

Schoolplan 2020 - 2024

Melanchthon Schiebroek



MELANCHTHON

CHRISTELIJKE SCHOLENGEMEENSCHAP



MELANCHTHON
SCHIEBROEK

KIES VOOR
GELUK
ALS JE VAN GELUK HOUDT.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	De school en haar leerlingen	5
2.1	Profiel van de school	5
2.2	Organisatie van de school	6
2.3	Leerlingen	7
3	Onderwijsproces	9
3.1	Aanbod	9
3.2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding	12
3.3	Didactisch handelen	12
3.4	(Extra) ondersteuning	13
3.5	Onderwijstijd	14
3.6	Samenwerking	14
3.7	Praktijkvorming/stage	15
3.8	Toetsing en afsluiting	15
4	Schoolklimaat	16
4.1	Veiligheid	16
4.2	Pedagogisch klimaat	16
5	Onderwijsresultaten	18
5.1	Onderwijsresultaten	18
5.2	Sociale en maatschappelijke competenties	18
5.3	Vervolgsucces	18
6	Kwaliteitszorg en ambitie	20
6.1	Kwaliteitszorg	20
6.2	Kwaliteitscultuur	21
6.3	Verantwoording en dialoog	22
7	Personeelsbeleid	23
8	Huisvesting	25
9	Financiën	25
9.1	Begroting	25
9.2	Sponsorbeleid	26
10	Overzicht doelen schoolplan	27

Voorwoord

‘Koester wat er al is’, kregen we mee van ouders na afloop van een avond vol ambities over de toekomst van Melanchthon Schiebroek. Die avond waren leerlingen, ouders, collega’s en andere belanghebbenden met elkaar in gesprek over wat er in dit schoolplan moet staan. We willen behouden wat goed is: de geweldige sfeer, de uitstekende resultaten, de kansen die leerlingen krijgen om zichzelf te ontplooiën: zaken om trots op te zijn. De stappen die we de komende jaren gaan zetten komen voort uit het verlangen van onze leerlingen naar meer vrijheid en meer eigen verantwoordelijkheid: dat is jong leiderschap.

In dit schoolplan formuleren we de doelen van en de ambities die we hebben met ons onderwijs voor de komende vier jaren. Die vertalen we naar jaar- en sectieplannen. Deze plannen samen vormen ons kompas en geven richting aan de vormgeving van ons onderwijs.

De tekst van dit schoolplan is tot stand gekomen in samenwerking met leerlingen, ouders, collega’s, afgevaardigden van basisscholen en hoger onderwijs. Zij is afgestemd met de algemene directie en vastgesteld door de medezeggenschapsraad.

Marleen Brummelink, directeur Melanchthon Schiebroek

1 Inleiding

In 2019 zijn binnen CVO en binnen Melanchthon nieuwe strategische beleidsplannen ontwikkeld. Dit is de basis van de plannen van de vestigingen voor de komende vier jaar. Iedere vestiging van Melanchthon kan daarin zijn eigen accenten leggen.

Dit schoolplan is grotendeels opgebouwd naar analogie van het vernieuwde toezichtkader van de inspectie van het onderwijs. Deze opbouw komt ook terug in het kwaliteitszorginstrument dat de scholengroep gebruikt. Dit betekent dat, na een algemene beschrijving van de school en haar leerlingen, de hoofdstukken drie tot en met zes corresponderen met de kwaliteitsgebieden zoals daarin beschreven. Hierin wordt zowel ingegaan op de wettelijke eisen die aan het onderwijs gesteld worden, als op de eigen doelen die we ons stellen op de verschillende terreinen. Daarnaast zijn er twee hoofdstukken die verder ingaan op het personeelsbeleid (hoofdstuk 7) en de huisvesting (hoofdstuk 8). De doelen die we ons vanuit deze hoofdstukken stellen zijn overzichtelijk terug te vinden in hoofdstuk 10, waar ook aangegeven wordt in welk schooljaar deze de prioriteit hebben.

Melanchthon Schiebroek

Voor de vestiging Melanchthon Schiebroek is het schoolplan in vier stappen tot stand gekomen.

Bij de **eerste stap** lag de focus op het ‘Waartoe’. Wat is de ambitie van Melanchthon Schiebroek en wat zijn de onderliggende drijfveren voor verandering?

In de **tweede stap** is input opgehaald van ouders, leerlingen en overige belanghebbenden bij onze school (basisscholen, vervolgonderwijs, MR, lerarenopleidingen, gemeente). De vorm was die van een waarderend onderzoek.

In de **derde stap** heeft het management van de vestiging uit de opbrengsten van de stappen 1 en 2 een keuze gemaakt in de thema’s die de komende vier jaar centraal komen te staan.

In de **vierde stap** stond het ‘Hoe’ centraal. Op welke wijze wordt de visie uit de eerdere stappen vormgegeven? Wat zijn de doelen en de gewenste resultaten? Het hele team heeft in deze stap de 13 thema’s (tien inhoudelijke en drie organisatorische) binnen een SMART format uitgewerkt. In dit plan komen deze thema’s terug. De bijlage bevat een bundeling van de opbrengsten.

Het voorliggende plan is ambitieus. Toch is er een rode draad, een grote lijn, te herkennen. Deze is te formuleren als: het stimuleren en ontwikkelen van Jong Leiderschap. Op onze school creëren wij voor onze leerlingen volop ruimte voor de ontwikkeling van zelfbewustzijn, verantwoordelijkheid, optimisme, kritisch denken en (zelf)reflectie. Alle in dit schoolplan genoemde doelen dragen hier aan bij.

Per jaar zal in jaarplannen, zowel vestigingsbreed als per afdeling, worden uitgewerkt wat dat jaar aan specifieke doelen op de geformuleerde onderwerpen zal worden nagestreefd. Wat in dit schoolplan staat is de stip op de horizon: de richting waarheen we ons willen bewegen. Over vier jaar zullen we waarschijnlijk vaststellen dat veel doelen zijn bijgesteld. Alleen al de onvoorstelbare situatie waarin we tijdens het schrijven van dit plan zijn terecht gekomen, met gesloten scholen, geen centraal eindexamen en afstandsonderwijs, leert ons dat zelfs plannen op de redelijk overzienbare termijn van vier jaar bijna onmogelijk is.

2 De school en haar leerlingen

In dit hoofdstuk worden het profiel van de school, de populatie leerlingen en verwachtingen omtrent leerlingaantallen beschreven. Daarnaast is er een weergave van de doelen op dit gebied en de aanpak hoe deze doelen bereikt gaan worden.

2.1 Profiel van de school

CVO

De school valt onder de Vereniging voor Christelijk voortgezet onderwijs te Rotterdam en omgeving, ofwel CVO. In 2019 is door CVO een nieuwe strategische visie opgesteld, waarbinnen vijf pijlers zijn benoemd, te weten:

1. Goed onderwijs voor het leven
2. Vernieuwend onderwijs, bij de tijd
3. Inclusieve identiteit: ontmoeting
4. Professioneel en lerend
5. Met plezier samen sterk

Deze pijlers geven ook binnen Melanchthon de richting van het beleid aan, iets wat ook terug te zien is aan de doelen die in dit schoolplan worden gesteld. Aan het einde van het schoolplan, bij het overzicht van de doelen, worden de doelen dan ook expliciet aan een of meerdere pijlers gekoppeld.

Melanchthon

Melanchthon Scholengemeenschap bestaat uit acht scholen in de gemeenten Rotterdam en Lansingerland. Acht scholen die handelen in de geest van de Duitse theoloog en filosoof Philipp Melanchthon op een manier die past bij deze tijd waarin verbinding zo belangrijk is.

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen kunnen groeien als mens. Onderwijs gaat over meer dan cijfers en prestaties, over meer dan kennis en cognitieve vaardigheden. Onderwijs gaat vooral ook over het leven. Het gaat over het leren van normen en waarden. Over het ontwikkelen van sociale skills. De mens staat op school centraal. Menselijke vaardigheden staan centraal. Zodat de leerling zijn ware bestemming kan ontdekken. Op Melanchthon leer je voor het leven.

Omdat ieder mens anders is, bestaat voor 'leren voor het leven' geen uitgestippeld pad. Daarom behandelen wij iedere leerling bewust ongelijk. Iedere leerling heeft een andere hand nodig om hem of haar vooruit te helpen. Dat doen we niet alleen door leerlingen binnen de schoolmuren te houden, maar ook door hen al vroeg buiten te laten proeven van de wereld die op hen wacht. Zo ontdekken zij de wereld en zichzelf.

De mensen binnen Melanchthon zijn ruimdenkend, staan open voor dialoog, stellen zich coachend op en zijn betrokken. We zijn altijd bereid een stapje verder te gaan om leerlingen in hun ontwikkeling vooruit te helpen, te leren ontdekken. Onze scholen bieden een plek voor persoonlijke groei. Een veilige plek, waar leerlingen en docenten zich thuis voelen. Soms met tegendraadse hoop, altijd met vertrouwen.

Bij Melanchthon zal het altijd blijven draaien om de mens. Om de (inter)menselijke waarden, oprechte belangstelling, verbinding en persoonlijk groei. Om menswording: 'het vijfde groene bolletje' volgens de onderwijsinspectie.

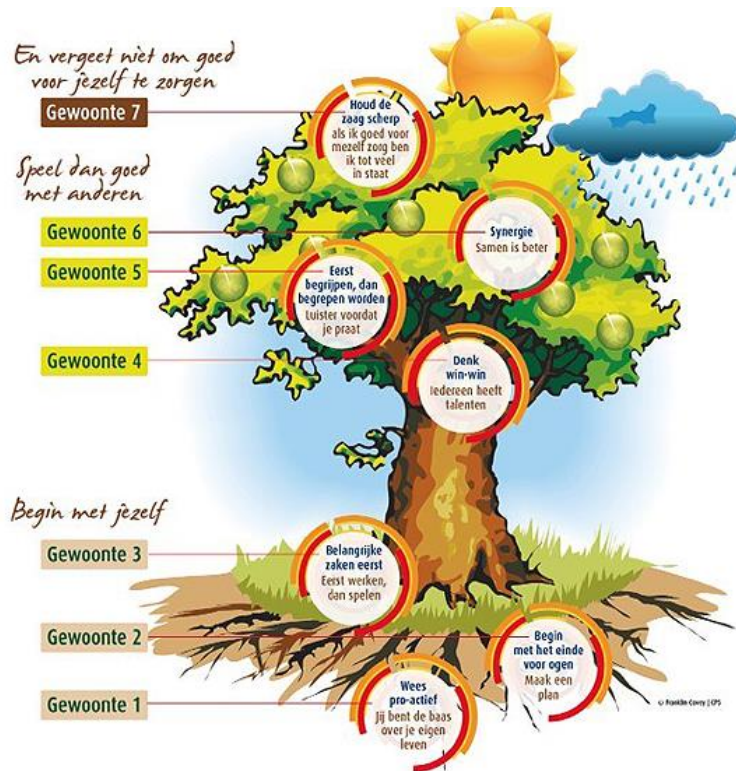
Melanchthon Schiebroek

Melanchthon Schiebroek is een plek waar mensen elkaar ontmoeten en met elkaar leren, geworteld in de (Rotterdamse) samenleving. Vanuit ons open christelijke karakter heten we iedereen welkom. Op onze school weet je waar je aan toe bent, ken je je mogelijkheden en voel je je gekend. Samen leren we voor het leven en voor de toekomst.

Op onze school leer je je te verplaatsen in anderen en je een eigen mening te vormen zonder te veroordelen. Je voelt je verbonden met de ander en de samenleving. Empathie vormt een kernbegrip.

We doen een belofte: "Aan het einde van hun middelbare schooltijd op Melanchthon Schiebroek stappen

onze leerlingen gediplomeerd, zelfbewust, zelfstandig en met oog voor de samenleving over naar hun vervolgopleiding." In dit schoolplan werken we die belofte uit in concrete plannen voor de komende vier jaar. We begeleiden leerlingen in hun persoonlijke ontwikkeling, via de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, naar het diploma en vervolgopleidingen. Wij helpen leerlingen keuzes te maken vanuit zichzelf, vanuit een eigen kompas en een eigen identiteit. Op Melanchthon Schiebroek werken leerlingen en medewerkers van de school daarom volgens zeven universele gedragseigenschappen (de 7 Melanchthon gewoonten) zowel



binnen als buiten de lessituaties.

Binnen en buiten de lessen is dagelijks aandacht voor zowel het socialisatieproces van de groep waar je deel van uitmaakt als aan ieders individuele leerbehoefte.

Binnen de lessen ervaren leerlingen een goede balans tussen uitleg en instructie van docenten en ruimte voor eigen keuzes en zelfstandigheid; lesroosters zijn hierbij ondersteunend.

2.2 Organisatie van de school

Bewust ongelijke behandeling vraagt ook om duidelijkheid over wat ons bindt. Op elke school en binnen Melanchthon is hierover het gesprek gaande.

Voor **Melanchthon Schiebroek** geldt hierin het volgende.

Doel: alle leerlingen en medewerkers zijn zich expliciet bewust van ‘waarom’ alle hieronder genoemde activiteiten voor onze school essentieel zijn.
Situatie in 2020 (toegespitst op hoe we onze identiteit zien): 1. We kijken verder dan de buitenkant van leerlingen, we prikken hier doorheen en benaderen de binnenkant. Zo leren we onze leerlingen zichzelf te leren kennen. 2. We staan voor een brede ontwikkeling als mens, waarbij leerlingen zich gewaardeerd voelen. 3. Leerlingen zijn (naar buiten toe) positief over onze school. 4. Ook docenten krijgen de gelegenheid om zich te ontwikkelen en worden uitgedaagd om te ontdekken wie we zijn. Dus wat voor leerlingen geldt, geldt ook voor docenten. 5. Docenten hebben autonomie. Ondanks dat we tevreden zijn met de huidige situatie, blijven er verbeterpunten en wensen, die hieronder te vinden zijn.
Situatie in 2024: Vooraf: elke leerling en elke medewerker is welkom; ook zij met een andere (geloofs)overtuiging. Er is ruimte om te zijn wie je bent. 1. Dagopeningen zijn een vanzelfsprekendheid voor alle docenten. 2. Vieringen: de christelijke feestdagen hebben een plek in onze school en we besteden hier inhoudelijk aandacht aan. 3. De “identiteitscommissie” heeft de identiteit opnieuw verwoord. 4. Verantwoordelijkheidsgevoel: met z’n allen, alle medewerkers en leerlingen, zijn we verantwoordelijk voor een schoon en opgeruimd gebouw. 5. Er zijn werkgroepen ‘burgerschap’ en ‘verbinding met de praktijk’. Deze onderzoeken de mogelijkheden voor mens-ontwikkeling in de maatschappij (bijvoorbeeld in een activiteitenweek). 6. In sollicitatiegesprekken worden ‘identiteitsvragen’ gesteld, bijvoorbeeld: “Wat heb je naast het lesgeven in je vak bij te dragen aan de ontwikkeling van leerlingen?” Nagedacht is over welke antwoorden we verwachten. Eerste stap: dagopening structureel inbedden en trainingen aanbieden indien nodig. Schooljaar 2020-21 wordt een Kerstviering gekoppeld aan lessen.

2.3 Leerlingen

Beschrijving populatie, leerlingenaantal en verwachting leerlingenaantal

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Schiebroek	1028	1042	1001	983	1026	1031

Het aantal leerlingen in bovenstaande tabel komt, voor zover het gaat om eerdere schooljaren, uit de leerlingenadministratie. Voor de komende jaren komen de leerlingenaantallen uit de begroting (schatting op grond van historie, demografische gegevens en potentieel van toeleverende basisscholen). Iedereen is welkom, iedereen doet mee. Melanchthon staat middenin onze diverse samenleving. Wij sluiten niemand buiten, wie je ook bent of waar je ook vandaan komt.

Melanchthon Schiebroek wil haar naamsbekendheid vergroten en haar imago verbeteren, opdat wij alle leerlingen die op onze school zouden passen bereiken en in aanraking brengen met de school opdat zij

juist beeld van kunnen krijgen. Belangrijk daarbij is dat het niet uitsluitend PR is, maar dat onze kwaliteit over de hele linie in orde is. Een PR-commissie zorgt ervoor dat we met meer regelmaat in de (social) media verschijnen. Deze groep zal zo mogelijk leerlingen betrekken bij de activiteiten. Wij letten in het bijzonder op de kwaliteit van de communicatie, bijvoorbeeld aan uniformiteit in huisstijl, foutloos Nederlands, doelgroepbewust communiceren. In juli 2020 is een 'Plan de Campagne' klaar.

Doel: alle voor de school belangrijke doelgroepen worden op het juiste moment, via de juiste kanalen, van de juiste informatie voorzien. De naamsbekendheid van de school is groot en positief.
Situatie in 2020: de werving van nieuwe leerlingen heeft het gewenste effect, namelijk een stabiel aantal in de brugklas instromende leerlingen. De communicatie met huidige leerlingen en ouders is beperkt en niet structureel. De communicatie met de buitenwereld is vrijwel non-existent en op zijn best ad hoc.
Situatie in 2024: er is een draaiboek dat zowel de interne communicatie (leerlingen en ouders) als die met de buitenwereld omvat. De werving van nieuwe leerlingen heeft hierin een centrale plaats. Er is een groep collega's met affiniteit en deskundigheid die de communicatie verzorgen. Er wordt afgestemd met het Stafbureau en de vestigingen Mavo Schiebroek en Wilgenplaslaan (vestigingen in Schiebroek/Overschie/Hillegersberg met wie wij het volledige onderwijspectrum van lwoo tot gymnasium beslaan).
Eerste stap: er wordt een PR-commissie gevormd en collega's wordt gevraagd talenten in te zetten ten behoeve van communicatie en PR.

3 Onderwijsproces

In dit hoofdstuk beschrijven wij hoe invulling gegeven wordt aan de opdracht van het onderwijs, rekening houdend met de doelen van Melanchthon.

3.1 Aanbod

De doelstelling die door Melanchthon Schiebroek voor haar onderwijsaanbod is geformuleerd is: leerlingen opleiden die het verschil gaan maken in de Rotterdamse samenleving doordat hun persoonlijk leiderschap sterk is ontwikkeld. Naast het behalen van resultaten ziet de school het daarom als haar opdracht jongeren te begeleiden in hun menswordingsproces, de Bildung. Hiervoor hanteert de school de term Jong Leiderschap, gebaseerd op de Zeven Gewoonten van Stephen Covey. Dit krijgt vooral vorm in het mentoraat, maar ook binnen het curriculum van de vakken en in de buitenlesactiviteiten. Speciale aandacht is er hierbij voor de verschillen in straat-, thuis- en schoolcultuur.

Leerlingen moeten hun carrière op school ervaren als een logische, doorlopende leerlijn, idealiter ook vanuit het basisonderwijs naar onze school. De kernvakken, en met name de basis hiervan: rekenen en taal, krijgen speciale aandacht. Bovenbouwdocenten geven ten minste één klas in de onderbouw les. In gesprekken van het management met secties is de doorlopende leerlijn een standaard-agendapunt. In de analyse van de resultaten worden onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces in verband bekeken met de examenresultaten. Interventies zijn altijd gericht op de totale opleiding en niet op onder- of bovenbouw. Dit is op de havo een urgenter aandachtspunt dan op het vwo. Onlangs is hier aandacht aan besteed in een consolidatieplan havo-resultaten. In dit plan zijn interventies beschreven om de kwaliteit van de havo opleiding voor de toekomst te borgen.

Melanchthon Schiebroek zet in op persoonsvorming en brede ontwikkeling (zie hierboven). Onder de noemer 'Jong Leiderschap' denken leerlingen na over vragen als: Wie ben ik? Waar liggen mijn talenten en passies en wat wil ik, nu en in de toekomst. Later in de schoolcarrière komen ook vragen aan bod als: Hoe verhoud ik mij tot de ander? Wat betekenen ik met mijn talenten en passies voor anderen en voor de samenleving (conform de opbouw van de zeven gewoonten).

In de onderbouw is een deel van het onderwijsaanbod flexibel via vrij te kiezen Mastermodules. Op deze wijze wordt vorm gegeven aan een persoonlijke leerlijn, waarbij leerlingen, afhankelijk van talent en affiniteit, eigen keuzes kunnen maken. In de bovenbouw krijgen leerlingen die meer aankunnen, vakken willen volgen op een hoger niveau of versneld examen willen doen, hiervoor de ruimte zowel binnen als buiten het rooster. Dit geldt zowel voor de havo als voor het vwo. Deze leerlingen nemen deel aan het 'VVV'/programma: **V**erdiepen, **V**erbreden, **V**ersnellen (dat al in de onderbouw start). Zo'n maatwerk-traject is niet vrijblijvend; er zijn voorwaarden om hieraan te kunnen deelnemen.

Een persoonlijk programma bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- **vakken volgen in een hoger leerjaar**
Leerlingen volgen hun lessen voor het betreffende vak in een lesgroep van een hoger leerjaar of werken de leerstof zelfstandig door.
- **vakken volgen op een hoger niveau**
Havo-leerlingen kunnen een of meerdere vakken volgen op vwo-niveau. Op het havo-diploma wordt vermeld welk(e) vak(ken) op vwo-niveau zijn afgesloten.
- **versnellen binnen een leerjaar**
Leerlingen kunnen vakken versneld doorwerken en bijbehorende toetsen eerder maken dan hun

klasgenoten. Voor de vrijgekomen ruimte (door tijdwinst) wordt een invulling bepaald die past bij de interesses en talenten van de leerling.

- **extra vak volgen in de bovenbouw**

Hiermee kan een leerling zich extra profileren op het gebied van de selectiecriteria bij vervolgstudies. Leerlingen met een extra vak volgen dit vak in een lesgroep of ze werken dit vak zelfstandig door met ondersteuning van de vakdocent.

In het kader van meer keuzevrijheid biedt de school sinds schooljaar 2018 - 2019 **Sport- en Kunstklassen** aan; leerlingen kiezen voor de één of de ander. Dit aanbod komt tot stand in samenwerking met tal van Rotterdamse organisaties. Kunst en Sport is verbonden aan Jong Leiderschap.

KNST en SPRT (Kunst en sport) zijn gekoppeld aan het stimuleren van Jong Leiderschap volgens de zeven gewoonten. Kenmerkend voor beide is werken aan een groei van jezelf leren kennen naar daardoor beter samen kunnen werken en meer open staan voor de wereld buiten jezelf. Op deze wijze wordt invulling gegeven aan de uitkomsten van een omgevingsonderzoek van eind 2017, waarin naar voren kwam dat er aan een sterkere positionering op deze twee terreinen behoefte was. Inmiddels groeit het aantal aanmeldingen van de school, waarbij de mogelijke keuze voor een KNST- of een SPRT-profiel een belangrijke 'pull-factor' blijkt.

Doel: alle leerlingen en alle medewerkers van de school zijn, elk op een eigen wijze, betrokken bij het kunst- en sportcurriculum.

Situatie in 2020: KNST en SPRT zijn een apart aanbod in de school, zowel elk twee uur op de lessentabel in leerjaar 1 en 2, als in de activiteitenweek.

Situatie in 2024: KNST en SPRT zijn in de gehele school zichtbaar. Bovenbouwleerlingen begeleiden onderbouwleerlingen in deze leerlijn. Bij alle vakken speelt KNST en/of SPRT op een of andere manier een rol.

Eerste stap: schooljaar 2020-21 draagt elke sectie in een activiteitenweek iets bij aan KNST en/of SPRT. Bij voorkeur gebeurt dit vakoverstijgend. Op een studiedag wordt aan het team hiervoor inspiratie aangereikt.

Eén van de verdiepingen die Melanchthon Schiebroek in KNST en SPRT aan wil brengen is de koppeling met de bètavakken en Jong Leiderschap. Het vak techniek in de brugklassen zal hiertoe een andere inhoud krijgen: **technisch design**. Technisch design (i.e. ontwerpen) is een doelmatige en planmatige vorm van creatie, waarbij het ontwerp op basis van een plan van eisen tot stand komt en wordt geëvalueerd.

Doel: leerlingen zijn in staat aan de hand van een aangereikt of zelf ontworpen Programma van Eisen met hun handen en wat grondstoffen iets te bouwen.

Situatie in 2020: in de bètavakken ervaart men gebrek aan tijd om leerlingen de ontwerpvaardigheden bij te brengen die ook in de examenprogramma's staan omschreven. Binnen KNST is er behoefte om met 21^e-eeuwse vaardigheden aan de slag te gaan.

Situatie in 2024: er is een leerlijn technisch design waarbij de basisvaardigheden in de brugklas zijn bijgebracht en de bètavakken en KNST en SPRT in de latere leerjaren gebruik maken van deze kennis en vaardigheden. Dit gebeurt vakoverstijgend.

Eerste stap: er is een visiedocument geschreven door alle betrokkenen. Een kleine projectgroep ontwerpt de leerlijn voor de brugklas. Er zijn enthousiaste docenten zowel uit de bèta- als uit de KNST-hoek die het vak willen geven.

Zie het visiedocument Technisch Design (niet bijgevoegd)

Leerlingen op Melanchthon Schiebroek blijken onvoldoende rekenvaardig zijn. De resultaten van de rekentoets op de havo, bevestigen dit. Op het gebied van het **rekenonderwijs** zijn de ambities:

Doel: alle leerlingen die de school verlaten hebben ten minste een rekenniveau 3f.
Situatie in 2020: in de brugklas wordt gewerkt met Studyflow. In de onderbouw wordt jaarlijks een rekentoets afgenomen, op basis waarvan extra ondersteuning wordt aangeboden.
Situatie in 2024: leerlingen worden jaarlijks getoetst aan het begin van de 1 ^e , het einde van de 1 ^e en het begin van de 3 ^e klas, met eventueel een extra toets halverwege de 1 ^e . Er zijn eisen aan het niveau dat leerlingen moeten hebben in de 1 ^e , 2 ^e en 3 ^e klas. Voldoen ze daar niet aan dan krijgen ze extra begeleiding. Voor havo en vwo gelden precies dezelfde normen.
Eerste stap: Studyflow contract verlengen; extern advies/begeleiding voor het ontwikkelen van een uniforme rekenaanpak.

In het recent verschenen taalbeleidsplan wordt een eerste aanzet gegeven tot het opzetten van **taalbeleid** op de school.

Doel: er is een vakoverstijgend en schoolbreed gedragen taalbeleid dat in elke les, bij elk vak door elke docent wordt toegepast.
Situatie in 2020: de sectie Nederlands heeft geconstateerd dat een taalbeleid ontbreekt op de school. Zij hebben het voortouw genomen en samen met een aantal docenten uit andere vakken een eerste versie van een taalbeleidsplan geschreven. Daarin is de beginsituatie ten aanzien van alle activiteiten op het gebied van taal in kaart gebracht.
Situatie in 2024: er is een taalcoördinator; deze bewaakt en evalueert de acties uit het taalbeleidsplan en stelt, waar nodig, bij. Overeenkomstig het taalbeleidsplan identificeren we leerlingen met taalachterstanden en ondersteunen hen bij het inlopen hiervan. Alle docenten hebben kennis van 'leren in interactie' en voeren dit in hun lessen uit. Alle docenten hebben kennis van 'leren met context' en voeren dit in hun lessen uit. Alle docenten dragen bij aan het vergroten van de woordenschat bij leerlingen. Alle docenten besteden aandacht aan leesvaardigheid. Alle docenten hanteren eenzelfde aanpak van en stellen dezelfde eisen aan werkstukken. Alle docenten besteden aandacht aan correct taalgebruik. Alle docenten werken met duidelijke doelen in hun lessen. Er is een wekelijks aandachtmoment voor lezen. Leerlingen die hier behoefte aan hebben krijgen extra taalsteun.
Eerste stap: het concept-taalbeleidsplan schoolbreed bespreken en vaststellen.

3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

We doen recht aan onze leerlingen wanneer we om kunnen gaan met en in kunnen spelen op hun onderlinge verschillen, zowel wat betreft kwalificatie, socialisatie als persoonsvorming. We zorgen ervoor dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces op school kunnen doormaken en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. In ons onderwijs houden we rekening met verschillen in tempo, in behoefte aan verdieping, in leerstijl, in behoefte aan autonomie of juist aan ondersteuning en in niveau. Dit sluit aan bij de ontwikkeling van Jong Leiderschap en past bij de doorlopende ontwikkeling van burgerschap (zie paragraaf 3.1).

Informatie van de basisschool (het onderwijskundig rapport) is het ijkpunt van waaruit we ontwikkeling in beeld brengen.

Doel: al het onderwijs wordt op maat aangeboden, teneinde de motivatie van leerlingen te vergroten en leerlingen 'bewust ongelijk' te behandelen.
--

Situatie in 2020: binnen de school wordt op kleine schaal ervaring opgedaan met leerlingen binnen de klas leerroutes te laten kiezen (essential en advanced); met flexlessen waarin niet alle leerlingen aanwezig hoeven te zijn; met huiswerkondersteuning; Olympiades en met versnellen en vertragen binnen de opleiding. Er zijn reële mogelijkheden voor verrijken en versnellen.

Situatie in 2024: er is ervaring opgedaan met onderwijsaanbod dat in tijd en inhoud flexibel is; leerlingen kiezen bewust en zijn daar ook toe in staat; er heeft een nulmeting én een eindmeting plaatsgevonden bij leerlingen over hun gevoel van autonomie en op de laatste meting is beter gescoord. De resultaten zijn goed, mede omdat leerlingen meer tijd kunnen besteden aan vakken waar ze zwak in zijn. Een en ander wordt door de mentoren nauw gemonitord en begeleid.

Eerste stap: een team docenten vormen dat gaat werken aan het opzetten van een pilot in de bovenbouw. Daarbij eerst voor elk vak bepalen welke stof en activiteiten 'essential' en welke 'advanced' zijn. Een proefrooster maken met flexruimte voor deze groepen opgenomen. Een nulmeting over autonomie houden in deze groepen. We maken gebruik van good practices van andere scholen.

3.3 Didactisch handelen

Melanchthon Schiebroek plaatst het didactisch én pedagogisch handelen in het kader van 'Jong Leiderschap' en de zeven gewoonten. Kennis en vaardigheden die de docent bezit worden zodanig overgebracht op de leerlingen dat de leerlingen zelf initiatieven kunnen nemen en eigenaar kunnen zijn van hun leerproces. We geloven dat alleen op deze wijze leerlingen de overstap naar het vervolgonderwijs goed kunnen maken. Door leerlingen niet te laten herhalen wat ze al kunnen en te ondersteunen bij wat nog niet goed gaat, vergroten we motivatie (focus van de leerdoelenklas).

Doel: tijdens de lessen werken alle docenten aan het vergroten van de zelfstandigheid van de leerlingen.

Situatie in 2020: er is keuzevrijheid voor leerlingen, zowel structureel (masters, KNST of SPRT, versnellen) als binnen de lessen (differentiatie, formatief toetsen en feedback geven). Dat laatste is echter een individuele keuze van docenten en geen structurele aanpak van het hele team.

Situatie in 2024: docenten delen materiaal en good practices met elkaar; leerlingen denken mee over het onderwijs. Leerlingen zijn getraind in het zelfstandig werken en in staat om gerichte hulp te vragen aan de docent. Van elke les is minimaal de helft leerling-gestuurd. Feedback wordt georganiseerd door lesbezoeken en intervisie. Elke docent wordt ten minste twee keer per jaar door een leidinggevende of een collega bezocht én maakt deel uit van een intervisiegroepje van collega's.

Eerste stap: start met een samenhangend programma voor het hele team van ten minste twee jaar, gericht op het versterken van de didactische kracht van elke docent. Het afleggen van lesbezoeken door

experts en 'peers' is hiervan de basis. Het programma dat wij hierbij volgen is de 'transformatieve school': zie hiervoor ook paragraaf 5.2

3.4 (Extra) ondersteuning

Naast het behalen van een diploma willen we dat leerlingen het naar hun zin hebben op onze vestigingen, vrienden maken en belangrijke dingen leren die ze nodig hebben in het leven.

Vanuit onze kernwaarden, naastenliefde, optimisme, eigenaarschap en verbondenheid, behandelen we onze leerlingen *bewust ongelijk*. Iedere leerling is anders en dat betekent dat iedere leerling zijn eigen ontwikkeling doormaakt. Wij kijken bij leerlingen met name naar 'onderwijsbehoeften', niet zozeer naar 'diagnoses'. Dit betekent dat we gericht zijn op wat ze nodig hebben om tot leren te komen en te presteren op het niveau dat bij hen past.

Vanuit Passend Onderwijs wordt geprobeerd alle leerlingen passende ondersteuning te geven op school. De leerlingbegeleiding sluit aan bij de kaders van Passend Onderwijs. Dit betekent dat 80-90% van onze leerlingen genoeg heeft aan basisondersteuning, waarin de basisaanpak *goed onderwijs* centraal staat. Een kleine groep leerlingen (5-10%) heeft een intensievere begeleiding nodig (basispluisondersteuning). Een nog kleinere groep leerlingen (1-5%) heeft een intensieve, schooloverstijgende ondersteuning (extra ondersteuning) nodig voor hun ontwikkeling.

Binnen Melanchthon is in het "Ondersteuningsplan 2019-2022" schoolbreed vastgelegd hoe Melanchthon de basis-, basisplus- en extra ondersteuning invult. Tevens is per vestiging beschreven hoe zij deze ondersteuning organiseert.

Onder dit schoolbrede plan is het 'Ondersteuningsplan Melanchthon Schiebroek' opgesteld; hierin staat het onderstaande uitgewerkt.

Melanchthon Schiebroek voert met elke leerling die zich aanmeldt een intakegesprek. Hierin komen de specifieke behoeften van leerlingen al aan de orde. Wederzijds worden verwachtingen en mogelijkheden uitgesproken. Tijdens de schooltijd is de mentor de spil tussen leerling, ouders en school. Docenten scholen zich op het gebied van leer- en gedragsproblemen.

Doel: leerlingen worden 'bewust ongelijk behandeld' en krijgen de zorg en ondersteuning die ze nodig hebben.

Situatie in 2020: er is een ondersteuningsteam dat voor kleine groepen of voor individuele leerlingen ondersteuning biedt op het gebied van leren en/of gedrag. Dit team werkt samen met schoolmaatschappelijk werk, leerplicht, BPO-er, jeugdverpleegkundige, CJG, en de medewerker ouderbetrokkenheid. Waar nodig hebben leerlingen een Handelingsplan waarin samen met ouders bevorderende en belemmerende factoren en onderwijsbehoeften worden vastgelegd. Bij medische diagnoses worden de juiste faciliteiten geboden. Er is een Protocol medisch handelen en medicatiegebruik. Voor leerlingen noodzakelijke aanpassingen binnen de school zijn mogelijk. (Tijdelijke) plaatsing in een bovenschoolse voorziening is mogelijk. In al deze zaken is de driehoek 'ouder-leerling-school' leidend. Alle leerlingen zijn in staat hun onderwijsbehoeften en -doelen op te schrijven in een persoonlijk ontwikkelplan

Situatie in 2024: De informatie uit het PO wordt gebruikt. Het persoonlijk ontwikkelplan wordt elk nieuw leerjaar bijgesteld (template in SOM). De neergelegde onderwijsdoelen hebben consequenties voor het te volgen onderwijsprogramma. Mentoren zijn hierin de sleutel.

Eerste stap: door de ontwikkeling van Jong Leiderschap krijgen leerlingen meer grip op hun eigen behoeften en leerweg.

3.5 Onderwijstijd

In de wet is vastgelegd dat leerlingen een minimaal aantal uren onderwijs moeten kunnen volgen tijdens hun opleiding. Deze minimale norm is 3700 uur voor het VMBO, 4700 uur voor de HAVO en 5700 uur voor het VWO. Deze onderwijstijd wordt verspreid over tenminste 189 onderwijsdagen.

Binnen Melanchthon is in de notitie “Onderwijstijd” schoolbreed vastgelegd welke soorten activiteiten meetellen als onderwijstijd. Deze categorieën zijn, na instemming door de MR, vastgesteld en worden indien daar aanleiding voor is geëvalueerd.

Jaarlijks wordt per vestiging berekend hoeveel onderwijstijd er gepland is en hoe deze is verdeeld over de verschillende leerjaren. Vanuit deze planning wordt ook geëvalueerd hoeveel onderwijstijd er door de vestiging is verzorgd.

Op de **Melanchthon Schiebroek** is de onderwijstijd onderwerp van nauwgezette monitoring. Er is een beleid ter voorkoming van lesuitval ontwikkeld in 2020.

Doel: de school voldoet aan de aan de onderwijstijd gestelde eisen.
Situatie in 2020: Voorafgaand aan het schooljaar wordt nagegaan of de ingeplande onderwijstijd voldoende is; na afloop van het schooljaar wordt dit gecontroleerd en wanneer nodig bijgesteld. Een Plan van Aanpak is opgesteld, aan de MR aangeboden en wordt vanaf schooljaar 2019-20 geïmplementeerd.
Situatie in 2024: de onderwijstijd wordt door elk cohort gehaald. Voor individuele leerlingen geldt dat zij in een eigen traject hier flexibel mee om mogen gaan. Het ziekteverzuim is teruggedrongen tot ten minste op het landelijk niveau voor het VO.
Eerste stap: leidinggevend en hanteren de tools die ter beschikking staan voor terugdringen van het (ziekte)verzuim. In de jaaragenda worden meer reguliere lesdagen ingepland.

3.6 Samenwerking

Wij willen weten wat er in de samenleving speelt, wat de maatschappij nodig heeft en wat wij als school moeten bieden. Daarom zoeken we mensen uit o.a. de wijken, bedrijven en instellingen op en zijn we met hen in gesprek over hoe we leerlingen kunnen voorbereiden op hun toekomstige plek in de samenleving. We stellen ons schoolgebouw ter beschikking aan initiatieven in de wijk.

Voor **Melanchthon Schiebroek** betekent dit, naast een groot aantal maatschappelijke activiteiten in activiteitenweken, onder andere voorlezen op de basisschool, hulp bij het organiseren van sportdagen en de projecten ‘Young Impact’ en de Sunday Foundation waar leerlingen zich inzetten voor anderen. Een specifiekere vorm van samenwerking is die met de Heijbergsschool in het project ‘School op Noord’ (SoN). Verder werken wij wat betreft leerlingenzorg samen met KoersVO. Alle Melanchthon vestigingen voeren intensief overleg met elkaar over zaken als profilering en doorstroom van leerlingen.

Doel: nieuwsgierige, gemotiveerde leerlingen die hun draai niet meer vinden op de basisschool vanaf groep 7 een nieuw, uitdagend perspectief bieden.
Situatie in 2020: er is een voorbereidingsgroep die een doorlopend aanbod voor leerlingen van 10 tot 14 jaar (groepen 7 en 8 en leerjaar 1 en 2 van het voortgezet onderwijs) mogelijk gaat maken: de School op Noord.
Situatie in 2024: De School op Noord is volledig uitgegroeid in de beoogde vier leerjaren. Docenten van Melanchthon Schiebroek geven lessen in groep 7 en 8. Deze leerlingen komen één dagdeel per maand naar onze school. Leerlingen volgen een persoonlijke leerroute en ervaren de stap naar het voortgezet onderwijs niet als een breuk, maar als een logische voortzetting van hun leren. Mocht de School op Noord niet voldoende leerlingen kunnen trekken, dan verkennen we samenwerkingsverbanden met andere basisscholen.
Eerste stap: leerlingen werven voor het eerste leerjaar (groep 7) van dit project, zodat het van start kan gaan.

Zie de website: schoolopnoord.nl

3.7 Praktijkvorming/stage

Op **Melanchthon Schiebroek** maken we onderscheid tussen het verbinden met de praktijk tijdens de schoolperiode en het voorbereiden op de praktijk daarna. We willen leerlingen een goed beeld geven van de wereld en wat hen te wachten staat. Als havo/vwo-vestiging richten we ons daarbij vooral op (de keuze voor) de vervolgonderwijs. Daarnaast is de vorming van de persoonlijkheid en het besef iets in de (Rotterdamse) samenleving te willen betekenen leidend voor de activiteiten in dit kader.

Doel: door een goed zicht op de praktijk buiten de school zijn leerlingen gemotiveerd voor het werk op school én maken ze een goede keuze voor hun vervolgonderwijs.
Situatie in 2020: de buitenschoolse excursies belichten een veelheid aan aspecten in de samenleving in het algemeen en in het vervolgonderwijs in het bijzonder. Een activiteitenweek in de derde klassen staat in het teken van de profielkeuze.
Situatie in 2024: - In de bovenbouw volgen leerlingen per leerlaag en per profielgroep (Natuur en Maatschappij) in activiteitenweken een vakoverstijgend, standaard programma dat ieder jaar door de docenten wordt verbeterd en bijgeschaafd. Hierbij werken de leerlingen zowel door buiten de school ervaring op te doen als door de expertise in de school te brengen aan een profielgebonden set opdrachten en activiteiten – door de profielvakken samen te stellen. - In de onderbouw: komen de eerste en tweede klassen binnen de KNST- en SPRT-sporen met zoveel mogelijk verschillende facetten van de samenleving in aanraking. - Examenleerlingen organiseren zelf een activiteitenweek (eventueel voor lagere-jaars). De <i>tools</i> daarvoor zijn hen in de voorgaande jaren tijdens de activiteitenweken aangereikt. - ouders zijn ingeschakeld om leerlingen met belangstelling voor hun beroep een dag mee te laten lopen. Eerste stap: de leerjaarcoördinatoren houden het huidige aanbod aan activiteiten tegen het licht en doen voorstellen voor een dergelijke invulling van de activiteitenweken.

3.8 Toetsing en afsluiting

Meetmomenten die zicht geven op in hoeverre kennis en vaardigheden door leerlingen worden beheerst zijn nodig. Het maakt resultaten zichtbaar en heeft ook een pedagogisch doel; ben je al bij je einddoel. Leerlingen hebben verschillende leerstijlen, komen uit verschillende culturen, soms minder ‘talig’.
Melanchthon Schiebroek wil leerlingen vooral stimuleren hun leerdoelen te behalen; de wijze waarop is maatwerk.

Schooljaar 2019 – 2020 is in één 2-havo-klas de zogenaamde leerdoelenklas (project M) gestart.

Doel: de motivatie van leerlingen vergroten door het vergroten van eigenaarschap en van inzicht in eigen kennen en kunnen en in dat (leerdoelen) wat school/het onderwijs van je (leerling) vraagt.
Situatie in 2020: in cursusjaar 2019-2020 is een pilot gestart met leerdoelenonderwijs in één van de HAVO 2-klassen. De in het projectplan opgenomen evaluaties hebben grotendeels plaatsgevonden. Op 23 maart 2020 zijn in een overleg tussen de directie en het projectteam alle beschikbare kwantitatieve en kwalitatieve (evaluatie)data beoordeeld.
Situatie in 2024: vanaf augustus 2022 zijn alle brugklassen gestart met een vorm van onderwijs die gebaseerd is op het centraal stellen van leerdoelen. Augustus 2024 zijn de eerste twee leerjaren op deze wijze onderwezen. Dit vraagt een andere omgang met toetsing, gericht op kwalitatieve feedback.
Eerste stap: schooljaar 2020 - 2021 zal het project worden uitgebreid met een nieuwe 2-havo-klas en doorzetten van de huidige klas in leerjaar 3. Oprichten van een Professionele LeerGemeenschap, waarin het project wordt geëvalueerd en bijgesteld.

4 Schoolklimaat

We mogen werken met jongeren die volop op zoek zijn naar zichzelf. Wij willen ze helpen zichzelf te vinden. Hiervoor is nodig dat ze zich gezien en gehoord weten en dat er ruimte is voor optimale ontplooiing. We vinden het belangrijk dat dit ook geldt voor het team; wanneer de samenwerking collegiaal en vanuit een gevoel van verbondenheid tot stand komt, geeft dit de juiste sfeer in de school.

Doel: voor leerlingen én medewerkers geldt: je mag er zijn zoals je bent en van je fouten leren.
Situatie in 2020: er is een veelheid aan activiteiten, zowel binnen als buiten het curriculum, die bijdragen aan dit doel (training in de zeven gewoonten/de leerlijn Jong Leiderschap).
Situatie in 2024: het team werkt samen aan een bewust en samenhangend aanbod om leerlingen zich te laten ontplooiën. Dit gebeurt in de leerlijn Jong Leiderschap, maar is verder zichtbaar in alle lessen en andere activiteiten die leerlingen worden aangeboden. Dit gebeurt in een veilig klimaat, waarbij medewerkers elkaar steunen. De randvoorwaarden zijn op orde. De effecten van het aanbod worden structureel geëvalueerd en bijgesteld.
Eerste stap: de leerlijn Jong Leiderschap wordt geëvalueerd, bijgesteld en doorgetrokken in het mentoraat in alle leerjaren; de opbrengsten van de leerlijn uit de onderbouw worden hierbij benut in mentoraat en didactiek in de bovenbouw.

4.1 Veiligheid

Een gevoel van veiligheid is cruciaal om te kunnen leren en werken. Voor leerlingen betekent dat dat er veel aandacht wordt besteed aan een respectvolle omgang met elkaar. Voor collega's betekent dat dat zij kunnen werken in een veilige omgeving die voldoet aan arbo- en veiligheidseisen.

Doel: alle randvoorwaarden noodzakelijk om de veiligheid van leerlingen en medewerkers te garanderen zijn op orde.
Situatie in 2020: het meeste wat in de meest recente risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E) is aangegeven is opgelost. De belangrijkste keuringen zijn verricht. De (nieuwe) verantwoordelijke manager is bezig in kaart te brengen wat er nu verder moet gebeuren. Er is een arbo-coördinator en een preventiemedewerker. Er is een veiligheids- en ontruimingsplan. Er is een pestprotocol, dat een levend document is waarnaar gehandeld wordt.
Situatie in 2024: plattegronden, keuringen brandmeldinstallatie en NEN en brandblusmiddelen zijn op orde. De luchtbehandeling bij het vak scheikunde is in orde. Er hangen extra camera's in de school. Er is duidelijkheid over de interne vertrouwenspersoon. Leerlingen hebben een actieve rol in het handhaven van de veiligheid en goede sfeer.
Eerste stap: de plattegronden zullen in de zomer van 2020 in de hele school hangen.

4.2 Pedagogisch klimaat

Melanchthon Schiebroek plaatst het didactisch én pedagogisch handelen in het kader van 'Jong Leiderschap' en de zeven Melanchthon gewoonten. Door meer regie te nemen over het eigen leren wordt het zelfbewustzijn bij leerlingen versterkt en de motivatie vergroot. Ook de aansluiting op het vervolgonderwijs wordt hierdoor beter, omdat daar meer zelfstandigheid is vereist. De school neemt hierin een sturende en begeleidende rol op zich.

Het pedagogisch handelen kan niet los worden gezien van het didactisch handelen (zie paragraaf 3.3). In de didactiek komt de nadruk te liggen op het vergroten van de zelfstandigheid van leerlingen. In de pedagogiek laten we zien dat we ons daarbij bewust zijn van bestaande kansenongelijkheid.

Leerlingen hebben niet alleen verschillende leerstijlen, maar komen ook uit verschillende culturen, sommige minder ‘talig’. Al vóór hun komst naar onze school begeleiden we leerlingen en hun ouders al in de zogenaamde Talentenklas, met het doel leerlingen die een havo- of vwo-opleiding aankunnen, maar daar thuis minder in gesteund worden, toch die kans te bieden. Maar dat is niet voldoende. Ook binnen ons eigen onderwijs zullen we bewuster om moeten gaan met (culturele) verschillen tussen leerlingen. De leerling zelf heeft hierin de sleutelrol. De docenten faciliteren door zich te richten op het behalen van leerdoelen én door zich bewust te worden van de verschillen tussen school- en thuis-/straatcultuur. Het in paragraaf 3.3 genoemde programma van ten minste twee jaar, gericht op het versterken van de didactische kracht van elke docent, moet de docenten hiertoe toerusten (de transformatieve school).

Doel: ‘samen met leerlingen kleuren wij de school in’; leerlingen zijn betrokken en verantwoordelijk.
Situatie in 2020: bij de leerling-ouder-gesprekken heeft de leerling de regie over het gesprek; in de leerdoelenklas (project M) werken de leerlingen aan het behalen van hun doelen; leerlingen organiseren zelf tal van activiteiten; leerlingen maken eigen keuzes voor het volgen van Masters. Studiewijzers zijn nog geen gemeengoed.
Situatie in 2024: de dingen die goed gaan zijn geborgd; leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces; school en ouders werken samen in het sturen, aanmoedigen en begeleiden hiervan.
Eerste stap: voortgang van de leerdoelenklas, de pilot schooljaar 2020 – 2021 voortzetten in nog een 2 havo en in 3 havo; start van een Professionele LeerGemeenschap. De scholingsbehoeften van docenten onderzoeken. Start in schooljaar 2020 – 2021 van de training ‘transformatieve school’ met de helft van het lesgevend personeel.

5 Onderwijsresultaten

5.1 Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten op Melanchthon Schiebroek zijn al jaren uitstekend te noemen. Wij werken er samen hard aan dit zo te houden.

Doel: consolidatie van de goede resultaten die de school sinds jaar en dag behaalt.
Situatie in 2020: op het vwo zijn de onderwijsresultaten stabiel ver boven het landelijk gemiddelde. Op de havo zijn de resultaten nog steeds bovengemiddeld, maar is de afgelopen drie jaar een dalende trend te zien.
Situatie in 2024: in beide afdelingen zijn de resultaten stabiel en blijvend bovengemiddeld.
Eerste stap: een 'consolidatieplan' voor de resultaten in de havo is gemaakt en moet worden vastgesteld en geïmplementeerd.

5.2 Sociale en maatschappelijke competenties

Omdat leerlingen de wereld in gaan, halen wij de wereld de school in. Burgerschap geeft leerlingen de competenties en vaardigheden om een bijdrage aan onze samenleving te kunnen gaan geven. Dat mogen ze gedurende hun schooltijd leren. Kernbegrippen zijn openheid, tolerantie, empathie, betrokkenheid en kritisch denken. Melanchthon Schiebroek geeft burgerschapsonderwijs actief vorm, zie paragraaf 3.1.

Doel: in alle leerjaren en alle vakken wordt leerlingen een open, tolerante, kritische, betrokken en empathische attitude bijgebracht.
Situatie in 2020: binnen de lessen worden onderwerpen van meerdere kanten belicht; er is aandacht voor de actualiteit; docenten verdiepen zich in wat leerlingen al (denken te) vinden en weten over een onderwerp; leerlingen wordt geleerd een betoog te schrijven en de betrouwbaarheid van hun bronnen daarbij te toetsen.
Situatie in 2024: elke docent is een bewuste en bekwame gespreksleider met kennis van de beginsituatie van de leerlingen én van actuele, maatschappelijke vraagstukken. Elke leerling die zijn opleiding bij ons afrondt kan kritisch én genuanceerd denken, meningen van feiten onderscheiden en staat open om een mening bij te stellen. Er wordt door het team periodiek samengewerkt aan thema's die in alle vakken aan bod komen. Dit wordt ook geëvalueerd. Het team werkt ook samen in het scannen van de actualiteit en maakt afspraken over hoe dit in de klassen aan de orde te stellen. Er is een, onregelmatig (maar ten minste twee keer per jaar) verschijnend, burgerschaps-dagjournaal.
Eerste stap: het formeren van een werkgroep die deze activiteiten coördineert en uitvoert. Schooljaar 2020-21 gebeurt dit in de vorm van een pilot.

5.3 Vervolgsucces

Er is een spanningsveld tussen het belang dat we hechten aan goede cognitieve prestaties, gecombineerd met veel aandacht voor de sociale en persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen en de mate waarin we ze los durven laten en zelfverantwoordelijk maken. Een verdere ontwikkeling van het Jong Leiderschap moet dit versterken.

Doel: leerlingen hebben bij de overstap naar het vervolgonderwijs passende kennis, vaardigheden en houding om daar succesvol te zijn.

Situatie in 2020: we bereiden onze leerlingen goed voor op het behalen van het diploma; aandacht voor competenties en vaardigheden die in het vervolgonderwijs verwacht worden is echter minder goed ontwikkeld. Op beleidsmatig niveau wordt gewerkt aan de verbeterde aansluiting met het HBO (sectie Nederlands op het gebied van taal en het decanaat) en het WO.

Situatie in 2024: leerlingen zijn al in hun eindexamenjaar zelfstandig, zelfbewust, verantwoordelijk voor hun eigen leerproces en bezitten vaardigheden die in het vervolgonderwijs worden verwacht. Het profielwerkstuk speelt hierin een belangrijke rol. Leerlingen zitten op het landelijk gemiddelde in de mate waarin zij succesvol zijn in vervolgonderwijs, gemeten vanuit NCO rapportage.

Eerste stap: er komen twee werkgroepen. Eén groep gaat zich bezighouden met de verdere ontwikkeling van een leerlijn Jong Leiderschap vorm te geven binnen het mentoraat. Eén onderzoekt hoe het profielwerkstuk een sterkere voorbereiding kan gaan vormen op wat op het vervolgonderwijs wordt verwacht.

6 Kwaliteitszorg en ambitie

Binnen de vestigingen speelt kwaliteitszorg een rol bij het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs en van (onderwijskundige) ontwikkelingen. Hierbij speelt niet alleen de zorg voor de kwaliteit een rol, maar is het ook belangrijk om te werken aan een cultuur waarbij kwaliteiten worden gezien en ontwikkeld en waarin er ruimte is voor de dialoog.

6.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg ondersteunt het optimaal vormgeven van onderwijs, met daarbij expliciete aandacht voor de doelen die we ons stellen. Om dit te bereiken bewaken we in ieder geval de basiskwaliteit. Hierbij zetten we diverse instrumenten in, zoals ook is beschreven in het Melanchthonbrede “Kwaliteitsbeleidsplan 2020-2024”.

Binnen Melanchthon wordt de kwaliteitszorg ondersteund door het beleidsmedewerkers op het stafbureau en binnen CVO. Dit gebeurt onder andere door het bewaken van de PDCA cyclus, analyses van resultaten en het opstellen van verbeterplannen.

Voor **Melanchthon Schiebroek** geldt dat we er ons van bewust zijn dat onze kwaliteitszorg beter kan. Dit schoolplan is een start van een integraal perspectief op kwaliteitszorg. Immers, de diverse onderdelen zijn in de vier stappen (zie de inleiding) in samenhang en met meenemen van het oordeel van alle belanghebbenden tot stand gekomen. De totstandkoming van dit schoolplan kende in stap twee een avond voor alle belanghebbenden bij onze school. Gedurende de looptijd van dit schoolplan zullen we jaarlijks een dergelijke avond beleggen om te bezien of we volgens de stakeholders nog op koers liggen met de uitvoering van onze ambities. Middels de jaarlijkse afdelingsplannen zijn medewerkers betrokken bij het realiseren van de doelstellingen van het schoolplan.

Doel: de school legt aan de juiste instanties verantwoording af, informeert juist en voldoende en wil verbeteren.

Situatie in 2020: er worden gesprekken gevoerd met secties over de onderwijsresultaten. Afdelingen leggen in een jaarplan hun te behalen doelen vast. Evaluatie vindt ad hoc plaats. In 2020 wordt een kwaliteitszorgaudit om na te gaan waar de verbeterpunten in de kwaliteitszorg zitten. Voor dit schoolplan zijn de te behalen doelen in formats SMART geformuleerd (zie de bijlage).

Situatie in 2024: er is een schooljaarplan en er zijn afdelingsjaarplannen die SMART zijn geformuleerd, die tussentijds door directie en afdelingshoofden met het team worden geëvalueerd en bijgesteld (wat moet er na afloop van een periode bereikt zijn en met welke maatstaven dat wordt gemeten, ofwel: wanneer ben je tevreden en hoe weet je dat dan?). Dit gebeurt in de mentorenteam- en sectievergaderingen, het vestigingsmanagementteam en bilateraal overleg tussen vestigingsdirectie en afdelingshoofden en in de sectiegesprekken.

Voor al deze niveaus geldt, dat er pas aan kwaliteitszorg gedaan kan worden als systematisch informatie over onze prestaties wordt verzameld en geanalyseerd. Per team en per sectie zullen de komende jaren hiertoe zogenaamde ‘datateams’ worden gefaciliteerd. Via een data-analyse-programma (Cum Laude) kunnen hiertoe door afdelingshoofden en sectieleiders gegevens worden aangeleverd. Kennis van het werken met Cum Laude is beter in de school geïmplementeerd. De zo verzamelde en geanalyseerde informatie wordt op schoolniveau vertaald in beleid.

‘Scholen op de kaart’ wordt up-to-date en compleet gehouden; gegevens worden aan de belanghebbenden gecommuniceerd, door hen geanalyseerd en zo nodig worden maatregelen ter verbetering genomen.

Jaarlijks wordt, bij het opstellen van de meerjarenbegroting, een analyse gemaakt van de ontwikkeling van het marktaandeel van onze school. Werving, PR en externe en communicatie worden hier op afgestemd. De jaarlijkse in- door- en uitstroomgegevens (‘hinkelpad’) worden geanalyseerd.

Jaarlijks wordt bij leerlingen en ouders van de brugklassen en leerjaar 3 de tevredenheid gemeten.

Eerste stap: een structurele kwaliteitszorgkalender implementeren.

Doel: De kwaliteitszorg wordt op het niveau van Melanchthon uitgevoerd op basis van een kwaliteitskalender. Hierdoor wordt het mogelijk om meer samenhang in doelen aan te brengen en hebben we goed zicht op het behalen van doelen.

Situatie in 2020: er wordt gewerkt met een beperkte kwaliteitskalender, die vooral zorgt dat voldaan wordt aan de wettelijke eisen. Daarnaast vindt een aantal activiteiten cyclisch plaats, denk bijvoorbeeld aan een analyse van (examen)resultaten. De opvolging van deze activiteiten is echter nog niet voldoende geborgd.

Situatie in 2024: de kwaliteitskalender wordt volledig doorlopen en jaarlijks bijgesteld. Vanuit de activiteiten op de kwaliteitskalender worden plannen opgesteld, waarbij ook de doelen duidelijk zijn geformuleerd. Binnen deze plannen is aandacht voor de opvolging ervan in het kader van evaluatie en borging. Dit houdt in dat er in ieder plan helder beschreven wordt welk doel ermee bereikt moet worden, wanneer we tevreden zijn met het resultaat en hoe we dat meten of merken.

Doel: Er is zicht op de kwaliteit van Melanchthon Schiebroek.

Situatie in 2020: aan het begin van 2020 is er een zelfevaluatie ingevuld die zich vooral richt op de wettelijke eisen van de inspectie, aangevuld met een beperkt aantal eigen doelen. Deze zelfevaluatie is besproken binnen de vestiging en geeft een aantal ontwikkelpunten per vestiging weer.

Situatie in 2024: door het continu bijstellen van de zelfevaluatie van de vestiging en het gebruiken ervan bij (externe) bezoeken geeft de zelfevaluatie een objectief beeld van de stand van zaken. De zelfevaluatie vormt een belangrijk onderdeel bij gesprekken tussen alle stakeholders over de ontwikkelingen binnen de vestiging.

6.2 Kwaliteitscultuur

Wie anderen wil ontwikkelen moet zichzelf blijven ontwikkelen; een school hoort een lerende organisatie te zijn met het belang van de ontwikkeling van onze leerlingen als centraal doel. Daar zijn we nog niet. Onze school wil leerlingen voorbereiden op hun rol in de samenleving van de toekomst. Daarvoor is het noodzakelijk dat wij zicht blijven houden op wat er in die toekomst van mensen gevraagd wordt. Een stevige gesprekscyclus maakt dat medewerkers zich hiervan bewust blijven en hieraan blijven werken. Het gaat daarbij niet alleen om het goed uitvoeren van de gesprekscyclus, die maakt dat ook medewerkers zich gehoord weten, maar ook gedwongen worden te reflecteren op hun kennis en vaardigheden. Onlosmakelijk onderdeel hiervan zijn lesbezoeken, die we observeren en vervolgens analyseren met behulp van de Digitale Observatie Tool. Zowel directieleden als docenten observeren lessen en geven elkaar feedback.

Hiermee hebben we een krachtig kwaliteitszorginstrument in handen op individueel niveau, waaruit we echter ook informatie op een team- en schoolbreed niveau kunnen genereren. Scholing en ontwikkeling van medewerkers maakt niet alleen deel uit van de PPP-cyclus, waarin medewerkers verantwoording afleggen over de hieraan bestede tijd en kwaliteit, maar is ook schoolbeleid. In studiedagen en cursussen verbindt de school de schooldoelen aan de ontwikkeling van haar team.

Doel: alle medewerkers van de school dragen bij aan de kwaliteitscultuur.
Situatie in 2020: door een nulmeting wordt geanalyseerd wat er op dit gebied nodig is. Er wordt gewerkt aan volledige bevoegdheid van het team.
Situatie in 2024: Om de kwaliteit van de medewerkers goed af te stemmen op de doelen van onze school wordt bij aannahme en beoordeling gelet op de bijdrage die de betreffende medewerker heeft of kan gaan hebben aan het realiseren van de doelstellingen van de school.
Eerste stap: er is een adequaat personeelsbeleid ontwikkeld. Hierin is opgenomen hoe leerlingen invloed kunnen hebben op het personeelsbeleid, bijvoorbeeld door de gesprekken die wij met leerlingen hebben over kenmerken van goede docenten te versterken.

6.3 Verantwoording en dialoog

Een van de formele vormen van tegenspraak binnen Melanchthon is een (centrale) medezeggenschapsraad. De MR bestaat uit ongeveer dertig leden. De helft daarvan wordt rechtstreeks door en uit het personeel gekozen, een kwart door en uit de ouders en een kwart door en uit de leerlingen.

Alle vestigingen zijn in de raad vertegenwoordigd door één of meer docenten en kunnen zijn vertegenwoordigd door ouders en/of leerlingen. Ook het onderwijsondersteunend personeel is vertegenwoordigd.

Voor zijn activiteiten is de MR gebonden aan de Wet Medezeggenschap op Scholen en voor de uitwerking daarvan in het medezeggenschapsreglement en het huishoudelijk reglement. Afhankelijk van de aard van stukken, heeft de MR advies- of instemmingsrecht op beslissingen van de algemene directie. Andere stukken ontvangt de raad ter informatie. De raad mag over alle onderwerpen die de school betreffen spreken en de directie van advies dienen.

De intentie is om de komende jaren naast de MR te gaan werken met deelraden. Een deelraad oefent de medezeggenschap uit op één van de vestigingen. Dit past binnen de bredere ontwikkeling binnen CVO naar versterking van de vestigingen. De taken van een deelraad mogen enkel van toepassing zijn op de vestiging. Voor vestigingsoverstijgende zaken blijft er een MR op het niveau van heel Melanchthon. De deelraad neemt daarmee een deel van de bevoegdheden over van de medezeggenschapsraad voor één van de vestigingen.

Doel: Versterking van de medezeggenschap op de vestigingen
Situatie in 2020: Er is een medezeggenschapsraad voor Melanchthon met ongeveer dertig leden. Binnen de raad worden zaken besproken die voor heel Melanchthon gelden, maar ook vestigingsspecifieke zaken. Hierdoor wordt afstand ervaren tussen de MR en de directie.
Situatie in 2024: De centrale medezeggenschapsraad van Melanchthon voert de medezeggenschap uit voor zaken die breder gelden dan een enkele vestiging. Daarnaast is er een deelraad op iedere vestiging voor vestigingsspecifieke zaken waar advies of instemming voor gewenst is. Hierdoor worden kortere lijnen tussen directie en medezeggenschap ervaren.

7 Personeelsbeleid

Professionalisering

In een school die een 'lerende organisatie' wil zijn, neemt elk personeelslid en elk team zelf verantwoordelijkheid in de realisatie van onderwijsdoelen en in de vormgeving van de eigen ontwikkeling van bekwaamheid en competenties. De school faciliteert die verantwoordelijkheid. Onder professionalisering valt o.m. de begeleiding van startende en nieuwe docenten, maar ook de professionele ontwikkeling van (ervaren) docenten naar vakbekwame docenten of specialisten, het aanleren van nieuwe (didactische, inhoudelijke of ICT-) vaardigheden en het begeleiden van oudere docenten in taken passend bij hun ontwikkeling. In de gesprekkencyclus wordt sturing gegeven aan de individuele ontwikkeling en aan de voortgang van de school- en individuele doelen. Daarbij zijn intervisie en feedback ondersteunende activiteiten. De belangrijkste opdracht voor alle leidinggevendenden is, naast het sturen op de schooldoelstellingen, talentontwikkeling van alle medewerkers.

Wij streven naar een evenwichtige afspiegeling van diversiteit in ons team. In het bijzonder letten wij hier op een gelijke afspiegeling van vrouwen op alle niveaus in de organisatie.

Opleiden nieuwe docenten

De Opleidingsschool Rotterdam, kortweg OSR, is een samenwerkingsverband van drie schoolbesturen voor voortgezet onderwijs in de regio Rotterdam en drie instituten voor lerarenopleidingen. Melanchthon maakt hier deel van uit en biedt aan ambitieuze, gemotiveerde studenten en docenten goed begeleide opleidingsplaatsen voor Opleiden in de School (OidS), zowel in het tweede graadgebied als het eerste graadgebied.

De OSR is een door de overheid erkende en geaccrediteerde opleidingsschool.

Door regionale samenwerking speelt de OSR een belangrijke rol bij de aanpak van problemen op de arbeidsmarkt van onderwijzend personeel. We zien bijvoorbeeld dat een fors deel van de studenten na hun afstuderen een baan vindt binnen een van onze vestigingen.

Naast de begeleiding van studenten zet Melanchthon in op het programma "Begeleiding Startende Leraren" (BSL). Door startende leraren degelijk te begeleiden, willen we de uitstroom uit het onderwijs terugdringen. Gebleken is namelijk dat, landelijk, 33% van de docenten binnen vijf jaar na hun start in het onderwijs het onderwijs verlaat. Het BSL traject sluit aan bij de initiële lerarenopleiding en beslaat drie jaar. BSL bestaat uit intervisie, een aantal trainingen, lesbezoek en een begeleidingsinstrument 'het BSL paspoort' waarin de ontwikkeling van startende docenten wordt beschreven. Dit programma is opgezet vanuit de Melanchthon Academie.

Voor **Melanchthon Schiebroek** geldt:

Doel: docenten nemen verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces. Zij zijn of worden bevoegd en scholen zich verder, gericht op het behalen van de doelen uit dit schoolplan. Afdelingshoofden zijn integraal verantwoordelijk voor de medewerkers die werkzaam zijn in hun afdeling en beslissen (eenduidig, dus in onderlinge afstemming) over verlof, scholing en beoordeling van hun medewerkers en het onderwijskundig beleid.
Situatie in 2020: afdelingshoofden zijn toegroeiend naar integrale personeelsverantwoordelijkheid. Er zijn (al) veel initiatieven bij docenten, maar dit is nog niet voldoende gekaderd in de te behalen schooldoelstellingen.
Situatie in 2024: iedereen mag opteren voor de taken die er in de school liggen; facilitering en looptijd hiervan zijn duidelijk. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor het op peil houden van hun kennis en vaardigheden en initiëren scholing. De opbrengsten van die scholing worden door hen uitgedragen en geïmplementeerd. LPB-uren worden in overleg met de leidinggevende ingezet. De gesprekscyclus bestaat

uit korte, frequente gesprekken met de leidinggevende waarin direct wederzijds feedback wordt gegeven. Er is een transparante procedure ziekteverzuim die ook wordt gevolgd.

Eerste stap: er is (toegang tot) een HR-dashboard dat inzicht in verzuim en verlof toegankelijk maakt via één systeem. Naar aanleiding hiervan worden gesprekken gevoerd met betrokken medewerkers.

8. Huisvesting

Veel ondersteuning op het gebied van huisvesting wordt gegeven door de afdeling huisvesting en facilitair (Hufa) van de ondersteunende diensten van CVO, zowel waar het gaat om onderhoud vanuit het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) als bij grote verbouwingen. Hoe deze ondersteuning vorm krijgt is vastgelegd in een producten- en dienstencatalogus van Hufa.

Belangrijk bij grotere projecten is dat deze altijd gestoeld zijn op de doelen van de vestiging, vaak komt de vraag ook uit een onderwijskundige vraag. In de komende jaren zal ook de verdere verduurzaming van gebouwen een rol krijgen binnen de huisvestingsvraagstukken. Hiervoor wordt in de loop van 2020 een CVO-brede visie op duurzaamheid opgesteld, waarbij de uitwerking plaats zal vinden in overleg met verschillende scholen.

Voor **Melanchthon Schiebroek** geldt:

Doel: een aantrekkelijk, fris schoolgebouw dat voldoet aan de eisen van het onderwijs en de veiligheid.
Situatie in 2020: het gebouw is recent gerenoveerd, maar voldoet desalniettemin niet op alle punten. Er zijn zorgen over de vloeren in de gymzalen, de luchtbehandeling bij scheikunde en de waterhuishouding op het terrein.
Situatie in 2024: het dagelijks onderhoud is op orde en er zijn geen achterstallige gebreken meer. Er is voldoende buitenverlichting en een aantrekkelijker panna-veldje. Er is een goede roostermaker en dagroostermaker en we werken volgens het vastgestelde roosterbeleidsplan. Minimaal twee klassen in het brugklasgebouw hebben nieuw meubilair. De schoolkantine heeft het predicaat 'gezond'.
Eerste stap: we doen in de aanloop naar schooljaar 2020 – 2021 ervaring op met het volgen van het roosterbeleidsplan en stellen het, indien noodzakelijk, bij.

9. Financiën

Veel doelen uit dit schoolplan hebben ook invloed op de begroting van de school. Denk aan de inzet van personeel op onderwerpen of investeringen die gedaan moeten worden. De verwachting is dat veel van de inzet van personeel opgevangen kan worden binnen de reguliere formatie. Voor een aantal grote posten worden hieronder de consequenties voor de begroting beschreven.

9.1 Begroting

Binnen Melanchthon was het in het verleden gebruikelijk om te werken met een financiële begroting voor alle vestigingen gezamenlijk en met een netto formatieplan per vestiging. Vanaf het begrotingsjaar 2020 is dit gewijzigd naar een financiële begroting op vestigingsniveau. Hierbij zijn initieel keuzes gemaakt over de verdeling van baten en lasten over de vestigingen, namelijk de grotere risico's schoolbreed te laten staan en alle baten en lasten daarvan te verdelen over de vestigingen naar rato van het aantal leerlingen.

Richting het schooljaar 2020-2021 zijn deze afspraken verfijnd, waaronder genuanceerder uitspraken over kosten die bovenschools geboekt worden. Het uitgangspunt bij deze bovenschoolse kosten zijn de vragen geweest of het verdelen naar vestigingen ook sturingsruimte geeft en in hoeverre de verdeling recht doet aan het soort onderwijs.

In de komende jaren zal de verdelingssystematiek verder worden uitgewerkt en waar nodig bijgesteld.

Richting het formatieplan 2020-2021 en de begroting 2021 worden hiervoor grote stappen gezet. Hierbij zal rekening gehouden moeten worden met de te verwachten veranderingen in de bekostigingssystematiek.

Hierbij is het ook noodzakelijk dat de kennis op het gebied van begroting op de vestigingen, en de daaronder liggende gegevens, wordt vergroot en dat er inzicht gegeven wordt in de uitputting van

budgetten per vestiging. In dit laatste zal door de SSO worden voorzien. In de komende periode zal daarom bekeken worden welke scholing hiervoor nodig is.

Doel: er is een begroting die per vestiging is opgesteld. Hierbij zijn duidelijke afspraken gemaakt over de verdeling van middelen en over de uitputting.
Situatie in 2020: Er is een eerste begroting per vestiging.
Situatie in 2024: Er is een volwaardige begroting op vestigingsniveau en de vestigingen zijn in staat om gebruik te maken van de sturingsruimte die er binnen de begroting is. Daarbij gaat het niet alleen om materiële sturing, maar ook om financiële sturing op personeelsbeleid.

9.2 Sponsorbeleid

Er is momenteel geen sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage, mogelijke subsidies en verhuur/medegebruik. Verzoeken in de richting van reclame en commerciële sponsoring worden zorgvuldig afgewogen.

10. Overzicht doelen schoolplan

Het is niet mogelijk om alle doelen die in dit schoolplan zijn beschreven binnen één schooljaar uit te voeren. In onderstaand schema is daarom een overzicht gemaakt van de schooljaren waarin welk doel prioriteit heeft. De uitwerking hiervan vindt plaats in het jaarplan.

Zoals in paragraaf 2.1 aangegeven dragen de doelen bij aan het realiseren van de pijlers uit de strategische visie van CVO en worden ze hier aan deze pijlers gekoppeld. Deze pijlers zijn:

1. Goed onderwijs voor het leven
2. Vernieuwend onderwijs, bij de tijd
3. Inclusieve identiteit: ontmoeting
4. Professioneel en lerend
5. Met plezier samen sterk

Doel		Pijler ¹	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
1.	Leerlingen en medewerkers zijn zich expliciet bewust van het 'waarom' van alle hieronder genoemde activiteiten die voor onze school essentieel zijn.	3	x			
2.	Alle voor de school belangrijke doelgroepen worden op het juiste moment, via de juiste kanalen, van de juiste informatie voorzien. De naamsbekendheid van de school is groot en positief.	5	x	x		
3.	Alle leerlingen en alle medewerkers van de school zijn, elk op een eigen wijze, betrokken bij het kunst- en sportcurriculum.	1 en 2				x
4.	Leerlingen zijn in staat aan de hand van een aangereikt of zelf ontworpen Programma van Eisen met hun handen en wat grondstoffen iets te bouwen.	2			x	
5.	Alle leerlingen die de school verlaten hebben ten minste een rekenniveau 3f.	1		x		
6.	Er is een vakoverstijgend en schoolbreed gedragen taalbeleid dat in elke les, bij elk vak door elke docent wordt toegepast.	1			x	
7.	Het onderwijs wordt op maat aangeboden, teneinde de motivatie van leerlingen te vergroten en leerlingen 'bewust ongelijk' te behandelen.	2 en 4				x

¹ Onder pijler is aangegeven onder welke van de vijf strategische pijlers van CVO het doel valt.

8.	Tijdens de lessen werken alle docenten aan het vergroten van de zelfstandigheid van de leerlingen.	1 en 5	x			
9.	Leerlingen worden 'bewust ongelijk behandeld' en krijgen de zorg en ondersteuning die ze nodig hebben.	3		x		
10.	De school voldoet aan de aan de onderwijstijd gestelde eisen.	4	x			
11.	Nieuwsgierige, gemotiveerde en al enigszins zelfstandige leerlingen die hun draai niet meer vinden op de basisschool vanaf groep 7 een nieuw, uitdagend perspectief bieden. Toekomstig doel: doorontwikkelen naar een doorlopende leerlijn van 2,5 tot 18 jaar.	1 en 3			x	
12.	Door een goed zicht op de praktijk buiten de school zijn leerlingen gemotiveerd voor het werk op school én maken ze een goede keuze voor hun vervolgopleiding.	1			x	
13.	De motivatie van leerlingen vergroten door het vergroten van eigenaarschap en van inzicht in eigen kennen en kunnen en in dat (leerdoelen) wat school/het onderwijs van je (leerling) vraagt (flexibilisering, leerdoelenonderwijs).	1 en 4			x	
14.	Voor leerlingen én medewerkers geldt: je mag er zijn zoals je bent en van je fouten leren.	3 en 4	x			
15.	Alle randvoorwaarden noodzakelijk om de veiligheid van leerlingen en medewerkers te garanderen zijn op orde.	4 en 5	x			
16.	'Samen met leerlingen kleuren wij de school in'; leerlingen zijn betrokken en verantwoordelijk.	3 en 5			x	
17.	Consolidatie van de goede resultaten die de school sinds jaar en dag behaalt.	1	x	x	x	x
18.	In alle leerjaren en alle afdelingen wordt leerlingen een open, tolerante, kritische, betrokken en empathische attitude bijgebracht.	1 en 3		x		
19.	Leerlingen hebben bij de overstap naar het vervolgonderwijs passende kennis, vaardigheden en houding om daar succesvol te zijn.	1		x		
20.	De school legt aan de juiste instanties verantwoording af, informeert juist en voldoende en is gericht op verbetering.	4	x			
21.	De kwaliteitszorg wordt op het niveau van Melanchthon uitgevoerd op basis van een kwaliteitskalender. Hierdoor wordt het mogelijk om meer samenhang in doelen aan te brengen en hebben we goed zicht op het behalen van doelen.	4		x		
22.	Er is zicht op de kwaliteit van de vestigingen. Zowel op de wettelijke eisen als op zaken die Melanchthon en haar vestigingen zelf van belang vinden voor goed onderwijs.	4		x		
23.	Alle medewerkers van de school dragen bij aan de kwaliteitscultuur.	4			x	
24.	Versterking van de medezeggenschap op de vestigingen	4	x			

25.	Docenten nemen verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces. Zij zijn of worden bevoegd en scholen zich verder, gericht op het behalen van de doelen uit dit schoolplan. Afdelingshoofden zijn integraal verantwoordelijk voor hun afdelingen en beslissen (eenduidig, dus in onderlinge afstemming) over verlof, scholing en beoordeling van hun medewerkers en het onderwijskundig beleid.	4	x			
26.	Een aantrekkelijk, fris schoolgebouw dat voldoet aan de eisen van veiligheid én aan die het onderwijs stelt.	4 en 5		x		
27.	Er is een begroting per vestiging. Hierbij zijn duidelijke afspraken gemaakt over de verdeling van middelen en over de uitputting.	5		x		