

Appendix 1: Concrete doelstellingen over de vier schooljaren '22-'26

De komende jaren willen we ons laten leiden door de kwaliteitscirkel van Deming, ook wel de **PDCA-cirkel** genoemd. De doelstellingen vormen het uitgangspunt voor de jaarplannen, waarbij de laatste stap van de cirkel zorgt voor bijstelling waar nodig. Voor de jaarlijks terugkerende thema's zal grofweg het tijdspad worden gehanteerd:

- Plan, mei - juni
- Do, september - maart
- Check, maart-april
- Act, april-mei.

Voor ieder schooljaar stellen we in juni gezamenlijk het plan voor het nieuwe schooljaar vast in een jaarplan. Dat plan kijkt dus terug en kijkt vooruit.

Hoofdstuk	Doel	'22- '23	'23-'24	'24-'25	'25-'26
Onderwijs: Regie bij leerlingen Regie over De leerstof	Wat leerlingen leren staat vast in modules/pto/pta. De leerling plant met de mentor hoe en wanneer de leerling leert (kwt, tussenuren, blauwe kaart etc.). Er is ruimte voor differentiatie op basis van persoonlijke ontwikkelvragen bij de vragen (remediërend, verdiepend, verrijkend).	X	X	X	X
Regie over toetsing	Naast beoordelingen bij ieder vak komt er in ieder leerjaar een vakoverstijgend project. Leerlingen kunnen een vakoverstijgend project kiezen. De leerling bepaalt samen met de begeleidende vakdocent de leerroute en legt verantwoording af voor een beoordeling (over product en proces).		voorber.	X	X
Regie over tijd en rooster	Naast het vaste weekrooster met iedere dag een keuze voor de KWT zijn er een aantal projectdagen per jaar, waar de leerling zelf een project kan kiezen.			voorber.	X
Regie over reflectief leren	De leerling reflecteert op cijfers, resultaten en werkhouding. De leerling stelt actiepunten vast, in overleg met mentor en vakdocenten. Die komen ter sprake in het driehoeksgesprek. Het geheel vindt zijn beslag in het portfolio.	OB+4HV	+5HV	+6V	
Persoonlijke ontwikkeling	Op verschillende momenten bespreekt de leerling de groei en ontwikkeling met mentor/coach. De leerling doet daarvan verslag in het portfolio op daarvoor gecreëerde plaatsen.	OB+4HV	+5HV	+6V	X
Persoonlijke ontwikkeling	Leerlingen hebben via de MA de mogelijkheid om uit een divers aanbod een keuze te maken voor hun persoonlijke ontwikkeling. De leerling doet daarvan verslag in het portfolio op daarvoor gecreëerde plaatsen.	OB+4HV	+5HV	+6V	X

Hoofdstuk	Doel	'22- '23	'23-'24	'24-'25	'25-'26
Persoonlijke ontwikkeling	Leerlingen actiever betrekken bij de onderwijskundige veranderingen die we gaan inzetten door hen de kans te bieden om bij werkgroepen aan te sluiten.			voorber.	X
Onderwijs: Persoonlijk leiderschap : mentor	Montessoripedagogiek t.a.v. de coachende rol van de mentor en de rol t.a.v. ouders (driehoeksgesprekken)	X	X	X	X
	Data-geïnformeerd werken t.a.v. de gesprekken met mentorleerling over het ontwikkelen van zelfstandigheid (leren plannen, leren leren, leren kiezen en leren reflecteren)	voorber.	X	X	X
	Werken volgens collectieve afspraken over het mentoraat op het RML (die gezamenlijk vorm zijn gegeven in de mentoraatsleerlijn).	OB	+4HV	+5HV	+6V
Onderwijs: Vakdocent	Bewust bekwaam voor het hele lyceum en voor zowel onderwijzende taak als mentoraat	X	X	X	X
	Consistentie in de modules en in de afzonderlijke lessen t.a.v. leerlijnen en leerdoelen	t/m 5HV	X	X	X
	Interactief werken aan leerstofoverdracht		X	X	X
	Differentiatie t.b.v. het vergroten van het eigenaarschap van leerlingen en op basis van informatie van individuele leerlingen	X	X	X	X
	Effectieve feedback op het leerproces	X	X	X	X
	Montessoripedagogiek- en didactiek dat zich vertaalt in verschillende werkvormen		X	X	X
	Eigenaarschap van leerlingen bevorderen (zie verder bij leerlingen)	X	X	X	X
	Toetsvaardig (onderscheid L-V; H-V; typen vragen, vraagstelling, coherentie tussen vraag en antwoord)	voorber.	X	X	X
	Data-geïnformeerd werken	voorber.	X	X	X
	Versterken van de voorbereide lesomgeving	X	X	X	X
Onderwijs: Vakgroep	Modules voor ieder leerjaar voor ieder vakonderdeel	t/m 5HV	X	X	X
	Vakwerkplannen	X	X	X	X
	Vakoverstijgende portfolio-opdrachten voor de zelfrealisatie van de adolescent	In ontw.	In ontw.	X	X
	Vakoverstijgende projecten/projectdagen		Voorber.	X	X
	Werken volgens sectie- en collectieve afspraken over toets- en herkansingsbeleid	voorber.	X	X	X

Hoofdstuk	Doel	'22- '23	'23-'24	'24-'25	'25-'26
	Remediërend en verrijkend vakmateriaal voor de KWT	X	X	X	X
Onderwijs: Iedere medewerker	Bereidheid om professioneel met iedereen samen te werken gekoppeld aan de bereidheid om een ander aan te spreken op verantwoordelijkheden	X	X	X	X
	Bevoegd voor de taak; of binnen afzienbare tijd		X	X	X
	ICT-competent	X	X	X	X
	Montessoripijlers via scholing, collectief en individueel. Die ook laten terugkomen in Functiemix en andere vormen van beoordeling, en in werving.	X	X	X	X
	Cyclus van ontwikkel- en beoordelingsgesprekken	voorber.	X	X	X
	Intervisie integraal onderdeel van reflectiecultuur	X	X	X	X
	Nascholingsdagen vanuit de Montessoripijlers	X	X	X	X
Personeels- beleid	Medewerkerstevredenheidsonderzoeken	X		X	
	Taakbeleid OP herzien	X			
	Functiebouwwerk OOP	X			
	Geen vacatures bij start schooljaar	X	X	X	X
	Leerlingen in sollicitatiecommissies		voorber.	X	X
	Functiemix	X	X	X	X
	Gesprekscyclus	X	X	X	X
	Langetermijnpersoneelsplanning	voorber.	X	X	X
	Organogram	voorber.	X	X	X
Kwaliteitszorg	Datakwaliteitskalender	voorber.	X	X	X
	Basiskwaliteit; onderwijspositie, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces handhaven	X	X	X	X
	Basiskwaliteit; examencijfers en – resultaten verbeteren	X	X	X	X
	Vertrouwenspersoon leerlingen	voorber.	X	X	X
	Ondersteuningsprofiel		evaluatie		
	Toetsbeleid	X	X	X	X

Appendix 2: Korte terugblik op het schoolplan 2018-2021

Nooit hadden we kunnen voorzien dat de samenleving te maken zou krijgen met een pandemie die ervoor zou zorgen dat we onze schooldeuren tijdelijk moesten sluiten. Die periodes van lockdown hebben onze overtuiging versterkt dat leren gebeurt in elkaars omgeving. Cognitief is van alles online aan te leren, maar ons onderwijs behelst zoveel meer dan dat. Vooral op pedagogisch vlak heeft het afstandsonderwijs sporen nagelaten. Ook nu nog, mei 2022, is in de groepsdynamiek merkbaar welk effect de pandemie op leerlingen heeft gehad op hun sociaal-emotionele ontwikkeling, op hun samenwerkend vermogen en op het aanscherpen van hun morele kompas.

We hebben zo goed als dat ging koers proberen te houden op de speerpunten uit het schoolplan, maar naast de pandemie speelden ook de wisselingen in bemensing de schoolleiding parten. Van vier schoolleiders ging de school terug naar drie, waarbij de conrector leerlingzaken ook het conrectoraat onderwijs op zich nam. Eind schooljaar 2019-2020 nam de conrector leerlingzaken afscheid. In schooljaar 2020-2021 trad een nieuwe conrector onderwijs en leerlingzaken aan. Dat schooljaar was van oktober tot juli de functie van conrector organisatie vacant. De combinatie van wisselingen, openstaande vacature met een pandemie was een behoorlijk uitdagende voor de organisatie. De drie ambities die de school zich had gesteld bleven echter onverminderd een punt van aandacht.

Onder de titel Stip presenteerde het RML in 2018 drie ambities. Per ambitie geeft de schoolleiding hieronder kort weer wat de school bereikt heeft in de afgelopen jaren.

1. het RML is een sterk merk in Rotterdam

*Het RML is in de jaren 2018-2021 meer gaan participeren in overleg over Rotterdams onderwijsbeleid. We hebben onze positie verder versterkt door op een vroeg moment als gesprekspartner om de tafel te zitten bij het overleg over de ontwikkeling van een Internationale school in de buurt van onze school. Op gemeentelijk niveau hebben we de toezegging ontvangen om een structurele aanbouw tot stand te mogen brengen. Ook is er permissie om door te mogen groeien naar 1200 leerlingen. De gemeente draagt daarnaast bij aan de bekostiging van de tijdelijke huisvesting van de school in portacabins.

*Diverse partnerschappen zijn overwogen, maar de school heeft besloten om als eenpitter door te gaan in het Rotterdamse onderwijsveld.

*Het RML is voor leerlingen uit groep acht en hun ouders onverminderd een aantrekkelijke school. In alle jaren heeft de school een loting moeten houden voor leerling uit groep acht en ook de wens om in te stromen in andere jaarlagen overstijgt jaarlijks de mogelijkheden die we als school hebben.

*Het RML is een aantrekkelijke werkgever gebleven. Op het gebied van werving en selectie zijn er aan het eind van het jaar minder mutaties. De aanname en begeleiding van nieuwe collega's is versterkt.

2. het RML onderscheidt zich met excellent montessorionderwijs

- * Vanaf schooljaar '20-'21 is er expliciet aandacht voor de brede ontwikkeldoelen en de zes karakteristieken in de ontwikkeldagen gekomen die de school de medewerkers aanbiedt.
- * Ook in de gesprekkencyclus komt het montessorigehalte van de medewerker nadrukkelijker aan bod.
- * Dat heeft geresulteerd in een aanzienlijk hoger percentage medewerkers dat zich heeft laten scholen in het montessorigedachtegoed (sinds '20-'21).
- * De driekoppige onderwijscommissie is vervangen door meerdere werkgroepen, waardoor meer personeelsleden betrokken zijn bij het verbeteren van ons onderwijs. Er is meer ruimte voor bottom-up initiatieven.
- * Op pedagogisch vlak hebben we de regie voor een schone school bij de leerlingen zelf gelegd door middel van het invoeren van schoolstewards in leerjaar 4.
- * Het zorgteam is vanwege de grotere zorgvraag door de gevolgen van de pandemie uitgebreid.
- * Het vak Kunst kent een nieuwe opzet die beter aansluit bij het montessorigedachtegoed doordat er vakoverstijgend en niveau-overstijgend (HVG) wordt gewerkt.
- * Bij de MVT is bij twee van de drie talen de doeltaal de voertaal geworden (waarbij de sectie Frans ook landelijk een belangrijke rol speelt in het ontwikkelen van het materiaal voor de AIM-methode).
- * Het PTO is in de gehele onderbouw van kracht.

3. de school en zijn medewerkers zijn constant in ontwikkeling

Uiteraard blijkt de dynamiek op het RML al uit het bovenstaande. Hier noemen we nog een aantal kenmerkende aspecten, maar het is ondoenlijk om een exhaustieve lijst te geven van alles wat de afgelopen jaren in gang is gezet.

- * ICT: elke docent heeft een eigen laptop, komend schooljaar zijn in alle lokalen smartboards aanwezig. Een team van medewerkers begeleidt collega's in het beter bedreven raken in het werken met digitale hulpmiddelen tijdens het onderwijsleerproces
- * Gebouw: asbestsanering en renovatie gedeelte van de school.
- * Het RML heeft een hoger percentage bevoegd en bekwaam personeel.
- * Vanuit de functiemix worden sinds '20-'21 sollicitatierondes gevoerd zodat er weer doorgroeimogelijkheden zijn voor het onderwijzen personeel naar de functie van LC- en LD-docent.
- * Begin schooljaar '20-'21 is de gesprekkencyclus afgestoft (transparantie bij het ontwikkelgesprek, nieuwe kijkwijzer die gebaseerd is op montessoripedagogiek en -didactiek, docentenscan die in samenspraak met de senaat is verbeterd).