

Stedelijk Dalton College Alkmaar

SCHOOLPLAN 2019-2023



Stedelijk
Dalton
College
Alkmaar

Stedelijk Dalton College Alkmaar
T: 072 - 56 250 00 • www.daltonalkmaar.nl

Inhoud schoolplan

Inhoud schoolgids	1
Inhoud schoolgids	1
1 Inleiding	1
1.1 Voorwoord	1
1.2 Totstandkoming schoolplan	1
1.3 Terugblik	2
2 Situatieschets	5
2.1 Denominatie, schooltypen en adres	5
2.2 Bestuur	5
2.3 Directie	6
2.4 Schoolgrootte	7
2.5 Karakteristiek van de leerling-populatie	7
2.6 Groei of krimp?	8
3 Missie, visie en ambitie	9
3.1 Missie SOVON	9
3.2 Missie en visie Nederlandse Dalton Vereniging	11
3.3 Missie Stedelijk Dalton College Alkmaar	12
3.4 Visie Stedelijk Dalton College Alkmaar	12
3.5 Ambitie Stedelijk Dalton College Alkmaar	13
3.6 Standaarden: Zo doen wij het op het Dalton	14
4 Onderwijs	16
4.1 Onderwijsaanbod: afdelingen, specials en vakken	16
4.1.1 De afdelingen	16
4.1.2 De specials	16
4.1.3 Technasium	17
4.1.4 De vakken	18
4.2 Onze speerpunten	18
4.2.1 Pedagogisch klimaat	18
4.2.2 Maatwerk en gepersonaliseerd leren	20
4.2.3 De Dalton Specials	22
4.2.4 Kritisch en sociaal burgerschap	24
4.2.5 Vwo: van profilering naar profiel	25

4.3 Ondersteuning	27
4.3.1 Visie op ondersteuning	27
4.4 Onderwijs aan anderstaligen	27
4.4.1 Taalklassen	27
4.4.2 Versterkte leerroute anderstaligen	29
5. Personeelsbeleid	31
5.1 Personeelsbeleid Sovon	31
5.2 Personeelsbeleid Dalton	31
5.3 Situatieschets	31
5.4 Terugblik: Wat hebben we bereikt de afgelopen vier jaar?	33
5.5 Standaarden	34
5.6 Gesprekkencyclus	34
5.7 Professionaliseren en opleiden in de school	35
5.8 Van werkdruk naar werkplezier	35
5.9 Taakbeleid	36
5.10 Ziekteverzuim	36
6. Kwaliteitszorg	39
6.1 Visie op kwaliteitszorg	39
6.2 De kwaliteitszorgcyclus	40
7. Financieel beleid	42
7.1 Visie op financieel beleid	42
7.2 Terugblik	42
7.3 Sterke punten en ontwikkelpunten	43

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019–2023 van het Stedelijk Dalton College Alkmaar.

Het schoolplan is een document dat voor directie en personeel de koers uitzet en waarmee de school aan bestuur, medezeggenschapsraad en inspectie verantwoording aflegt over het gevoerde beleid. Per schooljaar worden de ambities per onderwerp nader uitgewerkt in doelen, die worden besproken, uitgevoerd en geëvalueerd in de teams, secties of werkgroepen. Naast het schoolplan brengt de school jaarlijks de schoolgids uit, die ouders en leerlingen alle relevante informatie over de school verschaft. De ambities op het niveau van de ondersteuning staan beschreven in het schoolondersteuningsplan.

De ambities van de vaksecties worden vastgelegd in de sectie ontwikkelplannen.

Tijdens deze schoolplanperiode willen we ons daltononderwijs verder verankeren en ruimte bieden voor onze medewerkers om zich verder te professionaliseren met als doel om onze leerlingen te bieden waar we voor staan: gevarieerd en waar mogelijk gepersonaliseerd daltononderwijs op maat, dat de leerlingen opleidt tot mensen met verantwoordelijkheidsgevoel en lef.

1.2 Totstandkoming schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van het Stedelijk Dalton College in nauwe samenwerking met enkele collega's die deel uitmaken van de verschillende afdelingen van de school.

In maart 2019 heeft de visitatiecommissie van de Nederlandse Dalton Vereniging onze school bezocht. Dit heeft geresulteerd in het opnieuw voor vier jaar toekennen van de daltonlicentie.

De visie zoals wij die verwoord hebben in 2015 hebben wij opnieuw tegen het licht gehouden met vertegenwoordigers van alle afdelingen in de school en hier en daar wat aangescherpt. We hebben gesproken over onze standaarden en deze met elkaar geformuleerd. We hebben vastgesteld dat de ambities van het vorige schoolplan nog steeds actueel zijn en dat we de komende drie jaar de ontwikkeling die in gang is gezet om deze ambities te realiseren willen borgen en voortzetten. Was in 2015 de organisatiestructuur nog een leidend principe bij het invullen van het hoofdstuk onderwijs, in 2019 hebben wij ervoor gekozen om aan de hand van vijf thema's te beschrijven waar we in alle afdelingen de komende jaren aan willen werken. Op deze manier willen we benadrukken dat we op onze brede scholengemeenschap gemeenschappelijk en vanuit een gedeelde daltonvisie iedere dag werken aan de verdere ontwikkeling van goed daltononderwijs.

In november 2019 hebben we tijdens een tweede sessie met vertegenwoordigers van ouders, leerlingen en personeel onze missie, visie, standaarden en onze onderwijskundige plannen

tegen het licht gehouden. Het was een zeer waardevolle bijeenkomst, die ons heeft geïnspireerd om de vijf speerpunten de komende jaren verder te ontwikkelen.

In december 2019 is het concept schoolplan vastgesteld door de directie. Vervolgens is het schoolplan ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad in februari 2020 en ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur.

Uit het schoolplan worden jaarlijks activiteitenplannen afgeleid. De beleidsvoornemens van het eerste jaarplan 2019–2020 zijn opgenomen in dit schoolplan. De uitvoering van de beleidsvoornemens wordt ieder jaar geëvalueerd met de teams, de vakgroepen en de medezeggenschapsraad. Daarbij wordt gestreefd naar een beperkt aantal beleidsvoornemens per schooljaar, opdat de cyclus haalbaar en controleerbaar is.

1.3 Terugblik

Het vorige schoolplan van het Stedelijk Dalton College Alkmaar besloeg de periode 2015–2019.

Als eerste ambitie formuleerden wij toen dat we goede resultaten wilden behalen. Deze ambitie is de afgelopen jaren in ruime mate behaald. We mogen trots zijn op het feit dat onze school duurzaam goede (examen)resultaten laat zien. Voor de komende drie jaar willen we deze ambitie opnieuw waarmaken.

Er is de afgelopen periode heel hard gewerkt aan het verankeren van ons daltononderwijs. Dit heeft geresulteerd in een zeer goed verlopen visitatie van de Nederlandse Dalton Vereniging waarbij de school opnieuw voor vier jaar de daltonlicentie heeft verkregen. In deze visitatie kwam naar voren: "less is more" en dat we met de school ook goed moeten kijken naar prioriteiten en de verbinding in de school. Dit is een van de redenen waarom we er nu voor kiezen om hoofdstuk 5 van het schoolplan te beschrijven vanuit speerpunten in plaats van vanuit de afdelingen.

Sinds anderhalf jaar is stevig ingezet op de invoering van gepersonaliseerd leren, onder de naam Dalton 2.0. Op het moment waarop het nieuwe schoolplan wordt geschreven staat deze ontwikkeling nog maar aan het begin. Het pedagogisch leerklimaat laat al een prachtige verandering zien, onderwijskundig ligt er nog een flinke uitdaging. De nieuwe manier van werken levert veel op, maar vraagt ook heel veel van onze medewerkers. In de hoofdstukken Onderwijs en Personeel komen we hierop terug.

De 21st century skills staan centraal in steeds meer lessen en de afgelopen jaren is een grote stap gezet om de digitale wereld de school binnen te halen. In de eerste drie leerjaren maken leerlingen gebruik van Chromebooks en docenten maken een enorme professionaliseringslag bij het realiseren van gevarieerd daltononderwijs met behulp van digitale lesmethodes en internet, natuurlijk in combinatie met de vertrouwde leermiddelen zoals een boek en een schrift.

Onze vier specials hebben zich verder ontwikkeld. Er valt voor leerlingen veel te kiezen op het Dalton. Tegelijkertijd neemt daardoor de druk op het rooster en op de beperkte hoeveelheid ruimte van ons gebouw toe en staan we de komende drie jaar voor de uitdaging

om onze onderwijskundige wensen te realiseren met behulp van een adequaat en flexibel rooster in een inspirerende leeromgeving.

Er is veel geïnvesteerd in lesruimten: er is een prachtig technasiumlokaal gerealiseerd waarin de vakken Onderzoek & Ontwerpen (O&O) en Technologie & Toepassing (Teto) worden gegeven, een extra ruimte voor muziek, dans en drama en er is zeer recent een open leerruimte gecreëerd voor Dalton 2.0 waar leerlingen graag werken.

Onze ambitie om het vwo te profileren lukt inhoudelijk steeds beter. Nu is het zaak om de buitenwereld ervan te overtuigen dat het Dalton óók en misschien wel juist een uitdagende keuze is als je een vwo-advies hebt.

Het verhaal van Senna uit 3 havo

Toen ik van de basisschool naar het Dalton ging dacht ik altijd dat ik later iets met musical, dans of koken wilde gaan doen.

Inmiddels zit ik nu drie jaar hier op school. Dit schooljaar zijn we veel bezig met de profielkeuze.

Tijdens de mentorlessen wordt er veel aandacht aan besteed en ook hebben we dit schooljaar de EM-driedaagse (economie en maatschappij) gehad, een erg leuk project vond ik. De voorlichting over de verschillende vakken in de bovenbouw was erg nuttig en deze dagen hebben mij geholpen om een duidelijker beeld te krijgen van de richting die ik straks wil kiezen. Voor mij is het door het Dalton duidelijker geworden welke vakken mij interesseren.

Naast de normale vakken die ik volg, neem ik ook deel aan de jongerenrechtbank en ben ik

klassenvertegenwoordiger. Door al deze factoren merk ik dat mijn interesse gewekt is voor het rechtssysteem. Bij mijn taak als

klassenvertegenwoordiger behartig ik de belangen van de klas, dat vind ik erg leuk om te doen. Ik merk ook dat het voor de klas werkt en de toetsdruk beter verspreid wordt. Doordat mijn interesse in het rechtssysteem is gewekt ben ik thuis op Netflix series aan het kijken die ook met advocatuur en rechtspraak te maken hebben. Het zou zomaar kunnen dat ik mij over een aantal jaar advocaat of rechter mag noemen. Mijn voorkeur gaat daarbij wel uit naar moordzaken, die zijn het interessantst.

Het verhaal van Ilona, 18 jaar

Ik ben Ilona, ik ben 18 jaar en ik studeer Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Amsterdam.

Daarnaast ben ik ook een oud-daltonleerling.

Ik heb drie jaar lang op het Stedelijk Dalton College Alkmaar gezeten, namelijk vanaf het derde tot en met het vijfde leerjaar.

In het derde leerjaar ben ik een beetje in het diepe gegooid, omdat mijn vorige middelbare school geen daltonschool was. Daar werd al het huiswerk en het plannen als het ware voorgekauwd.

Juist doordat ik in het diepe ben gegooid, heb ik het idee dat ik mij op deze vlakken goed heb kunnen ontwikkelen.

Ik vind dat het Dalton een veilige plek is om je te ontwikkelen. Bij docenten durfde ik altijd aan te kloppen als ik ergens mee zat, of om hulp te vragen. Ook de medeleerlingen hebben ervoor gezorgd dat ik met plezier naar school ging.

Ik heb de sfeer op het Dalton altijd fijn gevonden, ik voelde mij er thuis.

Het plannen en zelfstandig aan de slag kunnen gaan, is op het HBO ook van groot belang. Vooral bij mijn studie is het belangrijk dat je goed kan samenwerken, en is het belangrijk dat je goed kan plannen en reflecteren op jezelf. Daarnaast wordt een kritische houding van je verwacht. Dit houdt in dat je zelfstandig met vragen komt en deze ook durft te stellen.

Dit heb ik op het Dalton allemaal geleerd. Door de daltonuren leer je zelfstandig kritisch te kijken naar de uitleg die je eventueel nodig hebt. Je leert ook vragen te stellen.

Daarnaast leer je door de daltonuren je tijd in te plannen.

In het begin vond ik mijn studie één grote chaos. Er was veel verwarring over wat er nou precies van ons als studenten verwacht werd. Door alle boven genoemde kwaliteiten in te zetten, werd deze chaos gelukkig minder.

Ik hoor van veel mede "jong toegepast psychologen" dat zij moeite hebben met het indelen van hun tijd en het bijhouden van het huis- en leerwerk.

Ik ervaar hier geen problemen mee, en ik denk dat dat komt doordat ik op een daltonschool heb gezeten.

Het samenwerken gaat mij ook goed af, drie jaren lang heb ik kunnen leren hoe je moet samenwerken. Ook dit is een van de voordelen van het leskrijgen op een Daltonschool. Veel van mijn klasgenoten vinden samenwerken nog erg lastig, terwijl dit veel van je wordt verwacht.

Het leukste vind ik toch dat ik geen idee had hoeveel voordelen er zijn van het leskrijgen op een daltonschool. Dat ik soms gek werd van het eeuwige plannen en het zelf achter dingen aan moeten gaan om informatie te verzamelen. Stiekem ben ik erg blij dat ik dit heb geleerd.

Ik heb er nu namelijk heel veel profijt van. Mijn ervaringen op het Stedelijk Dalton College Alkmaar zijn dus heel positief, ik heb vrienden gemaakt voor het leven en kwaliteiten opgedaan waar ik nooit vanaf wil.

2 Situatieschets

2.1 Denominatie, schooltypen en adres

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar is een openbare scholengemeenschap voor vwo, havo en vmbo. De school kent bovendien twee zogenaamde taalklassen, die zijn bedoeld om leerlingen met een anderstalige achtergrond zo snel mogelijk “door te schakelen” naar een vorm van regulier voortgezet onderwijs in Alkmaar.

Schooladres:

Arubastraat 4

1825 PV Alkmaar

Tel.nr.: 072-5625000

E-mail: info@daltonalkmaar.nl

Website: www.daltonalkmaar.nl

Postadres:

Postbus 9109

1800 GC Alkmaar

Daarnaast is onder het Brin-nummer 19ZQ02 een bovenbouwafdeling vmbo-kader en vmbo-basis gevestigd in het Van der Meij College. Dit is een vestiging aan de Gravin Jacobastraat 1 waar drie scholen samenwerken om gezamenlijk één top-vmbo te realiseren:

- de Christelijke Scholengemeenschap Jan Arentsz (profiel Zorg en Welzijn);
- het Stedelijk Dalton College Alkmaar (profiel Horeca, Bakkerij en Recreatie);
- de Openbare Scholengemeenschap Willem Blaeu (profiel Produceren, Installeren en Energie en profiel Dienstverlening en Producten).

Het Van der Meij College geeft o.a. vorm aan haar identiteit door de inhoud van de vakken maatschappijleer en levensbeschouwing samen in één leergebied onder te brengen. Hierin is binnen elke sector levensbeschouwing duidelijk herkenbaar aanwezig.

Op basis van de resultaten in de onderbouw vervolgen de leerlingen hun schoolloopbaan op vmbo-basis of vmbo-kader niveau op het Van der Meij College. Groot voordeel is dat vanuit de onderbouw de leerlingen kunnen kiezen voor alle profielen die het Van der Meij College aanbiedt.

2.2 Bestuur

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord (SOVON)

Postbus 9081

1800 GB Alkmaar

Tel.nr.: 072 – 5671067

E-mail: bmo@sovon.nu

Website : www.sovon.nu

Voorzitter College van Bestuur: dhr. dr. R.B.M. Rigter

2.3 Directie

Naam en contact	Functie
A.P. Smits (Anna-Paulien) apsmits@daltonalkmaar.nl	rector
J.A. Bremer (Jur) jabremer@daltonalkmaar.nl	plv. rector
I. Hoogervorst (Ilse) ihogervorst@daltonalkmaar.nl	afdelingsleider 1 en 2 vmbo
P.T.G.M. Oudejans (Paul) ptgmoudejans@daltonalkmaar.nl	afdelingsleider 3 en 4 vmbo en taalklassen
M.A. Aben (Martijn) maben@daltonalkmaar.nl	afdelingsleider 1 en 2 havo/tl
J.J. Vleugel (Jetske) jvleugel@daltonalkmaar.nl	afdelingsleider 1 en 2 vwo/havo en 3 havo
W. Gruizinga (Wilko) wgruizinga@daltonalkmaar.nl	afdelingsleider 3 t/m 6 vwo en 4 en 5 havo

2.4 Schoolgrootte

Aantal leerlingen op 1 oktober 2011			Aantal leerlingen op 1 oktober 2015			Aantal leerlingen op 1 oktober 2019		
vwo/havo	klas 1 t/m 2	250	vwo/havo	klas 1 t/m 2	362	vwo/havo	klas 1 t/m 2	356
vwo	klas 3 t/m 6	114	vwo	klas 3 t/m 6	110	vwo	klas 3 t/m 6	143
havo	klas 3 t/m 5	178	havo	klas 3 t/m 5	181	havo	klas 3 t/m 5	287
vmbo	klas 1 en 2	236	vmbo	klas 1 en 2	207	vmbo	klas 1 en 2	162
vmbo-tl	klas 3 en 4	156	vmbo-tl	klas 3 en 4	199	vmbo-tl	klas 3 en 4	172
taalklas		16	taalklas		32	taalklas		19
totaal		950	totaal		1091	totaal		1141
Aantal medewerkers op 1 oktober 2011			Aantal medewerkers op 1 oktober 2015			Aantal medewerkers op 1 oktober 2019		
onderwijzend personeel (61,8 fte)	84		onderwijzend personeel (69,6 fte)	107		onderwijzend personeel (82,2 fte)	108	
onderwijsondersteunend personeel (19,7 fte)	33		onderwijsondersteunend personeel (20,4 fte)	33		onderwijsondersteunend personeel (22,5 fte)	36	

2.5 Karakteristiek van de leerling-populatie

Het Stedelijk Dalton College is een school met een brede instroom van vwo t/m vmbo-basis. De school is een stedelijke scholengemeenschap, met zowel leerlingen uit de wijk, de stad als de regio.

De school is sinds 2007 gecertificeerd als daltonschool. De afdelingen vwo/havo en vmbo zijn getalsmatig redelijk in evenwicht. Sinds de invoering van het daltonconcept heeft de school een goede naam verworven en kent zij in een krimpende markt een redelijk stabiel leerlingenaantal.

In 2015 kende de school 293 nieuwe brugklasleerlingen, in 2019 waren dit er 244.

In de periode 2015 – 2019 was het streven om een stabiele instroom van 225 à 250 leerlingen in de brugklas gelijkmatig verdeeld over de afdelingen vmbo en vwo/havo te hebben. Dat is de afgelopen jaren redelijk gelukt, waarbij de grootte van de vwo-afdeling kwetsbaar blijft. De school had in 2015 bijna twee keer zoveel meisjes als jongens, in 2019 is dat nog 1,7 keer zoveel. De verwachting was dat de afdelingen Technasium in vwo en havo en Teto in de bovenbouw vmbo het aantal leerlingen zou doen stijgen en daarmee ook het aandeel jongens. Dat is maar ten dele uitgekomen. In 2019 liep de aanmelding voor het Technasium zelfs terug t.o.v. het jaar daarvoor. Daarbij dient te worden opgemerkt dat wij er naar streven meisjes te stimuleren om te kiezen voor de

technische en bètarichtingen en jongens te stimuleren om vakken als muziek, dans en drama te kiezen.

De school verzorgt al jaren onderwijs voor anderstalige leerlingen. Op initiatief van onze school wordt dit onderwijs aangeboden door drie schoolbesturen van voortgezet onderwijs in Alkmaar. Was er in 2015 nog sprake van een toestroom van het aantal anderstalige leerlingen in de regio, op dit moment lijkt het aantal van twee taalklassen op onze school een reëel getal. Van oudsher vervult onze school een stimulerende en initiërende rol in het aanbod voor anderstalige leerlingen. Zo is in de afgelopen jaren een versterkte leerroute ontwikkeld voor deze leerlingen om ervoor te zorgen dat ze succesvol doorstromen naar de reguliere klassen binnen onze scholengemeenschap.

De school staat binnen het Samenwerkingsverband bekend als een school met een zeer goede zorgstructuur en als een school die leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte adequaat kan ondersteunen en begeleiden. In het schoolondersteuningsplan staat beschreven op welke wijze wij dit realiseren.

2.6 Groei of krimp?

Landelijk wordt een daling van het leerlingenaantal in het voortgezet onderwijs verwacht van 4,5% tot 2025¹. Voor SOVON, die in een krimpregio opereert, wordt een aanzienlijk sterkere krimp verwacht van ca. 11,5% tot 2025². Deze zal zich naar verwachting echter in beperkte mate voordoen aan het Stedelijk Dalton College; voor ons wordt een krimp verwacht van ca. 2%³. Het leerlingenaantal zal dus min of meer stabiel kunnen blijven, als we erin slagen ons marktaandeel iets te vergroten. Wij willen alle leerlingen blijven huisvesten in het gebouw aan de Arubastraat. Als wij creatieve oplossingen verzinnen om de beschikbare ruimte zo slim mogelijk in te richten voor leren, werken en recreëren dan is dat mogelijk.

¹ Bron: Referentieraming ministerie van OCW, september 2019

² Bron: www.scenariomodel-vo.nl

³ Bron: www.scenariomodel-vo.nl

3 Missie, visie en ambitie

3.1 Missie SOVON

Het strategisch motto “Samen Vooruit!” is op SOVON-niveau vertaald in een aantal beloftes waarop de interne en externe stakeholders van SOVON kunnen rekenen:

1. We bieden onze leerlingen modern onderwijs

“Speerpunten in dit verband zijn onder meer maatwerk en flexibilisering, een ruimere inzet van ICT in ons onderwijs en een betere aansluiting met het primair onderwijs en vervolgonderwijs”.

Maatwerk en flexibilisering zijn inherent aan goed daltononderwijs en deze doelstellingen komen dan ook terug in paragraaf 4.2.2 in het hoofdstuk onderwijs. Sinds drie jaar wordt het structureel gebruik van Chromebooks door alle leerlingen ingevoerd. Wij verwachten van al onze docenten dat zij in staat zijn om ICT in te zetten om maatwerk en flexibilisering voor al onze leerlingen mogelijk te maken. We komen hierop terug in hoofdstuk 5 Personeelsbeleid en in paragraaf 5.7 onder de kop professionalisering. Door het bieden van maatwerk en een stevig mentoraat (inclusief coaching) zorgen we dat onze leerlingen vanuit het primair onderwijs goed worden begeleid bij de overstap vanuit groep 8. Door in te zetten op LOB en door leerlingen niet alleen met een diploma maar ook met een plusdocument, waarin de daltonvaardigheden centraal staan, van school te laten gaan zorgen wij voor een goede aansluiting met mbo, hbo en wo.

2. We zorgen voor voldoende kwalitatief goed voortgezet onderwijs in de regio en keuzevrijheid voor ouders en leerlingen

“In dit kader blijven we een leidende rol vervullen in externe bestuurlijke netwerken en brengen we, in samenwerking met andere besturen, minimaal drie urgente kripsituaties tot een structurele oplossing. Ook binnen SOVON zetten we in op een duurzame aanpak van de krimp. Uitgangspunt daarbij is dat we het huidige gevarieerde palet aan scholen willen behouden, maar we realiseren ons dat het maken van keuzes ten aanzien van de samenstelling daarvan mogelijk onontkoombaar is”.

Daltononderwijs heeft zijn bestaansrecht meer dan bewezen. Omdat de directe omgeving van onze school (Alkmaar Noord, Vroonermeer, Langedijk) wat minder aan krimp onderhevig is én omdat daltononderwijs en onze specials een goede aantrekkingskracht bezitten, vertrouwen wij erop dat onze school de komende jaren een min of meer stabiel leerlingenaantal zal hebben.

3. We leggen de professionele lat hoog

“Belangrijk onderdeel hiervan is onder meer de uitwerking en realisatie van een SOVON-breed professionaliseringsprogramma (voor medewerkers op alle niveaus), waarmee we zowel onze gezamenlijke expertise op een nog hoger peil brengen als de interne samenwerking tussen de verschillende scholen een positieve impuls geven”.

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar is sinds augustus 2019 officieel geaccrediteerd als opleidingsschool binnen de AONHW (Academische Opleidingsschool Noord-Holland West). Dit betekent niet alleen dat wij samen met de andere opleidingsschool (Willem Blaeu) en de andere Sovonscholen zorgen voor het opleiden van studenten tot leraar, maar ook dat we een gedegen inductieprogramma voor nieuwe docenten hebben ingericht. Daarnaast is professionalisering van ál ons personeel (OP en OOP) een belangrijke pijler onder ons daltononderwijs. We komen hierop terug in hoofdstuk 5 Personeelsbeleid.

4. We houden een gezonde financiële basis en benutten die in de komende periode om te vernieuwen

“Concrete resultaten in dit verband zijn onder andere dat we de verworvenheden van een efficiënte bedrijfsvoering en centrale organisatie (bestuur en BMO) behouden en gericht financiële middelen zullen vrijmaken voor vernieuwing van onderwijs en organisatie van SOVON. Tevens maken we in dit kader werk van terugdringing van het ziekteverzuim en ontwikkelen we een strategisch personeelsplan waarin we (onder andere) het verzuim bezien in samenhang met thema's als werkdruk en vitaliteit en waarin we gerichte initiatieven ontwikkelen om kwetsbaarheden in ons personeelsbestand duurzaam te ondervangen”.

Het Dalton heeft al jaren een gezonde en solide financiële basis, die het mogelijk maakt om niet alleen te investeren in professionalisering en onderwijsvernieuwing maar ook in het aantrekkelijker maken van de leeromgeving (bijv. de aanpassing van een onderwijsruimte voor Dalton 2.0). Punt van aandacht is de werkdruk die het ontwikkelen van vernieuwend onderwijs met zich meebrengt. We komen hierop terug in hoofdstuk 5 Personeelsbeleid. Het ziekteverzuim van onze school bedroeg in 2018 gemiddeld 5,02 % en over de eerste 6 maanden van 2019 gemiddeld 4,63 %.

Dit percentage steekt gunstig af bij zowel het landelijk gemiddelde (in 2018 gemiddeld 5,96%)⁴ als het Sovon gemiddelde (in 2018 7,55% en over de eerste 6 maanden van 2019 7,41%)⁵. Dit neemt niet weg dat het voorkomen en begeleiden van ziekteverzuim belangrijke aandachtspunten zijn en blijven.

⁴ Bron: ministerie OCW verzuimkengetallen 2016 – 2018

⁵ Bron: kwartaalrapportage Sovon september 2019

3.2 Missie en visie Nederlandse Dalton Vereniging⁶

Missie

"Daltononderwijs is iedere leerling gegund"

Daltononderwijs staat voor een brede vorming; cognitief, cultureel, sportief en sociaal-emotioneel, die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling.

Daltononderwijs is adaptief onderwijs dat leerlingen past en uitnodigt om op basis van (zelf)vertrouwen uitdagingen aan te gaan om zich verder te ontwikkelen.

Het kritisch onderzoekend benaderen van moderne ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Daarmee gaat het daltononderwijs voortdurend met zijn tijd mee, zonder de doelmatigheid van onderwijs en de inbreng van een ondernemende leerling uit het oog te verliezen.

Visie

"De opbrengst, dat ben ik"

Het daltononderwijs geeft inhoud aan een brede vorming waarbij intellectuele en creatieve groei in evenwicht zijn met sociale en persoonlijke groei. Een leerling wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen.

Het daltononderwijs biedt daartoe een leef- en leeromgeving waarin leerlingen worden uitgedaagd zich te ontwikkelen tot mensen zonder vrees met een kritische en democratische grondhouding.

Het daltononderwijs wil een wezenlijke bijdrage leveren aan haar leerlingen om hen in staat te stellen te kunnen functioneren in een complexe samenleving door ondernemend en zelfverantwoordelijk te zijn in het leven, in het werken en in het samenleven.

Doel

"The fearless human being"

Het 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 leerlingen.

Een daltonleerkracht leidt dit leerproces waar het nodig is en begeleidt het waar dat kan. Hij of zij stelt zich ten doel om het zelf werken en het met elkaar werken van leerlingen in een veilig pedagogisch klimaat te bevorderen door hen daartoe de ruimte te geven.

Een daltonleerling stelt zich ten doel om op een ondernemende en onbevreesde wijze zich kennis en vaardigheden eigen te maken.

⁶ Bron: website Nederlandse Dalton Vereniging

3.3 Missie Stedelijk Dalton College Alkmaar

“Vanuit de traditie van het daltononderwijs leiden wij onze leerlingen op voor een wereld die wij nog niet kennen”



Bovenstaande afbeelding visualiseert hoe daltononderwijs op basis van vertrouwen met behulp van de daltonkernwaarden leerlingen met lef aflevert voor de toekomst.

3.4 Visie Stedelijk Dalton College Alkmaar

Met als vertrekpunt de visie van Sovon en de waarden van het daltononderwijs heeft het Stedelijk Dalton College Alkmaar de volgende visie geformuleerd:

- Kansen bieden en ruimte voor verschillen: iedereen telt mee. De school is er om iedere leerling de mogelijkheid te geven om te leren, zich te ontwikkelen en verder te komen. Je kunt op onze school jezelf zijn met respect voor de ander.

- Talentontwikkeling: door het bieden van uitdagend onderwijs op elk niveau wordt iedere leerling geprikkeld om op basis van vertrouwen in eigen kunnen kennis te vergaren en het beste uit zichzelf te halen.
- Persoonlijke groei, zelfkennis en reflectie: gedurende de hele schoolloopbaan wordt door de school en door de leerling zelf zichtbaar gemaakt wat de leerling kan en kent. Reflectie is daarbij essentieel.
- Kritisch en sociaal burgerschap: onze leerlingen leren te functioneren als zelfstandig lid van de samenleving met oog voor de eigenheid van anderen. Ze zijn in staat om een eigen mening te ontwikkelen en te beargumenteren.
- Ondernemend, creatief en innovatief: leerlingen worden aangemoedigd buiten vaste kaders te denken. Helen Parkhurst zei het al: "We hebben mensen nodig zonder vrees". Op onze school helpen wij onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot mensen met lef.

3.5 Ambitie Stedelijk Dalton College Alkmaar

De ambities die wij in het vorige schoolplan hebben geformuleerd zijn ook voor de komende schoolplanperiode actueel. Op elk van onderstaande punten is al veel bereikt, maar goed daltononderwijs is nooit af. De komende drie jaar gaan we verder om onderstaande punten opnieuw te realiseren.

- Wij zorgen voor goede resultaten (doorstroming, slagingspercentage en verschil Centraal Examen en School Examen ten minste op het landelijke niveau).
- Iedere les is een daltonles.
- Wij bieden ruime keuzemogelijkheden en variatie aan onze leerlingen en wij profileren onze school met drie specials:
 - Dalton Original
 - Dalton On Stage
 - Dalton Tech
- Wij dagen leerlingen uit zich de "21ste-eeuwse vaardigheden" eigen te maken:
 - samenwerken
 - probleemoplossend vermogen
 - mediawijsheid en ICT-geletterdheid
 - creativiteit
 - kritisch denken
 - communiceren
 - sociale en communicatieve vaardigheden
- Wij zorgen voor aantrekkelijk en uitdagend onderwijs voor iedere leerling.
- Wij zijn op weg naar gepersonaliseerd leren en bieden maatwerk voor iedere leerling.
- Wij profileren onze vwo-afdeling.
- Wij profileren onze technasiumafdeling.

3.6 Standaarden: Zo doen wij het op het Dalton

Onze missie, visie en ambitie zijn van invloed op ons gedrag en op hoe wij met elkaar, met leerlingen, met ouders en met andere partners van de school omgaan. Wij hebben dit uitgewerkt in vijf standaarden. Deze standaarden zijn sturend voor ons gedrag en onze ontwikkeling daarin.

- Wij gaan met elkaar om op basis van vertrouwen in de ander en met respect voor elkaars verantwoordelijkheid.
- Wij zorgen met elkaar voor een uitdagend en veilig leerklimaat waarbij we rekening houden met de ander en elkaars verschillen accepteren en respecteren.
- Wij houden ons aan de afspraken die we met elkaar maken en nemen hierbij onze verantwoordelijkheid.
- Wij hebben allemaal een lerende houding en we halen het beste uit onszelf en anderen.
- Wij reflecteren regelmatig op ons handelen.

Het verhaal van Guusje uit 2D (Dalton 2.0)

Omdat ik op het Dalton zit heb ik veel beter leren plannen. Toen ik hier op school kwam had ik erg veel moeite met plannen waardoor ik ben begonnen om al mijn werk schematisch in te plannen. Echter bleek gedurende het eerste jaar dat deze manier van plannen voor mij niet werkte en dat ik in mijn coachgesprekken steeds moest vertellen waarom ik bepaalde opdrachten niet af had. Omdat ik dit heel vervelend vond heb ik aan mijn coach verteld dat deze manier van plannen niet werkte en hebben wij gezamenlijk een nieuwe manier van plannen bedacht. Deze manier werkt veel beter voor mij en zorgt er voor dat ik vaker mijn werk af heb. Bovendien hebben wij toen ook gezien dat ik eerder moest vragen om feedback op de toetsen en eindopdrachten die ik gemaakt heb. De coaching heeft er dus voor gezorgd dat ik meer eigenaarschap neem voor mijn werk en dit heb ik geleerd op het Stedelijk Dalton College Alkmaar.

Het verhaal van Arsema uit Eritrea, nu 19 jaar oud

Arsema is geboren in een klein dorpje in Eritrea en is daar opgevoed door haar opa en oma. Haar vader heeft ze niet gekend en moeder is gevlucht omdat er familieproblemen waren. Arsema ging elke dag lopend naar een basisschool t/m groep 5. Het vervolgonderwijs lukte niet omdat dit twee uur lopen was en toen haar oma en opa beiden overleden in 2012 resp. 2013 bleef ze alleen over. Een oom, die zelf al heel veel kinderen had, heeft haar toen in huis genomen. Daar vond Arsema het niet fijn en ze is vertrokken.

Arsema is lopend, met de auto of de bus via Soedan naar Libië gegaan. Vanuit Libië per boot naar Italië waarna ze via Frankfurt in Nederland terecht is gekomen. Tijdens deze lange tocht heeft ze veel ontberingen meegemaakt: In het vluchtelingenkamp in Libië kwamen opeens 2 vriendinnen niet meer terug. Later hoorde zij dat deze vriendinnen waren overleden, waarschijnlijk zijn ze vermoord. De boottocht van Libië naar Italië, die 5 uren duurde, was vreselijk. De boot was klein en iedereen was extreem angstig. De hele reis van Eritrea tot Alkmaar heeft 2 jaren geduurd. Arsema heeft van de nare ervaringen, die ze tijdens de reis heeft opgedaan in de eerste jaren in Nederland nog veel last gehad. Dit uitte zich in slapeloosheid en ze had angst tijdens de zwemles op onze school. Nu kan ze het gelukkig beter hanteren.

Op het Stedelijk Dalton College te Alkmaar heeft Arsema in twee jaar ISK (taalklas) veel geleerd (zelf zegt ze: "alles"): ze heeft Nederlands leren spreken, heeft zelfvertrouwen gekregen, heeft leren samenwerken (want in de taalklas moest ze alles met anderen uitwerken en bespreken). Ze was van zichzelf erg stil, want in Eritrea praat je minder met elkaar. Mede dankzij de lessen van mevrouw Joling durfde ze zich steeds meer te uiten. Het moeten praten met klasgenoten, die niet uit Eritrea kwamen, heeft haar hierbij geholpen. De slogan van Emma Joling: "vragen is gratis!" kan ze direct opnoemen. Op onze school vond ze sport, drama, muziek en rekenen de leukste vakken.

In Nederland vindt Arsema alles leuk behalve het weer (koud en nat) en ook vindt ze het raar dat mensen in Nederland over het weer praten, dat deden ze in Eritrea nooit! Arsema is nu 19 jaar, woont sinds een jaar zelfstandig en volgt nu een Entree-opleiding op het Horizon College in Alkmaar. Ze wil de opleiding "Verkoopassistente" gaan volgen en werkt in haar vrije tijd bij Mc Donalds. Ze ziet de toekomst rooskleurig tegemoet en is blij dat ze in Nederland woont en op het Stedelijk Dalton College heeft gezeten.

Apart is dat ik Arsema één jaar lang gymnastiek gegeven heb en nu ze van school is pas haar levensverhaal te horen heb gekregen.

Dit verhaal is geschreven door Paul Oudejans, afdelingsleider vmbo en taalklassen.

4 Onderwijs

4.1 Onderwijsaanbod: afdelingen, specials en vakken

4.1.1 De afdelingen

Het Stedelijk Dalton College is een scholengemeenschap met een onderbouw voor vwo, havo en vmbo theoretisch, kader, en basis. In de bovenbouw hebben wij vwo, havo en vmbo theoretisch. Leerlingen die na de tweede klas een beroepsgerichte leerweg gaan volgen (kader of basis) vervolgen hun schoolloopbaan op onze nevenvestiging: het Van der Meij College.

Onze school is onderverdeeld in vijf afdelingen:

- vmbo leerjaar 1 en 2;
- vmbo-tl leerjaar 3 en 4;
- vwo/havo leerjaar 1 en 2 en havo leerjaar 3
- havo/tl leerjaar 1 en 2;
- havo leerjaar 4 en 5, vwo leerjaar 3 t/m 6.

Iedere afdeling wordt geleid door een afdelingsleider.

Indien in het eerste of tweede leerjaar blijkt dat het onderwijs van de school niet aansluit bij de capaciteiten van de leerling en/of de voor de leerling noodzakelijke extra ondersteuning niet door de school kan worden geboden, wordt de leerling besproken in het multidisciplinair overleg (MDO). Het MDO heeft als doel om in overleg met de ouders en leerling op basis van het complete dossier van de leerling een passende onderwijsplek voor het kind te bepalen.

In het eerste of tweede leerjaar kan een leerling niet doubleren, tenzij er uitzonderlijke en zwaarwegende omstandigheden zijn.

4.1.2 De specials

Wij bieden in de onderbouw drie specials aan:

Dalton Original, Dalton On Stage, Dalton Tech.

De lessentabel bestaat uit een basisprogramma, dat voor alle leerlingen hetzelfde is, en een speciaal programma (special) van drie klokuren per week.

Dalton Original

Voor leerlingen met een brede interesse die hun talenten verder willen ontdekken en die later nog alle keuzemogelijkheden open willen houden, hebben we binnen Dalton Original een breed aanbod. Naast het basisprogramma dat alle leerlingen in de onderbouw volgen, hebben de leerlingen in het eerste leerjaar drie verschillende modules waaraan per week drie lesuren worden besteed.

Voor leerlingen in een vwo/havo- of havo/tl-klas: Spaans, sport en kunst.

Voor leerlingen in een vmbo kader/tl- of basis/kader-klas: techniek, sport en kunst.

In het tweede leerjaar kiest de leerling twee van deze modules. In het derde leerjaar vwo en havo is er ruimte voor verdieping in kunst, sport of Spaans. Deze modules worden in het derde leerjaar afgesloten met een certificaat. Ook kan de leerling in het tweede leerjaar vwo of havo onder bepaalde voorwaarden overstappen naar Dalton Tech. Leerlingen die doorgaan in klas 3 vmbo-tl beginnen vanaf klas 3 met het examenprogramma vmbo.

Dalton On Stage

Dalton On Stage is voor leerlingen die zich willen ontwikkelen op het gebied van muziek, dans en theater. De leerlingen reflecteren op hun ontwikkeling in de On Stage vakken en houden hiervan een portfolio bij. Er is veel aandacht voor het trainen van de podiumvaardigheden bij dans, drama en muziek. In het eerste en tweede leerjaar wordt veel aandacht besteed aan het groepsproces, je veilig voelen op het podium en reflectie op eigen kunnen.

In de bovenbouw vwo én havo én vmbo-tl kan dans of drama als examenvak worden gekozen.

Dalton Tech: voor de jonge onderzoekers

Dalton Tech is de onderbouw van het Technasium.

In de onderbouw volgen de leerlingen het basisprogramma in een vwo/havo- of een havo/tl-klas. Daarnaast is er drie uren per week een speciaal programma, waarbij het vak O&O (Onderzoek & Ontwerpen) centraal staat. Hieraan wordt nog een daltonuur O&O toegevoegd. Leerlingen in een vmbo kader/tl- of vmbo basis/kader-klas volgen het vak Teto (technologie en toepassing). Zij kunnen dit vak vanaf het derde leerjaar vmbo-tl kiezen als examenvak.

4.1.3 Technasium

In 2014 is onze school gestart met de opleiding Technasium. De leerlingen sluiten dit vak af in het examenjaar met de zogenaamde "meesterproef".

Het Technasium staat voor inspirerend onderwijs dat denken koppelt aan doen, theorie combineert met praktijk, kennis leert construeren naast kennis consumeren. Dat gebeurt vanaf de brugklas tot en met het examen tijdens het vak Onderzoek & Ontwerpen (O&O). Hierin staan competenties centraal waarover leerlingen met een bèta- en technische belangstelling moeten beschikken, zoals creativiteit, inventiviteit, communicatie, plannen, organiseren en proces- en kennisgericht werken. Zo worden kennis en vaardigheden ontwikkeld waarmee de leerlingen beter voorbereid aan een vervolgstudie beginnen.

Technasium onderwijs bestaat uit vijf kenmerken:

- Activerende didactiek – De technasiumdocent heeft een coachende rol en heeft specifieke scholing gevolgd.
- Samenwerking met bedrijfsleven en hoger onderwijs – Om een link met de praktijk te leggen werkt het Technasium samen met het bedrijfsleven en hoger onderwijs.
- Een nieuw examenvak – Op het Technasium krijgen de leerlingen het vak Onderzoek & Ontwerpen.
- Technasiumwerkplaats – Elk Technasium heeft een technasiumwerkplaats.

- Een opleiding met een moderne bètacultuur – Er wordt op het Technasium aandacht besteed aan talentontwikkeling en activiteiten buiten de school zoals de Technasium Top Award en andere activiteiten.

Deze kenmerken gelden voor alle scholen die technasiumschool zijn. We zijn als school aangesloten bij de landelijke Stichting Technasium.

Kwaliteitsbewaking

Eén keer in de vier jaar wordt de school bezocht door een auditteam onder leiding van een externe deskundige. Op basis van 12 criteria wordt de kwaliteit van het Technasium getoetst.

Technologie en toepassing (Teto) in de bovenbouw vmbo tl

Leerlingen die doorgaan in klas 3 vmbo–tl beginnen vanaf klas 3 met het examenprogramma vmbo. Zij kunnen als zij dat wensen het vak Teto (technologie en toepassing) kiezen. Dit vak sluit aan op Dalton Tech. Teto bestaat uit projectonderwijs dat gericht is op het leren van verschillende competenties en het maken van een product. Het doel van Teto is dat leerlingen een betere aansluiting hebben met het vervolgonderwijs (MBO) en vaker in aanraking komen met het bedrijfsleven. Teto is een officieel beroepsgericht examenvak dat wordt afgesloten met een schoolexamen.

4.1.4 De vakken

In de schoolgids staat vermeld welke vakken de leerlingen moeten volgen en welke vakken zij kunnen kiezen. Jaarlijks wordt de lessentabel van de vakken vastgesteld.

Alle leerlingen maken in de onderbouw kennis met beeldende vorming, muziek én drama.

Leerlingen kunnen zowel in vmbo en havo als in vwo de vakken dans of drama als examenvak kiezen. In vwo en havo kunnen naast de meer bekende vakken ook maatschappijwetenschappen, bedrijfseconomie en Onderzoek & Ontwerpen (O&O) als examenvak worden gekozen. Leerlingen die voor Dalton Original hebben gekozen kunnen aan het einde van het derde leerjaar een certificaat voor Spaans behalen.

In de onderbouw vwo en havo geven wij het vak science: biologie, verzorging, natuurkunde en scheikunde worden in samenhang gegeven.

In de onderbouw havo/tl en vmbo wordt het vak binask (biologie, natuurkunde, scheikunde) als gecombineerd vak aangeboden.

In klas 3 en 4 vmbo–tl wordt het vak Teto (Technologie & Toepassing) aangeboden.

4.2 Onze speerpunten

4.2.1 Pedagogisch klimaat

Een goed en veilig pedagogisch klimaat is de basis van iedere daltonschool. Een goed pedagogisch klimaat is het geheel van aanwezige en gecreëerde omgevingsfactoren, die invloed hebben op het welbevinden van de leerlingen. Dit welbevinden heeft grote invloed op de ontwikkeling en het leervermogen. De leervoorwaarden en de persoonsvorming staan daarbij centraal.

Er zijn diverse factoren die een positief effect hebben op de ontwikkeling van de leerling en het leerklimaat in de groep:

- Het opdoen van **positieve ervaringen** (op basis van vertrouwen).
- De mate van **welbevinden** (een veilig leerklimaat, mentoraat, coaching en ondersteuning).
- Het **stellen van grenzen** (vrijheid in gebondenheid).

Deze dingen beïnvloeden het pedagogisch klimaat, dat op zijn beurt invloed heeft op de ontwikkeling van het zelfbeeld en het vermogen tot zelfregulatie.

Pedagogisch klimaat	
Sterke punten	Ontwikkelpunten
• Individuele coaching aan leerlingen (Dalton 2.0) • Veilig schoolklimaat • Vertrouwen: in elkaar en in jezelf • Duo-mentoraat • Doorlopend mentoraat • Mentorprogramma onderbouw: er is veel materiaal • LOB ook in mentorles bovenbouw • Tijdens pauzes en daltonuren ontmoeten leerlingen van verschillende niveaus en leerjaren elkaar • Pedagogisch sterke conciërges en goede afstemming OOP en ondersteuningsteam • OOP signaleert goed richting mentoren/afdelingsleiders/docenten	• Borging van de vele goede ideeën • Programma mentoraat bovenbouw • Integreren mentoraat en LOB in Dalton 2.0 • Protocol overdracht info leerlingen in Magister • Doorlopende lijn LOB en mentoraat onderbouw – bovenbouw • Daltonkernwaarden nog meer centraal in het mentorprogramma en LOB • Afspraken en programma's beschrijven en vastleggen: borging

Analyse

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar heeft een sterk en prettig pedagogisch klimaat en staat om deze reden ook goed bekend. Leerlingen worden gezien en gehoord. Doel is d.m.v. een coachende begeleidingsrol van alle medewerkers de leerlingen te begeleiden naar zelfstandigheid zodat zij met zelfvertrouwen van school gaan.

Door de mentorprogramma's en de informatieoverdracht te beschrijven en afspraken vast te leggen kunnen we onze pedagogische kwaliteit borgen.

Beleidsvoornemens 2019 – 2020

- Inventarisatie van de thema's/onderwerpen voor mentorprogramma (o.a. LOB en leren-leren). Wat is er al en wat ontbreekt?
- Ontwikkelen leerlijn LOB.
- Ontwikkelen leerlijn "leren-leren".
- Ontwikkelen digitaal portfolio voor alle afdelingen.

Dit willen we bereiken door

- Inventarisatie:
 - start met doorlopende leerlijn mentoraat onderbouw–bovenbouw
 - met mentoren/coaches thema's vastleggen: wat behandelen we in welk leerjaar en in welke periode
- Evaluatie:
 - bespreken in de teams met de docenten
 - resonansgroepen leerlingen en ouders (vwo/havo/vmbo en Dalton 2.0)

Beleidsvoornemens 2020 – 2023

- Mentoraat
 - beschrijven en vastleggen doorlopende leerlijnen met onderwerpen/thema's per leerjaar en per periode
 - Dalton 2.0: Balans tussen individuele coaching en aandacht voor groepsvorming in de mentorles
- Vasthouden van goed pedagogisch klimaat op school
 - verstevigen onderlinge relaties (leerlingen+docent+oop etc.)
 - vasthouden betrokkenheid
 - werken aan vertrouwen

4.2.2 Maatwerk en gepersonaliseerd leren

Op een daltonschool is er vanzelfsprekend ruimte voor maatwerk. Iedere dag is het vierde uur daltonuur (met uitzondering van Dalton 2.0). Dit uur plannen de leerlingen zelf en zij leggen hierover verantwoording af bij de vakdocent en bij de mentor. Daarnaast is er op weg naar het examen in de bovenbouw steeds meer ruimte voor maatwerk. Leerlingen kunnen een examenvak versneld afronden, zij kunnen een extra examenvak kiezen of zij kunnen een examenvak op een hoger niveau afronden. In alle leerjaren is er afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de leerling maatwerk mogelijk. Leerlingen kunnen naar behoefte gebruik maken van de ondersteuning die de Flexvoorziening biedt.

Sinds 2018 zijn we gestart met Dalton 2.0: in een deel van de school zijn we op weg om gepersonaliseerd leren vorm te geven.

Een beschrijving van het project Dalton 2.0 is als bijlage toegevoegd aan dit schoolplan.

Maatwerk & gepersonaliseerd leren	
Sterke punten	Ontwikkelpunten
Maatwerk • Inzet ICT-gebruik (Chromebooks + Digibord) • Het is mogelijk om examens versneld of op hoger niveau af te leggen • Flex, ondersteuning op maat	Maatwerk • Coaching voor alle leerlingen • Alle docenten vaardig in het gebruik en toepassen van Chromebooks en Google Classroom in de les

• Keuzemogelijkheden (binnen + buiten de les) • Sterk onderwijsprogramma op maat in taalklassen + versterkte leerroute naar regulier onderwijs • Aangepast rooster indien in het belang van de leerling Dalton 2.0: gepersonaliseerd leren • Coachgesprekken • Steeds meer daltontijd met variatie in leeractiviteiten • Docentenrol is sterk in ontwikkeling met als doel meer eigenaarschap bij de leerling • De leerling kan op verschillende niveaus en meer in eigen tempo werken	• Uitbreiden mogelijkheden om examens op verschillend niveau te doen + ontwikkelen portfolio/plusdocument • Inhoud/invulling Daltonuren (vakoverstijgend) Dalton 2.0: gepersonaliseerd leren • Verdieping kwaliteit coachgesprekken • Ontwikkelen gepersonaliseerd lesmateriaal • Groepsontwikkeling in 2.0 (mentoruur) • Afstemmen rol van de coach en rol van de Flex/orthopedagoog • Punt van aandacht: veel nieuwe docenten
---	--

Analyse

Iedere leerling krijgt in elke afdeling volop mogelijkheden om zich te ontwikkelen in het tempo en op het niveau dat bij hem past.

Coaching is het vliegwiel om eigenaarschap bij de leerling te vergroten.

Scholing en samenwerken zijn het vliegwiel om eigenaarschap en vaardigheden van de docenten te vergroten.

Beleidsvoornemens 2019 – 2020

- Alle mentoren van het derde leerjaar 20/21 worden geschoold om vanaf schooljaar 2020–2021 coachgesprekken met leerlingen te voeren.
- We bespreken met alle docenten de rol van coaching binnen de school en hoe we dit praktisch in gaan vullen.
- Binnen 2.0 worden afspraken gemaakt over de invulling van de daltontijd en het rooster.
- Aan het eind van dit schooljaar schrijft een leerling voor ten minste één vak een plan van aanpak n.a.v. de feedback van de docent.
- Binnen Dalton 2.0 zijn docenten op de hoogte van de vakinhoud en de leerdoelen van het SLO op verschillende niveaus.
- Zorgdragen voor bewuste keuze van leerlingen bij de overstap van 4 vmbo naar 4 havo.

Dit willen we bereiken door

- Scholing coaching.
- Werkgroep rooster en planning (schoolbreed en Dalton 2.0).
- Docent gaat leerstof in leeractiviteit omschrijven.
- Resultaten van leerlingbesprekingen worden opgepakt door mentor én vakdocent en besproken met de leerling.

Beleidsvoornemens 2019 – 2023

- Alle docenten hebben een coachtraining gevolgd en zijn in staat om met de leerlingen coachgesprekken te voeren.
- Daltontijd: flexibel en gerelateerd aan de door de leerlingen geformuleerde leerdoelen.
- Tijdens daltonuren worden steeds vaker thema's (sterrenkunde, grammatica etc.) aangeboden.
- Het denken vanuit leerdoelen is steeds vaker zichtbaar bij zowel leerlingen als docenten.
- Elke leerling is in staat om zelf zijn plan van aanpak te schrijven n.a.v. feedback door de docent voor verschillende vakken.
- Er is gedragen besluitvorming over de wijze waarop en het tempo waarin verbreding of voortzetting van Dalton 2.0 tot stand komt.

4.2.3 De Dalton Specials

Op onze school kunnen leerlingen in de onderbouw kiezen voor vier specials. In de komende jaren willen we het aanbod van deze specials verder uitbouwen. Met name binnen Dalton Skills willen we kijken naar het vakkenaanbod, de voorbereiding op de bovenbouw beroepsgericht vmbo dan wel de bovenbouw vmbo tl en we willen onderzoeken hoe we STO (versterkt techniek onderwijs) kunnen vormgeven.

Specials On Stage (dans, drama, muziek), Tech (O&O of Teto), Original (kunst, Spaans of techniek, sport)	
Sterke punten	Ontwikkelpunten
• Dat we ze hebben! Veel keuze voor de leerling • Divers aanbod met hoog niveau • Mogelijkheid om te switchen • Leerlingen uit verschillende klassen ontmoeten elkaar • Dans en drama en O&O/Teto examenvak op alle niveaus	• Special voor ieder kind: garanderen we dat ieder kind elke special kan kiezen i.v.m. kosten? • Tech moet meer geprofileerd worden! • Roosterknelpunt i.v.m. vele keuzes

Original • Gevarieerd aanbod • Sport en kunst worden goed gekozen en gewaardeerd On Stage • Werken naar eindproduct/voorstelling • Trekt leerlingen aan en motiveert voor school Tech • Fraai technasiumlokaal • Gevarieerd en enthousiast docententeam	Original • Spaans wordt weinig gekozen On Stage • Muziek examenvak? • Aansluiting met CKV in de bovenbouw • Meer jongens Tech • Vergroten aanmelding door betere profilering • Meer meisjes • bb/kb: STO (sterk techniekonderwijs)
--	--

Analyse

Het rijke keuzeaanbod maakt ons bijzonder t.o.v. welke school dan ook!

We willen het rijke aanbod behouden én:

- Haalbaarheid voor het rooster.
- Herkenbaarheid van elke special.
- Gelijkwaardig aanbod voor elk niveau: van vwo t/m vmbo basis.

Beleidsvoornemens 2019 – 2020

- Roosterknelpunten in beeld (schoolbrede werkgroep planning en rooster).
- Aansluiting op profielen in Van der Meij College en herijken inhoud LOB.
- We hebben een oplossing voor de specials binnen het 2.0 rooster.
- We hebben een duidelijke PR voor alle specials.
- Aandacht voor inhoud Dalton Original.

Dit willen we bereiken door

- Instellen werkgroep planning roosterzaken, inclusief Dalton 2.0.
- Werkgroep Original met vertegenwoordiging team Skills en decaan vmbo.
- Werkgroep PR.
- Samenwerking VMC versterken (afdelingsleider en decaan vmbo onderbouw).
- Een werkgroep STO (sterk techniek onderwijs) maakt een plan voor STO dat wordt geïntegreerd in de specials.

Beleidsvoornemens 2019 – 2023

- Goede en eenduidige profilering van alle specials waarbij iedere special zijn eigen speerpunten heeft.
- Technasium (inclusief Teto) doorontwikkelen: (vaste) opdrachtgevers, richtlijnen portfolio, waar verschillende projecten mee ontwikkeld kunnen worden.
- Original: onderzoeken aansluiting keuzevakken op de bovenbouw.

4.2.4 Kritisch en sociaal burgerschap

Onder kritisch en sociaal burgerschap verstaan we: "Jongeren leren functioneren, vanuit eigen idealen, waarden en normen, in een pluriforme, democratische samenleving en bij hen het vermogen ontwikkelen aan deze samenleving een eigen bijdrage te (willen) leveren".

Kritisch & sociaal burgerschap	
Sterke punten	Ontwikkelpunten
• Ruim aanbod aan projecten binnen/buiten de school zoals debat, duurzaamheid, Masterpeace, Paarse Vrijdag, maatschappelijke stage + snuffelstage • Enthousiaste medewerkers op school (kartrekkers) • Leerling participatie • Er is wil om dit te ontwikkelen • Reflectie is een belangrijke daltonkernwaarde voor het ontwikkelen van burgerschap • Gestart met duurzame school • Gestart met jongerenrechtbank • Externe partij ondersteunt ons bij het ontwikkelen van beleid m.b.t. burgerschap	• Samenhang en planning tussen verschillende projecten en vakken (van "komt uit de lucht vallen" naar een samenhangend onderwijsprogramma) • Integreren in onderwijsprogramma (borgen) (niet ernaast maar erin, bijv. in het mentorprogramma) • Creëren doorlopende lijn door de jaren heen • Schoolbrede aanpak • Leerling participatie verder ontwikkelen • Jongerenrechtbank + milieu/duurzaamheid (nog in de kinderschoenen) • Inzicht krijgen in de eisen en doelen • Bovenbouw leerlingen regie geven (ruimte) om onderbouw te inspireren • Durven keuzes te maken. Te veel los zand.

Analyse

Op dit moment worden er veel mooie activiteiten ontwikkeld op basis van burgerschap en een deel van de collega's werkt hier met enthousiasme aan. Nu is het tijd om doelen te gaan stellen, draagvlak te creëren, keuzes te maken en zorgen voor samenhang.

Beleidsvoornemen 2019 – 2020

- Per leerjaar is beschreven wat er gebeurt aan burgerschap en dit is bekend bij personeel (en een deel van de leerlingen).
- De activiteiten die zijn uitgevoerd worden geëvalueerd als voorbereiding op een doorlopende leerlijn per afdeling.

Dit willen we bereiken door

- Werkgroep van reeds betrokken collega's, aangevuld met (input van) leerlingen.
- Deze werkgroep werkt de leerlijnen uit.
- Burgerschap zichtbaar maken in en buiten de school d.m.v. o.a. posters, informatie via (social) media en website.
- Terugkerend agendapunt tijdens overlegmomenten (teamoverleg, directieoverleg én vakgroep/sectie-overleg).

Beleidsvoornemen 2020 – 2023

- Een groot deel van de personeelsleden onderschrijft het belang van burgerschap en geeft dit vorm in de (les)praktijk.
- Burgerschap is op het SCDA meer dan projectmatige acties; het komt terug/zit verweven in de mentorles, lespraktijk en reflecties.
- Er is een doorlopende leerlijn burgerschap voor elke afdeling beschreven.
- Onderdeel van coachgesprekken en vaklessen.

4.2.5 Vwo: van profilering naar profiel

Het Dalton is een kleine school en tegelijkertijd een brede scholengemeenschap. Dat is haar kracht. Het betekent wel dat in ons vwo het aantal leerlingen niet erg groot is. Dit heeft als voordeel dat in de onderbouw, maar vooral in de bovenbouw, de klassen relatief klein zijn en er dus veel persoonlijke aandacht is voor de leerling. De doorstroming en de examenresultaten zijn o.a. om deze reden erg goed.

Om ons vwo goed op de kaart te zetten en de groep vwo-leerlingen de uitdaging te geven die ze verdienen, bieden we de vwo-leerling in zowel de onder- als bovenbouw een apart programma aan. In de onderbouw bestaat dit programma uit modules waaruit de leerlingen kunnen kiezen tussen onderwerpen die buiten het reguliere curriculum vallen. Hierbij kan gedacht worden aan filosoferen, zelf een museum ontwerpen, sterrenkunde, debatteren in het Engels e.d. In de bovenbouw maken de leerlingen kennis met mensen uit verschillende academische disciplines tijdens onze Academische Tweedaagse. Daarnaast worden College Tours aangeboden, waarbij de leerlingen kennismaken met de drijfveren en het werk van opvallende professionals.

Vwo – profilering	
Sterke punten	Ontwikkelpunten
• Academische Tweedaagse + College Tour • Examenresultaten • Veel persoonlijke aandacht in de bovenbouw t.g.v. (vaak) kleine groepen • Bevoegde én bekwame docenten met passie voor hun vak en hart voor de leerling	• Zichtbaarheid & communicatie van de sterke punten van ons vwo, bijv. op de Open Dag • 3 vwo ontwikkelen tot een kansrijk schakeljaar tussen onderbouw en bovenbouw • Geen havo-plus maar echt vwo-onderwijs • Aanmelding leerlingen met zuiver vwo-advies verhogen • Modules vwo: doorontwikkelen en borgen, niet langer vrijblijvend • Coaching van leerlingen op leren-leren • uitdagen van de "(zeer) goede" vwo-leerling

	• Doorlopende lijn met WO ontwikkelen (netwerk/LOB) • Onderzoek doorstroom havo -> vwo • Onderzoek vwo extra
--	---

Analyse

Onze vwo-afdeling kent al jaren goede resultaten.

Er gebeuren op dit moment zowel in de onder- als in de bovenbouw veel mooie dingen die het vwo-profiel kunnen versterken. De afgelopen jaren waren deze echter niet goed geborgd in het curriculum. Dit schooljaar is een werkgroep gestart die gaat werken aan het ontwikkelen én zichtbaar maken van een doorlopende (academische) leerlijn (verbreding en verdieping). Door een academische lijn te ontwikkelen en in te gaan zetten op “w” van het vwo zal in de toekomst een duidelijker onderscheid ontstaan tussen havo en vwo en zal ons vwo meer gezicht krijgen voor de buitenwereld.

Beleidsvoornemen 2019 – 2020

- Meer inschrijvingen vwo door een aantrekkelijke profilering en deze ook zichtbaar maken (o.a. in de vorm van posters).
- De verdieping- en verbredingsmodules in de onderbouw en de Academische Tweedaagse in de bovenbouw zijn succesvol verlopen en de kinderziekten zijn verholpen.
- Er is een start gemaakt met het uitbreiden van deze modules naar de bovenbouw vwo.
- Verdieping en verbreding vwo én havo.

Dit willen we bereiken door

- Een werkgroep van reeds betrokken collega's. Deze werkgroep werkt de leerlijnen uit.
- Vwo-profilering zichtbaar maken binnen en buiten de school d.m.v. posters, website en (social) media.
- Terugkerend agendapunt tijdens overlegmomenten (teamoverleg, directieoverleg én vakgroepoverleg).
- Vwo-profilering koppelen aan het digitaal portfolio.
- Samenwerking tussen collega's uit onder- en bovenbouw.

Beleidsvoornemen 2020 – 2023

- Er is een didactisch vwo-profiel. Docenten in de vwo-afdeling verwerken academische vaardigheden in de lessen. Er komt een nadruk op onderzoeksvaardigheden in onder- en bovenbouw en het profielwerkstuk heeft een duidelijk wetenschappelijk profiel. Er wordt een doorlopende leerlijn 'academische vaardigheden' voor elk leerjaar ontwikkeld.
- Er is meer samenwerking met universiteiten en leerlingen vwo gaan vaker op locatie (WO en bedrijven). Oud-leerlingen geven voorlichting over studiekeuze en leerlingen bovenbouw geven les/voorlichting in de onderbouw.

- Verdieping en verbreding is meer dan projectmatige acties: komt terug/zit verweven in de mentorles, lespraktijken en reflecties. De modules in de onderbouw zijn uitgebreid naar de bovenbouw.

4.3 Ondersteuning

4.3.1 Visie op ondersteuning

Een deel van de leerlingen heeft specifieke onderwijsbehoeften. Het gaat om leerlingen met dyslexie, faalangst, sociaal-emotionele problemen, gedragsproblemen, langdurige ziekte, lichamelijke beperkingen, leerachterstanden, cluster 1 en 2, anderstalige en (hoog) begaafde leerlingen. Voor al deze leerlingen is waar mogelijk deskundige begeleiding beschikbaar op school. In het schoolondersteuningsplan staat beschreven op welke wijze deze ondersteuning is uitgewerkt.

Op onze school is het vanzelfsprekend dat er ook binnen de reguliere lessen aandacht en zorg is voor de specifieke behoeften van iedere leerling. Juist op een daltonschool en in het bijzonder binnen Dalton 2.0 kan meer worden ingespeeld op verschillen tussen de leerlingen. Docenten krijgen diverse scholingstrajecten aangeboden om te leren omgaan met dergelijke verschillen.

In het schoolondersteuningsprofiel staat beschreven op welke wijze wij de ondersteuning op onze school hebben vormgegeven.

4.4 Onderwijs aan anderstaligen

4.4.1 Taalklassen

Op onze scholengemeenschap hebben wij twee taalklassen.

De Taalklas (ISK) is een voorziening binnen het Stedelijk Dalton College Alkmaar, die speciaal bestemd is voor anderstalige leerlingen. Naar deze voorziening gaan leerlingen die nog niet toe zijn aan het reguliere voortgezet onderwijs in Nederland, omdat ze het Nederlands nog onvoldoende beheersen. De Taalklas is de schakel tussen een opleiding in (meestal) het buitenland en het onderwijs in Nederland. In de Taalklassen worden leerlingen geplaatst, in de leeftijdscategorie 12–17 jaar en woonachtig in regio Alkmaar.

Doel van het onderwijs op de ISK is om leerlingen optimaal voor te bereiden op een overstap naar regulier onderwijs en ervoor te zorgen, dat leerlingen op een vervolgopleiding terecht komen die past bij hun potentie en interesse. Binnen de Taalklassen werken wij met de volgende standaarden:

- Wij willen werken vanuit een positieve benadering van leerlingen. We proberen met elkaar helder te krijgen wat de mogelijkheden van leerlingen zijn en hoe ze op een opleiding kunnen komen die past bij hun mogelijkheden

- We vinden het een belangrijke taak om leerlingen een plek te bieden waar ze zich veilig voelen en optimaal tot leren kunnen komen.
- We vinden het belangrijk om leerlingen kennis te laten maken met de Nederlandse maatschappij en ze te helpen hun plek binnen deze maatschappij te vinden.

Taalklassen	
Sterke punten	Ontwikkelpunten
• Zeer ervaren en bekwame mentoren en docenten NT2 • Wekelijks overleg mentoren en intern begeleider • Goede en duidelijke zorgstructuur • Inzet van nieuwe methoden met ICT componenten (werken met Chromebooks) • Aanbieden van onderwijs op maat; elke leerlingen werkt in zijn eigen tempo en op zijn eigen niveau • Gefaseerd doorstroombeleid naar de reguliere klassen binnen onze school • Projecten met reguleren klassen	• Faciliteren mentoren voor coachings uren • Adviezen uitstroomregelmatic met ouders en leerlingen bespreken • Leerling meer betrekken bij zijn eigen onderwijsproces • Leerlijnen doorontwikkelen en borgen • Onderwijs voor leerlingen uit Europa en andere landen waar onderwijs op hoog niveau wordt gegeven meer op maat aanbieden

Analyse

Vanaf de grote toestroom van vluchtelingen en asielzoekers in 2015–2016 zijn we aan de slag gegaan om het onderwijs in onze ISK te vernieuwen; we maakten nog steeds gebruik van methodes uit de jaren '80–'90 en 2000 die sterk verouderd waren. Nieuwe methodes zijn ingevoerd en oude methodes verdwenen; nieuwe leerlijnen zijn in ontwikkeling. Door het verdwijnen van twee grote AZC's uit Alkmaar in de jaren 2017–2019 is de populatie van onze ISK-klassen veranderd. Waar vroeger de snelle in- en uitstroom van leerlingen de klassendynamiek bepaalde hebben we nu leerlingen die de gehele twee jaren bij ons op school blijven en ook uitstromen naar een vorm van voortgezet onderwijs in Alkmaar. Dit betekent een ander klassenmanagement en nog meer onderwijs op maat. Ook verzorgen we vanaf dit schooljaar de opvang van enkele nog niet gealfabetiseerde leerlingen, zij krijgen een apart Alfa programma (Diglin+) aangeboden.

Beleidsvoornemen 2019–2020

- De intake wordt uitgebreid zodat er een breder beeld van de leerling ontstaat zodat de intern begeleider een uitstroomprofiel kan opstellen. Dit advies bepaalt de route waarin de leerling wordt geplaatst.
- Ontwikkelen leerlijnen per route gebruikmakend van moderne methodes en ICT.
- De methodes Zebra+ (Deel 1 en 2) en Diglin+ zijn ingevoerd in beide klassen.

- Mentoren nemen meer de rol van coach om ook de leerling meer verantwoordelijkheid voor zijn leerproces te geven.
- Het rapport herzien en een start maken met leerlingbespreking.nl.
- Eerste opzet voor de leerlijn Burgerschap en LOB ontwikkelen.

Dit willen we bereiken door

- De intern begeleider overlegt regelmatig met beide mentoren over de uitstroomprofielen van de leerlingen, de te volgen leerlijnen en de verslaglegging naar ouders toe.
- De mentor trekt meer tijd uit voor oudergesprekken om de route van de leerling en zijn prestaties regelmatig te bespreken.
- De mentor trekt meer tijd uit voor coachgesprekken met de leerlingen.
- De intern begeleider houdt zich op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen via contact met o.a. het LOWAN en op studiedagen. Ook mentoren en docenten kunnen meedoen aan studiedagen betreffende NT2, klassenmanagement, differentiatie, burgerschap en LOB ontwikkelingen.
- De intern begeleider overlegt regelmatig met de docent Burgerschap en de decaan (LOB ontwikkeling).

Beleidsvoornemen 2019–2023

- Bij de intake wordt aan elke leerling een voorlopig uitstroomprofiel gegeven. Dit advies bepaalt de route waarin de leerling wordt geplaatst.
- We werken met de drie routes die staan beschreven in de LOWAN–ITTA leerlijnen voor Eerste Opvangonderwijs Nieuwkomers VO.
- Ouders en leerlingen worden vanaf het begin af aan betrokken bij het voorlopige uitstroomadvies van hun kind en worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in deze.
- Het ontwikkelen van een nieuw rapportagesysteem waarin de leerling de eigenaar is.
- Mentoren krijgen meer de rol van coach om ook de leerling meer verantwoordelijk voor zijn leerproces te geven.
- Elke route vraagt zijn eigen leerlijn.
- Naast de leerlijnen voor NT2 willen we een leerlijn Burgerschap en LOB ontwikkelen.
- We werken met leerlingbespreking.nl.

4.4.2 Versterkte leerroute anderstaligen

Leerlingen die vanuit de taalklassen doorstromen naar het reguliere onderwijs hebben vaak nog extra ondersteuning nodig om te kunnen functioneren op het niveau dat passend is bij hun cognitieve talenten. Daarom organiseren wij sinds twee jaar een versterkte leerroute.

Deze leerroute bestaat uit de volgende onderdelen:

- coaching van de leerlingen
- begeleiding van de ouders
- extra aanbod (individueel of in kleine groepjes) van Nederlands als tweede taal, vooral om de schooltaal goed te beheersen

- burgerschap: extra lessen aardrijkskunde/geschiedenis en maatschappijleer om te kunnen functioneren in de Nederlandse samenleving
- ondersteuning en begeleiding van de lesgevende docenten

De versterkte leerroute blijkt succesvol. In het schooljaar 2018–2019 namen 18 leerlingen deel aan het programma waarvan er 14 op hun niveau bevorderd konden worden of succesvol examen hebben gedaan.

5. Personeelsbeleid

5.1 Personeelsbeleid Sovon

Het personeelsbeleid wordt grotendeels bovenschools bepaald door Sovon. Het personeelsbeleid op schoolniveau is steeds een afgeleide van de bovenschools vastgelegde doelen. Het HRM-beleid van Sovon is beheersmatig op orde. Zo zijn er op bestuursniveau functiebeschrijvingen van de docenten, is het functiebouwwerk OOP opnieuw ingericht en beschreven, is er een gesprekkencyclus en een verzuimprotocol. Op het moment dat dit schoolplan wordt geschreven wordt er een nieuw professionaliseringsbeleidsplan opgesteld, dat leidend zal zijn voor het professionaliseringsbeleid op schoolniveau.

5.2 Personeelsbeleid Dalton

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar ziet de medewerkers als het kapitaal van de school. Zij zijn het die de school vormgeven en ontwikkelen. Daarbij hoort ook dat de school de medewerkers de gelegenheid biedt om zich permanent te ontwikkelen.

De pedagogische en didactische doelstelling van de school vraagt specifieke kennis en vaardigheden van het personeel. Alle personeelsleden van onze school hebben een bestuursaanstelling bij SOVON. Omdat de school deel uitmaakt van een groter geheel zijn de functiebeschrijvingen en competenties van de medewerkers beschreven in een bovenschools personeelsbeleidsplan. Deze competenties zijn voor de school ingekleurd met schoolspecifieke (dalton)competenties.

5.3 Situatieschets

Op het Stedelijk Dalton College Alkmaar werkten op 1 oktober 2019 in totaal 149 personeelsleden. In onderstaande tabel staat de leeftijdsopbouw vermeld.

We zien een redelijk evenwichtige verdeling over de verschillende leeftijdscategorieën.

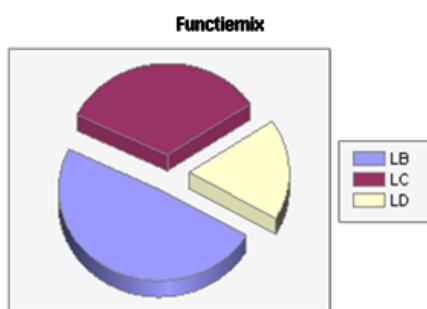
In het kader van de functiemix zijn er de afgelopen jaren een aantal rondes geweest waarbij met name de functiecategorie LC is aangevuld. We streven ernaar de school aantrekkelijk te houden door met het bestuur afspraken te maken over de mate waarin het aantal LC- maar ook LD-functies kan groeien.

Ten gevolge van de mogelijkheden om verlof op te nemen (ouderschapsverlof, seniorenverlof, individueel keuzebudget) is de netto inzet beduidend lager: deze komt neer op ong. 0,6 fte gemiddeld.

Leeftijdscategorie	Functiecat.	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar		12	5	17
	OOP	7	4	11
	OP	5	1	6
25 tot 35 jaar		28	11	39
	Dir	0	1	1
	LIO	0	1	1
	OOP	2	1	3
	OP	26	8	34
35 tot 45 jaar		18	8	26
	Dir	1	1	2
	LIO	1	0	1
	OOP	6	1	7
	OP	10	6	16
45 tot 55 jaar		15	12	27
	Dir	1	0	1
	OOP	3	3	6
	OP	11	9	21
55 tot 65 jaar		22	13	35
	Dir	1	2	3
	OOP	5	4	9
	OP	16	7	23
65+ jaar		2	3	5
	OOP	1	1	2
	OP	1	2	3
Totaal		97	52	149

**School: 192Q Stedelijk Dalton College
Alkmaar**

Schaal	Dienstverbanden	WTF	% W T F
LB	52	38,7004	48,90
LC	33	26,3479	33,30
LD	17	14,0880	17,80
Totaal	102	79,1343	100,00



Afspraken funciemix 1 oktober 2015

Schaal			% W T F
LB			48,00
LC			35,00
LD			17,00
Totaal			100,00

Verschil met afspraken

Schaal		W T F	% W T F
LB		-0,3501	-0,90
LC		0,4492	1,70
LD		-0,1127	-0,80

Bezetting SDCA, oktober 2019			
	FTE	Aantal	Gemiddelde FTE per mw.
Directie	6,6	7	0,942857143
OP	80,39	104	0,772980769
OOP	22,79	38	0,599736842
Totaal	109,78	149	0,736778523

5.4 Terugblik: Wat hebben we bereikt de afgelopen vier jaar?

De afgelopen jaren heeft een flink aantal collega's de pensioengerechtigde leeftijd behaald en dit heeft ervoor gezorgd dat het personeelsbestand behoorlijk is gewijzigd. Er zijn veel nieuwe en vaak ook jonge collega's op onze school komen werken en we merken dat daltononderwijs aantrekkelijk is: het lukt voor reguliere vacatures vrij goed om gekwalificeerde mensen aan te trekken. Alleen het vervullen van tijdelijke vacatures i.v.m. ziekte of zwangerschap wordt steeds lastiger in de krappe arbeidsmarkt.

Er is een aantal keer een didactische week georganiseerd voor docenten in de vwo- en havo-afdeling. Het is inmiddels vanzelfsprekend dat een docent op onze school zich blijvend kan en wil ontwikkelen m.b.t. didactiek en pedagogiek van het daltononderwijs. We hebben er de afgelopen vier jaar voor gezorgd dat we de doelen van de funciemix hebben gehaald. Daarbij is er altijd een koppeling tussen de LC- en LD-kwaliteiten en daltondidactiek.

Daarnaast is er op Sovon-niveau een nieuw functiebouwwerk OOP tot stand gekomen, dat ook is ingericht op onze school.

In 2015 moest er in het kader van Opleiden in de School (OPLIS) nog veel tot stand worden gebracht. Inmiddels zijn we een geaccrediteerde opleidingsschool. Het opleiden in de school wordt gedragen door alle docenten. Werkbegeleiders worden systematisch geschoold en we hebben de ontwikkeling in gang gezet om inductie van startende leraren organisch te verbinden met het opleiden van studenten. Onze schoolopleiders zijn uitstekend geschoold en toegerust voor hun taak. Daarnaast bestaat het opleidingsteam ook uit twee coaches (één van de schoolopleiders is coach én opleider) en zijn er goede afspraken gemaakt met de afdelingsleiders in het kader van het begeleidings- en beoordelingstraject van nieuwe docenten.

Ook is er in het kader van Passend Onderwijs een flinke impuls gegeven d.m.v. scholing en kennisdeling, niet alleen voor de ondersteuningscoördinatoren en de medewerkers van de Flex-voorziening, maar ook voor de vakdocenten en overige medewerkers. Verder is er sinds enkele jaren een orthopedagoog toegevoegd aan ons docententeam.

Nadat de directie jarenlang stabiel van samenstelling was, is er de afgelopen anderhalf jaar een flinke wisseling geweest. Dit heeft gezorgd voor een hoge werkdruk binnen het directieteam. Per 1 februari 2020 zijn alle vacatures weer vervuld.

5.5 Standaarden

Onderstaande standaarden zijn leidend bij de manier waarop wij met onze leerlingen en met elkaar willen omgaan.

- We gaan met elkaar om op basis van vertrouwen in de ander en met respect voor elkaars verantwoordelijkheid.
- We zorgen met elkaar voor een uitdagend en veilig leerklimaat waarbij we rekening houden met de ander en elkaars verschillen accepteren en respecteren.
- We houden ons aan de afspraken die we met elkaar maken en nemen hierbij onze verantwoordelijkheid.
- We hebben allemaal een lerende houding en we halen het beste uit onszelf en anderen.
- We reflecteren regelmatig op ons handelen.

Wij verwachten van al onze personeelsleden een lerende houding en personeelsleden mogen van hun leidinggevende verwachten dat deze hen stimuleert om het beste uit zichzelf te halen.

5.6 Gesprekkencyclus

Op SOVON-niveau is een Regeling gesprekkencyclus vastgesteld en vervolgens geeft iedere school daar op schoolniveau een eigen invulling aan. Jaarlijks wordt er met iedere medewerker een doelstellingengesprek gevoerd, waarin de scholingswensen, ambities en verwachtingen voor dat schooljaar worden besproken en afspraken worden gemaakt over de

invulling daarvan. Ten minste iedere twee jaar is er een voortgangsgesprek. Ter voorbereiding op het voortgangsgesprek worden er iedere twee jaar vragenlijsten m.b.t. het functioneren van de leraar in de klas afgenomen onder de leerlingen. Voorafgaand aan een beoordelingsgesprek met een leraar vinden er altijd een of meer lesbezoeken plaats. Iedere nieuwe medewerker heeft een tijdelijke aanstelling van minimaal één en maximaal twee jaar. Gedurende deze tijdelijke aanstelling wordt de betrokken medewerker begeleid door een collega en/of een coach. Iedereen die voor het eerst lesgeeft op onze school neemt verplicht deel aan het inductieprogramma. Bij de introductie van nieuwe medewerkers is er ook stelselmatig aandacht voor een inwerkprogramma voor nieuwe leden van het OOP.

5.7 Professionaliseren en opleiden in de school

Onze school maakt sinds 1 augustus 2019 deel uit van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland-West (AONHW). Dit heeft als voordeel dat we deel uitmaken van een grote groep opleidingsscholen zodat we kennis en expertise kunnen delen maar óók dat studenten makkelijker de weg naar onze school vinden. Het opleiden van studenten loopt vaak vloeiend over in het opleiden van startende docenten. In het beleidsplan OPLIS staat uitvoerig beschreven welke stappen we hebben doorlopen en wat onze ambities zijn. Nieuw is dat we met ingang van dit schooljaar een medewerker hebben belast met de taak om het onderzoek de school in te brengen. Deze medewerker begeleidt studenten bij het doen van onderzoek in onze school en op termijn is het doel om in samenwerking met bijv. de lector daltononderwijs of met een universiteit onderzoek te doen naar wat de kenmerken zijn van goed daltononderwijs.

De school mag zich gelukkig prijzen dat er op dit moment voldoende middelen zijn om professionalisering van medewerkers te ondersteunen in geld en soms ook tijd. Bovendien krijgt iedere docent in het schooljaar 2019-2020 ontwikkeltijd. Over de besteding hiervan worden afspraken gemaakt met de direct leidinggevende.

5.8 Van werkdruk naar werkplezier

De Nederlandse Dalton Vereniging werkt samen met Bureau Take a Step op basis van het concept Positief Onderwijs en Waarderend Leren. Wij begeleiden onze leerlingen vanuit een groeimindset en wij werken vanuit dezelfde waarden samen met elkaar. Op basis van dit gedachtengoed zijn de formulieren van de gesprekkencyclus die wij vastleggen in Kwaliteitscholen ook ingericht. Eerst kijken we terug op welke doelen zijn behaald (“Waar ben je trots op?”) en vervolgens worden de grote dromen vertaald naar kleine stappen (“Wat ga je morgen, komende week of deze periode doen en wanneer ben je tevreden aan het einde van dit schooljaar?”)

5.9 Taakbeleid

Het taakbeleid wordt op SOVON-niveau vastgesteld en jaarlijks met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad besproken. De uitwerking van het taakbeleid geschiedt op schoolniveau en wordt jaarlijks in overleg met de PMR vastgesteld.

5.10 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt op het Stedelijk Dalton College Alkmaar onder de 5%. Dit is ruim onder het landelijke gemiddelde en onder het Sovon gemiddelde (zie ook hoofdstuk 2). Wanneer een medewerker ziek is, wordt er nog dezelfde dag contact opgenomen door de direct leidinggevende. Wanneer er een vermoeden is dat het verzuim werk gerelateerd is, proberen we altijd gezamenlijk tot een oplossing te komen, door te analyseren wat betrokkene zelf kan doen en wat de school kan doen, bijv. door het aanbieden van begeleiding of coaching. Rector en afdelingsleiders/plv. rector bespreken regelmatig het wel en wee van het personeel in de afdeling. Indien gewenst bieden wij ook preventief begeleiding aan. Belangrijkste factor voor het welbevinden van het personeel is dat men zich gezien en gesteund voelt. Daarom is het erg belangrijk dat vanaf februari 2020 de directie weer wordt aangevuld met een afdelingsleider voor de onderbouw vmbo, zodat er voor alle leidinggevendenden weer voldoende tijd is om in gesprek te gaan met de personeelsleden uit het team.

Sterke punten	Ontwikkelpunten
• We werken vanuit een duidelijke dalton visie en op basis van het waarderend perspectief • Betrokken medewerkers op alle niveaus • Geaccrediteerde opleidingsschool en koppeling met het inductieprogramma • Ruime (financiële) mogelijkheden voor professionalisering • Adequate ondersteuning vanuit BMO (Sovon) • Een flink aantal collega's heeft zich ontwikkeld tot expert of "superuser" m.b.t. ICT • Binnen Dalton 2.0 wordt ontwikkeltijd toegekend om lesmateriaal te ontwikkelen • Kwalitatief goede daltonscholing in samenwerking met andere	• Van werkdruk naar werkplezier: met name in Dalton 2.0 wordt er veel gevraagd van de docenten • Verder ontwikkelen van het inductieprogramma: we hebben veel nieuwe collega's die ondersteuning nodig hebben • Coaching van zittende collega's waarbij we rekening houden met de "span of control" en de fase waarin iemand zich bevindt: beginner, gevorderde, expert • We zijn zoekende naar het vinden van de juiste overlegstructuur: wat wordt besproken in de teams en wat in de secties • Scholing m.b.t. ICT en coachingsvaardigheden

daltonscholen voor beginnende en expert docenten • Alle docenten krijgen in het kader van de CAO ontwikkeltijd in hun normjaartaak • Functiemix is conform wet- en regelgeving doorgevoerd • Functiebouwwerk OOP is aangepast	• Afstemmen voor welke secties in welke mate extra ontwikkeltijd nodig is in het kader van Dalton 2.0 • Herijken functiemix om aantrekkelijk te blijven voor docenten • Herinrichten functies OOP op basis van het SOVON-functiebouwwerk
--	--

Analyse

We zijn een ambitieuze daltonschool met goede resultaten die in elke afdeling in meer of mindere mate op weg is naar maatwerk en gepersonaliseerd leren. Er zijn veel nieuwe collega's en veel parttimers. De grote uitdaging ligt in het vinden van de juiste vorm van overleg en ondersteuning zodat we de komende jaren écht de stap kunnen zetten van werkdruk naar werkplezier.

Beleidsvoornemens 2019 – 2020

- Het organiseren van structurele overlegmomenten voor teams en vakgroepen zodat er rust komt in de organisatie en de betrokkenheid/wederzijds vertrouwen wordt vergroot.
- Scholing gepersonaliseerd leren.
- Ondersteuning en scholing m.b.t. ICT-vaardigheden docenten en OOP.
- Scholing voeren van coachgesprekken en continueren supervisie voor de coaches.
- Aandacht tijdens de gesprekkencyclus voor werkplezier i.p.v. werkdruk.
- Herinrichten functies OOP.

Beleidsvoornemens 2020 – 2023

- Opstellen scholingsplan voor OP en OOP op basis van het bovenschools professionaliseringsplan.
- Doorontwikkelen inductieprogramma.
- Doorontwikkelen OPLIS programma.

Bijlage: profiel van een daltondocent

Vrijheid

Verantwoordelijkheid

Vertrouwen

1. De docent kan loslaten en vertrouwen schenken.
2. De docent kan omgaan met verschillen en creëert maatwerk.
3. De docent begeleidt op passende wijze zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, zodat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

Zelfstandigheid

4. De docent hanteert diverse werkvormen om leerlingen zelfstandig te laten werken en leren.
5. De docent stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
6. De docent biedt voldoende tijd om zelfstandig te kunnen werken.
7. De docent creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

Samenwerken

8. De docent werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
9. De docent geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken.
10. De docent heeft kennis van de verschillende vormen en niveaus van samenwerken en weet die toe te passen.
11. De docent richt zijn onderwijs zo in, dat de leerling zich kan ontwikkelen m.b.t. samenwerkingsvaardigheden.

Reflectie

12. De docent hanteert diverse werkvormen voor zijn leerlingen om te kunnen reflecteren.
13. De docent draagt zorg voor reflectie op groepsniveau in relatie tot de leerdoelen.
14. De docent vraagt zijn leerlingen om feedback op zijn eigen functioneren.

Effectiviteit en doelmatigheid

15. De docent gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn tijd waarbij de leerlingen doelmatig keuzes kunnen maken.
16. De docent zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
17. De docent stemt zijn instructie en leeraanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.

6. Kwaliteitszorg

6.1 Visie op kwaliteitszorg

Wanneer een school een goede daltonschool wil zijn, gelden de kernwaarden zoals die zijn gedefinieerd door de Nederlandse Dalton Vereniging op alle niveaus: directie, medewerkers, ouders en leerlingen.

Docenten leggen verantwoordelijkheid neer bij de leerling en leerlingen leren hierover verantwoording af te leggen.

De directie legt verantwoordelijkheid neer bij personeelsleden en deze voelen zich op hun beurt verantwoordelijk en leggen verantwoording af.

Ouders stellen vertrouwen in de school en mogen de school ter verantwoording roepen.

Omgekeerd mag de school van ouders betrokkenheid vragen en zal de school in opvoedingssituaties moeten samenwerken met de ouders.

Vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging is aan deze vertrouwde kernwaarden "samenwerken, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid" een drietal kernwaarden toegevoegd: reflectie, effectiviteit en borging.

Kwaliteitszorg is nodig om te waarborgen dat de school de zogenaamde PDCA-cirkel doorloopt: Plan – Do – Check – Act.

Voor de C van deze cirkel is reflectie een belangrijke voorwaarde. Ook deze kernwaarde zien we dus terug op alle niveaus: op het niveau van de leerling die terugblijkt, evalueert en bijstelt samen met de mentor en de vakdocent. Dit geldt ook voor onze medewerkers: in de gesprekkencyclus is reflectie een belangrijke factor.

Bij effectiviteit gaat het erom dat de lestijd effectief wordt gebruikt én dat de middelen effectief worden ingezet.

Borging ten slotte zorgt ervoor dat de kwaliteit op onze school geen toeval is. Ouders moeten erop kunnen vertrouwen dat onze school kwalitatief goed onderwijs en goede begeleiding biedt.

Wanneer het gaat om kwaliteit, kan niet uitsluitend aan leerprestaties worden gedacht. Het gaat om het totale pedagogische en didactische daltonklimaat van de school.

Het Stedelijk Dalton College is aangesloten bij Kwaliteitscholen en neemt jaarlijks tevredenheidsonderzoeken af onder ouders en leerlingen.

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar streeft naar een eenvoudig en beheersbaar systeem van kwaliteitszorg. Speerpunten hierbij zijn:

- de opbrengsten: de resultaten per leerjaar en de examenresultaten;
- tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en personeel;
- reflectie op professionele ontwikkeling en competenties.

De uitkomsten van de onderzoeken worden geanalyseerd en leiden tot interventies om indien nodig of gewenst te komen tot duurzame verbetering. De directie van het Stedelijk

Dalton College Alkmaar stimuleert de medewerkers tot een kritische en ondernemende instelling in een professionele en lerende schoolcultuur. De verbeter- en ontwikkelfunctie van kwaliteitszorg is de meest belangrijke. Verbeteracties moeten bij voorkeur een meetbaar resultaat (wanneer en door wie) opleveren, zonder de ruimte voor creativiteit geweld aan te doen.

6.2 De kwaliteitszorgcyclus

Het doorlopen van het volledige kwaliteitstraject zal in de regel vier jaar in beslag nemen. In de praktijk zullen op tal van gebieden activiteiten met een hogere frequentie plaatsvinden, al was het maar om tijdig te kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. De instrumenten voor (zelf)evaluatie in de vorm van cijfers, verslagen, rapportages en protocollen vormen de diagnoses van situaties en geven informatie over gewenste verbeteracties. De belangrijkste cyclisch terugkerende instrumenten zijn in onderstaand schema weergegeven:

- a. Eénmaal per vier jaar:
 - Schoolplan.
 - Zelfevaluatie en visitatie in het kader van de Dalton Visitatie.
 - Zelfevaluatie en visitatie Stichting Technasium.
 - Inspectiebezoek (afhankelijk van arrangement inspectie).
 - Audit/kwaliteitsgesprek met behulp van andere Sovonscholen.
 - Risico Inventarisatie en Evaluatie (Arbo beleid).
 - Analyse uitstroomresultaten: hoe doen onze leerlingen het in het vervolgonderwijs?
- b. Iedere twee jaar:
 - Voortgangsgesprek met alle medewerkers.
 - Leerling-enquête over docentengedrag.
 - Tevredenheidsonderzoek personeel.
- c. Jaarlijks:
 - Analyse van de examenresultaten.
 - Analyse doorstroomgegevens van alle leerlingen in het voorafgaande cursusjaar.
 - Analyse van doorstroom van schoolverlaters jaarlijks na het verschijnen van de informatie van DUO.
 - Evalueren jaarplannen afgelopen schooljaar.
 - Opstellen jaarplannen lopende schooljaar.
 - Analyse van de opbrengstenkaart/kwaliteitskaart inspectie gekoppeld aan mogelijke verbeteracties.
 - Doelstellingengesprek met alle medewerkers.

- Collegiale consultatie/kwaliteitsgesprek met behulp van andere Sovonscholen.

Sterke punten	Ontwikkelpunten
• Duidelijke onderwijskundige visie • Betrokken ouderraad • Schoolplan en jaarplannen • Jaarlijks afgenomen tevredenheidsonderzoeken • Externe cyclus van kwaliteitszorg m.b.v. de Nederlandse Dalton Vereniging en Stichting Technasium • Bestuur zorgt voor duidelijke en actuele informatie m.b.t. resultaten • Goede financiële randvoorwaarden om te kunnen investeren in kwaliteit	• Is er behoefte aan een leerlingenraad om de participatie van leerlingen te vergroten? • Kwaliteitszorg ook extern: afleverende scholen en vervolgopleidingen erbij betrekken • “Less is more”: er is de afgelopen jaren veel in gang gezet • Hoe betrekken we meer ouders bij het schoolbeleid?

Analyse

Kwaliteitszorg staat en valt met de betrokkenheid van alle geledingen en belangengroepen. Voorwaarde is dat er een op leren gerichte professionele cultuur aanwezig is. Daarvoor is een veilig klimaat noodzakelijk, waarin fouten gemaakt mogen worden. Er is een flink aantal nieuwe medewerkers die intern geschoold en begeleid moeten worden zodat wij hen kunnen helpen om te werken volgens onze daltonprincipes. Belangrijk is om onze prioriteiten te stellen (en dus keuzes te maken!) en koersvast te blijven.

Beleidsvoornemens 2019 – 2020 voor kwaliteitszorg

- Afname tevredenheidsonderzoek brugklasleerlingen.
- Afname tevredenheidsonderzoek ouders en leerlingen derde klas.
- Voortzetten afname tweejaarlijkse vragenlijsten kwaliteit van de leraren.
- Afname Check Yourself (vragenlijst emotioneel welbevinden leerlingen).
- Bijhouden Vensters voor Verantwoording.
- Afname DIA-toetsen en bespreken resultaten in leerlingbesprekingen.
- Start maken met het uitvoeren van de Tien Taalgeboden.

Beleidsvoornemens 2020 – 2021

- Afname tevredenheidsonderzoek werknemers (november 2020).
- Goede resultaten handhaven (doorstroming, slagingspercentage en verschil CSE en SE ten minste op het landelijk niveau).
- Uitvoeren aanbevelingen van de daltonvisitatie.

7. Financieel beleid

7.1 Visie op financieel beleid

Financieel en materieel beleid is het middel om doelen t.a.v. het onderwijs en onderwijsontwikkeling te realiseren. Dit beleid, inbegrepen het onderhoud en de vervanging van de inventaris, het schoonmaken en onderhouden en moderniseren (lees: aanpassen aan de onderwijskundige eisen) van het gebouw, is mede gericht op het welbevinden van de leerlingen, het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel. De veiligheid is hierbij een belangrijk aandachtspunt.

Het kader van het financieel en materieel beleid wordt bepaald door de middelen die de overheid jaarlijks en incidenteel verstrekt, de wet- en regelgeving en het bestuursbeleid.

Jaarlijks legt het bestuur de contouren van het financieel beleid vast in de Kaderbrief.

Op grond daarvan worden bindende afspraken gemaakt over de formatie en de financiën van iedere afzonderlijke school.

Jaarlijks stelt de voorzitter van het College van Bestuur in overleg met de rector, gehoord hebbende de (g)mr, de exploitatiebegroting voor het komende kalenderjaar vast. De uitvoering van dit financiële en materiële beleid in de school is, onder verantwoordelijkheid van de rector, in handen van de plaatsvervangend rector, daarin bijgestaan door de financiële administratie van de school en de afdeling financiën van het BMO.

De plaatsvervangend rector is tevens belast met het formatiebeheer, opdat de balans tussen inkomsten en uitgaven op personeelsgebied en de inkomsten en uitgaven op materieel gebied voortdurend kan worden bewaakt.

Sponsoring van activiteiten binnen onze schoolorganisatie vindt niet of nauwelijks plaats.

7.2 Terugblik

De afgelopen drie jaar zijn diverse projecten gerealiseerd om het gebouw te verduurzamen, te onderhouden en om het gebouw aan te passen aan de steeds veranderende onderwijskundige eisen. Het dak van het schoolgebouw is vernieuwd en er zijn zonnepanelen geplaatst. Er is een nieuwe inventaris gekomen voor de aula (keuze van het meubilair is in samenspraak met de leerlingen gemaakt) en er is ook op de tweede verdieping nieuw meubilair gekomen. Er is een technasiumlokaal ingericht. Voor Dalton 2.0 is een nieuwe leerwerkruimte ingericht waar leerlingen graag werken en verblijven.

Er is een begin gemaakt met een nieuwe stiling en kleurstijl van de openbare ruimtes.

Verder zijn vrijwel alle personeelsleden voorzien van een Chromebook. Daarnaast is de school voorzien van een moderne ICT-infrastructuur. Dit schooljaar is een belangrijke stap gezet om afval duurzaam te scheiden.

7.3 Sterke punten en ontwikkelpunten

Sterke punten	Ontwikkelpunten
- Eigenaarschap schoolbegroting: er is ruimte voor schooleigen beleid binnen de vastgestelde kaders - Begrotingsdiscipline - De exploitatie kent al jaren achtereen een positief exploitatieresultaat en een daarmee toenemende omvang van de algemene reserve - Extra begrotingsruimte - Huisvestingslasten zijn onder controle terwijl er toch veel wordt geïnvesteerd - Gewenste balans tussen personele en materiële uitgaven (80%–20%) - School is voorzien van moderne ICT-infrastructuur	- Faciliteren in tijd voor de onderwijskundige ambities - Meerjareninvesteringsbegroting - Beleidsrijke afspraken maken over de omvang van de algemene reserve, terwijl we moeten inspelen op een veranderend bekostigingsstelsel - Uitvoering schoolonderhoudsplan en meerjarenonderhoudsplan in een ouder wordend en dus onderhoud vragend gebouw - Huisvestingsplan voor een zich onderwijskundig ontwikkelende school - Systematiek budgethouders

Analyse

Leerlingenaantal

De prognose laat voor de komende schooljaren een lichte terugloop in leerlingenaantal zien: van 1130 in 2020 naar 1040 leerlingen in 2023 (90 leerlingen minder > 8%). Per schooljaar is dit een terugloop van tussen de 2 en 3%. Wanneer we erin slagen ons marktaandeel iets te vergroten valt het met de krimp van het leerlingenaantal mee.

Indien het leerlingenaantal daalt, lopen de rijksbijdragen terug. De personele lasten zijn in de meerjarenbegroting hierop aangepast. Daarnaast is er mogelijk op niet al te lange termijn sprake van een voor een brede scholengemeenschap (zoals het SDCA) ongunstige aanpassing van de rijksbekostiging.

Voor de schooljaren 20–21 en 21–22 is door het CvB (SOVON–breed, dus ook voor het SDCA) extra geld beschikbaar gesteld om de cao–maatregel t.a.v. het toekennen van ontwikkeltijd en verlichten van de werkdruk te financieren. Eventuele negatieve exploitatiesaldi zullen ten laste komen van de algemene reserve.

Daarnaast wordt het verwachte exploitatieoverschot van 2019 niet toegevoegd aan de algemene reserve, maar aan de begroting 2020, waardoor, conform de opdracht van het CvB, beleidsrijk (zie paragrafen onderwijs en huisvesting) kan worden begroot. Hiermee wordt een stap gezet de algemene reserve van de school terug te brengen.

De wet vereenvoudiging bekostiging zal voor het Stedelijk Dalton College Alkmaar een terugloop betekenen van de inkomsten. Dit doet een appèl op de solidariteit binnen SOVON.

Onderwijs

Op het SDCA is er een aantal ambities voor de komende jaren geformuleerd:

- Verdere vormgeving van het gepersonaliseerd leren (Dalton 2.0).
- Profileren vwo.
- Profileren Technasium.
- Stroomlijnen van de doorstroom 4 vmbo tl naar 4 havo.

De extra gelden worden in 2020 en 2021 vooral omgezet in faciliteiten (tijd) voor projectleiders, leraren, super-users en onderwijsondersteuners. Ook de 50 klokuren per fte (cao-maatregel) worden in de meeste gevallen ingezet voor de realisering van bovengenoemde ambities.

Huisvesting

Het schoolgebouw van het SDCA is in 1996 opgeleverd en vereist na ongeveer 23 jaar intensief gebruik aanpassing en onderhoud om voor de leerlingen en de medewerkers een stimulerende leer- en werkplek te blijven. In de begroting voor de komende jaren zullen daarom uitgaven worden bestemd voor groot en klein onderhoud, verbouwingen, aanschaf van inventaris, ICT-voorzieningen e.d.

Verder zal actief worden gewerkt om in het kader van duurzaamheid uitgaven voor gas en elektriciteit, schoonmaak (afvalscheiding), papiergebruik e.d. structureel terug te brengen.

Beleidsvoornemens 2019 – 2020

- Voorbereiden en (laten) vaststellen meerjarenbegroting 2020 t/m 2023.
- Bepalen investeringen 2020.
- Ontwikkelen huisvestingsplan op basis van onderwijskundige visie.
- Vaststellen systematiek van budgetbeheer.
- In kaart brengen consequenties Wet vereenvoudiging bekostiging en meerjarenbegroting hierop aanpassen.

Beleidsvoornemens 2019–2023

- Faciliteren onderwijskundige ambities.
- Faciliteren ambities huisvesting (zie boven).
- Jaarlijks opstellen van een realistische (meerjaren)begroting.
- Jaarlijks bijstellen van de meerjareninvesteringsbegroting.
- Handhaven begrotingsdiscipline.
- Uitvoeren van SOP/MOP (schoolonderhoudsplan en meerjarenonderhoudsplan).
- Terugbrengen van de algemene reserve naar een acceptabel niveau.
- Evalueren en aanpassen systematiek van budgethouders.