerk.

In de komende vier jaar focust het MLA zich op dit schoolplan. De doelen van ons onderwijs staan beschreven in het eerste hoofdstuk. De verbeteracties in de daaropvolgende hoofdstukken zijn gericht op drie doelen:

- Verhogen van de tevredenheid van de leerlingen
- Verbeteren van de resultaten van ons onderwijs
- Verhogen van de tevredenheid van de medewerkers

Deze doelen worden jaarlijks gemonitord volgens onze kwaliteitskalender. Daarvoor worden via kwaliteitsscholen tevredenheidsonderzoeken afgenomen en geanalyseerd. De analyses worden uitgediept in gesprekken met de betrokken leerlingen en medewerkers. Daarnaast worden onderwijsresultaten besproken met het team, de secties, ouders en leerlingen, en ze worden verantwoord aan het bestuur. De kwaliteitsmedewerker van het MLA bewaakt deze cyclus. Die persoon neemt ook actief deel aan de leercirkel kwaliteit van de MSA, en vertaalt de MSA-kwaliteitsagenda naar schooleigen acties.

Resultaten aan het eind van de looptijd van dit schoolplan

Een doel/ambitie is de richting waarin je beweegt. Waarom je iets doet, passend bij de visie van de school. Dit schoolplan staat vol met doelen. Maar, aan het eind van de looptijd van dit plan zal er een aantal producten liggen en activiteiten zijn uitgevoerd. Dat zijn de resultaten van dit schoolplan. Op de volgende pagina staat de planning van deze resultaten.

Speerpunt	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Dagritme/lestabel	<ul style="list-style-type: none"> Herijken collectieve ambitie. Besluit dagritme en lestabel. 	<ul style="list-style-type: none"> (Her)ontwerp leerlijnen per sectie. Formuleren schooleigen doelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Invoeringsjaar. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en borging.
Basisvaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> Schrijven bundel taalrijk en gecijferd. Start visiedocument digitale geletterdheid. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie leerlijn basisvaardigheden. Evaluatie extra aanbod taal en rekenen. Lesmateriaal ontwikkelen digitale geletterdheid. 	<ul style="list-style-type: none"> Invoering herziene/nieuwe leerlijnen basisvaardigheden. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie.
Goede montessoriles	<ul style="list-style-type: none"> Aanpassen kijkwijzer. Docenten bezoeken in drietallen elkaars lessen. Flitsbezoekweek om leskwaliteit in beeld te brengen. 	<ul style="list-style-type: none"> Vervolg lesbezoeken drietallen. Herontwerp werktijd. Bij herontwerp leerlijnen worden nieuwe studiewijzers gemaakt die uitgaan van leerdoelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie studiewijzers. Structurele intervisie-bijeenkomsten. Inzet nieuwe ruimten in opgeleverde nieuwbouw voor aanbieden van meer keuzes binnen de les. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie toename buitenleren door nieuwe lestabel. Flitsbezoekweek evaluatie staat van onze montessoriles.
Versterken van montessorimentoraat	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek MLA-mentoraat. Ontwikkelen lessen. Kwaliteitsverbetering leerlingbespreking. 	<ul style="list-style-type: none"> Invoering handboek mentoren. Vervolgtraining mentoraat. Intervisie. AVG- en LVS-training. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie lessenserie. Onderzoek leerling-tevredenheid mentoraat. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en verbeteren handboek mentoren.
Feedback en beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> Gewenste eisen aan doorstroombeleid worden geïnventariseerd met leerlingen en medewerkers. Voor de overgangs-vergadering worden overgangsuitgangspunten genoteerd en gecommuniceerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en verbetering uitgangspunten doorstroombeleid met leerlingen en team. Werkgroep ontwerpt nieuwe versie van het verslag. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en verbetering uitgangspunten doorstroombeleid met leerlingen en team. Pilot en evaluatie nieuw verslag. 	<ul style="list-style-type: none"> Schoolbrede invoering nieuw verslag.
Toetsen om van te leren	<ul style="list-style-type: none"> Bureau ICE beoordeelt de kwaliteit van ons toetsbeleid. Het toetsbeleid wordt geagendeerd en toegelicht in de afdelingen. 	<ul style="list-style-type: none"> Afspraken over spreiding van toetsen in de onderbouw. Beleidsstuk wordt twee keer geagendeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Secties vertalen visie op toetsing naar sectieniveau. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en herijking visie op toetsing.
Schoolaanwezigheid	<ul style="list-style-type: none"> Vormen school-aanwezigheidsteam (SAT). Dataonderzoek leidt tot plan van aanpak. 	<ul style="list-style-type: none"> Opstellen aangescherpte taakverdeling rondom schoolaanwezigheid. Voorlichting mentoren, ouders en leerlingen i.h.k.v. bewustwording en urgentie. 	<ul style="list-style-type: none"> Training mentoren. Tussentijdse evaluatie en borging successen. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en herijking visie op schoolaanwezigheid.
Regie voor de leerling	<ul style="list-style-type: none"> Het ondersteuningsaanbod wordt in kaart gebracht. Ontwikkeling beslisboom. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie beslisboom. Onderzoek hiaten aanbod. 		
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> Deelname werkgroep gesprekscyclus MSA. 	<ul style="list-style-type: none"> Werken met nieuwe gespreksformulieren. Inventarisatie middelen voor leerlingfeedback. 	<ul style="list-style-type: none"> Pilot leerlingfeedback. 	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingfeedback en lesbezoek zijn onderdeel reguliere gesprekscyclus.
Verzuim, werkdruk en werkgelek	<ul style="list-style-type: none"> Uitleg taakbeleid aan team. Medewerker tevredenheidsonderzoek (MSA). 	<ul style="list-style-type: none"> Aanpassing taakbeleid. Scholing weerbaarheid generaties. Invoering teamoverleg werkplezier. 	<ul style="list-style-type: none"> Invoeren aangepast taakbeleid. Leefstijl onderzoek medewerkers (MSA). 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie taakbeleid. Medewerker tevredenheidsonderzoek (MLA)

MLA in het kort



mavo
havo
atheneum
gymnasium



Cultuurprofielschool



Montessorionderwijs



Brin
16PS00 en 16PS17



Aantal
leerlingen
1400



AcOA opleidingschool

Montessori Lyceum Amsterdam

Hoofdgebouw & bovenbouw

Nicolaas Maesstraat 1
1071 PM Amsterdam

Onderbouw

Van Ostadestraat 103
1072 ST Amsterdam

Rector

Wendelien Hoedemaker

mla@msa.nl
www.hetmla.nl

Bestuur

Montessori Scholengemeen-
schap Amsterdam
(MSA)

Bestuurder

Alle van Steenis

Bezoekadres

Polderweg 3
020 5979812



Colofon

MLA juni 2026

Tekst

Wendelien Hoedemaker
Anique ter Welle

Eindredactie

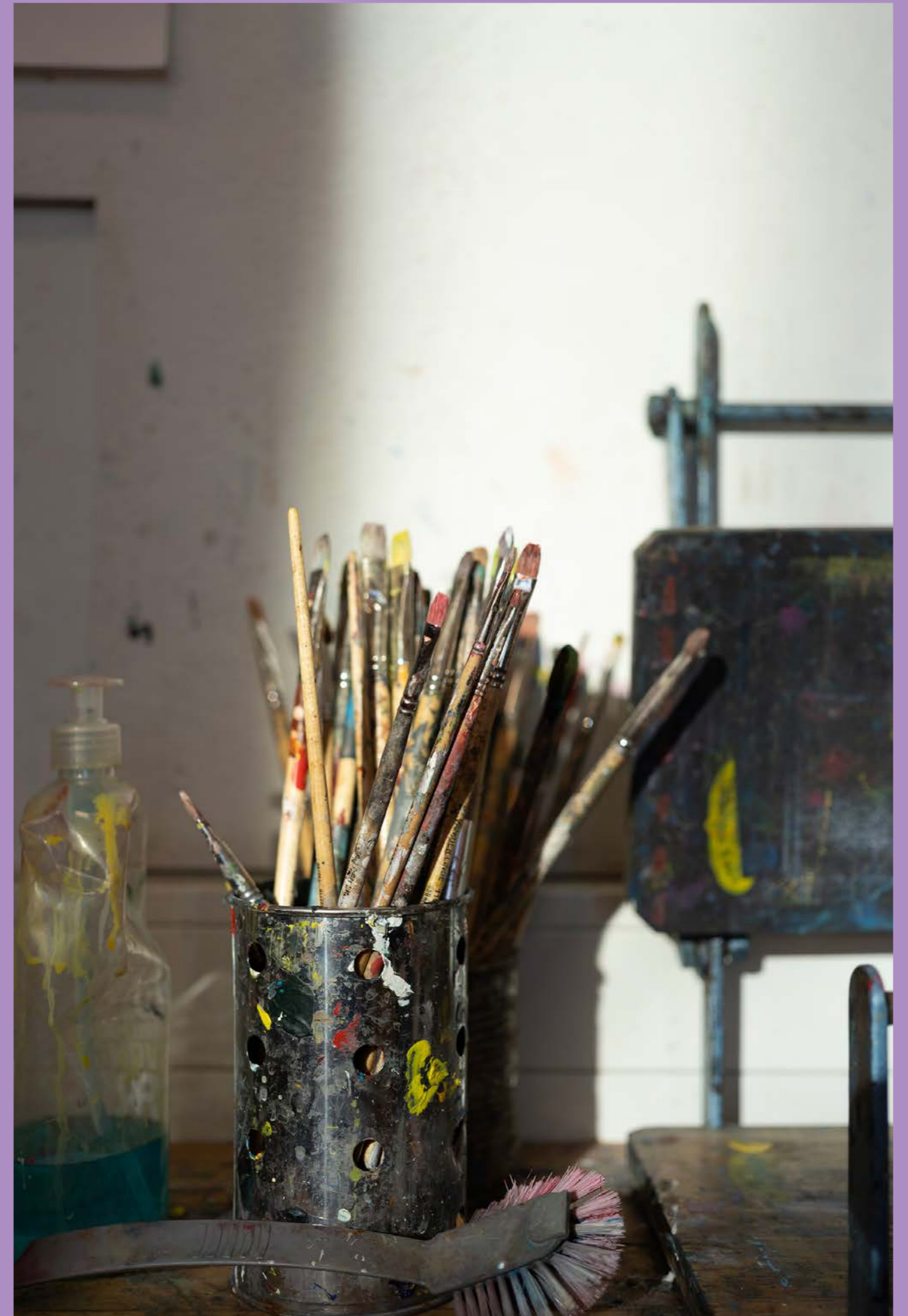
Tim van Remmerden

Foto's

Annelies Scheepens
en foto's uit eigen archief

Vormgeving

Bureau Merkwaardig





montessori
lyceum
amsterdam