



A large circular collage of five photographs showing various school activities. The top photo shows three students in a hallway with bright green lockers; a girl in the foreground is looking at the camera. The middle-left photo shows a girl in a pink shirt crouching on a large orange suitcase on a playground. The middle-right photo shows a teacher and a student working on a project at a table with an easel. The bottom photo shows four students sitting and talking. A large green circle with white text is overlaid on the collage.

**Verleg je
grenzen!**



Voorwoord

Beste leerlingen, ouders, collega's en partners,

Met trots presenteren wij het vernieuwde schoolplan van onze kleinschalige, fijne daltonschool.

Bij Comenius Dalton Rotterdam omarmen we de daltonprincipes en streven we ernaar om onze leerlingen liefdevol te begeleiden naar een toekomst vol uitdagingen, kansen en verantwoordelijkheden. We geloven in de kracht van zelfstandigheid, samenwerking, vrijheid met verantwoordelijkheid, reflectie en effectiviteit: principes die de grondslag vormen van ons gestructureerde onderwijsprogramma. Door deze principes te integreren in ons dagelijks leven, willen we leerlingen helpen hun volledige potentieel te bereiken en uit te groeien tot zelfverzekerde en veerkrachtige individuen.

Samen met ons toegewijde team van onderwijzend personeel en onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) blijven we streven naar ontwikkeling, innovatie en groei. We zetten ons in om onze leerlingen voor te bereiden op een succesvolle toekomst, waarbij ze een stevige basis leggen voor hun persoonlijke ontwikkeling en groei.

In onze school vinden we een hechte leergemeenschap en grote ouderbetrokkenheid heel belangrijk. We willen een inclusieve en respectvolle omgeving creëren, waarin elke leerling zich gewaardeerd en ondersteund voelt. Het daltononderwijs benadrukt het belang van samenwerken, van elkaar leren en met elkaar leven. Daltononderwijs is geen methode maar een way of life - aldus Helen Parkhurst, de grondlegger van het daltononderwijs. Daarom moedigen we onze leerlingen aan om te luisteren naar verschillende perspectieven, open te staan voor diversiteit en te bouwen aan wederzijds begrip. Samen werken we aan een gestructureerde leeromgeving waarin elke leerling wordt uitgedaagd, geïnspireerd en ondersteund om zijn of haar doelen te bereiken.

Wij blijven ons inzetten om alle leerlingen te inspireren met liefdevol, verrijkend en toekomstgericht onderwijs, waarbij we streven naar kwaliteit en succes voor iedereen.

Namens alle medewerkers,

Somaia Yaagoub

Directeur Comenius Dalton Rotterdam

Inhoud

1. Inleiding	6	5. Personeelsbeleid	34
2. Over Comenius Dalton Rotterdam	8	5.1 Lerende organisatie	36
2.1 Introductie	10	5.2 Onze ambities voor personeelsbeleid	38
2.2 Waar wij op focussen	12	5.3 Vanuit het medewerkersonderzoek	42
2.3 Ambities en speerpunten in dit schoolplan	16	6. Kwaliteitsbeleid	44
3. CVO, Comenius en onze school	18	6.1 Kwaliteitszorg	46
3.1 Kernwaarden Comenius	20	6.2 Onze ambities voor kwaliteit	48
3.2 Ons DNA	21	7. Financieel beleid	50
3.3 Onze visie	21	Bijlage: Comenius-speerpuntenmatrix	53
4. Onderwijskundig beleid	24		
4.1 Kernwaarden en doelen daltononderwijs	26		
4.2 Doorlopende leerlijnen	28		
4.3 LOB	28		
4.4 Burgerschap	29		
4.5 Extra ondersteuning basisvaardigheden	30		
4.6 Pedagogisch-didactisch handelen	31		
4.7 Onze onderwijskundige ambities	32		



Inleiding

Dit schoolplan dient als een routekaart voor de komende jaren 2025-2029 waarin we onze speerpunten en ambities helder uiteenzetten. Het biedt een overzicht van onze onderwijskundige, organisatorische en personele doelen, die allemaal zijn afgestemd op onze kernwaarden en de daltonprincipes die we als school omarmen. Het schoolplan is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij Comenius Dalton Rotterdam: van onze leerlingen en hun ouders tot ons toegewijde team van medewerkers en onze externe partners. Het biedt een duidelijk inzicht in hoe we ons onderwijs continu willen verbeteren en onze leerlingen optimaal willen voorbereiden op hun toekomstige uitdagingen.

Vertrouwen boven controle

We streven ernaar een omgeving te zijn waarin zowel leerlingen als collega's zich optimaal kunnen ontwikkelen, kunnen leren en groeien. Een plek waar vertrouwen bóven controle staat. Wij zijn als dalton-school volop in ontwikkeling. De collega's geven aan dat ze meer willen leren over daltononderwijs, wat wij graag faciliteren. Waar daltononderwijs de leerlingen nieuwsgierig maakt, zien wij als schoolleiding eenzelfde taak weggelegd ten aanzien van de medewerkers. We begeleiden startende en zij-instromende docenten via een inductietraject. Voor een docent op een nieuwe school, of je nou ervaren bent of een beginnende, is het cruciaal dat je de juiste begeleiding krijgt. We hebben daartoe een docentcoach en een daltoncoördinator aangesteld. Zo worden de nieuwe docenten zowel in hun algemeen docentschap als in specifieke daltonaspecten begeleid. Ons doel is om samen met ouders en medewerkers een stabiele basis te vormen waarbinnen leerlingen uitgroeien tot zelfstandige en zelfbewuste burgers. Burgers die zowel zelfstandig als samen kunnen functioneren en durven te vertrouwen op zichzelf en anderen.

Curriculum op maat

We zullen zeker ook uitdagingen aangaan. Het vergroten van onze bekendheid bij basisscholen in de omgeving is een prioriteit, evenals het voor daltononderwijs optimaliseren van ons gebouw. We willen onze collega's verder scholen zodat ze vol vertrouwen het daltononderwijs kunnen overbrengen. Een speciaal aandachtspunt is om ons curriculum voor elke leerling op maat aan te kunnen bieden. Ten aanzien van deze uitdagingen staat ons jonge en gedreven team klaar om zich voor de volle 100% in te zetten. Effectiviteit is een kernwaarde van dalton en daar zijn wij dan ook volop mee aan de slag. Hoe kunnen wij ons onderwijs zo effectief mogelijk inrichten? Daarover gaan wij aan het begin van het schooljaar in gesprek met zowel de collega's, de leerlingen als de leiding. Wij stellen doelen en reflecteren daar regelmatig op om deze al dan niet bij te stellen of andere maatregelen te nemen.

Daltonbril

De ontwikkeling van onze school staat volledig in het kader van dalton. Dit betekent dat we in het verband van dit schoolplan het waarderingskader van de Inspectie door een daltonbril bekijken. Wanneer we dat doen, richten we ons op de kernwaarden en principes van daltononderwijs, zoals zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie. Dit betekent dat we niet alleen voldoen aan de eisen van het waarderingskader, maar deze ook interpreteren en toepassen vanuit onze visie op onderwijs.

Leeswijzer

- In **Hoofdstuk 2** vertellen wij over Comenius Dalton Rotterdam en introduceren wij onze focuspunten, speerpunten en ambities.
- **Hoofdstuk 3** gaat in op de relatie tussen CVO, Comenius en onze school, met onder meer de Kernwaarden van Comenius, ons DNA en onze visie.
- Ons onderwijskundig beleid is het onderwerp van **Hoofdstuk 4**.
- In **Hoofdstuk 5** zetten wij ons personeelsbeleid uiteen en in **Hoofdstuk 6** ons kwaliteitsbeleid.
- Dit schoolplan sluit af met het financieel beleid in **Hoofdstuk 7**.
- De speerpuntenmatrix in de **bijlage** laat zien waar wij in dit schoolplan de speerpunten van Comenius adresseren.

Over Comenius Dalton Rotterdam

In dit hoofdstuk leggen wij uit wie wij zijn en waar wij voor staan. Na een introductie over onze keuze voor daltononderwijs, geven wij aan waar wij deze periode op zullen focussen. Ook introduceren wij onze eigen ambities die wij vervolgens in de verschillende hoofdstukken verwoorden.

2.1 Introductie

Vanuit het mensbeeld dat ten grondslag ligt aan daltononderwijs, willen we onderwijs bieden met vertrouwen in ieders integere bedoelingen en in de kwaliteit en mogelijkheden die eenieder in zich heeft.

Logische doorontwikkeling

Onze school is sinds de start van schooljaar 2022-2023 lid van de Nederlandse Dalton Vereniging met als doel binnen enkele jaren de daltonlicentie te verwerven. Wij willen ons 'op weg naar dalton' positioneren en profileren met het daltonconcept. Voorafgaand had de school het eigen MYChoice concept. Dit concept bleek te weinig voor herkenning te zorgen, zowel intern als extern. Vervolgens is onderzocht welk bekend onderwijsconcept aansluit bij hetgeen waar wij als school goed in zijn en waar onze groeiambitie ligt. Dalton is een al lang bestaand predicaat dat goed bekend staat. De kernwaarden van het daltononderwijs sluiten goed aan bij het MYChoice concept en zijn daarvan een logische door-

ontwikkeling. Bovendien was er in Rotterdam-Oost nog géén voortgezet daltononderwijs. Dalton biedt ons dus kansen om ons te positioneren en profileren met een bestaand en bewezen groeiend 'merk'.

Eigen daltonidentiteit

Dalton is niet dogmatisch. Dit betekent dat elke school zijn eigen daltonidentiteit kan ontwikkelen binnen de daltonkernwaarden. Het betekent ook dat Comenius Dalton Rotterdam een unieke kans heeft om het daltononderwijs zó vorm te geven dat het aansluit bij de kwaliteiten in het team en een aantrekkelijk profiel kan bieden aan een brede leerlingpopulatie. Deze leerlingpopulatie (een kleine 300 leerlingen) van Comenius Dalton Rotterdam is zeer

divers. In ons onderwijsaanbod hebben wij aandacht voor deze diversiteit, vooral ook waar het gaat om de basisvaardigheden. Ook in de invulling van ons daltononderwijs houden we rekening met de populatie en de structuur die zij in veel gevallen nodig hebben. Een voorbeeld is dat onze eigen daltonwerkwijze relatief zeer veel structuur biedt.

Gedragen afspraken

Ten aanzien van dalton bestaat soms de misvatting dat het 'vrijheid blijheid' is, terwijl de kaders juist heel belangrijk zijn. Er zijn keuzevrijheden, maar dan wel binnen de kaders van onze schoolafspraken. Het verschil met schoolregels is: regels zijn eenzijdig opgelegd, afspraken maak je met elkaar. Afspraken over wat je belangrijk vindt, hoe je met elkaar omgaat, wat daarbij je gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Die afspraken zijn met de leerlingen besproken en daarna vevat in de vijf gouden schoolafspraken die gedragen worden door leerlingen en medewerkers. Ze worden jaarlijks vernieuwd zodat het afspraken blijven en ze niet stollen tot regels.

Oefenplaats

Dit alles maakt onze school een oefenplaats, waarbij we onze leerlingen kans op herstel geven. Als er iets gebeurt zoals een conflict, dan gaan we met elkaar in gesprek, praten het uit. We zorgen ervoor om middels en tijdens die gesprekken open te staan en om te kijken, vanuit het uitgangspunt dat die ander ook weer het recht heeft om mee te doen na ruzie en eventueel zelfs schorsing. 'De school als oefenplaats'

is een essentieel onderdeel van de daltongedachte: bij ons kun je fouten maken en krijg je met respect een nieuwe kans.

Ontwikkelgroep

Ons doel is om in het schooljaar 2025-2026 de certificering als officieel erkende daltonschool te verkrijgen. Hiertoe zijn diverse scholingen ingezet, waaronder de didactische en pedagogische trainingen tot daltonmedewerker voor zowel het onderwijzend personeel als het onderwijs-ondersteunend personeel. Een ontwikkelgroep bestaande uit docenten en de nieuw aangetrokken daltoncoördinator met veel ervaring in het daltononderwijs, zal de kar trekken voor wat betreft de ontwikkeling van het daltononderwijs en de vertaling naar de dagelijkse lespraktijk. De ontwikkelgroep zorgt voor verbinding tussen visie (vanuit de schoolleiding) en dagelijkse praktijk.

Reflectie

Onze school is volop in ontwikkeling, getuige ook het aantal docenten dat in opleiding is. Ook de school als organisatie ontwikkelt zich continu. Daarbij is het essentieel om focus te houden en periodiek te evalueren. De kernwaarde 'reflectie' past dan ook niet alleen bij onze leerlingen, maar ook bij ons als school. Dit geldt voor alle kernwaarden van het daltononderwijs: we passen deze niet enkel toe in de lespraktijk voor onze leerlingen, maar ook in onze eigen ontwikkeling als individuen en als school. Dalton is niet voor niets 'een way of life'.



2.2 Waar wij op focussen

De hiernavolgende focuspunten betreffen een aantal belangrijke aspecten van onze school waar wij de komende periode met extra aandacht op inzetten.

Veilig en kleinschalig

Op Comenius Dalton Rotterdam heeft de zorg rondom de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school hoge prioriteit. We willen bekend staan als kleinschalige, veilige school. Om goed te kunnen leren, presteren en functioneren moet een leerling of medewerker zich veilig kunnen voelen op school. We zullen dan ook continu bezig moeten zijn om de goede veiligheid te waarborgen en verder te verbeteren. Het is geen vanzelfsprekendheid en er zal dus blijvend in geïnvesteerd moeten worden.

Ouders betrekken

Voor daltononderwijs heb je de ouders nodig. Je wilt van hen horen hoe de school functioneert en wat daarin hun behoeften zijn. Dat is bij ons nog in ontwikkeling: wij communiceren al goed richting de ouders over wat er gaande is, maar willen de komende periode toewerken naar een sterkere wederzijdse band, meer aan de voorkant van de ontwikkelingen.

Focus op medezeggenschap

Binnen het daltononderwijs is de zeggenschap van leerlingen belangrijk. Het is van belang dat leerlingen voelen dat we met elkaar een leef- en leer-gemeenschap vormen. De inbreng van leerlingen en ouders op Comenius Dalton Rotterdam is voor ons dan ook een extra focuspunt. We willen deze inbreng nog meer benutten en leerlingen en hun ouders onderdeel maken van onze gezamenlijke leef- en leeromgeving. Zo wordt er reeds gewerkt met een leerlingenraad, zijn er meet & lunch bijeenkomsten tussen schoolleiding en leerlingen en is er een betrokken ouderraad. We willen dit intensiveren en meer ouders binnen de school krijgen door een

toename van de informele momenten. Verder zijn de lijntjes kort waardoor leerlingen gemakkelijk binnenstappen bij de teamleider of de directeur om aan te geven welke zaken zij graag anders zouden zien.

We willen hier meer momenten voor creëren.

Om beleid te formaliseren heeft Comenius Dalton Rotterdam een deelraad.

Ons 'verhaal' naar buiten helder voor iedereen

Dalton is een al lang bestaand 'merk' dat goed bekend staat en bovendien groeiende is.

In Rotterdam-Oost was er nog nog géén dalton voortgezet onderwijs school. Dalton biedt ons dus kansen om ons te positioneren en profileren met een bestaand en bewezen groeiend 'merk'. Het is zaak om het 'verhaal' van onze concrete invulling waarbij juist structuur essentieel is, nog beter voor het voetlicht te krijgen. Hiertoe zijn reeds stappen gezet nu onze eigen daltonidentiteit, passend bij onze populatie, steeds meer vorm krijgt.



Zichtbaarder worden in de wijk

We willen zichtbaarder worden in de wijk en daarin een grotere rol spelen dan nu nog het geval is. Een onderdeel van de menswording die zo centraal staat in het daltononderwijs, is dat je ook omkijkt naar de omgeving waarin je leeft. Dit speerpunt voor de komende jaren is dan ook verbonden met een sterkere wederzijdse relatie met de ouders.

Gebouw verbeteren

Wij streven ernaar om de uitstraling en inrichting van ons schoolgebouw zodanig aan te passen dat deze niet alleen aantrekkelijker wordt, maar ook beter aansluit bij de kernwaarden van het daltononderwijs. Het huidige gebouw van Comenius Dalton Rotterdam wordt als weinig aantrekkelijk en als verouderd ervaren. In lijn met de daltonfilosofie willen we dat het gebouw zich voegt naar de onderwijsvorm die we nastreven. Dit betekent dat er ruimtes moeten zijn waar leerlingen kunnen samenwerken, zelfstandig kunnen werken en zowel in stilte als in groepsverband aan hun opdrachten kunnen werken. Momenteel is dat slechts deels het geval, maar met de aankomende verbouwing zal deze verbinding tussen het gebouw en ons onderwijsmodel veel sterker worden.



De komende periode worden de volgende aanpassingen gedaan aan het schoolgebouw:

- Het gebouw wordt aantrekkelijker, zowel van binnen als van buiten.
- Alle vakken kunnen op een eigentijdse, dalton-geïnspireerde manier aangeboden worden.
- De aanpassingen dragen bij aan het stimuleren van leerlingengroei.
- De daltonprincipes worden zichtbaar en voelbaar in de hele school.
- De school biedt een prettige werkplek met ruimte voor beweging, ontspanning en gezonde voeding.
- De personeelskamer krijgt een huiselijke sfeer, waardoor medewerkers zich meer op hun gemak voelen en meer open staan voor collegiale uitwisseling van lief en leed.
- Het gebouw faciliteert de regelmatige activiteiten die de verbinding tussen leerlingen en medewerkers versterken.

Meer duurzaamheid

We willen een sterkere focus leggen op duurzaamheid, waarbij we niet alleen binnen de school, maar ook binnen de bredere gemeenschap bijdragen aan een duurzame toekomst. Onze school heeft al belangrijke stappen gezet in het verduurzamen van de dagelijkse werkwijzen. Zo maken we gebruik van herbruikbare mokken en glazen in plaats van wegwerpproducten zoals plastic bekertjes. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om elke leerling te voorzien van een herbruikbare waterfles, zoals een 'schooldopper', waarmee ze gemakkelijk water kunnen tappen bij ons watertappunt. Hiermee willen we het gebruik van wegwerpflessen verder reduceren en leerlingen aanmoedigen om bewust om te gaan met waterverbruik. Daarnaast hebben we ons papierverbruik aanzienlijk teruggebracht, wat bijdraagt aan het verminderen van afval en het besparen van grondstoffen. Dit sluit aan bij onze bredere doelstelling om de ecologische voetafdruk van onze school te verkleinen. Ook zamelen we statiegeldflesjes in, wat niet alleen het milieu ten goede komt maar ook een bijdrage levert aan duurzame initiatieven binnen de school.



In de toekomst blijven we investeren in duurzame energieoplossingen. Na de aanstaande verbouwing zal alle verlichting op onze school zijn vervangen door energiezuinige LED-lampen, wat zal leiden tot een aanzienlijke vermindering van ons energieverbruik. We blijven zoeken naar nieuwe mogelijkheden om duurzaamheid te integreren in onze werkwijzen en het bewustzijn van onze leerlingen te vergroten. Ons uiteindelijke doel is om als school een voorbeeld te zijn in het verantwoord omgaan met onze planeet en zo ook onze leerlingen te inspireren om duurzame keuzes te maken in hun eigen leven.

Door deze stappen vast te leggen in dit schoolplan willen we niet alleen de huidige duurzame initiatieven versterken, maar ook nieuwe mogelijkheden verkennen om onze school verder te verduurzamen.



2.3 Ambities en speerpunten in dit schoolplan

Naast de hiervoor genoemde focuspunten, formuleren wij in het vervolg van dit schoolplan zowel ambities als speerpunten. Hieronder leggen wij uit wat we hiermee bedoelen en waar ze vandaan komen.

Onze eigen ambities

In dit schoolplan formuleren wij onze belangrijkste ambities voor onze school. Indachtig de daltonfilosofie, hebben wij in een workshop deze ambities voorgelegd aan de medewerkers en ze drie vragen gesteld:

1. Wat kun je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?
2. Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?
3. Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

Onze ambities, hun aspecten en de antwoorden op deze drie vragen, worden in de betreffende hoofdstukken 4, 5 en 6 beschreven. We zijn van plan alle ambities de komende vier jaar zoveel mogelijk waar te maken. Jaarlijks zullen wij evalueren waar wij staan ten aanzien van deze ambities en ze waar nodig nader bijstellen.

Speerpunten van Comenius

De scholengroep Comenius heeft in het koersplan voor de periode 2025-2029 een aantal speerpunten bepaald. De scholen geven hier invulling aan in hun schoolplan. In de speerpuntenmatrix in de bijlage staat vermeld welk speerpunt waar in dit schoolplan aan de orde komt.



CVO, Comenius en onze school

Wij zijn één van de zeven scholen van Comenius, de scholengroep die op zijn beurt weer onderdeel is van het CVO. Zowel CVO als Comenius hebben koersdocumenten geproduceerd voor de periode 2025-2029 en de schoolplannen beslaan dezelfde periode. Zo ontstaat beleidsmatig een doorlopende lijn van CVO via Comenius naar de scholen. Een lijn die wij in dit hoofdstuk nader invullen.

3.1 Kernwaarden Comenius

Binnen Comenius zijn voor de periode 2025-2029 drie belangrijke kernwaarden gekozen:

Liefdevol is wat wij zijn.

Het is onze basishouding, zonder uitsluiting, zonder voorwaarden vooraf.

Verrijkend is waar wij voor staan.

Wij verrijken onze leerlingen met kennis, kunde, vaardigheid en vakmanschap.

Toekomstgericht is hoe wij gaan.

Vol ambitie voor onze leerlingen, die wij zien als de toekomst, hier en nu.

Wij onderschrijven deze kernwaarden en laten ons de komende periode door ze leiden.



3.2 Ons DNA

Als Comenius Dalton Rotterdam hebben wij uit de koersplannen van CVO en meer in het bijzonder Comenius, ons eigen DNA ontwikkeld dat is samen te vatten in vier kernpunten:

1. **Wij staan voor christelijk onderwijs**, hebben oog voor elkaar, maken ruimte voor talent en bieden kansen. Bij ons word je gezien en mag je zijn wie je bent.
2. Hoe ver kun jij komen? **Jij en jouw talenten staan voor ons centraal.**
3. **Vertrouwen is de basis van ons handelen.** Wij vertrouwen in de leerlingen en in elkaar als mens en professionals. Vertrouwen op je eigen kracht en mogelijkheden en deze inzetten in het onderwijsproces. En ook vertrouwen in de kracht en de mogelijkheden van de ander. Vertrouwen gaat gelijk op met verantwoordelijkheid dragen en je daarover verantwoorden.
4. Wij helpen leerlingen om **overtuigd van zichzelf** de maatschappij met al haar uitdagingen tegemoet te treden.

3.3 Onze visie

Onze leerlingen en medewerkers kennen elkaar en hebben nauw en prettig contact: met plezier samen sterk. We hebben de ambitie om een kleinschalige leef- en leeromgeving te zijn waar leerlingen, medewerkers en ouders vanuit vertrouwen samenwerken. Onze christelijke normen en waarden staan hierbij centraal, maar daartoe beperken wij ons niet. Wij kijken verder dan puur vanuit onze christelijke identiteit, namelijk ook vanuit de andere religies van de leerlingen op deze school. En vervolgens ook breder dan religie. Dat maakt ons een inclusieve school met aandacht voor eenieder en hoe die leeft.

Samen vormen ouders en medewerkers een sterke, stabiele basis waarin onze leerlingen zich leren ontwikkelen tot zelfverzekerde, zelfstandige, zelfbewuste burgers die op zichzelf durven te vertrouwen. 'Dalton' staat voor meer persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen en dat heeft veel raakvlakken met 'hoe ben ik later als burger in de samenleving'. Daarbij liggen de accenten vanuit dalton op de persoonlijke groei en zelfredzaamheid en van daaruit je steentje bijdragen. Dit sluit aan bij de hoofddoelstelling van een daltonschool: een leerling met lef!



Uitwerking visie: vier keer ‘zelf’

Vanuit onze visie komen wij uit op vier karakteristieken van ‘zelf’ die kenmerkend zijn voor de leerling én medewerker op onze school.

Leerlingen en medewerkers ontwikkelen hun drijfveren, krachten en kwaliteiten in verschillende samenwerkingsvormen.

Daarbij leren de leerlingen om zelf actie te ondernemen en hun eigen grenzen verleggen: *‘ik weet wat ik kan, ik weet wat ik doe en ik leer op mijzelf te vertrouwen!’*

ZELFVERZEKERD

op Comenius Dalton Rotterdam

Leerlingen leren zelfstandig keuzes te maken in hun leerproces en ontwikkeling. Ze leren hun eigen leerstof effectief te plannen en hun tijd effectief te organiseren: *‘ik leer mijn eigen keuzes te maken!’*

ZELFSTANDIG

op Comenius Dalton Rotterdam

Leerlingen en medewerkers geven elkaar de ruimte en het vertrouwen om zich verder te ontwikkelen. Daarbij leren de leerlingen op zichzelf te vertrouwen en geen uitdaging uit de weg te gaan: *‘ik vertrouw op mezelf, fouten maken mag!’*

ZELFVERTROUWEN

op Comenius Dalton Rotterdam

Uit onze activiteiten blijkt ‘omzien naar de ander’, om zo de leefwereld van die ander te verbeteren. Leerlingen leren wat het belang is van hun bijdrage aan de samenleving. Door na een taak terug te blikken, krijgen zowel leerlingen als medewerkers in beeld wat zij al kunnen en wat zij kunnen verbeteren: *‘ik leer wat ik kan betekenen voor de wereld om mij heen!’*

ZELFBEWUST

op Comenius Dalton Rotterdam



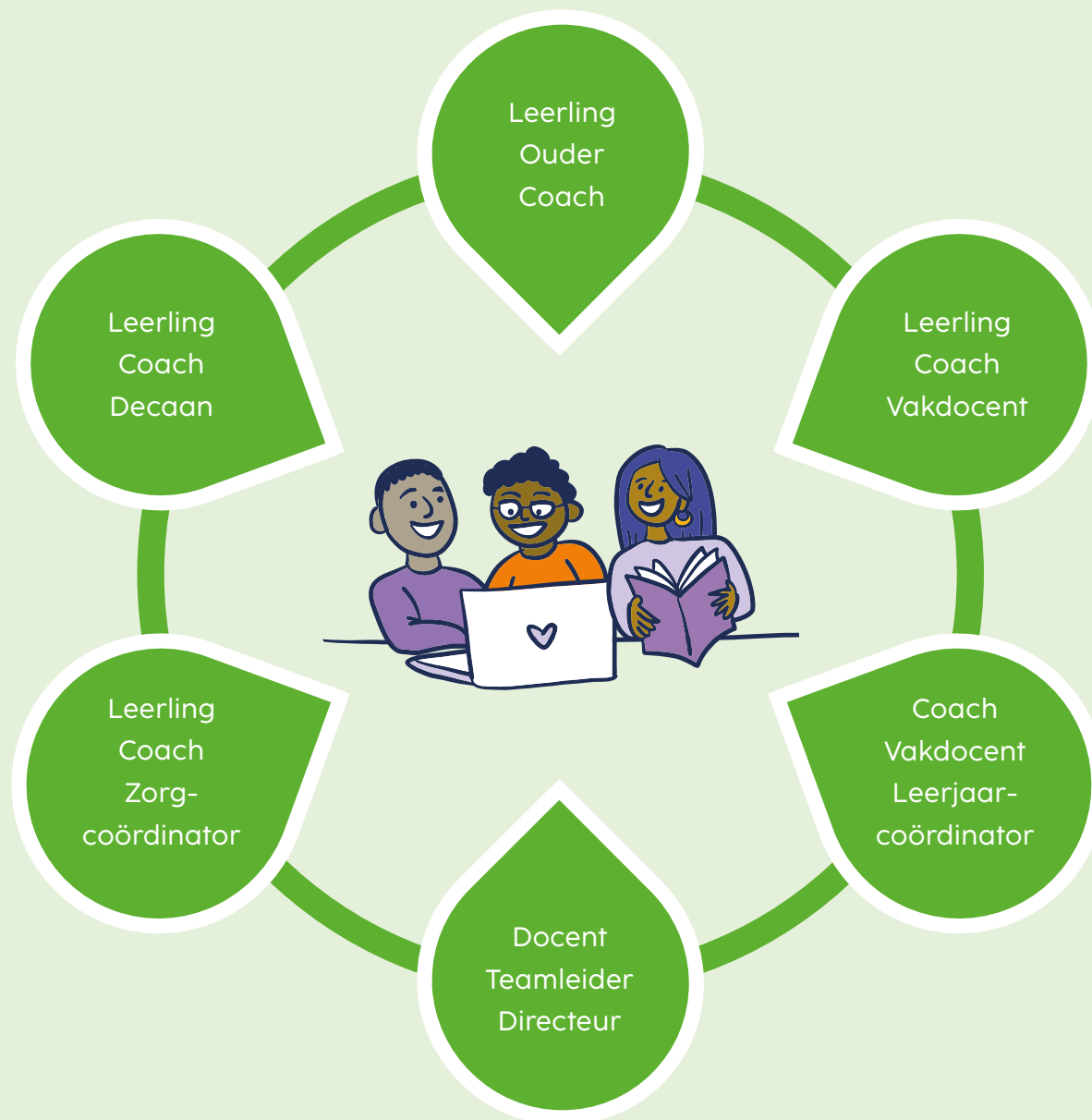
Onderwijskundig beleid

Onze school is sinds de start van schooljaar 2022-2023 lid van de Nederlandse Dalton Vereniging met als doel binnen enkele jaren de daltonlicentie te verwerven. Vanuit het mensbeeld dat ten grondslag ligt aan daltononderwijs, willen we onderwijs bieden met vertrouwen in ieders integere bedoelingen en in de kwaliteit en mogelijkheden die eenieder in zich heeft. In dit hoofdstuk bespreken wij: de kernwaarden en doelen van het daltononderwijs; doorlopende leerlijnen; LOB; burgerschap; extra ondersteuning van de basisvaardigheden; ons pedagogisch-didactisch handelen; onze onderwijskundige ambities.

4.1 Kernwaarden en doelen daltononderwijs

De kernwaarden van dalton staan in ons onderwijs centraal: samenwerken; vrijheid / verantwoordelijkheid; zelfstandigheid; effectiviteit / doelgerichtheid; reflectie. De ambities van onze school hebben dan ook betrekking op deze kernwaarden.

In het vormgeven van deze kernwaarden, wordt op onze school de leerling omringd door toegewijde en uitstekend toegeruste medewerkers. Dit doen we door middel van een aantal krachtige driehoeken. In het onderstaande plaatje wordt dat nader uitgelegd.



Verantwoordelijk

Ons daltononderwijs stelt zich ten doel om het onderwijs efficiënter in te richten door de kerndoelen met betrekking tot de leerinhouden van het onderwijs af te stemmen op de behoeften, interesses en competenties van onze leerlingen. De brugperiode bij ons duurt 2 jaar. Wij willen dat leerlingen na het tweede jaar op het voor hen juiste niveau zitten. Eerder is over het algemeen te vroeg en later is ook niet optimaal. Bovendien hoort onderwijs kinderen en jeugdigen ook cultureel en moreel te vormen. Zo worden ze zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk. Ze worden geoefend in, gewend aan en voorbereid op leven, werken en samenleven. We geven leerlingen onder andere door formatief handelen meer inzicht in hun eigen leerproces. Het is heel belangrijk binnen dalton dat de leerling zelf de verantwoordelijkheid krijgt voor het eigen leerproces. Daarbij gaat het minder om de toets en meer om reflectie op wat de leerling heeft gedaan tijdens de toets. Kern van het reflecteren is: 'waar sta ik nu en wat is de volgende stap?'.

Contextrijk onderwijs

Op Comenius Dalton Rotterdam krijgen leerlingen de ruimte om te excelleren door een combinatie van autonomie, begeleiding en uitdagende mogelijkheden. Zo kunnen zij hun talenten en potentieel maximaal ontwikkelen en zetten wij in op de brede ontwikkeling van een leerling. 'Zelfstandig, zelfverzekerd, zelfbewust en zelfvertrouwen' zijn daarbij de kernwoorden. Natuurlijk zijn de cijfers van belang, maar zeker ook burgerschap. We bereiden immers de leerlingen voor op de maatschappij. Wij bieden daartoe contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden. Dit is essentieel voor ons: wij willen dat opdrachten betekenisvol zijn. Dat er niet alleen bij de praktijkgerichte vakken, maar bij alle vakken een herkenbare context is die aansluit bij de innerlijke leefwereld en als 'echt' wordt ervaren in relatie tot de buitenwereld. Een voorbeeld is het ontwikkelen van projecten waarin leerlingen maatschappelijke vraagstukken onderzoeken.

Lef

Onze daltondocenten begeleiden dit proces waar het kan en leiden het waar nodig. De docent stelt zich ten doel om het zelf werken en met elkaar werken van leerlingen in een veilig pedagogisch klimaat te bevorderen en geeft hun daartoe de ruimte. Op zijn/haar beurt stelt onze daltonleerling zich ten doel om zich ondernemend en onbevreesd de kennis en vaardigheden eigen te maken. Deze leerling heeft lef, kent de eigen talenten en mogelijkheden en wil zich verder ontwikkelen - overtuigd van zichzelf en met oog voor de ander.

Verantwoordelijkheid

Binnen het daltononderwijs is vertrouwen de basis. Dit betekent dat leerlingen echte verantwoordelijkheid krijgen én verantwoording afleggen over wat er gedaan is met dit vertrouwen. Zo leert een leerling steeds meer zichzelf aan te sturen (zelfregulatie) en ontwikkelt zich het 'ownership' en vervolgens zelfs 'leadership'. De vrijheid om te kiezen maakt leerlingen ondernemend. Zo ontdekken ze hun sterke en ontwikkelkanten, wat hen zelfbewust maakt. Leerlingen mogen invloed uitoefenen op beslissingen in de eigen school en leren initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, zoals via leerlingenraden. Dalton gaat ervan uit dat leerlingen invloed uitoefenen op beslissingen in en van de school. De leerlingenraad is daarbij een belangrijke plek voor de leerlingen om die verantwoordelijkheid vorm invulling en vorm te geven. In het rooster zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen opgenomen. Dit is essentieel voor daltononderwijs en zullen wij de komende periode gestaag verder uitbouwen, zowel binnen de klas als in het rooster. Zo helpen wij onze leerlingen bij het uitbouwen van hun sterke kanten en het verbeteren van hun ontwikkelpunten. Hierbij mogen fouten er zijn, bij jezelf en bij de ander. Samen leren en ontwikkelen we. Dat geeft het zelfvertrouwen waarmee leerlingen zelfbewust de toekomst tegemoet kunnen en durven zien.

4.2 Doorlopende leerlijnen

Om een goede aansluiting van de leerjaren te garanderen, hebben de secties in hun vakwerkplan beschreven hoe zij de doorlopende leerlijn voor hun vak vormgeven. Deze beschrijving betreft onder meer de leerstof per leerjaar en hoe deze in het leerjaar verdeeld is. Beschreven wordt ook hoe de opbouw van toetsen vorm krijgt: hoe ziet de verhouding van onthouden, begrijpen, inzien en toepassen er in de verschillende jaren uit?

In de vakwerkplannen is ook een beschrijving van specifieke vakdidactiek opgenomen, waaronder welke werkvormen bij welke lesinhouden passen. Tot slot is het belangrijk dat toetsen een voorspellende waarde hebben. De cijfers en beoordelingen moeten een betrouwbare indicatie geven van de kans op succes in het vervolg van de opleiding van de leerlingen. Ook dit is uitgewerkt in de vakwerkplannen, die ter inzage liggen op het examensecretariaat. We gaan de komende periode de kwaliteit van de toetsing onderzoeken waarbij de volgende vragen leidend zijn: waarom toets je; waarom toets je zo veel (of zo weinig); waarom toets je op deze manier (summatief of formatief); wat draagt de toets bij aan het leerproces van de leerling?



4.3 Loopbaan-oriëntatie en -begeleiding (LOB)

Binnen het daltononderwijs is het belangrijk dat leerlingen hun talenten ontdekken. Persoonlijke ontwikkeling en leeropbrengsten gaan hier in hand in hand. We willen de komende periode meer aandacht besteden aan de persoonlijke ontwikkeling en de studiekeuze van onze leerlingen. We hebben de verantwoordelijkheid om de leerlingen te begeleiden bij het oriënteren op en het verkrijgen van een actieve houding ten aanzien van het maken van keuzes voor de toekomstige loopbaan. We gaan hierbij uit van de talenten van leerlingen en helpen hen om deze te ontdekken. We geven onze leerlingen de juiste kennis en vaardigheden mee om zich te ontwikkelen tot zelfstandige en zelfverzekerde burgers en om zelfbewust de juiste loopbaankeuze te maken. De komende jaren zetten wij in op meer samenwerking met het mbo. Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te vergemakkelijken. Andersom zetten wij mbo-studenten (oud-leerlingen) in voor voorlichting.

Competenties

De uitdaging waar onze school voor staat, is om leerlingen via een samenhangend en doorlopend LOB-programma de competenties aan te leren waardoor zij leren onderzoeken van, keuzes maken voor en sturing geven aan hun loopbaan. Daarmee is het doel van een programma voor LOB gedefinieerd, namelijk het ontwikkelen van loopbaan-competenties. Dit zijn competenties die de leerling gedurende de hele loopbaan, dus ook na school in het arbeidzame leven, kan gebruiken en nodig heeft om tot gefundeerde zelfbewuste keuzes te komen. In deze visie staat niet de (eenmalige) geïnformeerde keuze centraal, maar het keuzeproces, het leren kiezen.

We begeleiden onze leerlingen in het loopbaantraject en we geven hun daarbij het vertrouwen om eigen keuzes te maken, zelfstandig ervaringen op te doen in een krachtige leeromgeving. Dit alles willen we bereiken in nauwe samenwerking met de ouders.

4.4 Burgerschap

Burgerschap bestaat uit drie domeinen:

- **Democratie:** een manier om verschillende opvattingen en belangen bij elkaar te brengen en op vreedzame wijze tot oplossingen te komen.
- **Participatie:** het tonen van verantwoordelijkheid voor de eigen leefomgeving door er een bijdrage aan te leveren.
- **Identiteit:** het eigen waardensysteem van waaruit iemand handelt in de publieke ruimte, zoals de school: wat is belangrijk genoeg om energie in te steken? Welke idealen heeft iemand?



Bij burgerschapsonderwijs staan drie basiswaarden centraal die van belang zijn in de democratische, pluriforme samenleving: *vrijheid, gelijkheid en solidariteit*. Deze waarden zijn geen vanzelfsprekendheid in de diverse stedelijke samenleving waarin onze leerlingen leven, met mensen met verschillende sociaaleconomische posities, levensbeschouwelijke, religieuze en culturele achtergronden, politieke en seksuele oriëntaties en fysieke en mentale mogelijkheden. Wij helpen leerlingen om in deze stedelijke samenleving *overtuigd van zichzelf* de maatschappij met al haar uitdagingen tegemoet te treden. Concreet betekent dit dat we de focus leggen op samenwerking, vrijheid & verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, reflectie, effectiviteit & leerdoelgerichtheid, burgerschap.

Samenleving in het klein

Ook de school is op te vatten als een samenleving - en conform de daltonfilosofie tot op zekere hoogte een democratie - in het klein. Binnen de schoolcontext en in de schoolomgeving brengen leerlingen hun burgerschap in praktijk, oefenen zij medezeggenschap en ontwikkelen zij de sociale en democratische vaardigheden die zij daarbij nodig hebben. Zij leren om te gaan met gezag en macht, met invloed en regels. Zij weten hoe wetten werken en tot stand komen, verkennen en analyseren hoe ze hierop invloed kunnen uitoefenen. De leerlingen worden

zich bewust van de rechten en de plichten die zij als leerling en als huidig én toekomstig burger hebben. Zij krijgen daarvoor de kennis en vaardigheden aangeboden, worden gestimuleerd eigen opvattingen te ontwikkelen en een democratische houding te vormen. De kern van deze benadering wordt gevormd door democratie en diversiteit. Leerlingen leren over historische contexten waar de drie basiswaarden, maar ook democratie en de democratische rechtsstaat uit zijn voortgekomen.

Verantwoordelijkheid

Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen. ‘Verantwoordelijkheid’ is een daltonkernwaarde. Bij ons krijgen leerlingen een actieve en verantwoordelijke rol, heel concreet met auladiensten en corvee. Wij onderzoeken hoe wij onze leerlingen nog meer verantwoordelijkheid kunnen geven voor hun eigen leeromgeving. Wij stemmen ons onderwijsaanbod af op deze leerbehoefte. Dit is ‘typisch dalton’ en komt onder meer tot uiting in het meebepalen hoe het onderwijs eruit komt te zien, de regelmatig georganiseerde ‘meet & lunch’ met leerlingen en schoolleiding, het door de coaches betrekken van de leerlingen via coachles en coachkwartier, de enquêtes. Zo nemen wij de leerlingen mee in het onderwijs.

Actieve houding

Ons burgerschapsonderwijs daagt de leerlingen uit om verbanden te leggen tussen hun eigen leefwerelden en grotere (mondiale) maatschappelijke vraagstukken. Ze leren kritisch na te denken en te reflecteren op vraagstukken. Door mogelijkheden te ontdekken om zelf iets te doen aan deze vraagstukken, ontwikkelen de leerlingen een actieve houding. Ze leren in gesprek te gaan met anderen en elkaars standpunten te bevragen. Zo ontwikkelen zij hun eigen opvattingen.

4.5 Extra ondersteuning basisvaardigheden

Menswording is binnen dalton heel belangrijk en ook dat gaat over basisvaardigheden. Daarom is er aandacht voor de basisvaardigheden bij alles wat wij doen. Op onze school behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij. Daar bovenop is er het daltonaccent dat de school een voorbereiding is op de maatschappij en je rol daarin. Persoonlijke ontwikkeling en menswording gaan in de daltonfilosofie hand in hand, waarbij leeropbrengsten en persoonlijke ontwikkeling in balans zijn.

Adaptief programma

We monitoren met behulp van Diatoetsen het niveau van de leerling op het gebied van Engels, wiskunde / rekenen en Nederlands. De resultaten op deze gebieden zijn immers belangrijke indicatoren of een leerling al op het juiste niveau zit – ook ten opzichte van andere leerlingen van hetzelfde leerjaar/niveau in het land – dan wel hierin nog moet groeien. De leerlingen bij wie dit laatste het geval is, krijgen extra ondersteuning met behulp van het adaptieve programma. Deze leerlingen zullen het programma deels in maatwerkuren volgen en deels in huiswerkuren na de reguliere schooltijd. Daarnaast zijn er extra uren in het rooster ingeroosterd voor de basisvaardigheden taal en rekenen. Voor een verdere uitwerking van dit onderdeel, inclusief de ondersteuning bij dyslexie, dyscalculie of een andere beperking, zie ons schoolondersteuningsplan.

4.6 Pedagogisch-didactisch handelen

Pedagogiek

Dalton gaat uit van het gegeven dat ieder mens in staat is tot het dragen van verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor zijn omgeving. Dit is een voorwaarde om goed te functioneren in een democratische samenleving. Volgens de daltonpedagogiek zijn kinderen in principe in staat om verantwoordelijkheid te dragen, bijvoorbeeld voor hun eigen ontwikkeling. Dat gebeurt stap voor stap, met heldere afspraken tussen docent en leerling. De docent biedt veiligheid en structuur en daarmee een klimaat dat de leerling uitdaagt tot leren. Daardoor krijgt deze de ruimte om zich persoonlijk, sociaal en cognitief te ontwikkelen. De relatie die de docent weet op te bouwen met de leerling is hierin cruciaal. Daartoe dient hij een uitstekende pedagoog te zijn, met oog voor de groep en de individuele leerling in die groep. Comenius Dalton Rotterdam hecht groot belang aan deze pedagogische relatie met nabijheid en distantie. De docent staat open voor de leerlingen, maar tegelijkertijd is hij wel hun coach.



Didactiek

Binnen het daltononderwijs zijn de kernwaarden Samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en reflectie erg belangrijk. Hiervoor hebben we bijbehorende indicatoren ontwikkeld. Deze indicatoren willen we zien in elke les, de Comenius Dalton Les.

De Comenius Dalton Les kent de volgende onderdelen:

- Leerlingen werken leerdoelgericht: iedere les heeft een leerdoel dat mondeling en visueel wordt aangegeven. Aan het einde van de les wordt gereflecteerd op het leerdoel.
- Docenten geven opbouwende, inhoudelijke feedback op werkhouding, leerstrategie en prestatie.
- Docenten differentiëren in de les op inhoud, tempo en niveau.
- Docenten hanteren (activerende) werkvormen die bijdragen aan het leerdoel.
- Docenten onderhouden een goede pedagogische relatie met de leerlingen.
- Docenten hebben een goed klassenmanagement.

Deze aspecten zijn opgenomen in de Digitale Observatie Tool (DOT) van eLoo en geven zo de docent en de observant duidelijke handvatten om gericht te sturen op de kwaliteit van de les.

4.7 Onze eigen onderwijskundige ambities

Ambitie:
In 2029 zijn bij onze leerlingen de basisvaardigheden aanwijsbaar beter op orde.

Aspecten:

- Wij hebben extra aandacht voor rekenen en geven daartoe ondersteuning in een speciaal daltonuur n.a.v. onder andere de Diatoetsen.
- Zowel het taal- en rekenbeleid als het burgerschapsbeleid zijn bekend bij alle collega's en blijvend in de aandacht.
- Er is meer bewustwording van het taalgebruik in elke klas en daarmee ontwikkelen wij een echte schooltaal.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. In kaart brengen waar de leerling staat op het moment dat ze hier in de school binnenkomen: wat voor achterstand hebben ze?
- b. Aandacht aan de basisvaardigheden besteden tijdens de lessen rekenen, wiskunde, Engels en Nederlands.
- c. Gebruikmaken van de talenten van het team: sparren met collega's en het team erbij betrekken. Wat kunnen wij doen om de achterstanden bij de leerlingen weg te werken?



Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Nulmetingen afnemen; Diatoetsen bespreken met de ouders / leerlingen / coaches / team.
- b. Werken aan achterstanden en hoe die achterstanden weg te werken:
 - o online programma tijdens daltonuur;
 - o tijd vrijmaken met de coach / vakdocent om met de leerlingen in gesprek te gaan, waardoor ze zich bewust worden van hun achterstand en er eigenaarschap in krijgen.
- c. Een training voor collega's in hoe dit het beste op een professionele manier aan te pakken en daar met het team over sparren.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

- a. Weten wat het belang is van de basisvaardigheden en hier op tijd mee bezig te gaan, want je komt het gehele leven in je leven weer tegen.
- b. Bewuste keuzes maken over waar je aan wilt werken, eigenaarschap krijgen, er aan werken tijdens de jaren op school, bijvoorbeeld tijdens daltonuren. Kortom: de regie hierin nemen.
- c. Meedoen aan de evaluatie over de stand van zaken rondom de basisvaardigheden.

Ambitie:
In 2029 is de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen bij ons in goede handen.

Aspecten:

- Wij hebben meer aandacht voor burgerschap (actualiteit), bijvoorbeeld in coachkwartieren.
- LOB is niet alleen gericht op studiekeuze, maar heeft vooral focus op 'wat heb je nodig om goed te functioneren in de maatschappij?'
- Collega's worden getraind in hoe om te gaan met leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Kennis opdoen / training volgen op het gebied van extra ondersteuning, burgerschap en LOB.
- b. Zelf ook weten wat er in de wereld speelt, op de hoogte zijn van de actualiteiten en de te bespreken problemen.
- c. Weten:
 - o Wat heb je nodig om goed te functioneren in de maatschappij?
 - o Welke aspecten komen daarbij kijken?
 - o Waar zijn de maatschappelijke stages voor de leerling te vinden, sociaal en ten behoeve van werkervaring?



Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Ten aanzien van alle onderwerpen en aspecten de docenten training laten volgen en de tijd hiervoor vrijmaken. Ruimte bieden om met elkaar en met externen over dit soort zaken te overleggen.
- b. Ten aanzien van het begrip 'burgerschap' afspraken maken over hoe dit onderwerp te behandelen. Wat vinden wij belangrijk en lopen ook de leerlingen tegenaan? Het gaat erom de dialoog open te houden met leerlingen, docenten en ouders. Maatschappelijke stage (sociaal), bijvoorbeeld bij het Leger des Heils.
- c. Op het gebied van LOB: externen uitnodigen voor voorlichting over 'wat heb je nodig om dit te bereiken': onderwijs, zoals mbo; ouders met bepaalde beroepen die passen in de profielen die wij hier hebben; bedrijven en oud-leerlingen.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

- a. Minstens 1 maatschappelijke stage per jaar (klas 1 t/m 4), vervolgens een stageverslag schrijven, daarna presenteren aan ouders, leerlingen en docenten om op die manier de kennis te vergaren voor en over jezelf.
- b. Een dag meelopen bij een bepaalde beroepsgroep alsof je er echt werkt, om te ervaren wat dat inhoudt en voor je betekent.
- c. Als je extra zorg / ondersteuning accepteert, dan ook de gemaakte afspraken nakomen.

Personeelsbeleid

Het team van Comenius Dalton Rotterdam is divers, met een evenwichtige mix van mannen en vrouwen, jong en oud, ervaren collega's en mensen in opleiding. Wij streven ernaar deze balans te behouden, omdat we geloven dat een gevarieerd team bijdraagt aan de kwaliteit van ons onderwijs en de dynamiek binnen de school. In dit hoofdstuk bespreken wij onszelf als lerende organisatie, gevolgd door onze ambities voor personeelsbeleid en de belangrijkste bevindingen uit het medewerkersonderzoek.

5.1 Lerende organisatie

Wij geven niet alleen les, maar zijn zelf ook een lerende organisatie. Ons personeelsbeleid is gericht op welbevinden, duurzame inzetbaarheid en professionalisering van alle medewerkers. Wij bevorderen dagelijks dat alle medewerkers met plezier (samen) werken en zich veilig voelen, in een cultuur waarin elkaar aanspreken vanzelfsprekend is en er daarvoor van elkaar wordt geleerd.

Vertrouwen

Wij zetten scholing, teambuildingsactiviteiten en het werken aan een aanspreekcultuur in. Leraren, onderwijs-ondersteunend personeel: wij zijn professionals die zichzelf continu verbeteren. Dit maakt dat wij vol vertrouwen kunnen staan voor ons onderwijs. Individueel en als groep tonen wij leiderschap en initiatief. Verantwoorden doen wij eenduidig en transparant. Gezamenlijke vraagstukken pakken wij gezamenlijk op. Wij waarderen verschillen, dit maakt deel uit van onze professionele cultuur. Daarbij zijn autonomie en professionaliteit met elkaar in balans.

Teamleren

Als lerende organisatie ondersteunt onze school haar docenten bij het zich permanent scholen en bij het experimenteren in en reflecteren op hun praktijk. Teamleren heeft op een daltonschool hoge prioriteit en de verantwoordelijkheden daarvoor liggen in het team van docenten. Het daltononderwijs zet ook sterk in op het maatjesleren van scholen binnen en buiten een regio.



Kernwaarden

Als daltonscholen borgen wij onze kernwaarden door middel van een planmatige zelfevaluatie en visitatie. De Nederlandse Dalton Vereniging geeft licenties en certificaten af aan instituten, scholen en personen als zij er blijf van geven de kernwaarden op goede wijze in de praktijk vorm en inhoud te hebben gegeven. Op dit moment bereiden we ons voor op de nulmeting die in februari 2025 zal plaatsvinden. De officiële visitatie waarbij de licentieverlening kan plaatsvinden is in april 2026.

Platformen

Belangrijke informatie zoals beleidsupdates, schoolontwikkelingen en actualiteiten worden gedeeld, om ervoor te zorgen dat alle medewerkers op de hoogte zijn. Onze platformen hiervoor zijn ons wekelijks nieuwsbulletin, whatsapp, de CDR-wijzer (handboek voor nieuwe collega's) en onze Teams-omgeving met documenten, jaarplanning et cetera.

Feedback

Leerlingen kunnen invloed uitoefenen op ons personeelsbeleid door de lessen te beoordelen middels feedback na lesobservaties. Ook vullen de leerlingen tweemaal per jaar per docent een leerling-enquête in. Bij de nieuwe docenten wordt de beoordeling van de leerlingen meegenomen in het bepalen van het vervolg: verlengd tijdelijk, afscheid nemen of in vaste dienst.



5.2 Onze ambities voor personeelsbeleid

Ambitie:
In 2029 werken en leren wij
(veel) beter samen.

Aspecten:

- Daltonpleinen functioneren goed als centrale plekken voor samenwerken buiten de klas
- Er zijn meer vakoverstijgende vakken en projecten.
- Er is meer kruisbestuiving tussen talenten en visies van collega's, met lesbezoeken en intervisie.

Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Zorgen voor een vaste medewerker voor het daltonplein, 5 dagen per week, zodat de leerlingen goed kunnen samenwerken.
- b. Meer middelen beschikbaar stellen: laptop, betere inrichting leerpleinen, geld voor excursies.
- c. Tijd vrij maken in het rooster voor overleg als docenten en voor lesbezoeken en daarna reflectie / evaluatie.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

- a. Leren verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.
- b. Schoolspullen altijd in orde, óók de leermiddelen (rekenmachine bijvoorbeeld).
- c. Jouw talenten inzetten in een les: ben je bijvoorbeeld heel goed in dansen, dan kun je een lesje geven bij sport of gezondheid.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Zorgen voor continu toezicht van een docent of OOP-er zodat het daltonplein goed gebruikt wordt voor samenwerken of zelfstandig werken.
- b. Meer in lijn van dalton lesgeven: minder klassikaal, klaslokaal inrichten om instructie te kunnen geven, meer in groepen werken, meer verdieping in het daltononderwijs.
- c. Meer vakoverstijgend samenwerken bij onderwerpen die overeenkomen.
- d. Van elkaars talenten leren door intervisie.

Ambitie:
In 2029 zijn wij kampioenen
in 'reflecteren'.

Aspecten:

- Als team reflecteren wij consequent op hoe we met elkaar (samen)werken in de school.
- Zowel de leerlingen als de collega's werken doelgerichter, zodat er op te reflecteren valt.
- Wij ontdekken tools en zetten deze in om structureel te reflecteren op de doelen in elke les: daarmee is elke les een reflectiemoment.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Als basishouding open staan voor feedback en de wil hebben om te verbeteren.
- b. Resultaten van feedback zichtbaar maken en benoemen naar de betrokkenen.
- c. Intervisie organiseren tussen jou en je collega's.

Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Een plan opstellen met tijdpad en frequentie om reflectie een plek te geven: binnen de werkzaamheden (taakuren) van de medewerkers, niet erbovenop.
- b. Nóg meer duidelijkheid verschaffen over de verwachtingen / doelen m.b.t. (vak)inhoud, processen en communicatie.
- c. Scholing of begeleiding geven aan medewerkers die dit nodig hebben om te reflecteren naar zichzelf, de leerlingen en de collega's.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

Als basishouding hebben dat je wilt meedenken en meedoen aan enquêtes, medezeggenschap en leerlingenraad.



Ambitie:

In 2029 is onze school dé plek om te (willen) werken.

Aspecten:

- Wij bieden een optimale begeleiding van (nieuwe) docenten.
- Wij focussen op het binden van personeel.
- Er is een optimale taakverdeling binnen het team.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

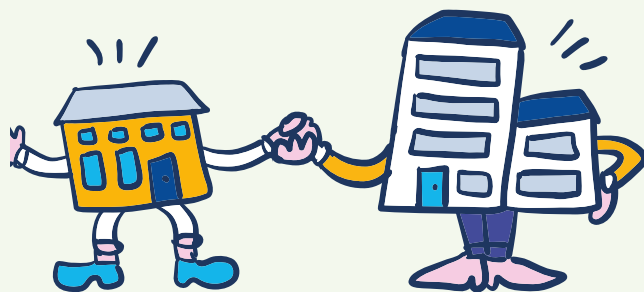
- a. Meer lesbezoeken organiseren bij collega's.
- b. Duidelijk voor ogen hebben welke taak bij jou als persoon past, dan kun je veel meer betekenen.
- c. Meedoen aan een buddysysteem voor nieuwe docenten, waar je even je ei kwijt kunt. Al is het maar 10 minuten per week.

Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Duidelijke afspraken maken en hanteren. Daarbij zorgen voor consequenties als het niet wordt nageleefd, maar óók aangeven wanneer iets heel goed gaat.
- b. In het kader van de personeelsbinding meer uitjes organiseren, waarbij je ook de ruimte geeft om met elkaar te praten over bepaalde onderwerpen.
- c. Kijken of de uren voor een taak ook echt passen en ervoor zorgen dat de taak bij de medewerkers past.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

- a. Corvee + pauzewacht voor leerlingen. Dat geeft een stukje verantwoordelijkheid.
- b. Meer invulling van de leerlingenraad, er is heel veel gaande maar dat is niet echt zichtbaar.
- c. Meer enquêtes bij de leerlingen over het functioneren van de docenten.



5.3 Vanuit het medewerkersonderzoek

In het traject naar een nieuw schoolplan zijn medewerkers betrokken en is er onder andere een medewerkersonderzoek afgenomen. Een aantal thema's die betrekking hebben op het personeelsbeleid, lichten we hieronder toe. Hierbij benoemen we tevens welke acties worden ingezet op dit vlak.

Taakhoud

In het medewerkersonderzoek komt naar voren dat medewerkers de taakhoud niet altijd vinden passen bij hun persoonlijke kwaliteiten en interesses. Hiertoe willen we de kwaliteiten en interesses van onze medewerkers beter in beeld brengen met ieder half jaar een teamschouw. Zo kunnen we de medewerkers nog passender inzetten. Een taakhoud die goed aansluit bij jouw kwaliteiten en interesses, maakt dat de werkdrukbeleving lager is.

Administratieve taken

Verder is er op het gebied van dit thema aangegeven door collega's dat ze graag de meer administratieve taken zouden willen uitbesteden, zodat ze zich meer kunnen focussen op hun core business.

Hiertoe hebben we een extra onderwijsassistent aangenomen en willen we de komende jaren – zeker ook met het oog op het lerarentekort – verder onderzoeken welke taken van een docent op een andere manier ingevuld kunnen worden: wat moet door een docent gebeuren en wat kan ook door een OOP'er / extern iemand worden uitgevoerd? Zo kunnen we de docenten zo optimaal mogelijk inzetten voor lessen.



Werk-privé balans

Doordat we een klein en hecht team zijn, is het evenwicht tussen werk en privé soms uit balans. De familiale cultuur die er heerst willen we ombuigen naar een familiale én professionele cultuur. In dat kader willen we de komende periode afspraken maken over het mailgedrag en appgedrag (tijdstippen, snelheid van reageren). We verwachten dat dit gaat bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé.

Liefdevol

In het medewerkersonderzoek geven medewerkers aan niet altijd 'liefdevol' behandeld te worden door leerlingen. Soms komt dit doordat medewerkers handelingsverlegen zijn en daardoor op een manier acteren die niet altijd passend is bij onze doelgroep en de veranderende samenleving, hetgeen een negatieve reactie oproept van leerlingen.

In dit kader gaan we in de komende periode de collega's pedagogisch trainen, zodat de 'gereedschapskist' nog voller wordt en medewerkers uit meer tools kunnen putten. Dit sluit tevens aan bij de wens voor scholing die is meegegeven in het medewerkersonderzoek.

Het lerarentekort noopt ons om ons onderwijs anders in te richten. We kijken kritisch naar de inzet van vakdocenten in relatie tot bijvoorbeeld het leerplein waar een andere ondersteuning voldoet. We zijn hier niet alleen defensief in, want het past bij onze onderwijsvisie dat we het graag op een andere manier organiseren, waarbij de leerlingen meer eigenaar zijn van hun leerproces. Hier sluiten de daltontaken goed op aan, waarbij de leerlingen verder vooruit kunnen werken, weten wat er van hen verwacht wordt en ook bij uitval van de docent toch verder kunnen. De daltonaanpak leent zich wat dat betreft goed voor deze periode van schaarste.

Christelijke identiteit

Medewerkers geven in het medewerkersonderzoek aan de christelijke identiteit steeds minder in de school terug te zien.

Deze christelijke identiteit willen we meer naar voren brengen door nog meer aandacht te hebben voor onze dagopeningen tijdens het coachkwartier en door bij de verschillende vieringen meer bij onze christelijke identiteit stil te staan.



“
Onderwijs
is het **krachtigste**
wapen dat je kan
gebruiken **om de**
wereld te
veranderen.

“
Nelson Mandela

Kwaliteitsbeleid

In dit hoofdstuk bespreken wij onze kwaliteitszorg en vervolgens onze ambities voor kwaliteit zoals wij deze samen met de medewerkers hebben ingevuld.

6.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg in onze school is een essentieel proces dat gericht is op het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs en het bevorderen van continue verbetering. Door het systematisch verzamelen van gegevens met instrumenten als toetsen, Diatoetsen, adaptief programma, DOT en BOOT en het analyseren van prestaties op sterke punten en verbeterpunten, nemen we doelgerichte maatregelen om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Wij evalueren en herzien regelmatig het curriculum en zorgen er zo voor dat het onderwijs up-to-date blijft en inspeelt op veranderende eisen.

Indicatoren

Om de kwaliteit van ons onderwijs continu te monitoren en waar nodig te verbeteren, hanteren we de indicatoren zoals die door de inspectie worden gebruikt (bron: Cumlaude):

- ◆ Onderwijspositie t.o.v. advies PO
- ◆ Onderbouwsnelheid
- ◆ Bovenbouwsucces
- ◆ Examencijfers
- ◆ Verschil SE – CE

Professionele ontwikkeling

Daarnaast speelt professionele ontwikkeling van docenten een grote rol in kwaliteitszorg. Met didactische en pedagogische trainingen investeren we in de groei en het leren van onze medewerkers, zodat zij bekwaam zijn in hun vakgebied en beschikken over effectieve onderwijsstrategieën. Door middel van peer-feedback en reflectie kunnen docenten hun vaardigheden verbeteren en zich voortdurend ontwikkelen als onderwijsprofessionals.



6.2 Onze ambities voor kwaliteit

Ambitie:

In 2029 is het eigenaarschap van de medewerkers en leerlingen aantoonbaar groter.

Aspecten:

- Medewerkers zetten hun kwaliteiten proactief in vanuit hun eigen professionaliteit en intrinsieke motivatie.
- Leerlingen kiezen bewust bij welk daltonuur zij willen zitten, vanuit reflectie op zichzelf in relatie tot de daltonkernwaarden.
- Docenten werken vanuit een onderzoekende houding met elkaar samen om onderwijs te maken.



Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Ruimte en tijd in de jaarplanning bieden om elkaar te ontmoeten om met elkaar over verantwoordelijkheden te brainstormen.
- b. Teambuilding is er, maar dat ook blijven onderhouden. Inclusief spontaan uit eten gaan en dat soort ideeën.
- c. Tijd en ruimte geven om ambities en kwaliteiten te vergroten, ontwikkelen en verbreden.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

- a. Actief meedoen door meer en beter reflecteren op doelen die behaald moeten worden, bijvoorbeeld bij een nieuwe daltonweektaak.
- b. De gouden afspraken die zijn opgesteld, meer hanteren.
- c. Verantwoordelijkheid tonen door goed om te gaan met materiaal en je eigen rommel / afval opruimen. Lokalen netjes achterlaten.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Onze kwaliteiten en talenten beter benutten voor o.a. daltonuren. Er zijn heel veel collega's die iets in zich hebben wat we heel goed kunnen benutten.
- b. Werken aan betere communicatie onderling, zoals mails tijdig beantwoorden en eerder met elkaar in gesprek gaan.
- c. Reflecteren op eigen handelen: je hebt een voorbeeldfunctie, dus je verwacht van leerlingen moet je ook zelf uitstralen. Goed voorbeeld doet goed volgen.

Ambitie:

In 2029 draait onze school als een geoliede organisatie.

Aspecten:

- Via professionalisering leren wij anders om te gaan met gedrag van leerlingen, waardoor wij minder hoeven terug te grijpen op ons uitstuurbeleid.
- Wij hebben het verzuim goed in beeld en reageren daar effectief op.
- Onze onderlinge communicatie is optimaal: wij reageren snel op mails en houden elkaar tijdig op de hoogte.

Reflecties:

Wat kan je ZELF als collega doen om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Gemaakte schoolafspraken uitdragen en met elkaar naleven, zowel onderling als schoolbreed.
- b. Goed afstemmen wat wanneer nodig is en of dat ook haalbaar is voor jezelf en de ander.
- c. Goed vooruitkijken en vragen daarop afstemmen.

Wat moet de SCHOOL faciliteren om dit in 2029 mogelijk te maken?

- a. Leerlingen betrekken bij de organisatie als het gaat om schoolafspraken, maar ook de leerlingenraad etc. om input te vragen. Niet alles kan, maar je kunt het wel uitvragen.
- b. Evenredige verdeling van taken en verantwoordelijkheden, zodat het goed over meerdere schouders is verdeeld.
- c. We hebben hier al een stap in gemaakt, maar het kan nog beter: stappenplannen en protocollen waar de al werkende en de nieuwe collega's de afspraken kunnen vinden.

Wat is de bijdrage van de LEERLING om dit in 2029 mogelijk te kunnen maken?

- a. Actief deelnemen aan momenten waar je als leerling input mag / kan geven.
- b. Verantwoordelijkheid nemen voor de organisatie in de school als daarom wordt gevraagd. Als er dingen zijn, geef het aan, help mee met andere leerlingen, hou de school schoon.
- c. Naleven van de basisafspraken in school en met de docent en die voorleven naar de nieuwe leerlingen toe.



Financieel beleid

Ons financieel beleid is erop gericht de beschikbare middelen zorgvuldig en strategisch in te zetten, zodat ze zowel de dagelijkse operationele behoeften als de lange termijn ambities van de school ondersteunen. Centraal in dit beleid staan het versterken van de basisvaardigheden van onze leerlingen, het bevorderen van de dalton-kernwaarden en het vergroten van gelijke kansen voor iedereen.

Incidentele gelden

Naast de reguliere bekostiging richten we ons ook op het verwerven van incidentele gelden die aansluiten bij belangrijke thema's binnen ons onderwijsbeleid. Deze middelen, zoals subsidies gericht op het versterken van basisvaardigheden en het verhogen van kansengelijkheid, stellen ons in staat gerichte projecten te realiseren die buiten de reguliere begroting vallen. Zo kunnen we extra ondersteuning bieden aan leerlingen die daar het meeste baat bij hebben en bijdragen aan onze ambitie om kansengelijkheid te vergroten.

Sponsorgelden

Hoewel we actief op zoek gaan naar aanvullende middelen, blijven we terughoudend in het aanwenden van sponsorgelden. Daarbij volgen we twee belangrijke criteria: sponsoring moet verenigbaar zijn met onze pedagogische en onderwijskundige doelen; de continuïteit van ons onderwijs mag nooit in gevaar komen door afhankelijkheid van sponsorgelden. In dit kader volgen we het convenant dat het Ministerie van Onderwijs heeft gesloten met onderwijsorganisaties, waardoor we onze onafhankelijkheid en integriteit waarborgen.

Duurzaamheid

Daarnaast vormt duurzaamheid een belangrijk thema binnen ons financieel beleid. Met de aankomende verbouwing van het schoolgebouw verbeteren we de duurzaamheid van onze infrastructuur, bijvoorbeeld door het vervangen van traditionele verlichting door energiezuinige ledverlichting en het reduceren van papiergebruik. Daarnaast plannen we op lange termijn de herinrichting van het schoolplein om leerlingen aan te moedigen meer te bewegen tijdens de pauzes.

Onderwijsinnovatie

Alle financiële beslissingen die we nemen, zijn erop gericht om onderwijsinnovatie te stimuleren. We investeren in de nieuwste digitale leermiddelen en blijven zoeken naar innovatieve manieren om het daltononderwijs te versterken. Ons doel daarbij blijft om de basisvaardigheden van onze leerlingen te vergroten en hun persoonlijke groei te bevorderen. Ons financieel beleid is dan ook nauw verweven met onze onderwijskundige doelen. Door een verantwoorde inzet van middelen, inclusief incidentele financiering, kunnen we blijven investeren in de ontwikkeling van onze school. Transparantie en regelmatige evaluaties zijn daarbij essentieel om ervoor te zorgen dat onze financiële keuzes het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen ten goede komen. Zo bouwen we samen aan een toekomst waarin duurzaamheid, kansengelijkheid en kwalitatief hoogwaardig onderwijs centraal staan.

Bijlage 2

Comenius- speerpuntenmatrix

Deze matrix verwijst naar waar in dit schoolplan de speerpunten uit het Comenius Koersplan 2025-2029 aandacht krijgen. Waar van toepassing, is het kwaliteitsgebied uit het inspectiekader genoemd. Als dit al bekend is, zijn ook de schooljaren ingevuld waarin wij het beoogde speerpunt willen realiseren.



Koers 25/29

Verbindend
naar de toekomst





Beleidsthema: Vitaliteit medewerkers

Speerpunten Vitaliteit	Schoolplan en subtitel	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij bedienen onze medewerkers op maat met betrekking tot hun ontwikkeling, levensfase, gezondheid en andere persoonlijke aspecten.	5.2 6.1	SKA1 SKA1	25-26
Wij ontwikkelen ons van een zorgcultuur naar een professionele ondersteuningscultuur.	5.2 5.1	OP2, OP3	26-27
We verbreden onze visie van verzuimmanagement naar gezondheidsmanagement en verzuimpreventie.	5.3 6.2	SKA1	26-27
Met een goede werkplek en ruimte voor beweging, voeding en ontspanning, verhogen wij het werkgeluk en de vitaliteit van de medewerkers.	5.2 7.0	SKA1	26-27
We zijn een fijne werkgever, waarbij de professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden met hun persoonlijke ontwikkeling.	5.1 6.1	SKA2	25-26
De school is voor medewerkers een prettige plek om te zijn, dit zien we terug in het gebouw en activiteiten die we met elkaar organiseren.	5.2 7.0	SKA1, VS1, VS2	25-26
Er is ruimte voor het delen van lief en leed.	5.1 5.2	SKA1	25-26
Wij zorgen ervoor dat ons functioneren als opleidings-school de vitaliteit van onze organisatie ten goede komt.	5.1 6.1	SKA2	26-27

Speerpunten Professionaliteit	Schoolplan en subtitel	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Medewerkers richten hun professionele ruimte goed in en worden daarin gefaciliteerd door de school. Er is voor elke medewerker passende begeleiding in het werk.	5.1 6.2	SKA2	26-27
Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun eigen werk vorm te geven en bij te dragen aan de besluitvorming.	5.2 6.2	SKA3	26-27
Onze medewerkers staan open voor ontwikkeling en we bevorderen het hun carrièreperspectief.	5.2 6.1	SKA2	25-26
Elke school heeft een gesprekscyclus met de medewerkers en leidinggevenden over hun loopbaanambities. Iedere medewerker heeft jaarlijks een startgesprek en een eindgesprek, waarbij hij/zij concrete, ambitieuze maar haalbare doelen formuleert binnen de doelen van het schoolplan. We zoomen daarbij in op de fase van de loopbaan en de daarbij behorende ontwikkeling en taakbelasting. Ook verkennen we de kansen en mogelijkheden op de middellange termijn, waarbij de ontwikkeling van de school en het schoolplan leidend zijn.	5.2 6.1	SKA2	25-26
In onze school is er ruimte om ander taakbeleid te realiseren.	5.2 7.0	SKA1	
Bewezen methodes zetten we in voor onderwijsvernieuwing, met als doel dat medewerkers kunnen groeien en dat het onderwijs steeds beter wordt.	4.6 5.2	SKA1, SKA2	26-27
Speerpunten Arbeidsmarkt	Hoofdstuk en subtitel	Kwaliteitsgebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij hanteren een gerichte arbeidsmarktstrategie.	5.2 7.0	SKA1	27-28
We onderzoeken hoe we in een veranderende arbeidsmarkt goed onderwijs kunnen verzorgen.	5.2 7.0	SKA1	26-27
We verkennen hoe we ook andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs.	5.2 5.3	SKA1	26-27
We begeleiden startende en zij-instromende docenten via een inductietraject.	4.1 5.1	SKA1, SKA2	2025-2026



Beleidsthema: **Onderwijsfilosofie**

Speerpunten Onderwijs	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Bij al ons onderwijs hebben wij aandacht voor de basisvaardigheden.	4.5 5.2	OP0, OR2, OP1, OP2, OP2, OP3, VS1, VS2, SKA1, SKA2 en SKA3	25-26
Ons toekomstgericht onderwijs begint bij brede ontwikkeling.	4.1 5.1	OP0, OP1, SKA1	26-27
Ons onderwijs kent een samenhangend curriculum.	4.2 6.1	OP0, OP1	27-28
Brugklassen zijn heterogeen van samenstelling. De brugperiode duurt minstens 2 jaar.	2.2 4.1	OP2, OR1	25-26
Wij zetten in op de ontschotting van onderwijs. Vanuit onze hoge verwachtingen stellen wij de leerlingen in staat om vakken op een ander niveau te volgen dan de betreffende opleiding. Wij doorbreken klas- en niveaudenken.		OP1, OP4, OR1	27-28
Wij zetten in op contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden.	4.1 4.3	OP1, OP3	27-28
Wij verbinden ons onderwijs concreet en toetsbaar aan de samenleving.	4.2 4.5	OP1, OR2	26-27
De inrichting van Passend Onderwijs is herleidbaar aan het profiel van de school en biedt leerlingen een plaats waarbij wordt gekeken naar hun mogelijkheden en rekening wordt gehouden met hun ondersteuningsprofiel.	4.6 6.1	OP2	26-27
Speerpunten Leerling	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij stemmen ons onderwijsaanbod af op de leerbehoefte van de leerlingen, waarbij wij ook de leerling een verantwoordelijkheid en daarmee eigenaarschap geven: - meebepalen hoe het onderwijs eruit komt te zien; - zelf keuzes maken, ook buiten de kaders van de leerkrachten; - zelf meer bijdragen aan het reilen en zeilen van de school als leer- en leefgemeenschap.	4.1 6.2	SKA3	26-27
Wij stimuleren leerlingen vanuit hoge verwachtingen.	4.1 6.2	OP3	26-27

Speerpunten Leerling	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij zetten in op talentontwikkeling en menswording van leerlingen.	4.3 6.1	OP0, OR2, SKA1	25-26
Op onze school behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij.	4.	OP1, VS2	25-26
Onze leerlingen worden begeleid om gefaseerd meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces	4.1 5.1	OP2, OP3	25-26
In het rooster zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen opgenomen.	4.1 6.2	OP1, OP2	25-26
Mentoren functioneren als coach en helpen hun leerlingen bij het maken van weloverwogen en bewuste keuzes.	4.3 5.2	OP2, OP3	25-26
Elke school kent een gemeenschappelijk normatief kader (wat te doen bij ongewenst gedrag). Het vertrouwen in de leerling is daarbij het uitgangspunt.	4.6 6.1	VS1	26-27
Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.	2.2 4.6	VS1, VS2	25-26
We geven leerlingen meer inzicht in hun eigen leerproces, onder andere door formatief handelen.	4.1 6.2	OP2, OP3	25-26
Leerlingen mogen invloed uitoefenen op beslissingen in de eigen school en leren initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, zoals via leerlingenraden.	2.2 4.1	SKA3	26-27
Wij vinden de betrokkenheid van ouders een groot goed en bouwen aan een open en hartelijke relatie.	2.2 4.3	SKA3	26-27
We onderhouden warme contacten met partners van de school, zoals zorgverleners, jeugd- en jongerenwerk, wijkteams en het vervolgonderwijs. Als het hapert, dan zetten wij ons in om de samenwerking vlot te trekken.	2.2 4.3	SKA3	26-27



Beleidsthema: Lerende organisatie

Speerpunten Organisatie	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Om ons onderwijs te versterken, zien we de ouders en de buurt van de school als onze partners.	2.2 4.4	SKA3	26-27
We werken actief samen met externe partijen om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.	4.1 4.5	OP1, SKA3	26-27
Wij scholen al onze medewerkers in lijn met de principes en praktijk van de lerende organisatie.	5.1 6.2	SKA2	26-27
Professionalisering is ten eerste gericht op de behoeften van de leerlingen, in verbinding met de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker.	5.1 6.2	SKA2	26-27
Bij een lerende organisatie hoort gespreid leiderschap. Leiders herkennen potentieel bij anderen en helpen hen zich te ontwikkelen tot leiders.	5.1	SKA2	27-28
Leiders leggen sterk de nadruk op het proces van de ontwikkeling van betere manieren van lesgeven die leiden tot een diepgaander leren door de leerlingen.	6.2	OP3, SKA1	27-28
Wij verzamelen data om de voortgang van leerlingen te meten en hiaten in het onderwijsproces te identificeren.	6.1	OR1, OR2, OP2	25-26
Onze school staat niet op zichzelf: we participeren in netwerken en samenwerkingsverbanden.	2.2	OP2, SKA3	25-26
Er is in de school een kwaliteitscultuur waar de effectiviteit van het onderwijs periodiek geëvalueerd wordt,	6.1	SKA2, SKA3	27-28
gekeken wordt of de gewenste impact is gerealiseerd is en zo nodig wordt bijgestuurd.	6.1	SKA2	27-28

Speerpunten Mensen	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
We houden onze gedeelde visie met elkaar actief: niet alleen het tot stand komen van de visie, maar ook het hierop richten van het onderwijs en gezamenlijk regelmatig evalueren.	5.2	SKA1	25-26
Fouten maken mag en experimenteren wordt aangemoedigd, we gebruiken deze ervaringen om van te leren.	5.1 6.2	SKA2	25-26
We reflecteren regelmatig, bieden en accepteren hulp bij het werk, stellen ons handelen bij.	5.1 6.2	SKA2	25-26
Teamleren en samen leren: medewerkers bespreken en doordenken samen regelmatig problemen en uitdagingen en pakken deze vervolgens aan.	5.1 6.2	SKA2	27-28
We werken kennisgedreven, doen vooraf onderzoek, analyseren en delen uitkomsten en nemen gezamenlijk besluiten.	5.1 6.2	SKA1, SKA2	27-28



Beleidsthema: **Profilering/positionering**

Speerpunten Positionering	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
In onze school wordt zichtbaar welk onderwijs wordt aangeboden.	4.6 4.7	SKA1	28-29
Onze school is onderdeel van de lokale gemeenschap en dragen daar actief aan bij.	2.2 4.4	OR2, SKA3	27-28
Onze school heeft een herkenbaar onderwijsprofiel afgestemd op de behoeften van de doelgroep.	4.1 2.2	OP1, OP4	27-28
We hebben een duidelijk ondersteuningsprofiel waarbij we uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen en waar- bij we ondersteuning bieden als het even niet vanzelf gaat.	4.6 4.5	OP2	27-28



Beleidsthema: **Samenwerken in de keten**

Speerpunten Extern	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze school werkt samen met het primair onderwijs om:	4.1 4.2	OP1, OP2	27-28
- doorlopende leerlijnen te verbeteren	4.1 4.2	OP1, OP2	27-28
- kansengelijkheid te bevorderen	4.1 4.2	OP2, SKA1	27-28
- achterstanden te verkleinen	4.1 4.2	OP2	27-28
-talenten te ondersteunen.	4.1 4.2	OP2	27-28
Onze school heeft zicht op hoe de leerlingen het doen in het vervolgonderwijs en stemmen hun onderwijs af op het vervolgonderwijs. Dit met het idee om onze leerlingen beter te begeleiden, maar ook om leerlingen (wellicht) hoger te laten instromen.	4.5	OP2, SKA3	27-28
Onze school heeft een LOB programma waarbij leerlin- gen zicht krijgen op eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkvelden en opleidingen.	4.3	OP1, SKA3	27-28
We bieden leerlingen reële kansen en verwijzen zo nodig naar ander onderwijs.	4.5	OP2	27-28
Onze school werkt samen met het mbo.	4.3	OP1, SKA3	27-28
Wij zetten mbo-studenten (oud-leerlingen) in voor voorlichting.	4.3	OP1, SKA3	27-28
We betrekken bedrijven uit de omgeving bij het onderwijs.	4.3	OP1, SKA3	27-28
Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te vergemakkelijken.	4.3	OP1, SKA3	27-28
Speerpunten Onderling	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze scholen werken onderling samen, en zorgen voor een drempelloze verstroming van leerlingen naar andere scholen. Wij verbeteren deze onderlinge samenwerking.	2.2	OP2	25-26
We stellen een expertiseteam samen van leerlingen die op andere scholen lessen verzorgen.	4.3	OP1, SKA3	27-28



Beleidsthema: **Anders organiseren**

Speerpunten Intern gericht	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
We hebben zicht op de uitdagingen voor onze school en anticiperen hier vooraf op.	5.2 4.7	SKA1	26-27
We zijn bereid ons onderwijs anders in te richten als dit nodig is.	5.1	OP1, OP4	27-28
Onze school kan indien nodig onderwijs op afstand verzorgen.	6.1	OP0, OP4	27-28
Onze school zet digitale methoden in om ons onderwijs minder docentafhankelijk en docentgestuurd te maken.	4.6	OP0, OP4	27-28
We streven naar vakoverstijgend onderwijs.	5.2	OP1, OP3	26-27
We bieden leerlingen in het rooster keuzemogelijkheden en maken optimaal gebruik van de ruimte in onderwijstijd.	4.1	OP1, OP2, OP4	28-29
We zoeken naar innovatieve manieren om ons onderwijs te verbeteren.	6.1	SKA1	27-28
Wij maken gebruik van adaptieve leerprogramma's die bewezen succesvol zijn.	4.6	OP0, OP1	28-29
Om de beleving te veranderen, zoeken wij naar manieren om de ruimtes binnen onze school anders in te richten, zoals een kas in de school / aula.	4.7	OP1, OP4	28-29
Speerpunten Extern gericht	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
We maken gebruik van ons netwerk en laten het leren ook buiten het schoolgebouw plaatsvinden.	2.2	OP1, SKA3	26-27
We werken lokaal en regionaal samen om oplossingen te genereren voor personeelstekorten.	5.2	SKA1	26-27
Wij zetten ons netwerk van bedrijven ook in de school in.	4.3	OP1, SKA3	26-27
Wij streven zoveel mogelijk naar een praktijkgericht programma.	4.3	OP1, OR2, SKA3	26-27



Beleidsthema: **Duurzaamheid**

Speerpunten Denken	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Er is een gezamenlijke definitie van duurzaamheid voor onze school.	2.2	OP0, SKA1	26-27
Duurzaamheid is zichtbaar in ons curriculum (burgerschapsvorming), we laten ons daarbij inspireren door de 'sustainable development goals' van de verenigde naties.	4.4	OP0, OP1, OP3	26-27
Wij benoemen duurzaamheid in al onze beleidsstukken.	6.1	OP0, SKA1	26-27
Wij vinden duurzaamheid niet alleen 'heel belangrijk', maar geven er ook urgentie aan. Daarom stellen wij een 'aanjager duurzaamheid' aan.	2.2	OP0, OP3, SKA2	26-27
Wij betrekken onze omgeving bij ons streven naar duurzaamheid.	2.2	OP0, OR2, SKA3	26-27
Wij leven onze leerlingen duurzaamheid voor, zijn daarin hun voorbeeld.	4.4	OP0, OP3, OR2, SKA1	26-27
Duurzame initiatieven van leerlingen/medewerkers worden gestimuleerd.	6.1	OP0, OP3, SKA2	26-27
Speerpunten Doen	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Duurzaamheid is zichtbaar in onze gebouwen en de wijze waarop we het onderwijs faciliteren en organiseren.	2.2	OP0, OP1, OR2	26-27
Duurzaamheid is zichtbaar in ons consumptiegedrag we hebben aandacht voor het besparen van voedsel, water & grondstoffen.	2.2	OP0, OP1, OR2	26-27
In samenwerking met onze omgeving draaien wij jaarlijks projecten waarin de duurzame samenleving centraal staat.	4.4	OP0, OP1, OR2	26-27
We laten zien dat duurzaamheid een belangrijke factor is bij beslissingen en beleid en dragen er zorg voor dat onze ontwikkelingen tegemoet komen aan wat voor leerlingen in het nu nodig is, zonder dat we daarmee mogelijkheden van toekomstige generaties beperken.	6.2	OP0, OP1, SKA1	26-27
We streven niet alleen een hoger leerrendement na, maar benutten ook kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers.	4.7	SKA1, OR2	26-27



Beleidsthema: Identiteit

Speerpunten Identiteit	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze school heeft een eigen identiteit en evalueert deze jaarlijks, met een identiteitscommissie die dat actief bewaakt.	3.1	SKA1, SKA3	25-26
Onze school werkt in een document uit hoe de christelijke identiteit in de eigen dagelijkse praktijk en beleid tot uitdrukking komt.	3.2	SKA1, SKA2	25-26
Onze school besteedt aandacht aan de christelijke vieringen en tradities.	3.3	SKA1, OPO, VS2	25-26
Op onze school is er een actieve dialoog over identiteit, zo bevorderen wij acceptatie.	3.3	OPO, VS2	25-26
'Identiteit' wordt actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.	4.4	SKA1, OPO	25-26
Met pc-basisscholen onderhouden wij actief contact en werken wij samen.	2.2	SKA3	25-26

Speerpunten Levensbeschouwing	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Iedere dag wordt met klassen/leerlingen geopend aan de hand van een methode.	4.4	SKA1, OPO, VS2	25-26
Onze school heeft een programma waarmee we ons ook op andere levensbeschouwingen oriënteren.	4.4	OPO, OP1	25-26
Onze school biedt inspirerend onderwijs en draagt bij aan de levensbeschouwelijke geletterdheid van leerlingen.	4.4	SKA1, OPO, VS2	25-26
In ons onderwijs gebruiken we de dialoog om leerlingen te stimuleren met elkaar in gesprek te gaan en zich te verdiepen in elkaars achtergronden. Zo helpen we verschillen te overbruggen en ontstaat er begrip.	4.4	SKA1, OPO, VS2	25-26
Speerpunten Normen en Waarden	Schoolplan en subtitel	Kwaliteits-gebied/project	Beoogde realisatie (schooljaren)
In de schoolregels wordt duidelijk welke normen en waarden de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.	3.1	SKA1, SKA3, VS1, VS2,	25-26
Uit activiteiten in de school blijkt 'omzien naar de ander', om zo de leefwereld van die ander te verbeteren.	3.2	SKA1, OPO, VS2	25-26
Scholen zijn een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel.	4.4	SKA1, OPO, VS2	25-26



Comenius Dalton Rotterdam is onderdeel
van de Comenius scholengroep

