

Schoolplan 2022-2026

Stichting Scholengemeenschap
Montessori Lyceum Rotterdam

MONTESSORI
LYCEUM
ROTTERDAM





INHOUD

INLEIDING	VRIJHEID IN GEBONDENHEID	2
AMBITIE 1	REGIE BIJ LEERLINGEN	4
AMBITIE 2	PERSOONLIJK LEIDERSCHAP BIJ MEDEWERKERS	5
AMBITIE 3	VOORBEREIDE WERKOMGEVING	7
AMBITIE 4	KENNISGEDREVEN EN DATAGEÏNFORMEERD WERKEN	9



INLEIDING

VRIJHEID IN GEBONDENHEID

Het RML biedt sinds 1936 gedegen onderwijs aan vanuit de visie van Maria Montessori. Door de pedagogische grondhouding van dit onderwijs onderscheiden wij ons van andere scholen die havo, atheneum of gymnasium aanbieden. Wij hebben oog voor de persoonlijke, sociale en cognitieve talenten van het individu. En we bieden leerlingen de kans om zich optimaal te ontwikkelen.

In het montessorionderwijs staan drie brede ontwikkeldoelen centraal: zelfstandigheid, creativiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Om die doelen te bereiken, focussen we op de volgende montessorikarakteristieken: leren kiezen, leren reflecteren, sociaal leren, hoofd-hart-handen, vakoverstijgend werken en binnen/buiten school.

We vormen met elkaar een leer- en werkgemeenschap, waarin het motto vrijheid in gebondenheid centraal staat. Vrijheid hangt altijd samen met de sociale context. Op het RML betekent vrijheid in gebondenheid dat je niet alleen ruimte neemt en krijgt voor je persoonlijke ontwikkeling, maar ook dat je daarbij binnen de gestelde kaders blijft.

Help mij het zelf te doen is het tweede motto van onze school. Als school helpen we leerlingen de regie over hun eigen leven te nemen. We stimuleren leerlingen hun eigen keuzes te maken en te leren reflecteren. Met activiteiten binnen en buiten school verrijken we hun wereld, zodat ze hun eigen talenten, interesses en grenzen leren kennen. Vertrouwen is daarbij van essentieel belang. In een leer- en werkgemeenschap die vertrouwen uitstraalt en die leerlingen geleidelijk aan meer de regie laat voeren over het leerproces, groeit het zelfvertrouwen van een adolescent. Dat is van cruciaal belang om tot zelfontplooiing te komen.

Bij het opstellen van dit schoolplan hebben we dan ook goed geluisterd naar de leerlingen. Welke kansen zien zij voor onze schoolgemeenschap? Welke wensen hebben zij om het montessorionderwijs nog beter vorm te geven? Uit de antwoorden op een vragenlijst (afgenomen door SOL, www.studentownership.nl) komt naar voren dat het gemiddelde cijfer dat onze leerlingen voor eigenaarschap van leren geven, significant hoger is dan wat de SOL bij andere scholen heeft gezien. Het gemiddelde van alle tot nu toe onderzochte scholen staat op 6,37. Dat van het RML staat op 6,70. De leerlingen hebben aangegeven dat zij graag mogelijkheden willen krijgen zelfstandig de regie te voeren over hun onderwijsleerproces. Ook de deelnemende collega's gaven aan dat het tijd is om het eigenaarschap van de leerling te vergroten.



De komende vier schooljaren willen we daarom vanuit de gedachte van vrijheid in gebondenheid nog meer ruimte bieden voor de ontwikkeling van de zelfstandigheid van zowel leerling als medewerker. We willen de lerende cultuur versterken door te focussen op de regie, het samenwerken en het van elkaar leren. Deze bewuste cultuur kenmerkt zich door een proactieve houding waarmee we laten zien:

- ◆ dat we ons graag ontwikkelen;
- ✕ dat we actief om feedback vragen;
- ▶ dat we werken binnen kaders;
- dat we kennisgedreven en datageïnformeerd te werk gaan;
- en dat we kunnen reflecteren op basis van de gegeven feedback.

Dit schoolplan bevat de ambities die de school zichzelf stelt. Uiteraard waarborgen we hierbij een stabiele basis die voldoet aan de wettelijke kaders. Dit vormt het stabiele fundament waarop we kunnen bouwen. In de paragrafen die volgen, staan de vier speerpunten voor de school voor de schooljaren 2022 tot en met 2026 kernachtig beschreven:

- regie bij leerlingen;
- persoonlijk leiderschap bij medewerkers;
- ✕ voorbereide werkomgeving;
- kennisgedreven en datageïnformeerd werken aan het verbeteren van de resultaten.

In afzonderlijke jaarplannen gaan we het beleid concretiseren. We bieden alvast een overzicht van de diverse interventies die we bij het opstellen van dit plan voor ogen hebben. De jaarlijkse, tussentijdse evaluaties kunnen uiteraard voor een aanscherping van de plannen zorgen.

De schoolleiding
Rotterdam, juni 2022



AMBITIE 1

REGIE BIJ LEERLINGEN

We vergroten in de komende vier schooljaren de regie van leerlingen op het vlak van leerstof, toetsing, reflectieve ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.

Dat doen we

- ♦ door leerlingen in staat te stellen zelf hun onderwijsleerproces te plannen (modules voor ieder vak);
- door ruimschoots keuzemogelijkheden aan te bieden (in de keuzewerktijd, in differentiatie in de lessen en binnen de Montessori Academie)
- en door hen vanuit het mentoraat nog beter te begeleiden in het ontwikkelen van hun zelfstandigheid (met nadruk op het leren kiezen en leren reflecteren).

Daarvoor zijn in de afgelopen jaren de eerste instrumenten al ontwikkeld:

- het portfolio;
- de opdrachten in de mentoraatsleerlijnen in de onderbouw en
- ♦ het driehoeksgesprek (het gesprek van leerling, ouders en mentor waarin de leerling de regie voert).

Het portfolio zal in de komende vier jaren voor alle jaarlagen uitgroeien tot een volwaardig instrument waarmee een leerling zijn/haar totale ontwikkeling op het

RML in beeld kan brengen. Het vormt de basis voor het al enkele jaren door de school uitgereikte Montessoricertificaat (dat binnen de montessorischolen voor voortgezet onderwijs een vereiste is). Dit certificaat beschrijft hoe een individuele leerling zich gedurende de schoolloopbaan ontwikkeld heeft ten aanzien van zelfstandigheid, creativiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het streven is dat alle leerlingen over vier jaar volwaardig kunnen reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling, gecoacht door hun mentor.

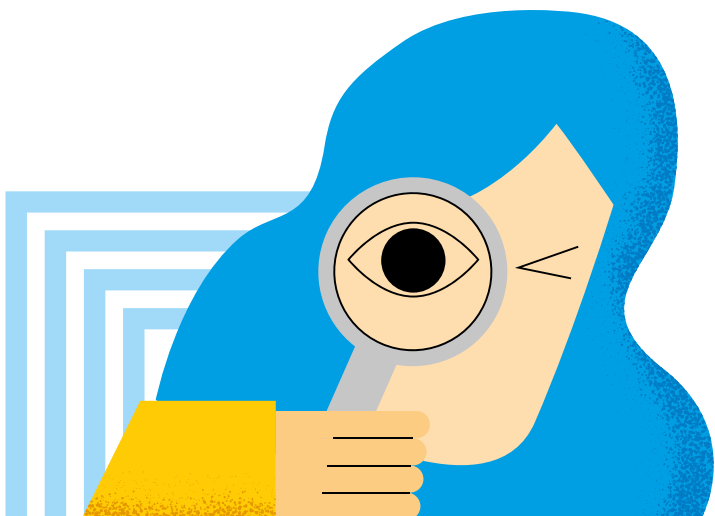
Tot slot kan elke leerling in schooljaar '24-'25 zelf projectdagen kiezen, waarbij zij/hij niet alleen de inhoud van het project bepaalt, maar ook de regie kan nemen over tijd, plaats, proces en wijze van afronding.

Leerlingenparticipatie

Een cruciale waarde binnen het montessorigedachtegoed is gelijkwaardigheid. Leerlingen zijn weliswaar niet gelijk aan volwassenen, maar ze zijn wel gelijkwaardig. Van oudsher speelt leerlingenparticipatie daarom een belangrijke rol op onze school.

- ♦ Er zijn klassenvertegenwoordigers.
- ✕ De school heeft een senaat, een bond en een technisch team.
- ▶ Leerlingen zijn lid van de MR.
- Leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor het schoonhouden van de school.
- Leerlingen spelen een rol in de pauzesurveillance.

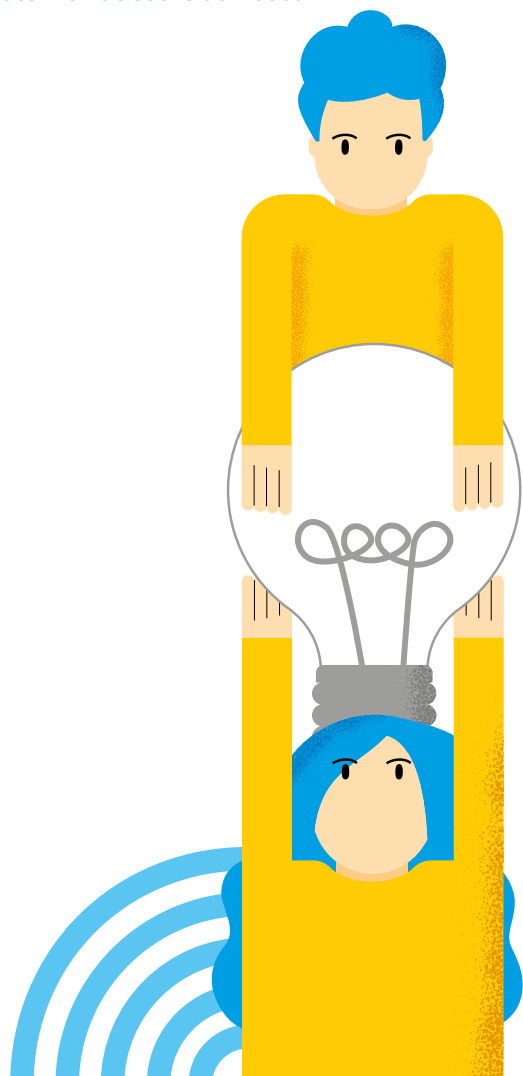
Het RML is een school waar iedereen graag komt, juist omdat we de verantwoordelijkheid met elkaar delen. De komende jaren willen we leerlingen actiever betrekken bij de onderwijskundige veranderingen die we gaan inzetten, door hun de kans te bieden om bij werkgroepen en bij sollicitatieprocedures aan te sluiten.



AMBITIE 2

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP BIJ MEDEWERKERS

In deze paragraaf belichten we eerst wat we aan ontwikkeling vragen van iedere medewerker binnen onze school. Daarna richten we ons op de mentor, omdat zij/hij binnen school het eerste aanspreekpunt is voor een leerling. Vervolgens komen de vakdocent en de sectie aan bod.



Iedere medewerker

Het is de visie van de school dat persoonlijke kwaliteiten zich voortdurend kunnen ontwikkelen. De focus blijft dan ook gericht op het ontplooiën van ieders capaciteiten vanuit individuele talenten. De komende vier jaar zetten we specifiek in op het vergroten van het persoonlijk leiderschap en op meer bewuste bekwaamheid op het vlak van de montessoripijlers, te weten de brede ontwikkeldoelen vrijheid, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Persoonlijk leiderschap vertaalt zich in autonoom, rolbewust handelen vanuit taakverantwoordelijkheid. Op het RML handelen we niet alleen naar verantwoordelijkheden, maar zijn we ook bereid om elkaar vanuit onze professionele ruimte aan te spreken op gedrag, verwachtingen en resultaten. Iedere medewerker reflecteert op eigen kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden en legt samen met de direct-leidende haar/zijn individuele ontwikkeldoelen vast.

Schoolbreed gaan we de competentie in het voeren van leerdialogen verstevigen. Daarbij gaat het om leerdialogen met leerlingen én om collegiale visitaties in het kader van de beoordelingscyclus. Daarnaast gaan we het samenwerkend leren uitbreiden. Daarbij focussen we niet alleen op de samenwerking tussen collega's, maar ook op die tussen medewerker en leerling en tussen leerlingen onderling. We gaan de regie meer bij de leerling leggen en we streven naar een grotere ICT-competentie. Vanaf schooljaar '22-'23 werken we gezamenlijk, onder leiding van een datateam, aan het versterken van de onderwijskwaliteit door middel van een datakwaliteitskalender.

De mentor

De mentor is binnen school het eerste aanspreekpunt als het over een leerling gaat. De mentor coacht, ondersteunt en stuurt bij vanuit een montessoriaanse





grondhouding: een leerling wordt geobserveerd en waar mogelijk ondersteund in de ontwikkeling. Van de mentor mag worden verwacht dat zij/hij goed op de hoogte is van het sociaal-emotionele welbevinden van iedere mentorleerling. Zij/hij werkt volgens collectieve afspraken die schoolbreed en/of in de jaarlaag gelden, ten aanzien van onder meer het magisterlogboek, het portfolio, de driehoeksgesprekken en de data-analyseapp in het coachingsdashboard.

Mentoren helpen leerlingen beter te reflecteren op gemaakte keuzes. Met behulp van de data-analyseapp kunnen mentoren op basis van de juiste data meer gericht gesprekken voeren met leerlingen. Zo kunnen leerlingen beter de regie voeren over hun keuzes, bijvoorbeeld ten aanzien van de keuzewerktijd: kiest een leerling vanuit verrijking, ondersteuning of sociale overwegingen voor een bepaalde keuzewerktijd?

Ten aanzien van de brede ontwikkeldoelen en de onderliggende montessorikarakteristieken ligt bij het mentoraat de komende jaren de nadruk op het ontwikkelen en gebruiken van een doorgaande mentoraatsleerlijn voor leerlingen (met bijbehorende portfolio-opdrachten). Ook de regie in de driehoeksgesprekken wordt daarbij betrokken.

De komende vier jaar richten we ons op het verfijnen van de competentie in het voeren van leerdialogen tussen mentor en leerling. Het streven is dat leerlingen over vier jaar volwaardig kunnen reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling, gecoacht door hun mentor.

Een vakdocent

Een vakdocent op het RML toont persoonlijk leiderschap en is bewust bekwaam voor het hele lyceum (voor zowel de onderwijzende taak als het mentoraat). Zij/hij ondersteunt leerlingen bij het voeren van de regie over het eigen leerproces, stelt zich daartoe coachend op en verzorgt een voorbereide lesomgeving, die motiveert, activeert en structureert. Iedere vakdocent werkt bovendien kennisgedreven en datageïnformeerd aan het verbeteren van de eigen lessen en de leerresultaten.

Een vakdocent op het RML differentieert daarnaast op basis van informatie die zij/hij over individuele leerlingen heeft, geeft effectieve feedback op het leerproces en werkt interactief aan leerstofoverdracht. Zij/hij is bovendien toetsvaardig met oog voor een duidelijk onderscheid tussen toetsen voor havo en vwo, typen vragen, vraagstelling en coherentie tussen vraag en antwoord.

Om leerlingen meer de regie te kunnen geven, is het noodzakelijk dat vakdocenten de voorbereide lesomgeving versterken. Dan weten leerlingen niet alleen in de reguliere vaklessen, maar ook in de keuzewerktijd waar ze aan kunnen werken. Het overdragen van eigenaarschap naar leerlingen veronderstelt tevens transparantie en consistentie in het vakwerkplan van iedere vakgroep (met doorgaande leerlijnen en leerdoelen).

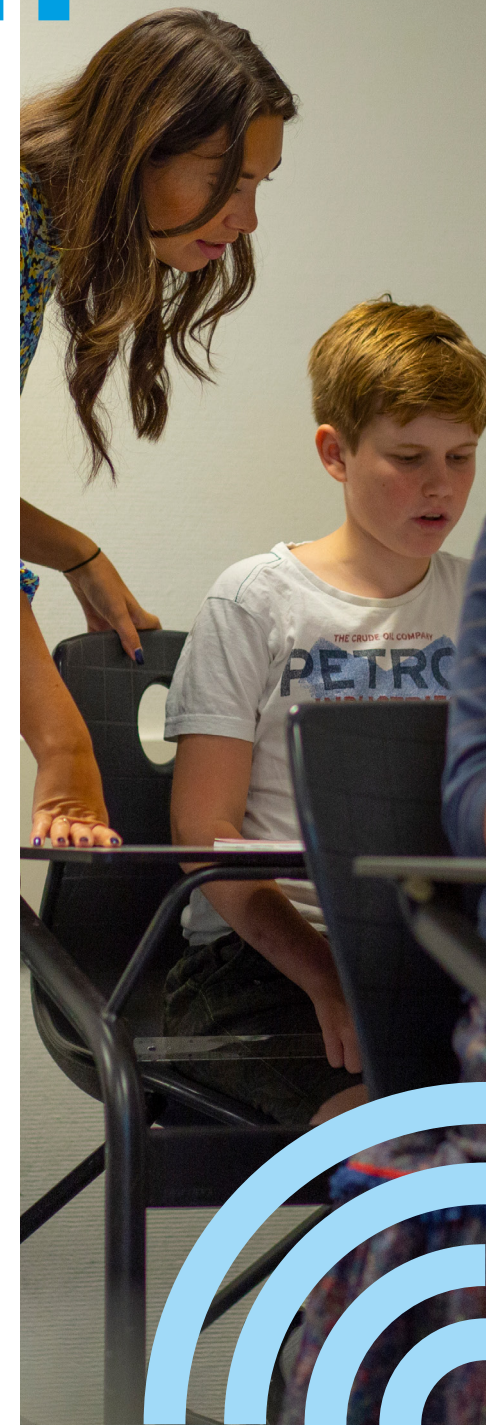
De komende vier jaar werkt iedere vakdocent in de eigen les aan het zichtbaarder maken van de drie brede ontwikkeldoelen en de zes karakteristieken van het montessorionderwijs. Ook ondersteunt iedere docent het vergroten van de regie voor de leerlingen door individueel bij te dragen aan de vakgroepbreed geformuleerde ontwikkelpunten, die in de volgende paragraaf worden benoemd.

Vakgroep

In een vakgroep werken vakdocenten samen. In de komende vier jaren pakken vakgroepen in gezamenlijkheid de volgende ontwikkelpunten op:

-  het vervaardigen van een vakwerkplan (met doorgaande leerlijnen en vastgestelde leerdoelen);
-  het uitrollen van modules in Peppels;
-  het ontwikkelen van vakoverstijgende portfolio-opdrachten voor de zelfrealisatie van de adolescent;
-  projecten
-  en het samenstellen van remediërend en verrijkend materiaal voor de vakles en voor de keuzewerktijd.

Dit zijn essentiële hulpmiddelen om de regie aan leerlingen te kunnen overdragen. Daarom wordt er tijdens studiedagen tijd ingeruimd om aan deze zaken te werken.



AMBITIE 3

VOORBEREIDE WERKOMGEVING

Het RML wil een aantrekkelijke werkgever blijven voor de huidige en potentiële medewerkers. Het is daarbij cruciaal dat de school oog heeft voor de ervaren werkdruk en tegemoet komt aan de behoeften en wensen van collega's ten aanzien van de voorbereide werkomgeving.

Sinds schooljaar '20-'21 gaat in de gesprekkencyclus meer aandacht uit naar de werkbeleving van de medewerkers en naar de montessoripedagogiek en -didactiek van de school. Ook is de transparantie van vorm en inhoud vergroot: medewerkers ontvangen voorafgaand aan het ontwikkelgesprek uiteenlopende vragen die wortelen in het montessorigedachtegoed. Tot slot is de docentenscan na uitgebreid overleg met de senaat grondig gewijzigd: minder vragen (van 36 naar 14) en meer montessoriaspecten.

Komend schooljaar richten we de beoordelingsgesprekken van de gesprekkencyclus opnieuw in, zodat ook die gesprekken beter aansluiten bij de montessoridoelstelling van de school. Het beoordelingsgesprek wordt eveneens transparanter van vorm en inhoud. Collegiale visitatie en reflecteren op de eigen ontwikkeling zullen onlosmakelijke onderdelen zijn van de ontwikkeling van medewerkers. Een goedlopende gesprekkencyclus is een instrument om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Het is geen doel op zich. Ook vormt de cyclus na herziening geen statisch geheel: ieder jaar worden de documenten aan een evaluatie onderworpen en waar nodig bijgesteld.

Cruciaal om de lerende cultuur te versterken is sociaal leren van medewerkers onderling. Dat gebeurt door intervisie, speeddates en gedeeld eigenaarschap van het ontwikkelproces (werkgroepen).

Sinds schooljaar '20-'21 staan de studiedagen en de conferentiedagen bewust in het teken van de brede ontwikkeldoelen en de zes karakteristieken van het montessorionderwijs. We streven de komende jaren naar het vergroten van de dialoog over achterliggende waarden, overtuigingen en opvattingen. Dat zullen we gaan doen op dialoogdagen, waarop we met elkaar bepaalde pedagogisch-didactische onderwerpen grondig onderzoeken om samen wenselijke en noodzakelijke kaders te bepalen.





De schoolleiding heeft bewust kritische vrienden buiten de school gezocht om aan de eigen ontwikkeling een sterke impuls te geven. Vanaf augustus 2022 nemen we deel aan een innovatietraject van de VO-Raad. Samen met negen andere scholen en met begeleiding vanuit de VO-Raad hopen we het groeiproces naar een nog betere lerende cultuur te versnellen, te verdiepen en te verbreden.

We creëren ruimte voor regie door het verfijnen van het organogram, waarin verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijker worden vastgelegd. Het doel is om in de komende jaren niet alleen een organogram te hebben dat aansluit bij de uitdagingen waar de school voor staat, maar vooral ook om meer transparantie in het procesmanagement te creëren en vanuit rolzuiverheid samen te werken. In '22-'23 wordt met uiteenlopende gremia van de school het huidige organogram grondig geëvalueerd. De uitkomsten van die evaluatie vormen de basis voor verbeteringen, die hun beslag krijgen in een nieuw organogram, dat in '23-'24 zal ingaan.

Daarnaast komen we in de komende jaren met elkaar tot een nieuw taakbeleid voor het onderwijspersoneel en een nieuw functiebouwwerk voor het onderwijsondersteunend personeel.

De fysieke onderwijsruimte (de school en de buitenruimtes) willen we beter laten aansluiten bij de onderwijskundige doelstellingen

- ▶ op macroniveau (de inrichting van het gebouw);
- ✚ op mesoniveau (de inrichting van de specifieke lesruimtes)
- ✚ en op microniveau (de voorbereide lesomgeving in de les).

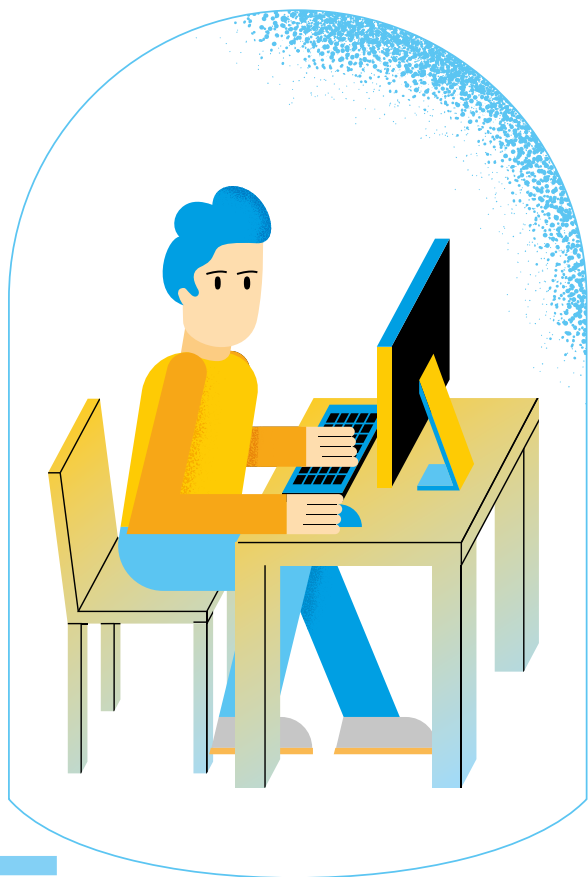
Komend schooljaar onderzoeken we met elkaar (leerlingen, medewerkers, MR en bestuur) hoe de structurele aanbouw van de school zo kan worden vormgegeven dat deze ten dienste staat van het montessorionderwijs dat we voorstaan. Bij het maken van die plannen zijn we gebonden door meerdere kaders, zoals ons 'eenpitterschap', de monumentale status van het pand, de omgeving van de school en - met name voor de toekomst - de ontwikkeling van de Internationale Campus waar wij medegebruiker van zullen zijn.



AMBITIE 4

KENNISGEDREVEN EN DATAGEÏNFORMEERD WERKEN

Het RML is een school die leerlingen kansen biedt. Dat is zichtbaar bij drie van de vier indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel van de Inspectie van het Onderwijs. Op de drie inspectie-indicatoren onderwijspositie, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces scoren we namelijk al jaren boven de norm.



We motiveren leerlingen in de tweejarige brugklas om een hoger niveau te bereiken dan het basisschooladvies. Veel van onze leerlingen in de onderbouw slagen daarin. Uit de indicatoren van de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces valt bovendien af te lezen dat weinig leerlingen doubleren. Dat komt door de intensieve leerlingenzorg, die eigen is aan onze montessoripedagogiek.

Vanzelfsprekend gaat het voor leerlingen om een diploma, om kwalificatie. De vierde indicator van de inspectie betreft de examencijfers, die een belangrijke graadmeter zijn voor het niveau waarop een school de leerlingen weet te brengen. Daar is een dalende lijn zichtbaar, die de komende periode volop onze aandacht zal hebben.

We onderzoeken momenteel hoe we een school kunnen blijven die enerzijds ruimhartig kansen blijft bieden aan leerlingen en anderzijds de examenresultaten verbetert. Daarbij kijken we kritisch naar de bevorderingsnormen, de wijze van determinatie, de instroom in diverse leerjaren en de onderscheidende factor van bepaalde vakken in de onderbouw versus de doorstroom en het succesvol afronden van het examen. Op basis van de uitkomsten van gedegen onderzoek zullen we onze strategie voor het verbeteren van de slagingspercentages verfijnen. We doen dat met bedachtzaamheid, omdat we niet het risico willen lopen dat we onze leerlingen minder kansen bieden door een te grote voortvarendheid. Kortom, het gaat om de balans zoeken.

Om de onderwijskwaliteit te verbeteren, zullen we werken met een datakwaliteitskalender in de hele organisatie. We gaan de komende vier jaar uitgebreid data aanwenden voor monitoring, reflectie, evaluatie en herziening van het beleid.

Het datateam bundelt onder begeleiding van de schoolleiding de informatie die wij jaarlijks ontvangen vanuit de Onderwijsinspectie. Tevens voorziet het datateam alle geledingen binnen de school van de gegevens waarmee zij het gesprek over de noodzakelijke verbeterslag kunnen aangaan.

Samen met het bestuur van de school stellen we een strategie op ten aanzien van de kritieke prestatie-indicatoren (KPI's), werken we met smart geformuleerde doelen en zorgen we voor eensluidende communicatie aan alle betrokkenen. Zo richten we ons op het terugdringen van het percentage verzuim onder leerlingen (zowel geoorloofd als ongeoorloofd en zorgwekkend ziekteverzuim) en het verbeteren van de resultaten van leerlingen (verlagen van het percentage van het aantal leerlingen dat voldoet aan het risicosignalement). Tevens streven we naar een eensluidend toetsbeleid voor alle leerjaren.

