

Schoolontwikkelplan 2021-2026

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk 1	4
1.1 Missie	4
1.2 Visie	4
Hoofdstuk 2	5
2.1 Dalton kernwaarden	5
Hoofdstuk 3	6
3.1 Kwaliteitsbeleid	6
3.2 Van Missie en visie naar de praktijk	8
3.3 MR	9
3.4 Leerlingenraad	9
3.5 Onderwijscommissie	9
3.6 Ouderraad	9
3.7 Examencommissie	9
3.8 Sectievoorzitters	10
3.9 GMR	10
3.10 College van Bestuur	10
Hoofdstuk 4	11
4.1 Ambities	11
Ambitie 1: Onderwijs op maat binnen kaders en leerling meer eigenaar van leerproces	12
Ambitie 2: Leerlijnen	14
Ambitie 3: Professionele leergemeenschap	15
Ambitie 4: Coaching, reflectie en organisatie	17
Ambitie 5: Personeelsbeleid	18
Ambitie 6: Modern ingericht gebouw en huisstijl passend bij Dalton	19
Ambitie 7: Dalton College positief op de kaart en genoeg aanmeldingen	20
Bijlage 1: Jaarplan 2021-2022	21
Bijlage 2: Jaarplan 2022-2023	23
Bijlage 3: Jaarplan 2023-2024	25
Bijlage 4: Jaarplan 2024-2025	26

Inleiding

Wat is het geweldig om op een daltonschool te werken. In onze school bruist het van de ideeën en initiatieven. Iedere dag leven we met elkaar in een dynamische leergemeenschap. Binnen de scholengroep van Spinoza hebben we onze eigen identiteit. We werken vanuit de pedagogische visie van Helen Parkhurst (1886). De kernwaarden zijn leidend, vertrouwen is het startpunt. Een echte daltondocent weet deze pedagogiek niet alleen op onze school tot uiting te brengen, maar ook in zijn/haar eigen omgeving. Maar wat is daltononderwijs nou precies en wat betekent dit voor nu en voor de aankomende jaren? Om richting te geven aan deze grote vragen, hebben we een koers bepaald die voortbordurt op het schoolplan uit 2017-2021. Dit nieuwe schoolplan is geschreven voor de aankomende vier jaar; van 2021 tot 2025. Het is een document geworden voor alle collega's, leerlingen, ouders en het Spinozabestuur. We zien dit document als een ontwikkelplan waarin er ruimte is voor aanvullingen, herijkingen of herbezinning.

In hoofdstuk 1 worden de missie en de visie omschreven. De daltonkernwaarden komen in hoofdstuk 2 aan bod. In hoofdstuk 3 beschrijven we ons kwaliteitsbeleid. Vanaf hoofdstuk 4 worden de ambities verwoord. Het personeelsbeleid en het onderwijskundig beleid zijn geïntegreerd in de ambities en doelen. Om dit tot een leesbaar geheel te maken heeft Arjan v/d Linden een poster gemaakt, zodat ons verhaal op een A3 zichtbaar is. In bijlage 1 is het jaarplan te lezen over wat we afgelopen schooljaar gepland en gedaan hebben. Bijlage 2 is het huidige jaarplan. Bijlage 3 en 4 zijn de jaarplannen voor de aankomende twee schooljaren. Wat we aan het einde van een schooljaar bereikt willen hebben staat daar puntsgewijs in een tabel.

Wij danken alle collega's, leerlingen, ouders en de MR die mee hebben gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolontwikkelplan.

Januari 2023
De schoolleiding

Hoofdstuk 1

1.1 Missie

Het Daltononderwijs staat voor een brede vorming (zowel cognitief, cultureel, sportief als sociaal-emotioneel) die bijdraagt aan een evenwichtige balans tussen de persoonsontwikkeling en leeropbrengst, wat uiteindelijk moet toeleiden naar leerlingen en collega's met LEF¹.

1.2 Visie

We werken vanuit vertrouwen en stimuleren dit in alle samenwerkingen binnen en buiten de school. Hoe meer vertrouwen er is, hoe gelukkiger we kunnen zijn. Ons onderwijs start vanuit de vijf kernwaarden: vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie. Deze kernwaarden leiden tot effectiever werken. Rekening houden met verschillen tussen leerlingen houdt in dat de leerlingen meer keuzevrijheid krijgen voor de wijze waarop de leerstof wordt verwerkt. Daltononderwijs gaat uit van het principe dat een leerling de leerstof meer gemotiveerd zal verwerken wanneer deze wordt aangeboden op een manier die bij hun interesse, intelligentie en talent past.

“The true business of school is not to chain the pupil to preconceived ideas, but to set him free to discover his own ideas.....”

Helen Parkhurst – Education on the Daltonplan, 1922



¹ Leerlingen die onbevreesd in het leven staan, vol van zelfvertrouwen, creatief, initiatiefrijk, sociaal en die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen (2022, Daltonvereniging).

Hoofdstuk 2

2.1 Daltonkernwaarden

We streven ernaar dat alle docenten de daltonopleiding hebben afgerond binnen vier jaar na aantreden. De daltonopleiding biedt achtergrondinformatie over de theorie en het gedachtegoed van Helen Parkhurst en brengt je als mens dicht bij deze 'way of living'. Uiteindelijk draagt dit bij aan effectiever onderwijs. In deze opleiding staan de daltonkernwaarden centraal. De daltonkernwaarden zijn de basis van ons onderwijs. Vanaf hier spreken we in dit document over 'kernwaarden'. Waarden zijn overtuigingen die richting geven aan keuzes en acties. Kernwaarden zijn de basis, oftewel onze drijfveren die het 'waarom' van ons handelen verklaren. Wij focussen ons de aankomende vier jaar op een selectie van de volgende kernwaarden.

Waarom?

Onze basis is werken vanuit de kernwaarden waarin ontwikkeling centraal staat. We willen onze daltonvisie versterken in voelen, denken en doen. Dit zien we vervolgens terug in het handelen van alle collega's. We willen graag als school verschil maken door docentgedrag te zien, gebaseerd op een combinatie van de kernwaarden en de zes rollen van de leraar (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter en leercoach).

Daltonvisie (combinatie van pedagogiek en didactiek) + docentengedrag (pedagogiek) + vakinhoudelijke kant (didactisch) = de basis op orde.



Vrijheid en verantwoordelijkheid creëren

Leerlingen leren op school een eigen keuzevrijheid te hanteren, waarbij zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun (leer)gedrag en hun schoolwerk. Vrijheid is noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken en eigen wegen te vinden. Door leerlingen meer ruimte te bieden, kunnen zij een actieve en nieuwsgierige leerhouding ontwikkelen. Maar vrijheid betekent niet dat alles zomaar kan en mag. De opgegeven leerstof en de eisen die daaraan worden gesteld, de tijdslimiet en de schoolregels vormen de grenzen in

gebondenheid waarbinnen de leerlingen hun keuzevrijheid leren gebruiken. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen schoolwerk, wat ze dus in 'vrijheid in gebondenheid' uitvoeren.



Zelfstandig worden

Zelfstandig leren op een daltonschool houdt in dat leerlingen uitgedaagd worden hun leertaken zelf tot een goed einde te brengen. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van de leerlingen. Om later als volwassenen goed te kunnen functioneren moeten de leerlingen leren beoordelen welke beslissingen zij moeten nemen. De keuzevrijheid dwingt de leerlingen tot het nemen van zelfstandige beslissingen op een verantwoorde wijze.



Leren samenwerken

Daltononderwijs biedt de leerlingen iedere dag de mogelijkheid samen te werken. Doordat leerlingen samen met docenten en medeleerlingen aan hun leertaken werken, leren zij met elkaar om te gaan en leren zij dat zij elkaar kunnen helpen en dat ze van elkaar kunnen leren.

Hoe zien we de kernwaarden terug in en buiten de school? Hier enkele voorbeelden:

- In de lessen zijn de kernwaarden zichtbaar. We zien bijvoorbeeld dat leerlingen samenwerken.
- De meekijkmaand staat in de jaarplanning en iedereen kijkt bij elkaar in de les om feedback te geven waarbij we letten op het zichtbaar zijn van de kernwaarden.
- In onze communicatie intern en extern maken we de kernwaarden zichtbaar door expliciet te benoemen wat we belangrijk vinden.
- Tijdens driehoeksgesprekken bespreken we hoe de kernwaarden thuis en op school worden ingericht.
- We werken met een lesobservatieformulier (gekoppeld aan de kernwaarden) waarin ruimte is voor eigen leerpunten.
- Buiten de lessen (projecten/excursies/reizen) zijn de kernwaarden ook zichtbaar. We laten leerlingen bijvoorbeeld veel samenwerken.
- Het zorgteam werkt vanuit de kernwaarden door bijvoorbeeld nadruk te leggen op de verantwoordelijkheid van de leerling en ouders.
- De schoolleiding neemt een paar keer per jaar (flits)bezoeken af en reflecteert met de docenten.

Hoofdstuk 3

3.1 Kwaliteitsbeleid

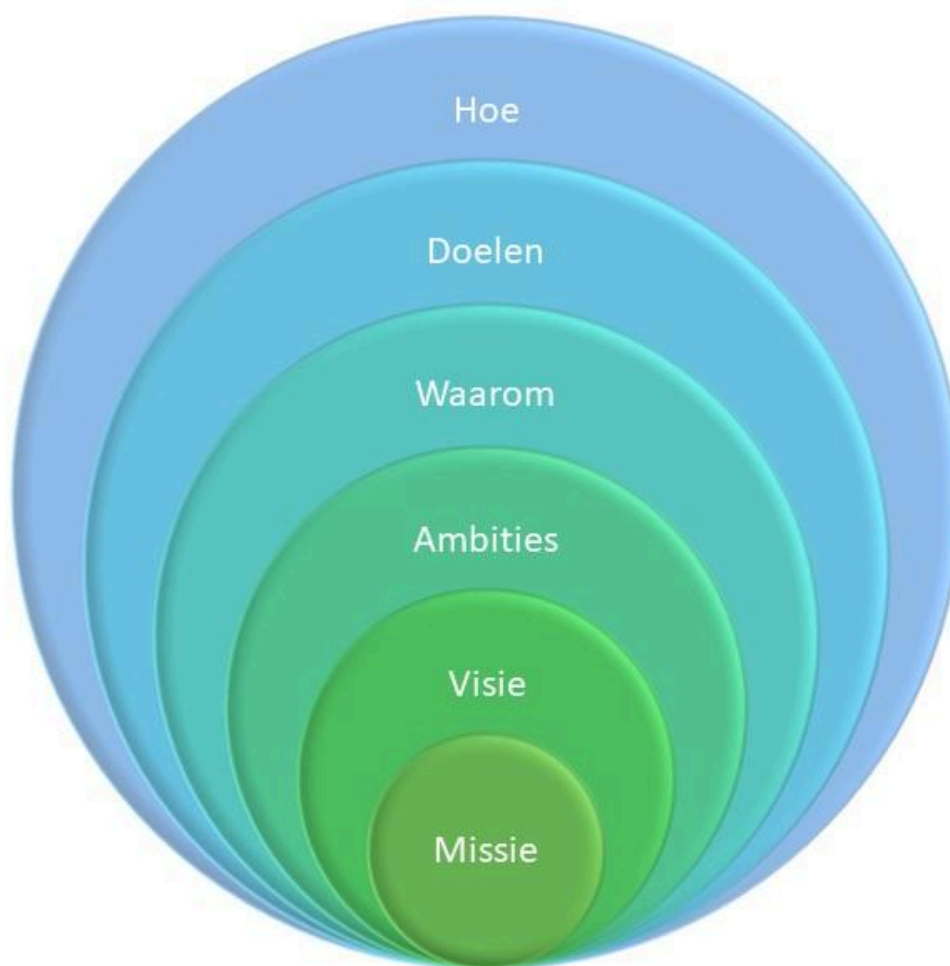
Wij vinden het belangrijk dat de kwaliteit van ons onderwijs op orde is. De kwaliteit van onze school wordt door diverse indicatoren bepaald. Enkele indicatoren, zoals examenresultaten, slagingspercentages en doorstroomgegevens zijn gemakkelijk in cijfers te vangen en worden jaarlijks door de Inspectie in kaart gebracht. Andere belangrijke indicatoren zijn minder gemakkelijk in kaart te brengen. Dat betreft bijvoorbeeld de extra zorg en begeleiding die aan leerlingen wordt geboden, de kansen die de school biedt aan leerlingen om een zo hoog mogelijk opleidingsniveau te halen, de communicatie met de ouders en de algehele werk- en leefsfeer op school. Ook zaken als veiligheid, aankleding van het gebouw, schoonmaak en onderhoud bepalen mede de kwaliteit van de leef- en leeromgeving. De school bewaakt de kwaliteit door o.a. systematisch gebruik te maken van informatie vanuit reflectie en feedback. Deze informatie halen we uit verschillende bronnen (collega's, leerlingen en ouders, etc.) en afhankelijk van het onderwerp passen we diverse methodes toe (interviews, observaties, groepsgesprekken, lesbezoeken, (tevredenheids)enquêtes, etc.).

Activiteit:	Voorbeelden:
Gesprekken met leerlingen	Driewekelijks gesprek met de leerlingenraad.
Werken vanuit de 'waarom'vraag	Tijdens vergaderingen of in beleidsstukken stellen we steeds de 'waarom'vraag.
Werken vanuit data en deze samen interpreteren	NPO-onderzoek of de jaarlijkse examenresultaten, data van cijfers uit Cum Laude en er is een onderzoeksgroep bezig om de effecten van de heterogene brugklas te onderzoeken.
Tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en collega's	BvPO 1 keer per jaar onder leerlingen, DUO onder collega's, tevredenheid van BvPO onder ouders.
Reflecteren na afloop van een activiteit of traject	Korte Googleforms uitzetten.
Lesbezoeken en feedback geven	Jaarlijkse meekijkmaand van docenten onderling, fliitsbezoeken van de schoolleiding.
Reflectiegesprekken, kritisch naar jezelf leren kijken in wat je doet en wat dat oplevert	Tijdens de coachgesprekken of na een vergadering terugblikken.
Intervisie	Drie keer per jaar met startende docenten.
Visitaties	Andere scholen komen kijken en geven feedback op het daltononderwijs of begaafdheidsonderwijs.

3.2 Van missie en visie naar de praktijk

- Vanuit de missie en visie hebben we **zeven ambities** geformuleerd.
- Vervolgens onderbouwen we **waarom** we deze ambities belangrijk vinden.
- Bij deze ambities horen **doelen**. Deze doelen kunnen de aankomende jaren aangevuld worden.
- (Sub)Doelen worden in de schoolleiding en/of coachteams uitgedacht, uitgewerkt en geëvalueerd. Dit doen we door de **'hoe'** te omschrijven, oftewel de acties. In dit schoolontwikkelplan staan er voorbeelden genoemd van manieren hoe we deze ambities uitwerken.
- In de schoolleiding werken we met de leerKRACHT-methode om de (sub)doelen en acties (hoe) te behalen en te borgen.

Vervolgens stellen we jaarlijks een jaarplan op over wat we per schooljaar bereikt willen hebben. Deze jaarplannen zijn in de bijlagen lezen.



Per thema wordt bekeken welke partij/raad er betrokken wordt. Wat is het belang van de betrokken partij? Er wordt vanuit vertrouwen gewerkt. Iedere groep hieronder heeft een eigen rol en een aparte status binnen de kwaliteitsbewaking.

3.3 MR

De medezeggenschapsraad heeft een belangrijke rol als het gaat om het bewaken van de kwaliteit. Er wordt een lijst opgesteld met stukken die zij van de schoolleiding kunnen verwachten. Enerzijds om advies te geven, anderzijds om instemming te geven en soms gewoon als critical friend (brainstormen).

3.4 Leerlingenraad

De leerlingenraad is actief betrokken bij alle veranderingen in de school. Driewekelijks spreekt de schoolleiding met de leerlingenraad. Twee leden participeren tevens in de MR.

3.5 Onderwijscommissie

Binnen de setting van onze collegiale samenwerkingscultuur geeft de onderwijscommissie vorm aan onderwijsverbetering en vernieuwing. Tevens hebben ze een stimulerende rol bij het leerproces van docenten.

3.6 Ouderraad

Alle ouders zijn lid van de oudervereniging. De oudervereniging kent een bestuur voor de dagelijkse gang van zaken: de ouderraad. In het bestuur zitten maximaal vijftien ouders die zich tijdens de jaarlijkse ledenvergadering van de oudervereniging verkiesbaar stellen. Het bestuur wordt dan gekozen door de aanwezige ouders. De ouderraad kiest zelf uit het bestuur een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. Met behulp van de jaarlijkse (vrijwillige) oudercontributie van 24 euro per gezin, worden de ouders vertegenwoordigd bij relevante initiatieven in en om de school. De ouderraad heeft regelmatig contact met de schoolleiding. Tijdens de vergaderingen, deels bijgewoond door de schoolleiding, bespreekt de ouderraad zaken die leerlingen of ouders aangaan. Denk bijvoorbeeld aan de duur van lessen en de daltonuren, het bezoek van een visitatiecommissie en de aanmeldingen voor een nieuw schooljaar. De ouderraad organiseert jaarlijks met de school de beroeporiëntatiemarkt voor leerlingen die voor hun profielkeuze staan en organiseert jaarlijks een thema-avond voor ouders.

3.7 Examencommissie

Er zijn twee examencommissies:

- 1) Examencommissie klein: de interne examencommissie (oneven aantal) bestaat uit de coördinator met de (plaatsvervangend)examensecretaris en/of conrector en, wanneer nodig, de examiner(en) van een kandidaat. De taken zijn wettelijk bepaald: diplomeren, verlenen vrijstellingen en handelen bij onregelmatigheden, fraude en klachten.

- 2) Examencommissie uitgebreid: de interne examencommissie wordt aangevuld met leden die zich bezighouden met het opstellen van het examenreglement, PTA's en het borgen van kwaliteit. Deze examencommissie maakt jaarlijks een verslag.

3.8 Sectievoorzitters

Zes keer per jaar komen de secties bij elkaar. Deze vergadermomenten staan vastgelegd in de jaaragenda. Ook mogen de secties twee sectie-ontwikkeldagen per schooljaar inplannen. De sectievoorzitters zijn o.a. verantwoordelijk voor de organisatie rondom het sectieoverleg, deelname bij sollicitatiegesprekken, begeleiding van nieuwe docenten, het bewaken van de financiën, het maken van een voorstel voor lessen en urenverdeling en het stimuleren van scholing binnen de sectie.

3.9 GMR

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Spinoza bestaat uit 24 leden, waarvan 12 personeelsleden/leerlingen en 12 ouders. Elke school vaardigt dus een personeelslid en een ouder af. Alle personeelsleden die GMR-lid zijn, zijn dit jaar ook MR-lid op één van de scholen, dit is echter geen voorwaarde. Een school kan er ook voor kiezen een leerling in plaats van een ouder af te vaardigen naar de GMR. De GMR komt 7 keer per schooljaar bij elkaar + 2 keer met de Raad van Toezicht. Een aantal stukken wordt ieder jaar ter advisering of instemming door het College van Bestuur voorgelegd. De GMR gaat over het beleid van Spinoza en niet over het beleid van individuele scholen.

3.10 College van Bestuur

Scholengroep Spinoza wordt bestuurd door een eenhoofdig College van Bestuur (CvB). De heer Peter Lamers is de voorzitter CvB. Naast de voorzitter is er een ambtelijk secretaris van het CvB benoemd. Het CvB is eindverantwoordelijk voor het strategisch beleid en het overkoepelend beleid op de terreinen financiën, huisvesting & beheer en personeel & organisatie en geeft leiding aan de schooldirecteuren en het bestuursbureau. De voorzitter, die de rol van bestuurder heeft, behartigt de belangen van Spinoza in de regio, bij overheden en andere relevante instanties.




Hoofdstuk 4

4.1 Ambities

Wij willen leerlingen en collega's met lef. Hoe bereiken we dat? Door een keuze te maken in ambities die bijdragen aan groei en ontwikkeling. Wij vinden het essentieel dat we de aankomende jaren voortborduren op een selectie van de ambities uit het vorige schoolplan. We willen onderdelen van de 'oude' ambities versterken, herijken en borgen. Over vier jaar willen we de onderstaande zeven ambities behaald hebben. De geel gearceerde ambities, in de onderstaande tabel, zijn uit het oude schoolplan. De ambities zijn genummerd, maar dat wil niet zeggen dat ze in volgorde geprioriteerd zijn. Er zijn namelijk twee ambities die een hoge urgentie hebben en die zijn groen gearceerd.

Ambitie 1	Er is onderwijs op maat , binnen kaders, zodat leerlingen eigenaar zijn van hun eigen leerproces.
Ambitie 2	Er zijn duidelijke leerlijnen vanaf de brugklas tot en met de examenklassen.
Ambitie 3	Er is een professionele leergemeenschap waar vanuit de kernwaarden samen geleerd en ontwikkeld wordt.
Ambitie 4	We willen op een coachende wijze de school organiseren en onderling op een coachende manier met elkaar omgaan, binnen een organisatiestructuur die betaalbaar, duurzaam en efficiënt is.
Ambitie 5	Er is personeelsbeleid met ruimte voor groei en ontwikkeling.
Ambitie 6	Het modern ingerichte gebouw en de huisstijl sluiten aan bij de kernwaarden.
Ambitie 7	Het imago van Dalton College is versterkt en er zijn voldoende aanmeldingen vanuit groep 8.

Legenda:

-  = ambities uit het oude schoolplan in een 'nieuw jasje'
-  = ambities met een hoge urgentie
-  = nieuwe ambitie

Ambitie 1: Onderwijs op maat binnen kaders en de leerling is eigenaar van het leerproces

Er is **onderwijs op maat** binnen kaders zodat leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces.

Waarom?

We willen onderwijs op maat, zodat leerlingen meer eigenaar zijn van hun leerproces. Daltononderwijs gaat uit van het principe dat een leerling de leerstof gemotiveerder zal verwerken wanneer deze wordt aangeboden op een manier die bij hun interesse, intelligentie en talent past. We willen de autonomie van de leerlingen meer aanwakken, omdat dit de motivatie versterkt. Dit is een grote ambitie en daarom is deze opgedeeld in drie categorieën.

Doelen voor meer eigenaarschap:	Wanneer bereikt?
Leerlingen kunnen omschrijven wat ze leren, waarom ze dit leren, wat er nodig is om dit te kunnen leren en kunnen reflecteren op hun handelen, proces en inhoud.	2024-2025
Docenten geven gedifferentieerd les en gedifferentieerde taken. Er is ruimte voor leerlingen om te kiezen uit meer of minder ondersteuning of uitdaging. Versnellen en vertragen is bekend bij de leerlingen.	2024-2025
Onze klasgrootte is maximaal 26 leerlingen.	2023-2024
Doelen voor toetsing en studiewijzers:	Wanneer bereikt?
In alle studiewijzers zijn leerdoelen opgenomen.	2021-2022
In alle studiewijzers zijn differentiatietaken aanwezig (regulier-, basis- en verdiepingsopgavenoverzicht). Er zijn steeds drie routes om de leerdoelen te bereiken.	2022-2023
We maken gebruik van leerdoelgestuurde (formatieve) toetsen, leeractiviteiten en formatieve opdrachten (bijv. proeftoetsen, diagnostische toetsen, etc.) om, in overleg met de leerling, te bepalen op welke manier het doel behaald wordt.	2024-2025
We geven leerlingen twee keer per jaar gerichte feedback en gebruiken hier leerlingbespreking.nl voor.	2021-2022
Alle leerdoelen zijn SMART-geformuleerd en worden door leerlingen begrepen.	2021-2022
Summatieve toetsen zijn in lijn met de leerdoelen.	2021-2022
Er zijn maximaal twee summatieve toetsen per periode per vak.	2023-2024
We werken met één cijferprogramma.	2022-2023
Doelen voor daltonorganisatie en daltontijd:	Wanneer bereikt?

Overeenstemming (docenten en leerlingen) over de nieuwe daltonagenda (Peppels). Deze wordt door alle leerlingen leerlingen gebruikt om te plannen.	2021-2022
Jaarlijks zijn er twee daltondagen (leerjaardoorbroken) waarin er vakoverstijgend gewerkt wordt.	2021-2022
Masterclasses krijgen een vast onderdeel in ons curriculum.	2022-2023
Leerlingen helpen mee bij de invulling van de daltondagen (duidelijke lijn over meerdere leerjaren).	2022-2023
De daltonuren (3e uur schoolbreed) worden door docenten efficiënter ingericht en er wordt meer samengewerkt door leerlingen.	2021-2022
De daltonzone wordt geëvalueerd en doorontwikkeld?	2023-2024
De daltontoetszone wordt geëvalueerd en doorontwikkeld?	2024-2025
Het daltonblok krijgt een vaste plek op het rooster.	2022-2023
Daltonwerkbegeleiding in klas 2 wordt onderdeel van het daltonblok.	2022-2023

Voorbeeld van hoe?

De onderwijscommissie heeft een belangrijke taak als het gaat om het meedenken en uitvoeren van specifieke doelen op onderwijskundig gebied. In de schoolleiding worden doelen afgestemd en vertaald naar ieders eigen afdeling/team. Tevens worden in de secties doelen uitgewerkt. Tot slot zijn we veel en vaak met leerlingen in gesprek. We zetten ICT in als middel om tegemoet te komen aan de behoefte van de leerling, als dit in het leerproces van toegevoegde waarde is.

We plannen structureel lesbezoeken. We faciliteren momenten in het jaar zodat docenten samen lessen kunnen ontwikkelen. Tevens zorgen we ervoor dat de kernwaarden zichtbaar zijn in de school en dat het heel normaal is dat we reflecteren.

Ambitie 2: Leerlijnen

Er zijn duidelijke **leerlijnen** vanaf de brugklas tot en met de examenklassen.

Waarom?

Om een goede doorstroom te realiseren vanuit de onderbouw naar de bovenbouw werken we met duidelijke leerlijnen met extra aandacht in de heterogene klassen. Om de kwaliteit te borgen van deze leerlijn is een vakwerkplan vanuit de secties een belangrijk startpunt. Uit de resultaten van de NPO enquête (Dalton College, 2020) blijkt tevens dat we als school collectief op alle deelgebieden van executieve functies ondersteuning moeten geven aan onze leerlingen. Met extra focus op zelfregulatie, volgehouden aandacht, taakinitiatie en doelgerichtheid. Ook willen we voor leerlingen de overstap makkelijker maken wanneer het gaat om niet reguliere overgangen, omdat we de overgang succesvol willen maken.

Doelen leerlijnen	Wanneer bereikt?
We werken met een duidelijke leerlijn 'executieve functies' van klas 1 tot en met 6.	2021-2022
Er is een leerlijn 'leren leren' (hoe) en 'leren werken' (wat).	2024-2025
We werken met een duidelijke loopbaanorientatieleerlijn.	2023-2024
We zoeken samenwerkingen met mbo's, hbo's en universiteiten.	2022-2023
De vaksecties werken met een vakwerkplan waarin de vakleerlijn expliciet omschreven is.	2022-2023
De vaksecties hebben zicht op hun resultaten en weten eventuele hiaten aan te passen in de leerlijn.	2022-2023
Er is een plan van aanpak voor leerlingen die overstappen van 3h naar 4vm, of 4vm naar 4h etc.	2021-2022
Initiatieven en nieuwe ideeën (bijv. nieuwe leerweg vmbo) worden in principe als leerlijn ingevoerd zodat deze duurzaam is en duidelijk voor ouders en leerlingen.	2022-2023

Voorbeeld van hoe?

We werken samen met Opnij die ons ondersteunt om de executieve vaardigheden binnen de lessen en begeleiding te versterken. We gaan een samenwerking aan met de pre-university in Leiden. De organisatie 'Leren Verbeteren' zal school ondersteunen in het verder vormgeven van de leerlijnen.

Ambitie 3: Professionele leergemeenschap

Er is een **professionele leergemeenschap** waarin samen geleerd en ontwikkeld wordt vanuit de kernwaarden.

Waarom?

De cultuur in een school is de manier waarop mensen de dingen doen en hoe zij met elkaar omgaan. We willen ons professioneel kapitaal in de school versterken, omdat dit, als we hier in slagen, de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt. "Alle gedrag leidt zowel tot de doelen die de school bezit als tot toename van het welbevinden van jezelf en van de ander. Gedrag dat strijdig is met deze twee dingen- dit gedrag is niet acceptabel omdat het niet leidt tot onze doelen en tot het welbevinden, dus hier stoppen we mee" (Galenkampschut, 2021).

Om samen te leren en te ontwikkelen moet er aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan:

- We faciliteren ruimte en tijd om samen te leren en te ontwikkelen door middel van studiedagen, sectieontwikkeldagen, daltoncafésessies en coachbijeenkomsten.
- We praten niet over, maar met elkaar.
- Wat we denken, wat we zeggen en wat we doen is congruent. Kortom: we komen onze afspraken na.

Doelen Professionele leergemeenschap	Wanneer bereikt?
Alle docenten blijven zich scholen om de daltonkernwaarden te versterken.	2024-2025
We kijken minimaal een keer bij elkaar in de les.	2021-2022
We ontwerpen minimaal een keer per jaar samen lessen.	2024-2025
De meekijkmaand is geïntegreerd in onze manier van werken.	2022-2023
Iedereen werkt met een lesobservatieformulier waarin ruimte is voor eigen leerpunten. Er zijn verschillende formulieren (bijv. 6 rollen van de leraar) en methodes (bijv. Iris Connect) beschikbaar, afhankelijk van het doel van het lesbezoek.	2021-2022
Een keer per jaar is er een sectie-ontwikkelgesprek.	2021-2022
We (trainen onszelf in het) geven en ontvangen feedback.	2023-2024
Teamleren is op meerdere plekken in de school zichtbaar.	2024-2025
We werken vanuit data en wetenschappelijke onderbouwing, waarbij het belang van de leerling voorop staat.	2023-2024
We onderzoeken of we een opleidingsschool kunnen/willen worden.	2021-2022
We hebben aandacht voor de professionele ontwikkeling van het personeel in de gesprekscyclus.	2022-2023

Startende docenten maken gebruik van video-opnames (Iris connect) in onze lessen en koppelen daar intervisiesessies aan.	2022-2023
We updaten de literatuur in de mediatheek voor het personeel.	2022-2023

Voorbeelden van hoe?

Bij het invullen van de jaarplanning houden we rekening met de piekbelasting van de collega's zodat we alle bijeenkomsten zo plannen dat er zo veel mogelijk collega's bij aanwezig kunnen zijn. We alert zijn op het aantal studiedagen per schooljaar en de inhoud van deze studiedagen.

Ambitie 4: Coaching, reflectie en organisatie

We willen op een coachende wijze de school organiseren en onderling op een **coachende manier** met elkaar omgaan, binnen een organisatiestructuur die betaalbaar/duurzaam en efficiënt is.

Waarom?

Nadenken over je eigen gedrag, je werkhouding en je resultaten dragen bij aan het effectief verbeteren van het leerproces en dat is op daltonscholen belangrijk. Zo leren we reflecteren op de manier waarop we leren, zoals het beoordelen van de eigen inzet en motivatie, het leren omgaan met teleurstellingen en het feedback geven op medeleerlingen en collega's. Via coaching kunnen we deze reflectie het meest effectief begeleiden. We zien dit bijvoorbeeld terug in de begeleiding van leerlingen maar ook in de begeleiding van docenten op onze school en in het leiderschap.

Doelen coaching reflectie en organisatie	Wanneer bereikt?
Coaching is ingevoerd in alle klassen.	2022-2023
Alle collega's zijn geschoold in coaching.	2023-2024
Iedere leerling en collega heeft een coach.	2023-2024
Iedere onderbouwleerling (klas 1 en 2) heeft een leerlingcoach uit de bovenbouw.	2023-2024
We willen een schoolleiding die, waar mogelijk, coachend leiding geeft en actief betrokken is bij de onderwijspraktijk.	2024-2025
We bouwen aan een duurzame organisatiestructuur die betaalbaar, efficiënt en passend is bij een coachende aanpak.	2023-2024
We hebben helder wat we in de basisondersteuning kunnen aanbieden en wat extra ondersteuning is (passend onderwijs).	2021-2022

Voorbeelden van hoe?

Bij coaching werken we vanuit basisafspraken en een vrije ruimte. De basisafspraken gelden voor iedere medewerker en leerling in de school. De vrije ruimte biedt mogelijkheden om per afdeling accenten te leggen of dingen toe te voegen of om op een pedagogisch passende manier andere keuzes te maken.

Ambitie 5: Personeelsbeleid

Er is **personeelsbeleid** met ruimte voor groei en ontwikkeling.

Waarom?

We stimuleren een professionele cultuur. Dit doen we door aandacht aan de ontwikkeling en het welzijn van collega's te geven. We willen tevreden medewerkers in een veilige werkomgeving. Als collega's zich prettig en veilig voelen, heeft dat een positief effect op onze leerlingen en dat komt de onderwijskwaliteit ten goede. We geven en ontvangen feedback en we praten niet over elkaar maar met elkaar. We staan open om ons te ontwikkelen en te leren van en met elkaar.

Doelen personeelsbeleid	Wanneer bereikt?
Alle collega's voelen zich prettig en veilig binnen de school. Er heerst een goede sfeer.	2023-2024
Er is een gesprekscyclus en de bijbehorende instrumenten zijn ontwikkeld, waarbij we werken vanuit de wens/behoefte van collega's.	2022-2023
We hebben de gesprekscyclus met collega's geborgd in onze manier van ontwikkelen en functioneren.	2024-2025
Er is ruimte voor LC-LD trajecten.	2024-2025
Er is een nieuw taakbeleid wat aansluit bij de kernwaarden. Taken worden goed verdeeld onder de collega's.	2022-2023
Het ziekteverzuim onder de collega's ligt onder het landelijke van 5,4%.	2023-2024

Voorbeelden van hoe?

In gesprekken met collega's ontwikkelen we een nieuw taakbeleid. We blijven vragen naar het welzijn van de collega's en bieden (samen met het bestuur) allerlei activiteiten aan die het welbevinden kunnen vergroten.

Ambitie 6: Modern ingericht gebouw en huisstijl passend bij Dalton

Het modern ingerichte **gebouw en de huisstijl** sluiten aan bij de kernwaarden.

Waarom?

Een lokaal wat we op meerdere manieren kunnen inrichten kan ons helpen bij het versterken van de kernwaarden in ons onderwijs. Een eenduidig kleurenpalet geeft rust en eenheid in de school. We houden ervan om in een prettig gebouw samen te komen. Verder willen we meer uniformiteit in onze huisstijl. Dit helpt ons om ons verhaal goed te communiceren.

Doelen modern ingericht gebouw en huisstijl passend bij Dalton	Wanneer bereikt?
Dalton College heeft een modern nieuwe inrichting van het gebouw met een passende huisstijl.	2023-2024
Er is een lift in het gebouw.	2023-2024
Er zijn voldoende studieruimtes voor leerlingen.	2022-2023
Er is een nieuwe website die toegankelijk en aansprekend is voor nieuwe en huidige leerlingen en ouders.	2021-2022

Voorbeelden van hoe?

We hebben een marketing- en strategiebedrijf ingeschakeld om ons in de communicatie- en huisstijlvernieuwing te helpen. Een architectenbureau ondersteunt ons met de vormgeving van het gebouw. De interne PR- en gebouwencommissie hebben een belangrijke rol om dit alles met elkaar te verbinden.

Ambitie 7: Dalton College positief op de kaart en voldoende aanmeldingen

Het **imago** van Dalton College is versterkt en er zijn voldoende aanmeldingen vanuit groep 8.

Waarom?

Als brede scholengemeenschap willen we rond de 1000 leerlingen en willen we financieel gezond zijn en blijven.

Doelen: Dalton Voorburg positief op de kaart en genoeg aanmeldingen	Wanneer bereikt?
Het (online) imago van onze school is positief zodat onze eigen ambassadeurs (leerlingen en collega's) tevreden zijn en we voldoende aanmeldingen hebben in alle drie de afdelingen vanuit groep 8 (bv. oudleerlingen interviewen).	2024-2025
De buurt continue bij relevante zaken betrekken.	2021-2022
We adopteren maatschappelijke en culturele activiteiten om zo onze zichtbaarheid te vergroten.	2022-2023
Ons 'nieuwe' verhaal zichtbaar laten zijn op basisscholen, op andere plekken en binnen de school.	2022-2023
Communicatie naar ouders versterken.	2021-2022
We willen jaarlijks voldoende aanmeldingen voor acht brugklassen.	2024-2025
Er is een portaal waar ouders, leerlingen en externen kunnen zien wat we aanbieden.	2022-2023

Voorbeelden van hoe?

We blijven met de omgeving in gesprek. Ons PR team groeit en langzaam worden we allemaal ambassadeur van onze eigen school door goed te communiceren, door goede lessen te verzorgen en door intern en extern een eenduidig verhaal te vertellen.

Bijlage 1: Jaarplan 2021-2022

Groen = uitgevoerd

Oranje = deels uitgevoerd

Rood = nog niet uitgevoerd

Doelen voor toetsing en studiewijzers:	Wanneer bereikt?
In alle studiewijzers zijn leerdoelen opgenomen.	2021-2022
We geven leerlingen 2 keer per jaar gerichte feedback en gebruiken hier leerlingbespreking.nl voor.	2021-2022
Alle leerdoelen zijn smart geformuleerd en worden door leerlingen begrepen.	2021-2022
Summatieve toetsen zijn in lijn met de leerdoelen.	2021-2022
Doelen voor Daltonorganisatie en daltontijd:	Wanneer bereikt?
Overeenstemming (docenten en leerlingen) over de nieuwe daltonagenda (Peppels) en deze wordt door alle leerlingen leerlingen gebruikt om te plannen.	2021-2022
Jaarlijks zijn er 2 Daltondagen (leerjaardoorbroken) waarin er vakoverstijgend gewerkt wordt.	2021-2022
De daltonuren (3e uur schoolbreed) worden door docenten efficiënter ingericht en er wordt meer samengewerkt door leerlingen.	2021-2022
Doelen leerlijnen	Wanneer bereikt?
We werken met een duidelijke leerlijn executieve functies van klas 1 tot en met 6.	2021-2022
Er is een plan van aanpak voor leerlingen die overstappen van 3h naar 4vm, of 4vm naar 4h etc.	2021-2022
Doelen Professionele leergemeenschap	Wanneer bereikt?
We kijken minimaal 1 keer bij elkaar in de les.	2021-2022
Iedereen werkt met een lesobservatieformulier waar er ruimte is voor eigen leerpunten. Er zijn verschillende formulieren (bijv. 6 rollen van de leraar) en methodes (bijv. Iris Connect) beschikbaar. Afhankelijk van het doel van het lesbezoek.	2021-2022
Een keer per jaar is er een sectie-ontwikkelgesprek.	2021-2022
We onderzoeken of we een opleidingsschool kunnen/willen worden.	2021-2022
Doelen coaching reflectie en organisatie	Wanneer bereikt?
We hebben helder wat we in de basis ondersteuning kunnen aanbieden en wat extra ondersteuning is (passend onderwijs).	2021-2022
Doelen modern ingericht gebouw en huisstijl passend bij Dalton	Wanneer bereikt?

Er is een nieuwe website die toegankelijk is en aansprekend is voor nieuwe leerlingen, ouders en huidige leerlingen.	2021-2022
Doelen: Dalton College positief op de kaart en genoeg aanmeldingen	Wanneer bereikt?
De buurt continue bij relevante zaken betrekken.	2021-2022
Communicatie naar ouders versterken.	2021-2022

Bijlage 2: Jaarplan 2022-2023

Het jaarplan voor 2022-2023 staat in de onderstaande tabel. In juni 2023 reflecteren we met elkaar op de acties. Wat hebben we gepland? Wat hebben we gedaan? Wat was de impact en welke vragen levert het op?

Doelen voor toetsing en studiewijzers:	Wanneer bereikt?
In alle studiewijzers zijn differentiatietaken aanwezig (regulier-, basis- en verdiepingsopgavenoverzicht). Er zijn steeds drie routes om de leerdoelen te bereiken.	2022-2023
We werken met één cijferprogramma.	2022-2023
Doelen voor daltonorganisatie en daltontijd:	Wanneer bereikt?
Masterclasses krijgen een vast onderdeel in ons curriculum.	2022-2023
Leerlingen helpen mee bij invulling daltondagen (duidelijke lijn over meerdere leerjaren).	2022-2023
Het daltonblok krijgt een vaste plek op het rooster. En we zetten dit niet voort in 23-24	2022-2023
Daltonwerkbegeleiding in klas 2 wordt onderdeel van het daltonblok. In 23-24 wordt het onderdeel van het rooster.	2022-2023
Doelen leerlijnen	Wanneer bereikt?
We zoeken samenwerkingen met mbo's, hbo's en universiteiten	2022-2023
De vaksecties werken met een vakwerkplan waar de vakleerlijn expliciet omschreven is.	2022-2023
De vaksecties hebben zicht op hun resultaten en weten eventuele hiaten aan te passen in de leerlijn.	2022-2023
Initiatieven en nieuwe ideeën (bijv. nieuwe leerweg vmbo) worden in principe als leerlijn ingevoerd, zodat het duurzaam is en duidelijk voor ouders en leerlingen.	2022-2023
Doelen Professionele leergemeenschap	Wanneer bereikt?
De meekijkmaand is geïntegreerd in onze manier van werken. 23-24 gaan we een meekijk jaar doen, bij elkaar lessen bekijken.	2022-2023
We hebben aandacht voor de professionele ontwikkeling van het personeel in de gesprekscyclus.	2022-2023
Startende docenten maken gebruik van video-opnames (Iris connect) in onze lessen en koppelen daar intervisiesessies aan.	2022-2023
We updaten de literatuur in de mediatheek voor het personeel.	2022-2023
Doelen coaching reflectie en organisatie	Wanneer bereikt?
Coaching is ingevoerd in alle klassen.	2022-2023
Doelen personeelsbeleid	Wanneer bereikt?

Er is een gesprekscyclus en de bijbehorende instrumenten zijn ontwikkeld waarbij we werken vanuit de wens/behoefte collega's.	2022-2023
Er is een nieuw taakbeleid wat aansluit bij de kernwaarden. Taken worden goed verdeeld onder de collega's.	2022-2023
Doelen modern ingericht gebouw en huisstijl passend bij Dalton	Wanneer bereikt?
Er zijn voldoende studieruimtes voor leerlingen.	2022-2023
Doelen: Dalton College positief op de kaart en genoeg aanmeldingen	Wanneer bereikt?
We adopteren maatschappelijke en culturele activiteiten om zo onze zichtbaarheid te vergroten.	2022-2023
Ons 'nieuwe' verhaal zichtbaar laten zijn op basisscholen, op andere plekken en binnen de school.	2022-2023
Er is een portaal waar ouders, leerlingen en externen kunnen zien wat we aanbieden.	2022-2023

Bijlage 3: Jaarplan 2023-2024

Dit willen einde van schooljaar 2023-2024 bereikt hebben:

	Wanneer bereikt?
Onze klasgrootte is maximaal 26 leerlingen.	2023-2024
Maximaal twee summatieve toetsen per periode per vak.	2023-2024
De daltonzone wordt geëvalueerd en doorontwikkeld?	2023-2024
We werken met een duidelijke loopbaanoriëntatie leerlijn.	2023-2024
We (trainen onszelf in het) geven en ontvangen feedback.	2023-2024
We werken vanuit data en wetenschappelijke onderbouwing, waarbij het belang van de leerling voorop staat.	2023-2024
Alle collega's zijn geschoold in coaching.	2023-2024
Iedere leerling en collega hebben een coach.	2023-2024
Iedere onderbouwleerling heeft een leerlingcoach uit de bovenbouw.	2023-2024
We bouwen aan een duurzame organisatiestructuur die betaalbaar, efficiënt en passend is bij een coachende aanpak.	2023-2024
Alle collega's voelen zich prettig en veilig binnen de school. Er heerst een goede sfeer.	2023-2024
Het ziekteverzuim onder de collega's ligt onder het landelijke van 5,4%.	2023-2024
Dalton College heeft in een modern nieuwe inrichting van het gebouw met een passende huisstijl.	2023-2024
Er is een lift in het gebouw.	2023-2024

Bijlage 4: Jaarplan 2024-2025

Dit willen einde van schooljaar 2024-2025 bereikt hebben:

	Wanneer bereikt?
Leerlingen kunnen omschrijven wat ze leren, waarom ze dit leren, wat er nodig is om dit te kunnen leren en kunnen reflecteren op hun handelen, proces en inhoud.	2024-2025
Docenten geven gedifferentieerd les/taken. Er is ruimte voor leerlingen om te kiezen uit meer of minder (ondersteuning, uitdaging). Versnellen en vertragen is bekend bij de leerlingen.	2024-2025
We maken gebruik van leerdoelgestuurde (formatieve) toetsen, leeractiviteiten en formatieve opdrachten (bijv. proeftoetsen, diagnostische toetsen, etc.) om te bepalen in overleg met de leerling op welke manier je het doel gaat behalen.	2024-2025
De toetszone wordt geëvalueerd en doorontwikkeld?.	2024-2025
Er is een leerlijn leren leren (hoe) en leren werken (wat).	2024-2025
Alle docenten blijven zich scholen om de daltonkernwaarden te versterken.	2024-2025
We ontwerpen minimaal een keer per jaar samen lessen.	2024-2025
Teamleren is op meerdere plekken in de school zichtbaar.	2024-2025
We willen een schoolleiding die, waar mogelijk, coachend leiding geeft en actief betrokken is bij de onderwijspraktijk.	2024-2025
We hebben de gesprekscyclus met collega's geborgd in onze manier van ontwikkelen en functioneren.	2024-2025
Er is ruimte voor LC- en LD-trajecten.	2024-2025
Het (online) imago van onze school is positief, zodat onze eigen ambassadeurs (leerlingen en collega's) tevreden zijn en we voldoende aanmeldingen hebben in alle drie de afdelingen vanuit groep 8 (bv. oud-leerlingen interviewen).	2024-2025
We willen jaarlijks 8 brugklassen formeren uit de nieuwe aanmeldingen.	2024-2025