

Schoolplan 2025-2029

*Montinischool
Baarn*



Datum:	11 september 2025
Vastgesteld door:	Marcia van Roo
Instemming MR:	Bianca Simon - Berends

Inhoud

Inleiding	4
1. Koers van Het Sticht	5
2. De school en haar omgeving	6
2.1 Gegevens van de school	6
2.2 Wie zijn wij?	6
2.3 De omgeving	6
2.4 De school	7
2.5 Het Team	8
2.6 Sterkte-zwakte analyse	8
2.7 Risico's	9
3. Onderwijskundig beleid	11
3.1 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	11
3.2 Onze visie op leren	11
3.3 Onze pijlers en ambities	12
3.3.1 Onderwijskwaliteit	12
3.3.2 Samen-leven	13
3.3.3 Vitale organisatie	
Fout! Bladwijzer niet	
gedefinieerd	14
3.3.4 Partnerschap	15
3.3.5 Schoolspecifieke opdrachten	16
3.4 Aanbod en monitoring	17
3.5 Onderwijstijd	18
3.6 Extra ondersteuning	18
4. Personeelsbeleid	20
4.1 Personeelsbeleid	20
4.2 Bevoegd en bekwaam personeel	20
4.3 Professionaliseren	20
4.4 Bestuursformatieplan en werkverdelingsplan	23
4.5 Verzuimbeleid	23
5. Stelsel van kwaliteitszorg	24
5.1 Onderwijskwaliteit	24
5.2 Kwaliteitseisen	24

5.3 Monitoren, evalueren en verantwoorden.....	24
5.4 Kwaliteitscultuur.....	25
6. Organisatie van ons onderwijs	27
6.1 Management en besturing	27
6.2 Sponsoring.....	27
7. Meerjarenplanning.....	27
Vaststellingsdocument	31
Instemmingsdocument.....	32

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2025-2029 van Jenaplanschool Montini. De inhoud van het schoolplan is afgestemd op het Koersplan van Het Sticht, het schoolbestuur waar wij onder vallen, en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

Dit schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school in samenspraak met het team en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Ons schoolplan beschrijft, in de eerste plaats wie wij zijn, onze omgeving en waar wij vandaan komen. Op basis van de huidige situatie hebben we ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en onze wettelijke opdrachten en ambities vastgesteld voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert op die manier als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2025-2029.

Op basis van onze ambities stellen we jaarlijks een jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde ambities gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse bijlagen. De belangrijkste bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

Namens het team van Jenaplanschool Montini

1. Koers van Het Sticht

Het Sticht wordt gevormd door negen scholen met diverse onderwijsconcepten (dalton, jenaplan, freinet en regulier) binnen de gemeenten Zeist, Utrechtse Heuvelrug, Baarn en Wijk bij Duurstede. Iedere school levert een unieke bijdrage aan een samenhangend geheel van goed onderwijs. We kiezen voor een hoge mate van autonomie voor de scholen enerzijds en samenwerking bij school-overstijgende zaken anderzijds vanuit ons motto 'Eenheid in verscheidenheid'. Op deze wijze wordt recht gedaan aan de zelfstandigheid en eigenheid van de scholen én wordt expertise breed gedeeld door het leren van en met elkaar.

Onze vier kernwaarden - betrokkenheid, ontwikkeling, authenticiteit en betekenisvol - zijn leidend voor de manier van werken op onze scholen en de stichting. Ze dienen als wegwijzers en geven richting aan hoe we met elkaar om willen gaan. Ze zijn zichtbaar in ons gedrag, ons taalgebruik en in onze (ver)houding naar elkaar, ook in samenwerking met onze partners. Door deze vier kernwaarden in al onze activiteiten en interacties te integreren, bouwen we samen aan een sterke, gezonde en succesvolle organisatie.

Aansluitend aan bovenstaande ontwikkelingen, hebben wij, samen met alle betrokkenen, onze doelen voor de komende vier jaar vastgesteld. Deze zijn uitgewerkt in vier pijlers; onderwijskwaliteit (goed onderwijs en vakmanschap), samen-leven (sociale veiligheid en burgerschap), vitaliteit (goed werkgever- én werknemerschap en professionele cultuur) en partnerschap (versterken van de samenwerking binnen Het Sticht en versterken van de samenwerking met externe partners) .

Wij zijn ervan overtuigd dat we een positieve impact hebben op de levens van onze leerlingen en de bredere gemeenschap. Wij staan voor betekenisvol en goed onderwijs aan onze leerlingen en voor een organisatie waarin iedere dag met en van elkaar geleerd wordt. Wij willen dat leerlingen zich ontwikkelen tot kritische, (eigen)wijze, zelfredzame, zorgzame wereldburgers met een stevige basis in basisvaardigheden. Samen creëren we een toekomst waarin iedereen de kans krijgt om te groeien en te bloeien.

In het Koersplan 2025-2029 zijn onze missie, visie, kernwaarden en pijlers verder uitgewerkt. Hiermee beschrijven we concreet waar de komende jaren onze focus op ligt. In de school- en jaarplannen worden de pijlers uit het koersplan explicieter vertaald in ambities, concrete doelen en activiteiten.

Zie verder: <https://www.hetsticht.nl/koersplan/>

2. De school en haar omgeving

2.1 Gegevens van de school

Naam school:	Jenaplanschool Montini
Directeur:	Sonja Elsenburg
Adres:	De Oude Werf 5B
Postcode + plaats:	3741 CS Baarn
Telefoonnummer:	035-5426212
E-mail adres:	directie@montinischool.nl
Website adres:	www.montinischool.nl

2.2 Wie zijn wij?

De Montinischool is een Jenaplanschool waar kinderen groeien tot zelfstandige en zelfbewuste mensen die leren voor het leven. We vormen een leer- en leefgemeenschap waarin kinderen, stamgroepleiders en ouders samen leren en samenleven. De wereld is het hart van ons onderwijs.

Onze kernwaarden

Ons onderwijs is gebaseerd op vier kernwaarden: samen, eigenaarschap, verwondering en levend onderwijs. Leren is een sociaal proces waarin kinderen verantwoordelijkheid nemen, nieuwsgierigheid wordt gestimuleerd en onderwijs aansluit bij de belevingswereld van het kind. Leren gebeurt door te doen, te ervaren en te reflecteren.

Hoe wij werken

We werken met stamgroepen, waarin kinderen van verschillende leeftijden samenwerken. Dit stimuleert zelfstandigheid, samenwerking en sociale betrokkenheid. Wereldoriëntatie vormt de kern van ons onderwijs: we werken thematisch en vakoverstijgend, waarbij we hoofd, hart en handen verbinden.

Leren is bij ons actief, doelgericht en motiverend. We combineren instructie, ontdekkend leren en reflectie en bieden een duidelijke structuur waarin kinderen eigenaarschap over hun leerproces ontwikkelen.

Onze leerlingen

Onze schoolpopulatie bestaat uit kinderen van betrokken ouders, die veelal hoogopgeleid zijn en werkzaam in de sociale en culturele sector. Ongeveer veertig procent van onze leerlingen is meer- of hoogbegaafd. Er is veel aandacht voor maatschappelijke thema's, natuur en cultuur, en ouders maken een bewuste keuze voor Jenaplanonderwijs. De afgelopen jaren is er een toename van gezinnen die vanuit stedelijke gebieden naar Baarn verhuizen. Dit brengt meer diversiteit in achtergronden en verwachtingen met zich mee. We streven naar een bewuste en inclusieve aanpak, waarbij we recht doen aan de verschillende behoeften van onze leerlingen.

Samenwerking met ouders en omgeving

Ouders spelen een actieve rol op school en zijn betrokken bij zowel het onderwijs als gezamenlijke activiteiten. We streven naar een sterke verbinding met onze omgeving en externe partners om ons onderwijs te verrijken en meer aansluiting te vinden bij de bredere samenleving.

Met deze visie begeleiden we kinderen naar een toekomst waarin ze kritisch, betrokken en zelfstandig in de wereld staan.

2.3 De omgeving

De Montinischool is gevestigd in de Noorderbreedte, samen met basisschool Gaspard de Coligny en kinderopvangorganisatie Kind & Co. Kind & Co biedt voorschoolse opvang, peuteropvang en Voor- en Voegschoolse Educatie (VVE). Hiermee sluiten zij aan bij de basisscholen, zodat kinderen van 0 tot 4

jaar zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen en de overgang naar groep 1 soepel verloopt. Deze samenwerking biedt kinderen een doorgaande ontwikkellijn en een vertrouwde omgeving om in op te groeien.

De school ligt in een groene en kindvriendelijke wijk. Het groene schoolplein, het Cruyff Court en de moestuin bieden ruimte voor beweging, spel en ontdekkend leren. Het Cruyff Court wordt zowel tijdens als buiten schooltijd gebruikt en draagt bij aan een actieve leeromgeving. Voor de jongste kinderen is er een afgeschermd kleuterplein, waar zij veilig en op hun eigen niveau kunnen spelen en ontdekken. Naast deze voorzieningen maken we gebruik van de sportfaciliteiten van sportcentrum De Trits, dat op loopafstand van de school ligt.

Om de rust en veiligheid rondom de school te bewaken, wordt het schoolplein aan het eind van de dag afgesloten. Daarnaast blijven we in gesprek met onze partners en de gemeente om een prettige en veilige omgeving te behouden.

De samenwerking binnen Noorderbreedte en met de wijk kan verder versterkt worden. Door onze verbinding met partners binnen en buiten de school te vergroten, creëren we meer mogelijkheden om het leerklimaat en de sociale veiligheid te verbeteren.

2.4 De school

De Montinischool heeft de afgelopen jaren flinke stappen gezet in het versterken van de onderwijskwaliteit, het borgen van de Jenaplanidentiteit en het bouwen aan een stabiele organisatie. Vanuit zelfevaluatie, interne audits en teamanalyse is gericht gewerkt aan verbetering op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen, zicht op ontwikkeling, kwaliteitszorg en teamstructuur.

Het versterken van ons didactisch handelen vormt daarin een rode draad. We werken met Expliciete Directe Instructie (EDI). Dat betekent dat kinderen eerst duidelijke uitleg krijgen, daarna samen oefenen en tenslotte zelfstandig aan de slag gaan. Zo weten ze wat ze leren, krijgen ze steun waar nodig en uitdaging waar het kan. Dit helpt ieder kind om stap voor stap verder te komen in de eigen ontwikkeling. De komende vier jaar blijft dit een belangrijk speerpunt. We bouwen verder aan een gedeelde, doelgerichte en effectieve aanpak, met specifieke aandacht voor instructie, differentiatie, het benutten van data en het vergroten van eigenaarschap bij kinderen. We willen dat elk kind onderwijs krijgt dat past bij zijn of haar ontwikkeling, en dat elke stamgroepleider zich zeker voelt in het afstemmen van aanbod op onderwijsbehoeften.

Er zijn duidelijke keuzes gemaakt: een cyclische zorgstructuur met IEP-analyses, kwaliteitskringen als motor voor ontwikkeling, en het verder verdiepen van het thematisch onderwijs. Tegelijkertijd blijven uitdagingen als begrijpend lezen, NT2-beleid, voorbereidingstijd en financiële houdbaarheid belangrijke aandachtspunten.

De school kende de afgelopen jaren wisselingen in schoolleiding. Inmiddels is een nieuwe schoolleider gestart. De focus ligt op continuïteit, het uitbouwen van de ingezette koers en het versterken van de professionele leergemeenschap, waarin eigenaarschap en gedeeld leiderschap centraal staan.

De leerlingenaantallen daalden in voorgaande jaren, maar trekken nu weer aan. Ouders kiezen bewust voor de visie, het pedagogisch klimaat en de betrokken cultuur.

Actuele beleidsthema's zoals gelijke kansen, burgerschap, taalontwikkeling en veiligheid zijn structureel onderdeel van het onderwijs:

- We werken aan inclusiviteit en intercultureel bewustzijn.
- We richten het onderwijs taalrijk in, met aandacht voor NT2 en taalontwikkeling.
- Burgerschap is zichtbaar in kringen, projecten en vieringen.
- Het pedagogisch klimaat is sterk, met aandacht voor verbondenheid, structuur en sociale veiligheid.

De school ontwikkelt zich verder als leer- en leefgemeenschap waarin kinderen, stamgroepleiders en ouders samen leren, werken en leven vanuit vertrouwen, betrokkenheid en ambitie.

2.5 Het Team

Op de Montinischool werken we met een enthousiast en deskundig team van stamgroepleiders en ondersteuners. Er is een mix van startende en ervaren collega's, wat zorgt voor dynamiek en continuïteit.

Binnen onze stamgroepen werken we in bouwen samen aan een doorgaande lijn voor kinderen. We beschikken over diverse expertises, waaronder een intern begeleider, een gedragsspecialist in opleiding, een remedial teacher en een specialist meer- en hoogbegaafdheid.

Onder leiding van schoolleider Sonja Elsenburg vormen we een hecht team dat zich dagelijks inzet voor betekenisvol Jenaplanonderwijs.

2.6 Sterkte-zwakte analyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
- Heldere Jenaplan-identiteit met thematisch onderwijs en wereldoriëntatie als pedagogisch-didactische kern. - Sterk pedagogisch klimaat met aandacht voor inclusiviteit, sociale veiligheid en verbondenheid. - Gestructureerde zorgcyclus en gebruik van IEP-analyses geven goed zicht op leerlingontwikkeling. - Professioneel en betrokken team met flexibiliteit, empathie en collegiale ondersteuning. - Sterke externe samenwerkingsrelaties met o.a. culturele, educatieve en maatschappelijke partners. - Ouderbetrokkenheid en actieve rol van ouders in het schoolleven. - Fysieke leeromgeving biedt ruimte voor spel, natuur, beweging en ontdekkend leren. - Groeiend leerlingaantal bevestigt aantrekkingskracht van het schoolconcept.	- Geen gedeelde visie op begrijpend lezen en differentiatie, wat leidt tot inconsistent onderwijsaanbod. - Kwaliteitsinstrumenten (zoals kwaliteitskaarten) worden niet structureel ingezet of geëvalueerd. - Beperkte structurele professionalisering door het ontbreken van een ontwikkelgerichte gesprekscyclus - Beperkt beleidsmatig plan voor NT2-leerlingen en zorgleerlingen op schoolniveau. - Vorbereidingstijd en werkdruk zijn niet in balans met de ambities en onderwijsbehoeften.

Kansen school	Bedreigingen school
---------------	---------------------

• Versterken van kwaliteitskringen als motor voor onderwijsontwikkeling en borging van beleid. • Verdiepen van samenwerking binnen Kindcentrum (Noorderbreedte) en met andere scholen. • Brede populatie en culturele diversiteit benutten voor burgerschapsvorming en onderwijs op maat. • Strategische inzet van onderwijsondersteunend personeel (OOP) voor verlichting van werkdruk. • Differentiatie en talentontwikkeling uitbreiden naar boven- en ondergrenzen. • Sluitende samenwerking met voor- en vroegschoolse educatie versterken door nabijheid van peuterspeelzaal/KDV. • Budgetoptimalisatie door herziening taken, inzet op rolflexibiliteit en formatieve keuzes. • Uitbreiden van cultuursensitief onderwijs als verrijking van de schoolcultuur.	• De toenemende zorgzwaarte en het groeiende aantal NT2-kinderen vragen om aanvullend beleid, om onderwijsachterstanden te voorkomen. Veranderende overdrachtsmomenten met VO (tijdens schooltijd) belemmeren warme overdracht. • Escalatie bij verzuim leidt bij beperkte reservecapaciteit tot knelpunten in de bezetting. • Taalbarrières bij ouders kunnen participatie en samenwerking in de weg zitten. Een nog niet voldoende ontwikkelde evaluatiecultuur vormt een aandachtspunt en kan het borgen van duurzame schoolontwikkeling en kwaliteitszorg vertragen.
--	--

2.7 Risico's

In de komende vier jaar blijven we bouwen aan kwalitatief sterk en toekomstgericht onderwijs. Daarbij erkennen we dat ontwikkeling gepaard gaat met aandachtspunten. We zien risico's als signalen die ons scherp houden en als aanknopingspunten voor gerichte verbetering. Door deze risico's bewust te benoemen, kunnen we onze koers vasthouden en versterken. Hieronder geven we per beleidsterrein aan welke aandachtspunten er zijn, en welke stappen we nemen om duurzame groei te realiseren.

Onderwijskundig beleid

We zijn onderweg naar meer samenhang en consistentie in ons onderwijsaanbod. Dat vraagt om verdere afstemming en verdieping.

Begrijpend lezen: De visie en aanpak zijn nog niet schoolbreed gedragen, wat leidt tot verschillen in uitvoering.

We ontwikkelen een gedeelde visie en een leerlijn die voor alle groepen richtinggevend is.

Differentiatie: De variatie in leerbehoeften binnen onze school vraagt om een gerichte en effectieve inzet van differentiatie.

We investeren de komende jaren in het versterken van differentiatie op alle niveaus, zodat het onderwijsaanbod beter aansluit bij de ondersteunings- én verdiepingsbehoeften van kinderen.

NT2-ondersteuning: Er is binnen de school nog geen duidelijke en afgestemde aanpak voor NT2-leerlingen.

We ontwikkelen een schoolbreed NT2-beleid dat aansluit bij onze visie op taalontwikkeling en de bestaande ondersteuning in de groepen.

Zorgstructuur: Voor kinderen met extra ondersteuningsbehoeften is een duidelijke en werkbare

zorgstructuur aanwezig.

We blijven deze cyclisch evalueren en versterken de afstemming tussen observaties, analyses en interventies.

Voorbereidingstijd: De huidige balans tussen ambities en beschikbare tijd is kwetsbaar.

We maken keuzes in taken en organiseren ruimte voor voorbereiding en samenwerking.

Personeelsbeleid

Ons team is betrokken en professioneel. Om dit vast te houden en verder te ontwikkelen, zijn duidelijke structuren en een realistische inzet essentieel.

Gesprekkencyclus: Ontwikkel- en functioneringsgesprekken vinden nog niet structureel plaats.

We richten een vaste gesprekkencyclus in, gekoppeld aan teamdoelen en persoonlijke ontwikkeling.

Werkdruk: De combinatie van hoge betrokkenheid en volle agenda's leidt soms tot spanning.

We bewaken taakverdeling, maken ruimte voor reflectie en stimuleren samen keuzes maken.

Formatie en inzet: De personele inzet is financieel niet duurzaam bij de huidige werkwijze.

We herzien rollen en taken in samenhang met leerlingprognoses en strategisch beleid.

Professionalisering: Scholing is niet altijd doelgericht of verbonden aan schoolontwikkeling.

We koppelen scholing aan onze speerpunten en maken een meerjarig ontwikkelplan.

Kwaliteitsbeleid

We zijn op weg naar een stevige kwaliteitscultuur. De basis is gelegd, nu werken we aan borging en eigenaarschap.

Gebruik van kwaliteitskaarten: Deze worden nog niet structureel geëvalueerd en ingezet.

We koppelen kwaliteitskaarten aan jaarplannen en bespreken ze cyclisch in kwaliteitskringen.

Effect van interventies: Niet alle verbeteracties worden geëvalueerd op impact.

We benoemen vooraf doelen en plannen evaluatiemomenten expliciet in.

Eigenaarschap: Kwaliteit is nog niet voor iedereen een gedeelde verantwoordelijkheid.

We versterken gedeeld leiderschap en bouwen verder aan de professionele leergemeenschap.

Gebruik van data: Informatie wordt verzameld, maar nog niet optimaal benut.

We vertalen data structureel naar onderwijsaanpassingen tijdens groeps- en teambesprekingen.

Financieel en materieel beleid

We willen investeren in kwaliteit, met een realistisch en duurzaam financieel beleid.

FTE-druk op begroting: De huidige formatie ligt boven de financiële mogelijkheden.

We brengen personele inzet in lijn met prioriteiten en leerlingaantallen.

Weinig ruimte voor innovatie: Budgettaire krapte beperkt vernieuwing.

We maken scherpe keuzes in wat werkt, benutten externe middelen en zoeken samenwerking

Beperkte reservecapaciteit: Verzuim en uitval zijn moeilijk op te vangen.

We investeren in vitaliteit en werken aan een vervangingsstructuur.

Materiële uitrusting en vervangbaarheid: De vervangbaarheid van de materiële uitrusting en de leeromgeving vraagt om een gerichte aanpak. We maken een meerjarenplanning voor investeringen en zoeken aanvullende financiering.

Deze risico's vormen mede de basis voor onze ambities en prioriteiten in het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en de meerjarenplanning.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Op de Montinischool zien we onderwijs als een gedeeld proces van leren en samenleven. Ons pedagogisch-didactisch handelen is stevig geworteld in onze visie op de school als leer- en leefgemeenschap. Kinderen leren in een betekenisvolle context, binnen een stamgroep waarin samenwerking, eigenaarschap, verwondering en ervaring centraal staan.

We geloven dat kinderen het beste leren in een omgeving waarin zij zich veilig en gezien voelen. De stamgroepleider speelt hierin een sleutelrol: hij of zij biedt structuur, stelt vragen die tot denken aanzetten en moedigt kinderen aan om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. We spreken hoge verwachtingen uit en stimuleren ieder kind om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

In ons pedagogisch handelen staat de relatie centraal. We bouwen aan vertrouwen, wederzijds respect en betrokkenheid. Dit vormt de basis voor persoonlijke groei én voor leren. Ons didactisch handelen is doelgericht, afwisselend en afgestemd op de ontwikkelbehoeften van elk kind. We werken met een doordachte mix van instructie, ontdekkend leren en reflectie, waarbij ruimte is voor eigen keuzes én duidelijke kaders.

We organiseren ons onderwijs ritmisch, met een afwisseling van gesprek, spel, werk en viering. Deze opbouw zorgt voor structuur én dynamiek, waardoor kinderen actief betrokken blijven en leren in samenhang ervaren. Wereldoriëntatie vormt het hart van ons aanbod: we werken thematisch en vakoverstijgend, waarbij we hoofd, hart en handen verbinden.

Onze aanpak stimuleert kinderen om niet alleen kennis en vaardigheden te ontwikkelen, maar ook sociale en persoonlijke competenties. We richten ons op brede vorming: kinderen leren samenwerken, communiceren, plannen, reflecteren en verantwoordelijkheid nemen. Daarmee bereiden we hen niet alleen voor op een volgende schoolfase, maar op hun plek in de wereld van morgen.

3.2 Onze visie op leren

Op de Montinischool zien we leren als een proces van groei. We willen dat kinderen leren voor het leven – over zichzelf, de ander en de wereld. Dat doen ze in een rijke, betekenisvolle leeromgeving, gebaseerd op de Jenaplanprincipes: gesprek, spel, werk en viering. Leren is bij ons doelgericht, sociaal én persoonlijk.

Kinderen leren samen én zelfstandig. Ze leren met en van elkaar in stamgroepen die bestaan uit verschillende leeftijden en niveaus. Door groepsdoorbroken activiteiten ontstaat er nog meer uitwisseling en betrokkenheid. Zo ontstaat een natuurlijke leeromgeving waarin kinderen zich spiegelen aan elkaar en verantwoordelijkheid leren nemen voor zichzelf en de ander.

Zelfstandigheid leren we stap voor stap aan. Vanaf groep 1 bouwen we daaraan, met steeds meer ruimte om keuzes te maken. Vanaf groep 3 werken kinderen met een weekplan waarin vaste werktijd en keuzemomenten elkaar afwisselen. Zo leren ze plannen, organiseren en zelf hun werk sturen – binnen de kaders van de groep.

We zorgen voor structuur en duidelijkheid. Vaste routines, een ritmische weekopbouw, visuele ondersteuning en heldere verwachtingen helpen kinderen om zich veilig te voelen en tot leren te komen. Rust en overzicht vormen het fundament waarop autonomie en samenwerking kunnen bloeien.

Nieuwsgierigheid is de motor van leren. We werken thematisch, betekenisvol en vanuit de belevingswereld van kinderen. Dat vergroot de betrokkenheid en motiveert kinderen om zelf op onderzoek te gaan. We geloven dat kennis de basis is voor het ontwikkelen van vaardigheden – denkvaardigheden, onderzoeksvaardigheden en handelingsvaardigheden. Daarom bouwen we bewust aan die kennisbasis en geven kinderen de ruimte om die toe te passen.

We gaan uit van hoge verwachtingen. Elk kind krijgt begeleiding die past bij wat het nodig heeft, met oog voor gelijke kansen. Door ons onderwijs goed af te stemmen, krijgt ieder kind de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen.

We maken leren zichtbaar. Kinderen houden hun ontwikkeling bij in een portfolio, voeren reflectiegesprekken en ontvangen twee keer per jaar een verslag waarin hun leerproces beschreven wordt. Toetsing is ondersteunend aan het leren en nooit een doel op zich. Formatieve evaluatie, feedback en check-ins geven ons en de kinderen richting in hun leerproces.

We zijn als team voortdurend in ontwikkeling. We leren van en met elkaar, met een lerende houding en gedeelde verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit. Zo blijven we ons onderwijs verbeteren – met het kind altijd centraal.

3.3 Onze pijlers en ambities

3.3.1 Onderwijskwaliteit

Waar werken wij aan met betrekking tot onderwijskwaliteit?

Op de Montinischool werken we aan betekenisvol, samenhangend en doelgericht onderwijs waarin kinderen actief betrokken zijn bij hun leerproces. Ons onderwijs is gebaseerd op de Jenaplanprincipes, waarbij hoofd, hart en handen met elkaar verbonden zijn. Wereldoriëntatie vormt het hart van ons aanbod. Daarbinnen werken we vakoverstijgend en thematisch, met aandacht voor brede ontwikkeling én stevige basisvaardigheden.

Op basis van de zelfevaluatie, de interne audit, het inspectiebezoek, onze SWOT en risicoanalyse hebben we een aantal ontwikkelpunten benoemd waar we de komende jaren gericht aan werken:

- We ontwikkelen een schoolbrede visie op taalonderwijs, met extra aandacht voor begrijpend lezen. We zorgen voor afstemming in doelen, aanpak en werkwijze, van onderbouw tot bovenbouw.

- We versterken de didactische vaardigheden van stamgroepleiders, met name op het gebied van differentiatie en instructie op verschillende niveaus. Hierbij is er ook aandacht voor het bieden van uitdaging aan (meer)begaaude kinderen.
- We maken toets- en observatiegegevens structureel onderdeel van ons onderwijsaanbod, zodat we doelgericht kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van kinderen.
- We werken cyclisch aan onderwijskwaliteit, met behulp van kwaliteitskaarten, opbrengstgesprekken en het werk van onze kwaliteitskringen.
- We verdiepen ons thematisch onderwijs en zorgen voor een duidelijke koppeling met kerndoelen en brede vaardigheden, zodat leren betekenisvol én doelgericht blijft.

Hoe ziet succes eruit?

- We hebben een herkenbare, gezamenlijke aanpak voor begrijpend lezen, zichtbaar in instructie, materialen en leerlijnen.
- In alle stamgroepen is differentiatie zichtbaar: instructie en verwerking sluiten aan bij wat kinderen nodig hebben.
- Toets- en observatiegegevens worden benut om het onderwijs bij te stellen. Dit gebeurt binnen een planmatige zorgstructuur.
- Kwaliteitskaarten zijn actueel en gekoppeld aan ons jaarplan. Ze worden besproken, geëvalueerd en gebruikt als ontwikkelinstrument.
- Thematisch onderwijs is levend in de school. Het is zichtbaar in de leeromgeving, in weekplannen en in de manier waarop kinderen vertellen over hun leren.
- Kinderen weten wat hun doelen zijn, kunnen hierop reflecteren en ervaren eigenaarschap in hun leerproces.

3.3.2 Samen-leven

Waar werken wij aan met betrekking tot samen-leven?

Op de Montinischool is samenleven net zo belangrijk als leren. In onze leer- en leefgemeenschap willen we dat ieder kind zich veilig, gewaardeerd, betrokken en gezien voelt. We bouwen bewust aan een inclusieve schoolcultuur waarin verschillen er mogen zijn, en waarin respect en verantwoordelijkheid centraal staan.

We werken de komende jaren aan:

- Het versterken van inclusiviteit en intercultureel bewustzijn binnen onze schoolgemeenschap.
- Het zichtbaar maken en vieren van verschillende culturele achtergronden, in het onderwijs en tijdens vieringen.
- Het versterken van sociale veiligheid door een positief groepsklimaat en heldere afspraken.
- Het inzetten van maatjesgroepen, groepsdoorbroken activiteiten en ritmisch werken om verbinding te stimuleren.

- Kinderen bewust maken van hun rol binnen de stamgroep, school en samenleving.

Hoe ziet succes eruit?

- Kinderen voelen zich veilig en gehoord, zoals blijkt uit gesprekken en tevredenheidsonderzoeken.
- Verschillende achtergronden en perspectieven zijn zichtbaar en bespreekbaar in thema's, vieringen en kringgesprekken.
- Stamgroepleiders hanteren heldere afspraken en werken aan een positieve groepsvorming.
- Kinderen nemen verantwoordelijkheid voor hun gedrag en zorgen voor elkaar.
- Ouders herkennen en waarderen de veilige, betrokken sfeer op school.

In 'Het Sticht beleidsplan sociale veiligheid' zijn afspraken vastgelegd die voor alle scholen van Het Sticht gelden en waarnaar verwezen kan worden. Hoe de school de sociale veiligheid concreet vormgeeft, wordt beschreven in het schoolspecifiek veiligheidsbeleid.

3.3.3 Vitale organisatie

Waar werken wij aan met betrekking tot een vitale organisatie?

Een vitale organisatie is een plek waar mensen zich gezien voelen, met plezier werken en blijven leren. De basis van ons onderwijs ligt bij een sterk, betrokken team dat vanuit vertrouwen samen werkt en samen leert.

We richten ons op:

- Het versterken van de professionele cultuur: ruimte voor reflectie, eigenaarschap en samen ontwikkelen.
- Het herstellen en borgen van de gesprekkencyclus, met aandacht voor groei en ontwikkeling van stamgroepleiders.
- Een realistische taakverdeling, waarin werkdruk bespreekbaar is en balans centraal staat.
- Strategisch personeelsbeleid dat aansluit bij leerlingprognoses en schooldoelen.
- Scholing die past bij onze visie en bij wat stamgroepleiders nodig hebben.

Hoe ziet succes eruit?

- Iedere stamgroepleider reflecteert op zijn eigen ontwikkeling en handelen en weet wat een volgende stap in de ontwikkeling gaat zijn..
- De taakverdeling is helder, haalbaar en afgestemd met het team.
- Teamleden ervaren werkplezier en een gezonde balans, zoals blijkt uit tevredenheid.
- Scholing sluit aan bij de praktijk en bij wat we als school willen bereiken.
- Het team voelt zich eigenaar van de schoolontwikkeling en werkt hier actief aan mee, door te participeren in o.a. kwaliteitskringen binnen school en bovenschools.

3.3.4 Partnerschap

Waar werken wij aan met betrekking tot partnerschap?

We geloven dat goed onderwijs sterker wordt in samenwerking met anderen. We betrekken ouders actief bij het leren van hun kind en bouwen aan stevige relaties met organisaties in de wijk en binnen het de Noorderbreedte.

We werken de komende jaren aan:

- Het verdiepen van de samenwerking met ouders als educatief partner.
- Het onderhouden en versterken van de samenwerking met externe partners zoals Livore, De groene inval, Kunst Centraal, de Katholieke kerk, Baarnhuis en bibliotheek.
- Een goede overdracht en doorgaande lijn tussen kinderopvang, peuterspeelzaal en groep 1.
- Het verbeteren van de samenwerking met het VO.
- Het verstevigen van de samenwerking met de Gaspard de Coligny binnen de Noorderbreedte.

Hoe ziet succes eruit?

- Ouders ervaren op de Montini betrokkenheid door open communicatie, korte lijnen en actieve deelname aan schoolactiviteiten.
- Partnerschappen worden onderhouden en zichtbaar ingezet in ons onderwijsaanbod.
- De overdracht tussen opvang, school en VO is zorgvuldig en afgestemd.
- Kinderen profiteren van een breed netwerk aan ervaringen en activiteiten.
- Binnen Noorderbreedte ontstaat een doorgaande lijn in denken en doen.

Partner	Toelichting samenwerking
Ouders	• Educatieve partners in het leerproces van kinderen • Actieve bijdrage aan vieringen, keuzecursussen, projecten en schoolactiviteiten • Betrokken bij gesprekken: Aan het begin van het schooljaar vindt een startgesprek plaats met ouders en kind. Gedurende het jaar voeren we twee kindgesprekken waarin de ontwikkeling van het kind centraal staat.
Kinderopvang en peuterspeelzaal	• Binnen Noorderbreedte: gezamenlijke visieontwikkeling en doorgaande lijn in opvoeding en ontwikkeling • Structurele samenwerking met de peuterspeelzaal op locatie • Overdracht en afstemming bij overgang naar groep 1
Voortgezet onderwijs	• Samenwerking met VO-scholen in de regio (Baarn e.o.) • Warme overdracht van leerlingen bij uitstroom • Afstemming op leer- en ondersteuningsbehoeften bij overgang naar het VO

Externe instanties en professionals	• Livore – voorziening voor ouderen, gevestigd naast onze school. De ontmoeting met de bewoners biedt waardevolle leermomenten voor onze kinderen: het stimuleert empathie, sociale vaardigheden en draagt bij aan een gevoel van verbondenheid in de wijk. • Baarnhuis – voorziening voor mensen met een beperking, gevestigd vlakbij onze school. De ontmoeting met de bewoners biedt waardevolle leermomenten voor onze kinderen: het stimuleert empathie, sociale vaardigheden en draagt bij aan een gevoel van verbondenheid in de wijk. • Kunst Centraal - verzorgt cultuureducatie binnen onze thema's. Kinderen ontdekken hun creatieve talenten en krijgen toegang tot kunst en erfgoed als onderdeel van betekenisvol leren. • De Groene Inval – natuur- en milieu-educatiecentrum; schooltuintjes, lesprojecten en leskisten brengen kinderen in aanraking met natuur, milieu en duurzame praktijken. • Bibliotheek – stimuleert leesplezier en ondersteunt ons thematisch onderwijs met rijke bronnen en materialen. • Logopedie en fysiotherapie - zijn externe disciplines die binnen de school beschikbaar zijn. Zij bieden gerichte ondersteuning aan kinderen, in afstemming met ouders en het schoolteam. • Katholieke kerk – als katholieke school is er een zekere verbondenheid met de plaatselijke kerk. Jaarlijks doen wij mee aan de decemberactie om minder bedeelde gezinnen te ondersteunen.
Het Sticht	• Samenwerking op thema's als kwaliteitszorg, visieontwikkeling en scholing • Samenwerking met collega-scholen binnen de stichting
Directe buur- en netwerkpartners	• Gaspard de Coligny – samenwerking binnen de Noorderbreedte, afstemming en gezamenlijke koers • Gemeente Baarn – onderwijsbeleid, subsidies, initiatieven op gebied van brede schoolontwikkeling • Lokaal team - denkt mee bij hulpvragen rondom opvoeding, gedrag en welzijn. Door de korte lijnen kunnen we samen snel schakelen om passende ondersteuning voor kinderen en gezinnen te organiseren. • Samenwerkingsverband - ondersteunt ons bij het bieden van passend onderwijs. Samen zorgen we ervoor dat ieder kind zich naar vermogen kan ontwikkelen, binnen of buiten de klas.

3.3.5 Schoolspecifieke opdrachten

Waar werken wij aan met betrekking tot de schoolspecifieke opdrachten?

Als Jenaplanschool bouwen we aan een leer- en leefgemeenschap waarin kinderen leren voor het leven. We combineren brede ontwikkeling met stevige basisvaardigheden, en maken ruimte voor eigenaarschap, verwondering en samen leven.

Vanuit onze schoolvisie en de bevindingen uit audit, inspectie, SWOT en risicoanalyse richten we ons op:

- Het versterken van ons thematisch onderwijs, met wereldoriëntatie als organiserend principe.
- Het zichtbaar maken van de ontwikkeling van kinderen via portfolio's, reflectie en gesprekken.
- Het afstemmen van het aanbod op onderwijsbehoeften – ook aan de bovenkant – met meer uitdaging waar nodig.
- Het versterken van de kleine zorgcyclus, zodat signalering, handelen en evaluatie meer in balans zijn.
- Het borgen van Jenaplanprincipes in ons dagelijks handelen: van kring tot weektaak, van gesprek tot viering.
- Het stimuleren van eigenaarschap bij kinderen: ze maken keuzes, stellen doelen en kunnen reflecteren op hun eigen ontwikkeling.
- Het ontwikkelen en uitvoeren van een NT2-beleid, zodat kinderen met een andere thuistaal optimaal kunnen deelnemen en zich volwaardig kunnen ontwikkelen binnen onze gemeenschap.

Hoe ziet succes eruit?

- Jenaplanprincipes zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk van stamgroepen.
- Wereldoriëntatie vormt het hart van ons onderwijs doordat thema's richting geven aan het aanbod, vakken met elkaar verbonden worden en kinderen betekenisvol leren in samenhang.
- Portfolio's en reflecties geven zicht op de groei van kinderen.
- Kinderen worden uitgedaagd op hun eigen niveau, ook als ze meer aankunnen.
- De zorgstructuur is werkbaar, zichtbaar en sluit aan bij de praktijk.
- Kinderen zijn actief betrokken bij hun eigen leren, weten waar ze aan werken en waarom.

3.4 Aanbod en monitoring

Onze school biedt de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methode	Aanvullend materiaal	Toetsinstrumenten
Taal	<i>GO!</i>		
Spelling	<i>Taaljacht, Blokboek gr. 6 t/m 8, Werkwoorden gr. 6 t/m 8</i>		<i>Methodetoetsen en IEP</i>
Woordenschat	<i>GO!</i>		<i>IEP</i>
Technisch lezen	<i>Actief leren lezen</i>		<i>Methodetoetsen en IEP</i>
Begrijpend lezen	<i>GO!</i>		<i>IEP</i>
Engels	<i>Blink</i>		
Schrijven	<i>Handschrift</i>		
Rekenen	<i>WIG 5</i>	<i>Met sprongen vooruit en Rekensprint</i>	<i>Methodetoetsen en IEP</i>
Wereldoriëntatie	<i>GO!</i>		
Sociaal emotioneel	<i>Gouden weken, Klasse(n)kracht</i>		
Verkeer	<i>Veilig verkeer NL</i>		
Burgerschap	<i>GO!</i>		
Muziek	<i>123Zing</i>		
Bewegingsonderwijs	<i>Lessenplan</i>		

Levensbeschouwing	GO!		
-------------------	-----	--	--

Binnen vier jaar vervanging nodig: schrijven

3.5 Onderwijstijd

De Montinischool voldoet aan de wettelijke eisen voor onderwijstijd. Alle kinderen van groep 1 tot en met 8 krijgen 5,25 uur les per dag, verdeeld over vijf schooldagen van 8.30 uur tot 14.00 uur. Daarmee wordt ruimschoots voldaan aan de verplichte minimale onderwijstijd van 7520 uur over acht schooljaren.

Vrije dagen, studiedagen en vieringen worden zorgvuldig afgestemd binnen het jaarrooster, zodat de onderwijstijd gewaarborgd blijft.

3.6 Extra ondersteuning

Op de Montinischool vinden we het belangrijk dat elk kind zich gezien, gehoord en goed begeleid voelt. We richten ons onderwijs zo in dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen — zowel in de groep als daarbuiten. We werken planmatig en doelgericht, met een aanpak die aansluit bij de onderwijsbehoeften van elk kind.

Basisondersteuning

De stamgroepleider biedt de eerste en belangrijkste ondersteuning. Dit gebeurt met duidelijke instructie, differentiatie en extra begeleiding waar nodig. We werken met vaste routines, een veilige sfeer en duidelijke leerdoelen.

Extra ondersteuning

Als kinderen méér nodig hebben dan de basisondersteuning biedt, kan extra hulp worden ingezet. Denk aan hulp van onze remedial teacher, logopedist of brugfunctionaris. Dit gebeurt altijd in overleg met ouders. Wanneer dat nodig is, schakelen we het samenwerkingsverband in.

Werkwijze bij extra ondersteuning

We signaleren tijdig, analyseren wat een kind nodig heeft en stellen een plan op. Dit plan wordt uitgevoerd en regelmatig geëvalueerd. We stemmen af met ouders, en werken als team samen om kinderen goed te begeleiden.

Doorgaande ontwikkeling

We volgen de ontwikkeling van kinderen zorgvuldig met observaties, toetsen (zoals het IEP-LVS) en gesprekken. Hierdoor kunnen we het onderwijs op tijd aanpassen. In de school werken we met drie niveaus van ondersteuning: in de klas, met ondersteuning binnen school en – als dat nodig is – via externe hulp.

Taal en NT2

Voor kinderen met taalachterstanden of een andere thuistaal bieden we extra taalondersteuning. We besteden veel aandacht aan woordenschat, taalbegrip en spreken. Er wordt gewerkt aan een schoolbreed NT2-beleid.

Veiligheid en welbevinden

Een kind leert pas echt als het zich veilig en verbonden voelt. Daarom investeren we bewust in groepsvorming, goede relaties en een positief pedagogisch klimaat. We starten elk schooljaar met de 'gouden weken' en besteden aandacht aan samenwerking, autonomie en sociale veiligheid.

Om het welbevinden van kinderen goed te volgen, stappen we over van IEP Hart & Handen naar Kindbegrip. Deze methode helpt ons om de sociaal-emotionele ontwikkeling in beeld te brengen én om gerichte gesprekken en acties in te zetten in de groep.

Van data naar doen

Toetsen en observaties geven ons waardevolle informatie. We gebruiken deze gegevens niet alleen om te meten, maar vooral om het onderwijs te verbeteren. Zo zorgen we ervoor dat elk kind krijgt wat het nodig heeft.

Link SOP: [2024-2025-SOP-SWV-de-Eem-definitief.pdf](#)

4. Personeelsbeleid

4.1 Personeelsbeleid

Eén van de vier pijlers van ons Koersplan is de vitale organisatie. Het Sticht streeft voortdurend naar een cultuur waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt, met plezier werkt en zich wil blijven ontwikkelen in een gezonde en veilige werkomgeving. Het onderwijs op onze scholen staat of valt namelijk met onze medewerkers. Wij blijven investeren in hun vakmanschap en werkplezier, onder andere door het volgen van de gesprekkencyclus, het aanbieden van (team)scholing en ons beleid opleiden en professionaliseren.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen op de basisschool zien en ervaren dat verschillende mensen, met diverse achtergronden en kwaliteiten, uitstekend in het basisonderwijs kunnen werken en leidinggevende functies kunnen bekleden. Aangezien er geen sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directiefuncties binnen Het Sticht, is er geen expliciet beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven.

Op onze school hebben wij de volgende specifieke doelstellingen op het gebied van personeelsbeleid:

4.2 Bevoegd en bekwaam personeel

Het uitgangspunt is dat alle leraren beschikken over een pabo-diploma. Sommige medewerkers zijn nog in opleiding in verschillende varianten en fases. Wij werken met zij-instromers, pabostudenten (voltijd en deeltijd), ROC-studenten onderwijsassistent en Ad-PEP-studenten. Zij worden begeleid door een praktijkopleider en een schoolopleider.

In enkele gevallen staat onderwijsondersteunend personeel (zoals onderwijsassistenten of Ad-PEP-studenten) zelfstandig voor de groep, binnen duidelijke kaders en altijd in afstemming met een bevoegde stamgroepleider.

De schoolleiders beschikken over een diploma van een opleiding voor schoolleiders of volgen een opleiding om deze te behalen. Voor startende leerkrachten en schoolleiders is een inwerktraject vastgelegd, zie beleid *Samen opleiden en professionaliseren*.

4.3 Professionaliseren

De teamscholing op de Montinischool is gebaseerd op de ontwikkelpunten uit het schoolplan. We richten ons op het versterken van de onderwijskwaliteit én op het verdiepen van de Jenaplanvisie in de praktijk. We willen dat kinderen zich breed ontwikkelen, samen leren en zelf verantwoordelijkheid nemen. Dat vraagt om een team dat blijft leren, reflecteren en zich verbindt aan onze gezamenlijke ambities.

Scholing maakt deel uit van de ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus. Medewerkers kunnen, in overleg, kiezen voor individuele scholing die aansluit bij hun persoonlijke leerdoelen én de ontwikkelrichting van de school. Daarnaast organiseert en faciliteert de schoolleider teamgerichte scholing. Deze sluit aan op de missie, visie en ambities van de school en is voor iedereen verplicht. De uren worden opgenomen in de normjaartaak.

Een belangrijk onderdeel van de teamscholing is het versterken van onze kennis over leerlijnen en het curriculum. We brengen de doorgaande lijnen binnen taal, rekenen, wereldoriëntatie, NT2 en sociaal-emotionele ontwikkeling in beeld en versterken onze vaardigheden om hier weloverwogen keuzes in te maken. Scholing richt zich niet alleen op inhoud, maar ook op de manier waarop we dit betekenisvol, samenhangend en passend binnen het Jenaplan vormgeven in de stamgroep.

We hebben het scholingstraject met Het Kan afgerond, gericht op het versterken van onze Jenaplanpraktijk. De komende jaren richten we ons op het vertalen van het geleerde naar de dagelijkse praktijk, zodat Jenaplan niet alleen uitgangspunt, maar ook werkwijze is in alle groepen.

Het uitdragen van de Jenaplanvisie blijft een aandachtspunt. Tijdens studiedagen en vergaderingen besteden we hier structureel aandacht aan. Op langere termijn kan dit verder vorm krijgen door het bijscholen en verdiepen van kennis of eventueel opnieuw het volgen van een Jenaplanopleiding.

Te volgen teamscholing

Jaar	Thema	Organisatie
2025-2026 Fundament en focus	In dit eerste jaar leggen we de basis voor de grote inhoudelijke lijnen van ons schoolplan. We starten met: • Werken in twee- en driejarige stamgroepen: Afspraken over structuur, rollen, instructie en zelfstandigheid. • Kindbegrip schoolbreed invoeren: Kindgesprekken, doelen stellen, reflectie – in alle bouwen. • Visieontwikkeling op begrijpend lezen gekoppeld aan GO!: Een gezamenlijke koers bepalen met ruimte voor thematisch werken. • Opbouw van NT2-beleid: Inventarisatie van de NT2-populatie, opstellen van een eerste basisaanpak waarin woordenschat, taalstructuren en functioneel taalgebruik worden uitgewerkt • Implementatie schoolbreed burgerschapsplan: plan wordt in alle bouwen geïmplementeerd met aandacht voor kringgesprekken, kindparticipatie en zichtbaarheid in de school. • Oriëntatie op digitale geletterdheid: Verkenning van basisaanpak rond mediawijsheid en informatievaardigheden. Instructievaardigheden en professionele leergemeenschappen (PLG) vormen een rode draad in alle ontwikkelpunten en krijgen gedurende de hele periode blijvende aandacht.	Ontwikkelpunten worden opgenomen in de jaarplanning, waarbij studiedagen, teamvergaderingen en bijeenkomsten van kwaliteitskringen gericht worden ingezet voor verdieping en implementatie. Het MT bewaakt de voortgang, zorgt voor samenhang en ondersteunt waar nodig bij de uitvoering. Evaluatiemomenten worden opgenomen in de jaarplanning en gekoppeld aan reflectie in het team en het MT. De ontwikkelcultuur wordt versterkt door cyclisch en planmatig te werken binnen de bestaande overlegstructuur.
2026-2027 Verdiepen en verbinden	Op basis van het fundament van het vorige jaar, verdiepen we bestaande lijnen en voegen we nieuwe, goed voorbereide ontwikkelpunten toe: • Verdieping stamgroepen: Sterker eigenaarschap, tutorleren en reflectieve weektaken. • Invoering leerlijn begrijpend lezen: Thematisch en cyclisch opgezet.	Idem

	• Kindbegrip cyclisch en gekoppeld aan portfolio's. • Integratie NT2 in thematisch onderwijs en GO. • Verdieping digitale geletterdheid binnen projecten en thematisch onderwijs. • Herziening en verbreding van HB-beleid: Actualiseren signalering en uitbreiding aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen.	
2027-2028 Kwaliteit borgen en nieuwe stappen zetten	Veel ontwikkelpunten zijn nu stevig ingebed en kunnen cyclisch geëvalueerd en bijgesteld worden. Tegelijkertijd starten we enkele nieuwe lijnen: • Borging stamgroepen: De stamgroepstructuur functioneert zelfstandig, met gedeeld eigenaarschap. • Instructie op drie niveaus is geborgd in kwaliteitszorg. • Evaluatie en verfijning NT2- en begrijpend lezenaanpak. • Kindbegrip is onderdeel van groepsbesprekingen en kwaliteitscyclus. • Digitale geletterdheid wordt toegepast in projecten, presentaties en thematisch werk. • Burgerschap verdiepen: Via kindreflectie, maatschappelijke betrokkenheid en thematisch aanbod. • Start met verdiepen van rekendidactiek: Instructie en differentiatie gericht op zorg en HB-leerlingen. • Start bouwen aan een lerende organisatie: Intervisie, gedeelde verantwoordelijkheid en consultatie.	Idem
2028-2029 Verankeren en verbinden	In dit laatste schooljaar van het plan maken we zichtbaar hoe het geheel samenkomt: stevig in de basis, krachtig in de praktijk en toekomstgericht. • NT2 en begrijpend lezen volledig geïntegreerd in GO en thematisch onderwijs. • Stamgroepen zijn vanzelfsprekende leeromgevingen met structuur, ritme en eigenaarschap. • Kindbegrip is stevig verankerd in het leerproces en de kindgesprekken dragen bij aan het leerresultaat. • Digitale geletterdheid is verweven met burgerschap en wereldoriëntatie. • Kinderen zijn mede-vormgevers van de schoolcultuur via burgerschap en reflectie. • Hoogbegaafdheid is kindgestuurd ingevuld met externe samenwerking en verrijkingstrajecten. • Rekenen is planmatig afgestemd op verschillende niveaus en cyclisch geborgd in de zorgstructuur. • De professionele cultuur is zichtbaar in gedeeld leiderschap, teamreflectie en gezamenlijke ontwikkeling.	Idem

--	--	--

4.4. Bestuursformatieplan en werkverdelingsplan

Het Sticht stelt jaarlijks een bestuursformatieplan op. Hierin staat de meerjarenbegroting voor ten minste 4 jaren, de gevolgen van deze begroting voor de formatie, de wijze waarop de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld en de beschikbare formatie per brinnummer, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school wordt verantwoord. De begroting en het bestuursformatieplan vormen de kaders van het werkverdelingsplan wat jaarlijks op de scholen wordt opgesteld. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een conceptwerkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Met het team wordt overlegd hoe de taakuren verdeeld zullen worden en dit wordt vastgelegd in Cupella.

Link werkverdelingsplan (volgt)

4.5 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek en beter bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet verbetering Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

5. Stelsel van kwaliteitszorg

5.1 Onderwijskwaliteit

Onze scholen bieden hoogwaardig onderwijs dat aansluit bij de behoeften van elke leerling. We streven ernaar om een inspirerende leeromgeving te creëren waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. We houden onszelf op de hoogte van actuele ontwikkelingen en wetenschappelijk onderzoek en passen deze kennis toe in ons aanbod. Zo bieden wij onderwijs dat het potentieel uit onze leerlingen haalt én bijdraagt aan de brede ontwikkeling van leerlingen tot wereldburgers.

Onze missie: Wij geven ieder kind het onderwijs wat het verdient; wij leren, wij groeien, wij zijn!

Onze visie: Wij geloven dat een sterke relatie tussen leerlingen, leerkrachten en ouders de basis vormt voor een vruchtbare leeromgeving. Wij geven onderwijs dat uitgaat van hoge verwachtingen, en bieden gelijke kansen aan onze leerlingen.

5.2 Kwaliteitseisen

Onze kwaliteitsstandaarden zijn uitgewerkt in de kwaliteitskalender van Het Sticht. Hierin wordt per onderwerp (zoals kwaliteitscultuur, aanbod en tevredenheid) aangegeven welk instrument of methode gebruikt wordt, wat de norm is en de signaleringswaarde. In het formulier schoolanalyse worden alle data op schoolniveau verzameld. Op bestuursniveau is een aparte kwaliteitskalender aanwezig en een dashboard bestuursoverzicht om zicht te houden op de ontwikkeling van alle scholen en waar nodig verdere stappen te ondernemen (volgens de escalatieladder).

Zie verder: Het Sticht beleidsplan onderwijskwaliteit, Het Sticht kwaliteitskalender scholen en Het Sticht kwaliteitskalender bestuur.

5.3 Monitoren, evalueren en verantwoorden

Kwaliteitszorg betekent voor Het Sticht de ambitie waar te maken om een organisatie te zijn met een hoog kwaliteitsbewustzijn. We willen op een samenhangende, systematische en cyclische wijze werken aan goed onderwijs door zelfevaluatie en reflectie, meting en beleidsverbetering. Hierbij wordt de PDCA (plan, do, check en act) cyclus gehanteerd.

In het cyclisch handelen staat het ononderbroken ontwikkelproces van de leerlingen en de kwaliteit en professionele houding van de collega's centraal waarbij vijf kwaliteitsvragen als uitgangspunt dienen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

Om tussentijds zicht te houden op schoolontwikkeling, worden ieder kwartaal kwaliteit- en opbrengstgesprekken gevoerd waarbij de stafmedewerker onderwijskwaliteit, de directeur en intern begeleider aanwezig zijn. Deze gesprekken worden gevoerd volgens het format kwaliteit- en opbrengstgesprekken.

Twee keer per jaar maken de scholen een schoolanalyse n.a.v. de tussen- en eindopbrengsten. Hier wordt het format schoolanalyse door iedere school voor gebruikt.

Vervolgens wordt door de stafmedewerker onderwijskwaliteit een opbrengstrapportage geschreven waarin de leeropbrengsten per school in kaart zijn gebracht en geanalyseerd op basis van de meetinstrumenten zoals gedefinieerd in de kwaliteitskalender en afgezet tegen de schoolpopulatie.

Er wordt een overzicht opgenomen van overkoepelende kwaliteiten en ontwikkelpunten van de scholen met als doel van en met elkaar te kunnen leren. Deze opbrengstrapportages worden gedeeld met het CvB, de RvT en de directeuren.

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscyclus is de interne audit. Iedere school wordt om het jaar bezocht door de interne auditcommissie. Aanbevelingen vanuit deze audit worden gedeeld in de MR en het directeurenoverleg, besproken tijdens de kwaliteit- en opbrengstgesprekken en opgenomen in het school/jaarplan.

Jaarlijks wordt een bestuursrapportage geschreven waarin Het Sticht verantwoording aflegt naar alle gremia op de opbrengsten in de breedste zin van het woord. In de bestuursrapportage is een analyse van de doorstroomtoets opgenomen, evenals de analyse van alle verzamelde data voortkomend uit de kwaliteitskalender.

Onze school zet de volgende kwaliteitsmeters in:

- Groepsbezoeken – geven inzicht in de onderwijspraktijk, de ontwikkeling van kinderen en de afstemming binnen het team.
- Zelfevaluaties – stamgroepleiders en team reflecteren structureel op hun handelen en schoolontwikkeling.
- Tevredenheidsonderzoeken – onder ouders, kinderen en teamleden; de uitkomsten vormen input voor het schoolplan en verbeteracties.
- Kinderraad – de stem van kinderen wordt actief meegenomen in het vormgeven van schoolbeleid, passend bij onze Jenaplanvisie.
- Kwaliteits- en opbrengstgesprekken – elk kwartaal met directie, intern begeleider en stafmedewerker onderwijskwaliteit.
- Interne audits – eens per twee jaar; aanbevelingen worden besproken met het team en verwerkt in schoolplannen.

Door deze kwaliteitsinstrumenten ontstaat een breed en diepgaand beeld van onze onderwijskwaliteit. Ze versterken onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed onderwijs en maken ons ontwikkelgericht handelen zichtbaar.

5.4 Kwaliteitscultuur

Ons kwaliteitszorgsysteem is erop gericht dat de professionals op onze scholen zich mede bewust zijn van hun rol en verantwoordelijkheid en hoe deze in te vullen en uit te voeren. Zo ligt de verantwoordelijkheid daar waar deze hoort. Dit bevordert de kritische dialoog binnen de organisatie. De concrete uitwerking van de taken en rollen is te vinden in Het Sticht beleidsplan onderwijskwaliteit.

Centraal bij Het Sticht staat het van en met elkaar leren. Zowel op schoolniveau als bovenschools wordt in diverse samenstellingen gewerkt aan projecten (zoals het komen tot nieuw beleid) en voortdurende thema's (zoals opleiden in school).

Er zijn stuur- en projectgroepen op stichtingsniveau. Deze groepen zijn samengesteld met collega's uit verschillende geledingen. Zij zijn verantwoordelijk voor het sturen op en uitwerken van een gewenste ontwikkeling of vraagstuk vanuit het Koersplan en recente ontwikkelingen in het onderwijs.

Er zijn diverse bovenschoolse netwerken en leergemeenschappen waar specialisten elkaar ontmoeten en van en met elkaar leren. Hier wordt een gezamenlijke kennisbasis gelegd binnen hun expertise, vindt scholing, intervisie en uitwisseling plaats. Afhankelijk van ontwikkelingen kan een netwerk toegevoegd of afgestoten worden.

Ons team werkt aan een professionele cultuur waarin stamgroepleiders eigenaarschap nemen voor hun ontwikkeling en de gezamenlijke onderwijskwaliteit. We voeren regelmatig teamreflecties en kwartaalgesprekken over opbrengsten en onderwijsontwikkeling.

Kwaliteit is zichtbaar in:

- groepsbezoeken met collegiale feedback
- gezamenlijke data-analyse tijdens studiedagen
- kwaliteitskringen rond thema's als begrijpend lezen en NT2
- kindgesprekken en betrokkenheid via de kinderraad

De kwaliteitskringen bestaan uit teamleden die samen verdiepen op een inhoudelijk thema en hier schoolbreed richting aan geven. Zij bewaken de doorgaande lijn, delen expertise en maken ontwikkelpunten concreet.

Deze cultuur kenmerkt zich door open communicatie, gedeelde verantwoordelijkheid en een lerende houding.

6. Organisatie van ons onderwijs

6.1 Management en besturing

Het Sticht wordt geleid door een bestuurder. Er is een Raad van Toezicht die toezicht houdt op het bestuur van de stichting. Op het bestuursbureau werken medewerkers in de ondersteuning en de facilitering op de aspecten onderwijskwaliteit, HR, financiën, preventie, ICT en secretariaat. Aan elke school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. De MR wordt rechtstreeks uit de ouders en personeelsleden gekozen van de school. Op stichtingsniveau is er de GMR. Deze wordt door de medezeggenschapsraden van de scholen gekozen en bestaat uit maximaal negen ouders en negen personeelsleden. De GMR en MR-en werken op basis van de wet Medezeggenschap op scholen. Zij hebben verschillende advies- en instemmingsbevoegdheden met betrekking tot het beleid. Daarmee zijn zij een klankbord voor de directie (MR) en het bestuur (GMR) wanneer er belangrijke beslissingen moeten worden genomen.

6.2 Sponsoring

Bij sponsoring van onze scholen gaat het in veel gevallen om geld waarvoor de sponsor een tegenprestatie van de school verlangt. Van het geld dat sponsoring oplevert, kan de school speciale activiteiten organiseren of extra leermiddelen aanschaffen, zoals extra computers. Het Sticht staat in principe positief tegenover sponsoring. Uiteraard gaat de school zorgvuldig om met sponsoring. Binnen de school heeft de medezeggenschapsraad (MR) de taak om, conform de richtlijnen, al dan niet in te stemmen met sponsactiviteiten.

7. Meerjarenplanning

Pijler/Project/Ambitie	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Jenaplanstudie	Start studie	Verdieping	Borging	Reflectie/ actualisering
Begrijpend lezen/ GO!	Visieontwikkeling	Invoering leerlijn	Verdieping en borging	x
Kindbegrip	Invoering	Cyclisch toepassen/ portfolio	Borging in jaarplanning/ kwaliteitszorg	x
NT2 beleid	Inventarisatie/ basisaanpak	Integratie in thematisch onderwijs	Evaluatie en verfijning	Volledige integratie en borging
Digitale geletterdheid	Oriëntatie en basisaanpak	Integratie in thematisch werk	Toepassing in projecten	Volledige integratie en borging
Burgerschap	Invoering plan	Integratie in kringen, projecten, kinderraad	Reflectie en verdieping	Kinderen als mede- vormgevers
Meer-/ hoogbegaafdheid	x	Actualisatie	Verdieping	Kindgestuurd leren is zichtbaar

Jenaplanstudie

2025–2026: Start gezamenlijke Jenaplanstudie, schoolbezoeken

2026–2027: Verdieping via intervisie en bezoek andere scholen

2027–2028: Borging in visie en handelen team

2028–2029: Jaarlijkse reflectie en actualisering

Aanleiding We willen ons Jenaplanonderwijs verder verdiepen en het werken in de stamgroep verbeteren. Daarbij richten we ons op het versterken van de samenhang tussen Jenaplan-theorie, observaties bij andere Jenaplanscholen en een gedeelde visie binnen het team.

Huidige situatie De basisprincipes zijn bekend, maar toepassing is niet overal zichtbaar of gedragen.

Uiteindelijk gewenste situatie Een gedeelde en doorleefde Jenaplanvisie zichtbaar in organisatie, taalgebruik en onderwijspraktijk.

Uren: Interne studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Interne studie en scholing, gebruik maken van collega-scholen NJPV

Pijler/Project/Ambitie

Begrijpend lezen / GO

2025–2026: Visieontwikkeling gekoppeld aan GO!

2026–2027: Start met invoeren leerlijn

2027–2028: Verdieping en borging in praktijk

2028–2029: Cyclisch onderdeel van GO!

Aanleiding Behoeft aan thematische en betekenisvolle aanpak van begrijpend lezen, met gedifferentieerd aanbod binnen de stamgroep.

Huidige situatie Rijke teksten vanuit GO! zijn aanwezig, maar er is te weinig theoretische kennis en didactische vaardigheid over begrijpend lezen. Er is onvoldoende integratie met wereldoriëntatie.

Uiteindelijk gewenste situatie Thematische aanpak die kinderen activeert, verbonden is met GO!, en waarbij sprake is van gedifferentieerd aanbod binnen de stamgroep. Teamleden beschikken over voldoende theoretische en didactische kennis om begrijpend lezen effectief te begeleiden.

Uren: Externe begeleidingsuren, studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Externe scholing, scholingsbudget

Pijler/Project/Ambitie

Kindbegrip

2025–2026: Invoering in alle bouwen

2026–2027: Cyclisch toepassen, koppeling aan portfolio-gesprekken

2027–2028: Verankerd in jaarplanning en kwaliteitszorg

2028–2029: Kindbegrip als vanzelfsprekend onderdeel van reflectie

Aanleiding Versterken van eigenaarschap en kindgerichtheid, én de wens om systematisch sociaal-emotioneel te volgen en te begeleiden met behulp van het nieuwe volgsysteem van Parnassys.

Huidige situatie Enkele groepen werken al met kindgesprekken, maar niet systematisch schoolbreed. Er wordt nog geen gebruikgemaakt van een schoolbreed systeem voor sociaal-emotionele ontwikkeling.

Uiteindelijk gewenste situatie Kindbegrip als integraal onderdeel van reflectie, leren en rapportage, waarbij teamleden effectief kunnen werken met het volgsysteem van Parnassys om kinderen goed te volgen en passende interventies te bieden.

Uren: Interne studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Interne scholing; gebruik maken van collega-scholen binnen de stichting

Pijler/Project/Ambitie

NT2-beleid

2025–2026: Inventarisatie van de NT2-populatie en opstellen van een eerste basisaanpak waarin woordenschat, taalstructuren en functioneel taalgebruik worden uitgewerkt.

2026–2027: Integratie van NT2-aanbod in thematisch onderwijs en GO!

2027–2028: Evaluatie en verfijning van de NT2-aanpak op effectiviteit en aansluiting bij doelgroep.

2028–2029: NT2 volledig geïntegreerd in het onderwijsaanbod, met structurele borging in thematisch werken, differentiatie en zorgstructuur.

Aanleiding Toename NT2-populatie en behoefte aan passend aanbod. Daarnaast is er behoefte om kennis en vaardigheid van teamleden te verbreden rondom het werken met kinderen met een taalachterstand (NT2).

Huidige situatie Geen eenduidig beleid of lijn binnen de school

Uiteindelijk gewenste situatie Een breed en goed ingebed NT2-aanbod binnen het totale onderwijsaanbod, waarbij teamleden beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om NT2-leerlingen effectief te begeleiden.

Uren: Externe begeleiding, studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Scholingsbudget

Pijler/Project/Ambitie

Digitale geletterdheid

2025–2026: Oriëntatie en basisaanpak

2026–2027: Integratie in thematisch werken

2027–2028: Toepassing in projecten en burgerschap

2028–2029: Volledige integratie in curriculum

Aanleiding Digitale vaardigheden zijn een verplicht onderdeel van curriculum

Huidige situatie Nog geen eenduidige aanpak schoolbreed

Uiteindelijk gewenste situatie Functioneel en betekenisvol gebruik van digitale vaardigheden binnen thema's

Uren: Interne studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Interne scholing; gebruik maken van collega-scholen binnen de stichting

Pijler/Project/Ambitie

Burgerschap

2025–2026: Invoering schoolbreed plan

2026–2027: Integratie in kring, kinderraad en projecten

2027–2028: Reflectie en verdieping

2028–2029: Leerlingen als mede-vormgevers

Aanleiding Wettelijke verplichting en versterking van kindparticipatie

Huidige situatie Plan is geschreven en moet worden uitgerold en geïmplementeerd in de school

Uiteindelijk gewenste situatie Burgerschap als levend onderdeel van het schoolleven

Uren: Interne studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Interne scholing; gebruik maken van collega-scholen binnen de stichting en expertisepunt

Pijler/Project/Ambitie

Meer- en hoogbegaafdheid

2025–2026: –

2026–2027: Actualisatie van het HB-protocol op basis van recente inzichten en evaluatie binnen het team; verbreding van het aanbod

2027–2028: Verdieping van leer- en begeleidingsroutes voor (hoog)begaafde kinderen

2028–2029: Kindgestuurd leren zichtbaar in aanpak en organisatie

Aanleiding Er is behoefte aan een eigentijds, samenhangend en gedifferentieerd aanbod voor (hoog)begaafde kinderen. Daarnaast is het noodzakelijk om het huidige beleid te actualiseren op basis van nieuwe inzichten en ervaringen uit de praktijk.

Huidige situatie Er is twee jaar gewerkt met Levelwerk. Het is tijd om opbrengsten te evalueren, het aanbod door te ontwikkelen en beter af te stemmen op de onderwijsbehoeften van deze doelgroep.

Uiteindelijk gewenste situatie Een geïntegreerde en gedragen HB-aanpak, ingebed in de onderwijsvisie van de school, met maatwerk, passende begeleiding en ruimte voor eigenaarschap van kinderen.

Uren: Interne studiedagen/teammomenten + kwaliteitskring

Budget: Interne scholing; gebruik maken van collega-scholen binnen de stichting

Vaststellingsdocument

Brin: 17WX

Naam: Jenaplanschool Montini

Adres: De Oude Werf 5B

Postcode: 3741 CS

Plaats: Baarn

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2025 tot 2029 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

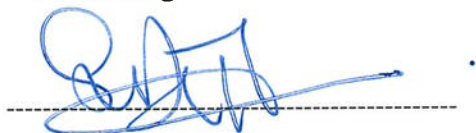
Naam: Sonja Elsenburg

Functie: directeur

Plaats: Baarn

Datum: 11 september 2025

Handtekening

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to be 'Sonja Elsenburg'.

Instemmingsdocument

Brin: 17WX

Naam: Jenaplanschool Montini

Adres: De Ouder Werf 5B

Postcode: 3741 CS

Plaats: Baarn

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2025 tot 2029 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Naam: Bianca Simon - Berends

Functie: voorzitter

Plaats: Baarn

Datum: 11 september 2025

Handtekening

