



A. ROLAND HOLST COLLEGE

VWO / HAVO / MAVO / QUEST '21

Schoolplan 2025-2035

Adriaan Roland Holst College

sinds 1903



**Optimistisch, betrokken en vernieuwend:
samen naar de toekomst!**



“Ik zorg ervoor dat kinderen harder werken dan ze zelf dachten dat ze konden. Dat ze meer leren dan ze zelf voor mogelijk hielden. Ik kan iemand, die denkt dat ‘ie dom is, zich voor een moment laten voelen als een nobelprijswinnaar. Ik kan iemand die zichzelf heel slim vindt een vraagteken in zijn ogen geven, en laten merken dat er nog veel meer is. Ik kan ze allebei het gevoel geven dat ze erbij horen, dat ze mij teleurstellen als ze een ander het gevoel geven dat die er niet bijhoort. Dat ze allebei hun uiterste best moeten doen. Voor zichzelf, voor elkaar.”
(uit: Peter Heerschop, Wat leraren doen)

Inhoudsopgave

1	Inleiding	blz. 4 - 5
2	Het schoolplan-proces	7
3	De optimistische, betrokken en vernieuwende Daltonschool	8 - 11
4	Ons Daltononderwijs	12 - 15
5	Onderweg: waar staan we nu en waar gaan we naartoe?	16 - 22
6	Borging en kwaliteit	23 - 24
7	Personeel en gebouw	25
8	Slot	26
9	Bijlagen	27 - 32



1. Inleiding

Hogere Burger School - Adriaan Roland Holst College 1903-2025

Tien stemmen voor, zeven stemmen tegen. Het had niet veel gescheeld, of er was nooit een HBS of ARHC geweest. Bang als de plaatselijke politiek was voor een plek waar mensen zouden worden opgevoed om zelf na te denken. Een plek die onafhankelijke denkers en nieuwe leiders zou voortbrengen. Toch is het gelukt en al 121 jaar zijn wij een school die zichzelf heruitvindt en haar oorspronkelijke maatschappelijke opdracht serieus neemt in de uitvoering en vormgeving van het onderwijs. De oudste middelbare school van Hilversum!

Wij zijn een optimistische, betrokken en vernieuwende school. **Optimistisch**, omdat leren, ontwikkelen en onderwijs maken optimisme vraagt maar ook geeft. De hoop voor een betere toekomst en het genieten van al het wonderbaarlijke in het heden. **Betrokken**, want we geven leerlingen veel kansen en investeren in persoonlijke aandacht en groei. We willen aansluiten bij de persoonlijkheden van de leerlingen en hen laten oefenen in de groep, laten leren van de diversiteit aan mensen die we in de school hebben. **Vernieuwend** want er is vernieuwingskracht in onze school. Vernieuwers van gedrag en vernieuwers van omgeving. Wij vinden dat er bij horen, omdat we leerlingen immers voorbereiden op een nieuwe wereld en we ons onderwijs daartoe hebben te verhouden. De afgelopen jaren is er veel beweging geweest, onderzoek naar de vaste koers van de school, om datgene te bieden aan de leerlingen zodat zij moedige en kritische wereldburgers worden. Resultaat van deze zoektocht is een keuze voor Daltononderwijs, omdat dat passend, versterkend en verrijkend is voor onze koers voor de komende (minimaal) 10 jaar.

De koers en de richting van de school is er dus één voor een langere periode dan gebruikelijk in een schoolplan (meestal vier jaar, een typisch ambtelijke termijn). We kiezen voor een tien jaren- perspectief want we vinden het belangrijk om de ontwikkelingen in de school daarmee duurzaam te laten groeien en aan te laten sluiten bij de ontwikkelingen van de regio en de uitdagingen van de moderne wereld. Gezien alle maatschappelijke ontwikkelingen rondom het onderwijs, de opdracht aan het onderwijs en de bekostiging van het onderwijs is een dergelijke lange-termijn blik even noodzakelijk als lastig.



De vooruitziende blik zorgt ervoor dat wij minder overgeleverd zijn aan ad hoc overheidsbeslissingen, dat is noodzaak om op langere termijn daadwerkelijk iets terug te kunnen zien van de plannen die we nu maken. Tien jaar, omdat onze oudste leerlingen al zes jaar curriculum bij ons krijgen en we in een decennium ook kunnen zien wat koersvastheid echt kan opleveren. We maken de plannen niet om onszelf bezig te houden, we hoeven ook niet alles al in te vullen maar we formuleren wel lange termijn ambitie: Zo werken we met het perspectief en de wens om onze betekenisvolle handelingen terug te zien in handel en wandel van de leerlingen van basisschool tot jongvolwassene.

We presenteren deze koers in dit schoolplan, als eindproduct van vele gesprekken, rapporten en onderzoeken waarin ouders, leerlingen, personeel en de 'buitenwereld' mondeling of schriftelijk hebben bijgedragen. Een koers moet tot de verbeelding spreken en daarom hebben we ook gevraagd het plan uit te beelden zodat het gesprek over de richting van de school nog verder wordt vergemakkelijkt en je kan kiezen wanneer je daar de diepte in wil duiken. Daarvan zie je ook het resultaat.

Om zoveel mogelijk overlap met andere documenten te voorkomen, is in dit document vooral ons verhaal over onderwijsontwikkeling opgetekend. Verdere concretisering is te vinden in beleidsplannen, [schoolgids](#), [meerjarenbegrotingen](#), strategisch personeelsbeleid (documentatie hierover op www.gsf.nl/organisatie, [ondersteuningsprofiel](#), kwartaalrapportages en natuurlijk de jaarplannen.

Leeswijzer

Dit plan volgt een opbouw, maar de verwachting is niet dat iedereen voortdurend het hele document erbij zal pakken. Het is dan ook goed mogelijk om een hoofdstuk er uit te pakken, waar je zelf iets van vindt of je je betrokken bij voelt. Hieronder een korte leeswijzer bij de opbouw van de hoofdstukken.

Het document begint in hoofdstuk 1 met een korte terugblik op het proces. Dan beoogt hoofdstuk 2 *De optimistische, betrokken en vernieuwende Daltonschool* antwoord te geven op de algehele koers en richting van de school, met in de pagina's daarna een uitgewerkte onderbouwing van het 'waarom' daarvan. In hoofdstuk 3 *Ons Daltononderwijs* gaan we dieper in op wat dit betekent voor de koers van ons onderwijs en hoe dat zichtbaar, merkbaar en voelbaar kan worden.

Hoofdstuk 4 *Onderweg* laat de lezer een beeld zien van de huidige stand van zaken, krachten en ontwikkelpunten. Hoofdstuk 5 over *Borging en Kwaliteit* laat zien hoe we van plan zijn duurzaam te ontwikkelen met focus en duidelijke kwaliteitscriteria. In hoofdstuk 6 een blik op *Personeel en gebouw* en de koers die we daarin willen lopen. Dan nog het Slot en de Bijlage waarin de ambitielijnen staan.

Dit plan moet vooral richting geven aan het gesprek over onderwijs. Het belangrijkste doel van ons werk immers. Het document beoogt te prikkelen en een beweging te veroorzaken die we jaarlijks in onze plannen kunnen concretiseren en met onze evaluaties kunnen vieren. Al met al hebben we iets heel moois in handen, met het ARHC en met dit plan. Veel kijk- en leesplezier!



2. Het schoolplan - proces

*Niet je hele lange leven met je voetjes op de grond.
Beetje dromen, beetje zweven lijkt me ook niet ongezond.
(Toon Hermans)*

Een schoolplan moet een koersdocument zijn. Een droom en inspiratie. In jaarplannen en andere beleidsstukken moet dan verdere concretisering en uitwerking worden gedaan. Een schoolplan moet vooral oproepen tot gesprek en richting geven aan dat gesprek. Als we over tien jaar terugkijken en zien dat het gesprek op het Roland Holst over onderwijs rijker is, diepgaander en vaker gevoerd...dan kan het niet anders dan dat het in de klaslokalen zichtbaar heeft geleid tot verbetering en verrijking van ons onderwijs.

Wat hebben we gedaan om hier te staan en met deze blik naar de toekomst te kunnen kijken? Daar zijn vele gesprekken aan vooraf gegaan, maar ook rapporten, onderzoeken, visitaties, etc. Alles bij elkaar een blik in de ziel van de school. Perspectieven van mensen die al dertig jaar op de school werkten, maar ook perspectieven van mensen die door hun korte diensttijd pas net een beeld van de school hebben. Collega's die een heel specifieke expertise hebben in het ondersteuningsteam (OOP) of collega's die bij bijna ieder groot of klein proces in de school betrokken zijn. Daarnaast perspectieven van jonge leerlingen die net van de basisschool komen, perspectieven van 'oude' leerlingen die al jaren Roland Holst-ervaring hebben. Perspectieven van ouders die hun inbreng geven naar aanleiding van korte of lange ervaring met school, intensieve betrokkenheid of wat meer op afstand. Ook perspectieven van buitenaf; van collega's van basisscholen, collega's uit de Gooise Scholen Federatie, maatschappelijke partners en gemeente is hierin meegenomen.

In het ophalen van de inbreng van al die groepen mensen stond centraal dat we willen bouwen aan het Roland Holst van de toekomst. Wat die toekomst ook brengt. Een schoolplan neemt een voorschot op die toekomst, op wat wij nú belangrijk vinden. Tegelijkertijd heeft het plan de openheid in zich om met name het proces van 'verhouden tot de moderne tijd' als centrale lijn mee te laten lopen met alle ambities.

Hoe zijn we dan omgegaan met al die verschillende perspectieven, inbreng en invalshoeken? We hebben hieruit geprobeerd herkenbare taal te halen in twee producten: een plan en een plaat. Dat is geen gemakkelijke opdracht. Een plan op papier, maar ook een praatplaat er bij, zodat je zelf de verdieping kan zoeken maar ook op de hoogte bent van de grote lijnen. In het proces met de tekenaar kwam ook de behoefte om twee praktische platen extra op te leveren: leerling op het Roland Holst én werknemer op het Roland Holst.

3. De optimistische, betrokken en vernieuwende Daltonschool

EEN STREEP

Ik trok een streep;

tot hier,

nooit ga ik verder dan hier.

Toen ik verder ging trok ik een nieuwe streep,

en nog een streep.

De zon scheen en overal zag ik mensen,

haastig en ernstig,

en iedereen trok een streep

iedereen ging verder.

(Toon Tellegen)

Dé kern van onze school

Een verwijzing naar dit gedicht, hangt prominent in de Schutter en spreekt enorm aan. Onderwijs is identiteitsvormend en daarmee grensverleggend. De grenzen van wie we zijn, wat we hebben meegemaakt, wie we kennen en wat we kunnen leren. We leren elkaar een optimistische benadering daarin te hebben. **Optimistisch**, omdat we geloven dat onderwijs de mensen verandert en via de mensen de wereld kan veranderen. Dat is onze maatschappelijke opdracht en zet ons in beweging.

School is vrij letterlijk de vrije tijd of ruimte om te oefenen voor het leven waarin je gebonden bent aan verplichtingen zoals werk, studie, lening of relatie. Wij bieden die oefenruimte, zijn **betrokken** en laten leerlingen ook oefenen met betrokkenheid. We laten leerlingen ook voelen hoe de Dalton kernwaarden zelfstandigheid, samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, reflectie en effectiviteit met elkaar te maken hebben.

School richt zich op het toekomstige leven. Daarvoor is begrip over en kennis van de wereld om je heen nodig. Zo kan je leren 'meedoen'. Je hebt ook zelfstandigheid nodig om kritisch te kunnen zijn, op eigen benen te kunnen staan en ook je rol te kunnen spelen in de verandering en vernieuwing van die wereld. Dát de wereld vernieuwd wordt staat vast, wij leveren daar door ons onderwijs een belangrijke bijdrage aan. We zijn dus **vernieuwend**, omdat we met de volgende generatie bezig zijn.



Optimistisch, grensverleggend leren

Leerlingen komen bij ons op school wanneer ze 11 of 12 jaar oud zijn. Ze hebben dus al een behoorlijk pad afgelegd, waar wij bij hun ontwikkeling en persoonlijkheid aansluiten. We bieden de leerlingen een veelzijdige en uitdagende leerervaring, die ook een diploma of meerdere diploma's oplevert. Onze leerlingen maken de toekomst en oefenen voor die toekomst. Dat vraagt van ons ook een openheid voor het 'actuele' en een sterke wil om te leren. Onze leerlingen en collega's zijn nieuwsgierig, zien leren als een vrolijk spel en hebben de moed om elkaar uit te dagen en vragen te stellen.

De mens is gemaakt om te leren door spel, oefening, simulatie, empathie en imitatie (zie bijvoorbeeld R. Martens, *We moeten spelen*, 2021 of Frans de Waal, *een tijd voor empathie*, 2009). Leren maakt vrolijk, daagt uit. Ons spelenderwijs leren lijkt op het vrolijke spel van tijgerwelpjes die leren voor het leven en elkaars grenzen aftasten. Ook wij zijn soms aan het grommen omdat we niet meer zien dat het een spel is. Maar we eindigen niet in de [leerkuil](#), klimmen er uit door te proberen, we verkennen en verleggen grenzen onder deskundige en voorbeeldige begeleiding.

We hebben voorbeeldfiguren nodig en we moeten ons in deze voorbeelden kunnen verplaatsen om te leren. Gelukkig hebben we daar allemaal biologische aanleg voor. Opbouw van karakter gaat gepaard met een voortdurend proces van spiegelen van gedrag en oefenen in empathie. We zijn als school dus actief bezig met die voorbeeldfunctie en de oefening in empathie.

Zo oefenen we meteen verbinding tussen generaties en maken we de kans groter dat leerlingen 'onze maatschappij kunnen veranderen in hun maatschappij'. Dan heerst er een grote participatiedrang in de school. Je wilt meedoen, want meedoen versterkt de waarde van het onderwijs. Onze blik op de Dalton kernwaarden geeft ons een voortdurend gevoel van gemeenschap en samenwerking waarbinnen onderwijs plaatsvindt.

Betrokken en persoonlijk

We gaan uit van een persoonsgerichte, holistische benadering. Dat betekent dat we alle factoren die een rol spelen in het leven van een kind serieus nemen in onze begeleiding. We zijn betrokken, we verbinden ons met de ontwikkeling van onze leerlingen. Tegelijkertijd hoort bij de begeleiding ook het afbakenen van wat wij als school kunnen betekenen en waar de verdere omgeving van het kind de begeleiding doet. We ondersteunen onze leerlingen om ook buiten school het gesprek te kunnen voeren over wat er nodig is in begeleiding of hulp en geven handvatten mee om je te kunnen verhouden tot de vragen binnen en buiten de school. Bij ons kom je als een 'persoon' binnen, we hebben aandacht voor het kind en helpen deze te ontwikkelen naar de persoon die deze wil zijn na de middelbare schooltijd.

Vernieuwend en toekomstgericht

Onze school staat met beide benen in de samenleving. Zo ook de Hilversumse samenleving. Het is ook een kleurrijke school en een school die expliciet waarde hecht aan diversiteit. Zowel het leren van de diversiteit van mensen als het sturen op diversiteit, besef en acceptatie. Het zorgt ervoor dat onze leerlingen maatschappelijk kunnen verbinden, niet bang zijn voor 'de ander'. We zullen deze ontmoeting met diversiteit ook van buiten de school halen.

We zijn een open en gastvrije school en doen ons best om bestaande maatschappelijke gescheidenheid te bevragen of zelfs te doorbreken. We dragen bij aan de gemeenschap om ons heen, maar oefenen ook voor het leven van later. We nemen de toekomst écht serieus, met alle mogelijkheden en onzekerheden die de digitale en fysieke wereld te bieden heeft. Ons gehele onderwijs ademt maatschappelijke betrokkenheid, dat is onze vernieuwingskracht. We verhouden ons tot de wereld waarin onze leerlingen opgroeien en volwassen worden, de wereld waar ze zelf invloed op zullen hebben. Later is vandaag!

De mooiste plek om te werken

Stap in de school en je weet dat je op een bijzondere plek bent. Twee gebouwen met heel eigen karakter. De school is van een HBS in één gebouw naar een brede school in twee gebouwen gegroeid en staat nu voor een periode van investeringen in beide gebouwen om het gebouw te laten aansluiten bij het moderne onderwijs.

Daarnaast en nog veel bepalender zijn de mensen die er werken. We zijn een school waar plezier in het werk, leren van elkaar en oog voor elkaar centraal staan. We helpen elkaar door op een goede manier te coachen en feedback te geven. Ook de relatie werkgever-werknemer is stimulerend omdat talenten worden ontdekt/gezien en we een waarderende gespreksvoering gebruiken. Met onze integrale leernetwerkaanpak zijn wij in staat om leraren en studenten te behouden en met vertrouwen te laten landen in de organisatie. Het perspectief van de lerende staat centraal, toegepast op de actuele context van de school. Na deze inductiejaren volgt een professionaliseringsprogramma, met in ieder geval aandacht voor coachingsvaardigheden en Dalton. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de talenten die mensen met zich meebrengen.



We laten collega's wennen, inbedden en doorgroeien. We hebben hun talenten in beeld. Met een toepasselijk beleid rondom taken en aanstellingen kunnen we hierop inspelen. Gemotiveerd de school beter maken, omdat je wordt gezien.

In tijden van personeelsschaarste in het onderwijs is dit geen sinecure. Bij ons wil je werken, en daar werken we elke dag aan!

4. Ons Daltononderwijs

Al het bovenstaande moet een vertaling krijgen in ons onderwijs. En, omdat Roland Holst al 121 jaar bestaat (langer dan Dalton), hebben wij de uitdaging aangenomen. “Hoe maken we Roland Holst van Dalton”. Eerst de definitie zoals we die hebben gekozen van de kernwaarden op het Roland Holst. Dan hoe we dat willen terugzien in curriculum, in ondersteuning en in de gangen. Dit schoolplan is daarmee ook ons Daltonplan.

Samenwerking

Leren is een sociaal proces. In onze school draait het om leren van en met elkaar. Hier leer je hoe het werkt als je samen iets moet doen. Dat kan zijn samen met een docent, een medeleerling, de conciërge of wie dan ook in de school. Door meer samenwerking leer je luisteren naar anderen, begrijp je anderen beter en groeien je sociale vaardigheden.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

Vrijheid in ons onderwijs is dat leerlingen zelf hun werk kunnen organiseren. Maar daar zitten wel duidelijke structuren om heen. Dat kunnen dingen zijn zoals een tijdslimiet, werkafspraken en schoolregels. Leerlingen leren wat het ze oplevert als ze hun verantwoordelijkheid nemen en hoe dat met de mensen om hen heen samenhangt.

Effectiviteit

Ons onderwijs is zo veel mogelijk doelgericht. Alle energie en middelen benutten we zo goed mogelijk voor het leerproces. Daarom activeren en motiveren we onze leerlingen om zelfstandig te worden en denken we goed na over wat stimulerend is voor leergedrag.

Zelfstandigheid

Wij helpen leerlingen keuzes te maken in hun leerproces en daarvoor verantwoordelijkheid te nemen. Ze zijn actieve deelnemers in hun eigen leerproces. Leerlingen werken doelgericht aan een taak of opdracht en leren op het juiste moment hulp in te schakelen.

Reflectie

Op het Roland Holst is iedereen in staat om het onderwijs te verbeteren. Dit doe je door regelmatig terug te kijken en vooruit te blikken. Niet na een lange periode maar structureel en zowel door leerlingen als collega's. Reflectie op je eigen gedrag en eigen werk is daarbij het hoofdingrediënt.

Zichtbaar, merkbaar, voelbaar in curriculum

“Vrijheid aan de voorkant is structuur aan de achterkant.” (Sluijsmans, Didactief, 2024).

We geven leerlingen vrijheid, maar dat vraagt van ons dat wij goed voorstructureren. In ons curriculum en het volgen van de ontwikkeling van de leerling maken we slimme keuzes. We vormen ons een goed beeld van wat mag en wat moet. Dat is voorgeschreven, maar heel vaak ook alleen beschreven door de rijksoverheid. De keuzes die we maken, zijn geïnspireerd op onze dromen en overtuigingen en zorgen voor voldoende vrijheid en gevoel van eigenaarschap bij de leerlingen over de leerdoelen en het behalen daarvan. We helpen de leerlingen ook om de leerdoelen echt *eigen* te maken. Keuzes in het curriculum resulteren ook in keuzes in de les. Leerlingen voelen zich uitgedaagd om in hun eigen zone van ontwikkeling een leerroute te volgen.

De les is ons dagelijks werk. We maken slimme keuzes om het volgen van de ontwikkeling van een leerling ook haalbaar te maken. Dat doen we door uitvoerbaarheid maar ook intensivering van de differentiatie, intensivering van het gesprek, en door peer-review en peer-learning te stimuleren. Daarvoor is activering van de leerling nodig. De leerlingen moeten de vrijheid voelen om hun eigen onderwijs samen met de docenten te maken en daarin gestimuleerd te worden tot samenwerking, zelfstandigheid en reflectie.

Als school moeten we kunnen beantwoorden aan de vraag: wat moet (wettelijk) en wat mag (schooleigen keuze). SLO biedt handvatten voor ons Dalton-curriculum en de geïntegreerde basisvaardigheden. De wet geeft ruimte als het gaat om examineren en behalen van de doelen. Duidelijk is dat je daarin de basisvorming, de referentieniveaus en alle examendomeinen moet kunnen overleggen. Hoeveel je aanbiedt, toetst en examineert en hoeveel maatwerk je biedt, daar denk je als school goed over na.

Daarbij zorgen we voor voldoende ruimte om elkaar te ontmoeten, met elkaar te ontwerpen aan het curriculum, feedback van leerlingen te ontvangen en te evalueren hoe het onderwijs in de praktijk uitpakt. Zowel in cijfermatig resultaat als in zichtbare persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen. We werken daarbij in ieder kleiner of groter verband op een cyclische manier. Het grootste deel van onze school is daar bekend mee door implementatie van werkwijzen vanuit Stichting Leerkracht (zie bijlage 1).

Zichtbaar, merkbaar, voelbaar in de gangen

We hebben klassieke gebouwen, maar we willen dat daar een frisse en moderne generatie in zichtbaar is. Er moet ruimte zijn voor expressie en eigenheid en je moet voelen dat we een ‘dichtersschool’ zijn.

Iedereen voelt zich eigenaar van de school. Dus ook voor schone en opgeruimde gangen voelt iedereen zich verantwoordelijk. We zorgen voor ons huis, met elkaar. Daarnaast merk je de veilige en persoonlijke sfeer. Op het Roland Holst kan je niet anoniem zijn, je wordt opgemerkt en niemand is alleen. We houden en koesteren onze diversiteit en vieren dat geregeld met bijzondere activiteiten waarbij we ook de omgeving zoveel mogelijk betrekken. We leren uit die diversiteit, onze leerlingen zijn niet bang voor verschillende mensen maar juist geïnteresseerd. We zijn geïnteresseerd in wie er in onze school komt en laten dat merken. We kunnen dat ook omdat we een feedbackcultuur hebben in onze school en iedereen in staat is om te coachen.

‘Ons huis’ zijn onze gebouwen. De statige verschijning van de Jonker met zijn moderne binnenkant en de klassieke en originele Schutter met prachtige patio en origineel marmer. Het is duidelijk dat het beschikken over deze gebouwen identiteitsbepalend is. Tegelijkertijd roept het ook een vraag op. Welke ruimte willen we op welke manier en wanneer gebruiken, ook op de lange termijn? Dat laatste is een belangrijke vraag. De Schutter is er bij gekomen in de loop der jaren. Daar is destijds geen visie aan gekoppeld. We moeten met een visie op beide gebouwen werken, zodat we de komende tien jaar gericht kunnen investeren om ‘ons huis’ aantrekkelijk en geschikt te laten blijven.

Zichtbaar, merkbaar, voelbaar in de ondersteuning

Het is ook van groot belang dat we aandacht blijven besteden aan het thema segregatie. Het is essentieel om ervoor te zorgen dat alle kinderen, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen krijgen in het onderwijs. Dit vraagt om een actieve aanpak om segregatie tegen te gaan. We moeten streven naar inclusieve onderwijsomgevingen en programma's die diversiteit omarmen. (bron Hilversumse Educatieve Agenda, 2024-2027)

Leerlingen maken een belangrijke ontwikkeling door als ze bij ons op school zitten. Een belangrijk onderdeel daarvan is identiteitsvorming. Voor leerlingen draait het zeker niet alleen om de les, maar ook om socialisatie en de ontdekkingstocht naar hun eigen persoonlijkheid die daar bij hoort. We stimuleren dat proces door de leerling regie te geven in dat proces maar tegelijkertijd intensief te coachen en begeleiden.

Gedurende dat proces spelen school, thuis, vereniging en allerlei andere factoren een belangrijke rol. Voor onze benadering van de leerling is het belangrijk om dat allemaal te zien en de leerling op school te helpen en instrumenten voor buiten school mee te geven. Daarin vormen we een driehoek met ouders/verzorgers. Het Roland Holst blijft voor leerlingen en ouders herkenbaar als de plek waar de persoonlijke benadering voorop staat en waar in de driehoek het proces van de leerling wordt ondersteund. We hebben een duidelijk anti-pestprotocol. Hoewel het goed gaat met deze aanpak, blijft de sociaal veilige school een voortdurende actieve ambitie. We sturen met voorlichting en professionalisering op een

adequate begeleiding door coaches/mentoren. Eventueel bieden we extra ondersteuning. We sturen op een duidelijkere positionering van eerstelijns ondersteuning middels coaching en mentoraat.

Wij staan voor een veilige, prettige schoolomgeving. In de schoolgids maken we zichtbaar wat ouders en leerlingen van ons kunnen verwachten. We bieden specifieke ondersteuning: zo veel mogelijk gekoppeld aan het primair proces en waar nodig ook buiten de klas in samenwerking met het samenwerkingsverband Qinas. We proberen ook daar een regionale integrale aanpak te stimuleren, omdat onze overtuiging is dat we een gezamenlijke maatschappelijke opdracht hebben om jongeren te begeleiden in deze fase van hun leven. Samenwerking en kennisdeling met andere scholen/ instanties moet eerder regel dan uitzondering zijn.

Ons onderwijs heeft een krachtige ruggengraat in het OOP- team. Van flexibele roosters tot schone gebouwen, van ondersteuning in de les tot ondersteuning buiten de lokalen. Het OOP- team is op het Roland Holst een doorslaggevende schakel in onze Dalton-ontwikkeling. Het is onze ambitie om in de samenwerking zowel waardering als interesse in elkaars werk hand in hand te laten lopen. Op die manier win je zowel in waardering als in effectiviteit, dat willen we stimuleren.

Dan de schoolleiding; leiding geven aan onderwijsontwikkeling betekent ook ontdekken waar je als leidinggevende staat in de aansturing van de school. Wie je bent als Dalton- leidinggevende. We willen een school zijn waarin de schoolleiding een lerend en stabiel team is: koersvast, met de wortels volop in de organisatie. Ook voor schoolleiders is er ruimte voor ambitie. We willen dat faciliteren en ten goede laten komen aan de school en het bredere onderwijsveld.



5. Onderweg: waar staan we nu en waar gaan we naartoe

In de rapportage ZIEN 2.0 is er door het kwaliteitsteam vanuit de GSF een schouw gemaakt van de scholen. Een deel hiervan is gericht op het inspectiekader. Een inspectiekader kan vooral worden beschouwd als een instrument waarmee je kritisch kan kijken naar de onderwijsresultaten van de school, de meeste analyse-instrumenten die we gebruiken (zoals bijvoorbeeld CumLaude van SomToday en het NCO vanuit NRO) is op dit inspectiekader gebaseerd. Een korte greep uit de ZIEN rapportage hieronder:

Het ARHC heeft de basiskwaliteit op orde en de meeste lichten op groen staan. Drie standaarden hebben het licht op oranje: basisvaardigheden (OP0), pedagogisch-didactisch handelen (OP3) en uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2). De scores oranje op OP3 en SKA2 hebben alles te maken met de transitie waarin de school zit. De school is aspirant Daltonschool en hoopt in 2025 de licentie hiertoe te krijgen.

Dat ARHC naar Dalton toewerkt komt voort uit een langere onderwijsontwikkeling van de school om leerlingen op een zelfstandige manier en vanuit eigen verantwoordelijkheid, eigenaar te laten zijn van het (hun) leren. Dalton kan de ingezette ontwikkelingen bestendigen en borgen en er zo aan bijdragen om alle lichten op groen te krijgen.

Overzicht standaarden:

- OP0 - Basisvaardigheden
- OP1 - Aanbod
- OP2 - Zicht op ontwikkeling
- OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
- OP4 - Onderwijstijd
- OP6 - Afsluiting

- VS1 - Veiligheid
- VS2 - Schoolklimaat

- OR1 - Onderwijsresultaten
- OR2 - Sociaal maatschappelijke competenties

- SKA1 - Visie, missie, ambitie
- SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
- SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog

Met andere woorden, we hebben een goede voortgang als school, maar we willen meer. Met onze Dalton-ontwikkeling richten we onze blik op het borgen van de goede ontwikkelingen en resultaten die er al zijn, we leren resultaat ook beter duiden (wat is onze gewenste 'output' = een gelukkige leerling die op eigen benen leert te staan), het aanbrengen van focus in de organisatie, meer samenwerken en feedbackcultuur waardoor we ook gericht kritisch kunnen zijn op de onderdelen die we nog verder moeten ontwikkelen. Tot slot gaan we voor duurzame verandering, waarbij als aandachtspunt mag worden opgeschreven dat we daarvoor soms een 'eigenwijze' organisatie moeten durven zijn. We moeten eigenwijs zijn omdat onze resultaten niet altijd nu en meteen, maar juist later en geleidelijk zichtbaar worden. We leiden op voor de toekomst, met een ontwikkelingsgerichte blik.

Voor een helder beeld van de reis die we maken is het goed om het vertrekpunt (het heden) te beschrijven. Dat dient ook om de doelen die we hebben in een haalbare tijdlijn te zetten. De daaruit volgende doelstelling/ambitielijn beoogt geen dekkende concrete aanpak te zijn, maar wel bloot te leggen waar de meeste energie en tijd aan besteed moet gaan worden. De Dalton kernwaarde efficiëntie klinkt lelijk en bedrijfsmatig, maar is in onderwijsland een heel belangrijk streven. En soms zal daar stevig 'omdenken' voor nodig zijn.

ARHC 2024 (sterke punten)

De school staat bekend om zijn persoonlijke aandacht. Daarvoor maken we organisatorisch veel ruimte door te investeren in persoonlijke coaching en LOS- gesprekken te voeren, maar ook door geen bespreekmarges te hanteren bij de overgang. Het zijn slechts voorbeelden uit een benadering die voor iedereen onlosmakelijk aan de school is verbonden: de persoonlijke benadering. De school haalt prima resultaten, maar blinkt uit op doorstroom, certificeren op hoger niveau dan basisschoolniveau en met name op WO en MBO de onderwijsresultaten van leerlingen ná hun middelbare schooltijd.

Bij de persoonlijke aandacht hoort ook de behoefte van de school om in te spelen op verschillen. Aandacht voor persoonlijkheidsontwikkeling en leervoorkeuren is belangrijk. Daarmee zijn resultaten van leerlingen altijd instrumenteel voor hun eigen ontwikkeling. De school beoogt daarmee de leerling 'uit te dagen' de beste versie van zichzelf te worden. Het is in veel gevallen merkbaar dat de persoonlijke relatie goed is tussen leerlingen en de medewerkers. We staan vanuit deze houding ook open voor veel zij- instromers en ISK- leerlingen, omdat dat verrijkend is voor ons onderwijs, maar ook omdat wij denken goed te kunnen 'includeren'. Wij geven ook hier veel kansen.

Vanuit de brede belangstelling van veel medewerkers op het Roland Holst, is er in de loop der jaren veel moois gemaakt. Projecten, keuzecurriculum, lessen, excursies of andere leerervaringen maakt het voor leerlingen een veelzijdig aanbod. Er wordt relatief veel keuze geboden, waarin de leerling nadruk kan leggen in zijn lesweek. We hebben de onderwijsstromen Sport, Talent en QUEST'21 waarin we inspelen op een specifiek leerlingprofiel. Leerlingen voelen zich gemiddeld genomen fijn op school.

Talent zorgt voor onderwijs gericht op hoogbegaafdheid en voorziet in een regionale vraag die steeds groter lijkt te worden. Er is expertise, methodiek en werkwijze opgebouwd als het gaat om ondersteuning en uitdaging. Een klein team is intensief betrokken en ontwikkelt op hoog niveau onderwijs op maat.

QUEST '21 en voorheen Quest is een belangrijke poot van onze veelzijdige school. We spreken met QUEST '21 de ontdekkende leerling aan, een leerbehoefte die breder gaat dan onderwijsniveau en daarom ook heterogeen wordt aangeboden met uitgestelde determinatie. Er wordt op een unieke manier ontwikkeld bij QUEST '21, nieuwe inzichten en toepassingen vinden snel hun weg in de ontwikkelde modules die geënt zijn op leermotivatatie bij de leerlingen. Daarbij is veel zelfstandigheid, (keuze)vrijheid en verantwoordelijkheid geoefend. Quest (ook het oude) is al sinds de start een kleine twintig jaar geleden een inspiratiebron voor de gehele school gebleken.

We hebben een aantal jaar geleden ook een sportstroom toegevoegd aan ons onderwijskundig palet. Gebaseerd op de overtuiging dat leerlingen voor een effectieve en prettige ontwikkeling voldoende beweging in hun tijd op school ervaren en ook extra interesse kunnen ontwikkelen voor bewegen, gezondheid, vitaliteit en sport in het algemeen. In de bovenbouw kunnen leerlingen dan vakgericht verder met bewegen middels BSM of LO2.

Vanuit alle keuzes rondom onderwijsinvulling al sinds de start van Quest twintig jaar geleden (talent, sport, Q21), ontstaat de behoefte en noodzaak om de plek waar de onderwijsstromen bij elkaar komen onder de loep te nemen. De vierde klas havo en vwo. Daar moet ons programma wendbaar genoeg zijn om onze jonge ontdekkers (quest), hoogbegaafde leerlingen (talent) en sport- bewegingsstroom te huisvesten en te begeleiden in een doorgaande lijn.



We hebben betrokken en getalenteerde collega's die ontwikkelingen in gang zetten op taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid en daar schoolbreed stroomlijn in proberen aan te brengen. Er wordt ook al veel gedaan op dat gebied, als het gaat om scholing van collega's, vernieuwende projecten, modern aanbod en extracurriculaire activiteiten gericht op bewustwording van of participatie aan de samenleving.

De twee locaties maken ook de leeromgeving divers. Waar de Jonker binnen aanvoelt als een nieuw gebouw met moderne klaslokalen, is de Schutter nog een origineel en bijzonder gebouw met hoogtepunten als de binnentuin waar de leerlingen op het moment vooral hun pauze genieten. De gebouwen zijn een markant onderdeel van het gezicht van 'het Roland Holst'. Leerlingen voelen zich thuis op school, mede door de kleinschaligheid die de twee gebouwen veroorzaken.

Er is veel ambitie in de school. Veel mensen met talenten staan klaar om de school verder te bouwen en te ontwikkelen. Dat is vooral goed merkbaar bij vacante grote taken. Daarbij zie je ook een breed palet aan vaardigheden, eerder verworven competenties vanuit andere werkvelden of parallelle banen/functies. De persoonlijke relatie is ook een sterk punt tussen medewerkers onderling, oud-leerlingen komen terug om op de school te werken en veel collega's ontmoeten elkaar ook buiten school. Inductie en integratie van nieuwe werknemers en ook studenten gaat op excellente wijze. Dat is echt een voorbeeld voor andere scholen.

ARHC 2024 (ontwikkelpunten)

De persoonlijke coaching is een scharnierpunt van de begeleiding van leerlingen en collega's, maar de onderlegger van de coaching is wat mager. Weinig collega's zijn echt geschoold maar ook de verwachtingen bij de coaching en de onderlegger van het naastgelegen mentoraat zijn op veel plekken in de school te mager of onduidelijk. Hierin is een ontwikkel- en professionaliseringsslag noodzakelijk zodat er minder afhankelijkheid is van 'toevallige' competenties. Het werken vanuit een gemeenschappelijk pedagogisch kader en beeld van rollen en verantwoordelijkheden is daarbij noodzakelijk. Ook al omdat de ondersteuningsvraag nog steeds blijft groeien en de bekostiging daarvan niet mee zal lopen. Dat betekent dat we het als gezamenlijke opdracht moeten uitvoeren, maar ook gezamenlijk moeten begrenzen tot hoever we hierin gaan.



Leerlingen maken keuzes, krijgen vrijheid en werken samen, maar zijn ook kritisch in hoe ze maar beperkt worden uitgedaagd. Daarnaast maken we nog te weinig structureel gebruik van leerlingfeedback en is de algehele participatie van leerlingen mager. Ook hebben we onvoldoende beeld hoe we de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen moeten volgen en houden we ons daarom (soms tegen onze natuur in) alleen vast aan cijfers.

De afgelopen jaren is weliswaar veel ontwikkeld, maar daarin is weinig schoolbrede samenwerking gevonden. Initiatieven zijn daarmee vaak alleen in de teams terecht gekomen, of onuitgewerkt gebleven en niet geborgd in schoolbreed beleid of organisatie. De ontmoeting tussen verschillende teams in de school vond ook onvoldoende plaats. Uitgangspunt is dat het niet draait om de kwantiteit van ontwikkeling, maar om de gerichte kwalitatieve ontwikkeling waarbij alle krachten in de school worden gebundeld. Ook moet vanuit dezelfde gedachte worden gekeken naar het curriculum, balans en samenhang, toetsing en regelruimte. Dat laatste om ook een wendbare organisatie te krijgen die niet bij iedere toetsperiode in een kramp van toetsing, inhalen, herkansing, etc. schiet.

De schoolbrede samenwerking verdient een stimulans. Meer focus en gezamenlijke doelen zijn daarvoor nodig. Dat vraagt koersvastheid van de gehele school en in het bijzonder de schoolleiding, die verantwoordelijk is voor deze keuzes in doelstelling. Een gezamenlijke blik op kwaliteit van de lessen, gewenst gedrag en doorgaande lijnen van ontwikkeling en een adequate aanpak die daarbij past. We nemen daarbij de gedragsindicatoren over die de Nederlandse Dalton Vereniging hanteert en verrijken dat met onze eigen perspectieven. Ook samenwerking met PO/MBO/HBO/WO en maatschappelijke instellingen moet de komende jaren verduurzamen om de ontwikkelroutes voor onze leerlingen zo kansrijk en open mogelijk te houden.

De gebouwen verdienen hun eigen plan, gekoppeld aan onze onderwijskundige wensen. Zo is er vanuit de vroegere groei een beroep gedaan op het gebouw aan de Schuttersweg maar daar nog niet vanuit visie naar gekeken. Ook is investeren vooralsnog weinig gebeurd, omdat leerlingaantallen daarin tegenvielen. Met dit plan voor de komende tien jaar nemen we een voorschot om beide gebouwen te geven wat wij van ze vragen: inspirerende, frisse onderwijsruimtes.

We hebben een vriendelijke organisatie, maar we kunnen groeien naar een professionele vriendelijke organisatie. Daarin moeten we werken aan feedbackcultuur, passend bij onze blik op coaching en begeleiding. Dat is herkenbaar aan de manier waarop de schoolleiding stuurt op kwaliteit middels lesbezoeken, informele contacten en waardering- en beoordeling. Ook de manier waarop collega's elkaar coachen en hoe we leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling (en leerlingen elkaar) laat zien waar wij voor staan.

Talent heeft dit jaar hun eerste examenlichting in het vwo. Uit hetgeen we hebben geleerd moeten we duidelijker onderscheiden waarom we hoogbegaafdheid een plek geven in onze

school en waarom we het op deze manier vormgeven (en hoe dat ingebed is in de rest van de school, waar de andere leerlingen profijt van hebben). Het moet een gebalanceerd uitgangspunt zijn van uitdaging en ondersteuning.

QUEST '21 heeft de afgelopen jaren gepioneerd. Daaruit zijn veel modules voortgekomen en is nu het proces van borging gestart. Daarbij hoort het zichtbaar maken van de doorgaande curriculumlijnen, het toepassen van de leerpunten uit de evaluaties met betrekking tot het volgen van ontwikkeling van het leerproces van de leerling alsmede afronding middels formatieve evaluatie. Ook de organisatie en schoolbrede inbedding moet daarbij onder de loep worden genomen, zodat de optimale omstandigheden voor QUEST kunnen worden gecreëerd en het ook haalbaar blijft voor de QUEST- ontwikkelaars. Daarnaast is het streven om meer bekendheid voor deze vernieuwende onderwijsvorm op het Roland Holst te krijgen. Daarbij hoort een duidelijk beeld van de 'quest-leerling' en een bondige boodschap en contact met het PO.

In de Sportstroom is het de komende jaren belangrijk om een stevigere visie op 'bewegen, sport, etc. in ons onderwijs' neer te zetten. We willen schoolbreed maar ook extern meer bekendheid over de Sportstroom krijgen. We weten dat bewegen en activeren cruciaal is voor het bestendigen van kennis in het geheugen, we weten dat leerlingen (en collega's) voor hun gezondheid en concentratie beweging/ activatie nodig hebben. Wat willen wij hierin onderwijskundig bereiken?



Zowel Quest, Talent als Sportstroom nopen ons nog eens extra om goed naar de doorgaande lijnen schoolbreed te kijken. Hoe bouwen we door op wat de leerlingen hebben geleerd? Een heel belangrijk aspect ook is de extra aandacht voor groepsvorming. Zowel in de vierde klas havo als de vierde klas vwo hebben we veel verschillende (jaar, klas/niveau) herkomsten van leerlingen. Daarnaast hebben we relatief veel leerlingen die voorheen nieuwkomersonderwijs genoten. Voortbouwen op wat leerlingen al kunnen met aandacht voor hun verschillen is daarmee een heel belangrijk ontwikkelpunt.

Basisvaardigheden komen ook nog te lokaal terecht, bijvoorbeeld bij docenten Nederlands, Wiskunde, Informatica en Maatschappijleer of op momenten als Roland Holst dagen/excursies. Ook is er een start gemaakt met het formaliseren en bekend maken van beleid, maar is het voor de meeste medewerkers nog niet duidelijk wat er nu én in de toekomst van hen wordt verwacht als het gaat om het basisvaardig maken van de leerlingen op de vier voorgeschreven terreinen. De wettelijke verwachting is dat wij als school een geïntegreerde aanpak op basisvaardigheden kunnen aantonen. Daar groeien we met behulp van een subsidie naar toe. Daarnaast moeten we ons NT2- aanbod en de blik op internationalisering/culturele verwachtingen van het onderwijs versterken, om onze nieuwkomer-leerlingen op de goede manier te kunnen begeleiden en de integratie van deze leerlingen een verrijking laten zijn voor de andere leerlingen.

Onze boodschap én onze opbrengst kan nog veel meer met de borst naar voren worden verteld. We zijn de afgelopen jaren niet sterk geweest in communicatie, waardoor representatie naar buiten toe onvoldoende was. Ook kwam de organisatie daarmee soms ad hoc over. Het versterken en vereenvoudigen van onze communicatie is daarmee ook een doel.



6. Borging en kwaliteit

In [ambitielijnen](#) wordt zichtbaar hoe we met de verschillende doelstellingen aan de gang gaan en hoe die volgorde zijn gerangschikt. We gaan met deze doelen (en meer) aan de slag. Het is een blokkenschema, zichtbaar voor de komende jaren. Daarbij hanteren we zoveel mogelijk cyclische elementen die we hebben geleerd van Stichting Leerkracht. Jaarlijks evalueren we of we de juiste keuzes maken en blikken we vooruit op nieuwe doelen middels het jaarplan. Daarnaast is weliswaar de doelstelling bekend, de weg er naar toe met tussengelegen doelstellingen is niet altijd helemaal ingevuld. Middels onze jaarplannen kunnen we ieder jaar de balans opmaken en de tussengelegen doelstellingen (her)formuleren. Informatie of we goed onderweg zijn halen we uit verschillende bronnen die standaard terugkomen in onze kwaliteitsbenadering:

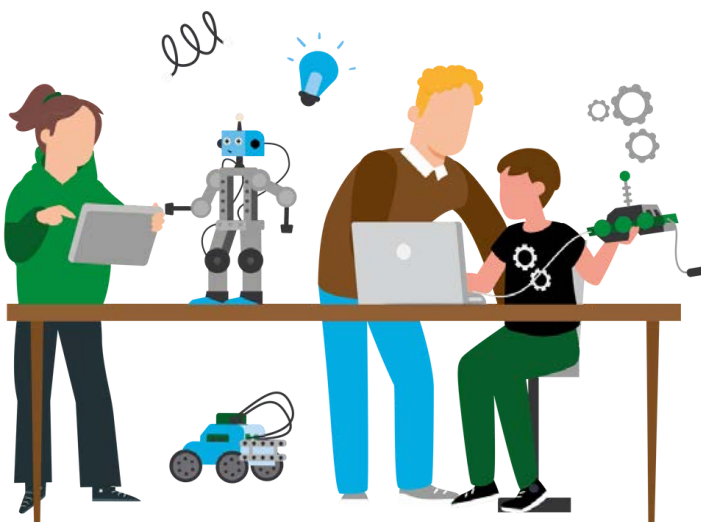
- informatie uit de lessen: good practice en lesbezoek (DaltonDOT)
- informatie uit het curriculum: met de perspectieven- benadering van Sluijsmans.
- informatie uit de coaching: waar zitten gedeelde vragen, waar is gezamenlijke aanpak mogelijk
- informatie uit de ondersteuning, intern en extern
- informatie uit de waarderingsgesprekken: zone van naaste ontwikkeling, expertise in beeld (DaltonDOP)
- informatie uit de LOS-gesprekken
- feedback van leerlingen: onderzoekjes, panels, leerlingarena's en klassenvertegenwoordigers
- klassenbesprekingen/leerlingbesprekingen: gemeenschappelijke aanpak, teamafspraken passend bij de doelgroep
- opbrengsten uit alle overleggen, door gebruik van groeikracht/leerkracht cyclisch werken
- feedback van ouders: meer op thema om meer een representatievere groep ouders te kunnen interesseren en betrekken bij school. Klankbordgroepen en OR hebben hierin een belangrijke samenwerkende rol
- team: visie en ontwikkelingsgerichte aanpak voor coaching en mentoraat, passend bij de doelgroep
- sectie: visie op het vak, actueel onderwijs, samenhang met andere vakken, doorgaande leerlijnen, visie op daltonuren
- Ondersteuning: veiligheidsmonitor, tevredenheidsmeting, GGD-monitor, schooleigen peilingen rondom verzuim/ sociale veiligheid

Dit brengt in beeld waar specifieke mogelijkheden en ontwikkelpunten in de organisatie zitten. Door deze samen te brengen in besprekingen, interview, ontwikkeldagen, etc. benutten we meer potentieel. De jaaragenda moet jaarlijks zo worden ingericht dat daar ruimte voor is.

Ieder kwartaal evalueren en vieren we de opbrengsten uit diverse gremia. We gebruiken collegiale visitaties om ook de blik van buitenaf te benutten. Voor de korte termijn betekent dat in ieder geval het Dalton Leernetwerk op 28 maart ter voorbereiding op de formele visitatie die in voorjaar 2026 gepland staat.

Het is gezond om soms beoordeling en rapportage toe te staan, maar de nadruk van de organisatie is gericht op continue feedback en ontwikkeling. Dat vergt een actieve houding. In ieder gremium zijn we alert op de keuzes die we maken en de actieve rol die we daar zelf in kunnen/moeten hebben.

We laten ons voeden door het LeerlingVolgSysteem (SOM2day en daarin CumLaude) maar onderzoeken ook leerdoelgerichte volgsystemen omdat we werken met leerdoelgericht onderwijs. We gebruiken ook aanvullende onderzoeken zoals NCO (Nationaal Cohort Onderzoek vanuit Nationaal RegieOrgaan), OTO (oudertevredenheidsonderzoek), LTO (Leerlingtevredenheidsonderzoek), DOT (DocentOntwikkelTool) en ook andere instrumenten uit de ELOO. We laten ons inspireren door visitaties, etc. De GSF is hierin onze kritische vriend, die ook kan ontzorgen op kwaliteitsgebied. Ook participatie in en voorbeelden uit het NDV zijn van groot belang. We maken kritisch gebruik van data en verbinden data zodat het gelaagdere handelingsadviezen kunnen worden. Daartoe hanteren we onze [kwaliteitskalender](#).



7. Personeel en gebouw

De Gooise Scholen Federatie is onze werkgever. We hebben een gedeelde strategische aanpak voor personeelsbeleid. Daarin bundelen we de krachten van alle scholen binnen de stichting om zo veel mogelijk collega's op een fijne en passende werkplek te hebben en te houden. Zie ook <https://gsf.nl/organisatie/strategische-koers/onze-collegas/>

Personeel

Waarderingsgesprekken

De gesprekken waarbij waardering en ontwikkeling van de onderwijsprofessional centraal staat, willen we versterken en beter inbedden. Met versterken bedoelen we dat het gesprek gekoppeld moet worden aan de bijdrage van de gezamenlijke Dalton-ontwikkeling, de Dalton kernwaarden. Vanuit de GSF wordt de waarderingscyclus opnieuw bekeken en aangepast en vanuit de Dalton Vereniging is er een bestaand format voor een ontwikkelplan (de DOP). Daarnaast versterken we het gesprek door meer bronnen toe te voegen aan het gesprek, zoals observaties van leerlingen of collega's en passies of talenten die in een scholing of juist buiten school zichtbaar zijn geworden.

Opleiding en ambitie

We willen dat de school een plek kan zijn waar je je ambities waar kan maken. Leerlingen profiteren van gemotiveerde en ambitieuze collega's. We willen dat ambitie en kwaliteiten van collega's niet alleen in waardering, maar ook in baaninvulling en geboden kansen een plek vinden. Ook daarvoor is het belangrijk dat we alle activiteiten op school goed evalueren, focus aanbrengen en de diversiteit aan kwaliteiten zo optimaal mogelijk gebruiken. Voor het spreken van een gemeenschappelijke taal in de school, zorgen we dat iedereen Dalton scholing ontvangt en dat er ook een specifieke scholing is voor OOP.

Gebouw

Vroeger huisde het Roland Holst nog slechts in één gebouw aan de Jonkerweg. Inmiddels alweer meer dan twintig jaar geleden kwam daar De Schutter bij, het voormalige gebouw van het Gemeentelijk Gymnasium. Ondanks onzekerheden over leerlingaantallen, vraagt met name het Schuttergebouw om aanpassingen. Hierin moet ook lef worden getoond, omdat onzekerheden aan de leerlingaantal-zijde er altijd zullen zijn en investeringen in het gebouw vaak ook invloed hebben op dergelijke aantallen. Daarnaast vraagt het een blijvend en goed gesprek met de gemeente om ons daarin te faciliteren.

We willen twee prachtige moderne maar ook monumentale gebouwen benutten voor ons toekomstgerichte onderwijs. Dat betekent dus ook dat de aanpasbaarheid van ruimtes en het gebruik van multifunctioneel meubilair hoog op de verlanglijst staan, naast aanpassingen die nodig zijn op leefbaarheid (licht, lucht, geluid).

8. Slot

Het is toch langer geworden dan gedacht. Des te meer reden om dit schoolplan op te knippen in kleine handzame deelproducten waarmee we schoolbreed en naar buiten toe het gesprek kunnen voeren over ons onderwijs en de reis die we daarin aan het maken zijn. De komende maanden zal daaraan gewerkt worden. Het gesprek gaat door, want het schoolplan is geen eindpunt maar een tussenstation. Dat is iets om naar uit te kijken, om samen te putten uit de rijke bronnen die de school voorradig heeft.

Hoewel we de doelstellingen van dit plan tien jaar laten lopen, zal er regelmatige herijking plaatsvinden. Formeel zal dat in ieder geval in 2028 plaatsvinden. Toeval of niet, dat is precies het jaar waarin het Roland Holst haar 125e verjaardag viert en dan écht een moderne oude dame mag worden genoemd. Laten we met elkaar bouwen en toewerken naar dat moment en er een feest van maken!



9. Bijlage

Ambitielijnen

De eerdergenoemde [ambitielijnen](#) zijn voor een lange periode geformuleerd. Bij sommige ambitielijnen kan je in het excel al concrete eerste stappen vinden maar bij andere nog niet. De ambitielijnen zijn de voedingsbodem voor de jaarplannen, we bepalen daarin gezamenlijk als school het tempo waarin we de ambities dichterbij brengen. Op de volgende pagina's zijn de ambitielijnen visueel overzichtelijk samen gebracht.



Zie pagina 9, 10, 15 en 16
van het schoolplan

Ambitielijnen onderwijsontwikkeling

Basisvaardigheden zijn een
zichtbaar en duurzaam
onderdeel van het curriculum

We streven naar een structurele inzet
van speciaal onderwijsarrangementen
in de reguliere setting op weg naar
inclusief onderwijs.

We bouwen aan een herkenbaar
Dalton curriculum waarin de
kernwaarden herkenbaar zijn in
leerdoelen en lessen

We dagen leerlingen uit zowel in
zelfstandigheid als cognitief.

Het is voor iedereen duidelijk
dat we een kwalitatief sterk
en divers onderwijsaanbod
hebben in de vorm van Sport,
Talent en Quest als onderdeel
van ons Dalton onderwijs.

Talent:
Onderwijs gericht op
hoogbegaafdheid.

Sport en bewegen zichtbaar
in gehele school.

Dalton Vereniging:
participatie en bijdrage leveren

We maken het ontwerp van het
Daltonuur zo, dat het gemaakt is om
te verbreden, verdiepen, herhalen
en vormen.

Quest: Onderwijs gericht op ontdekken/
leermotivatie, doorgaande versterkte routes
die leerlingen ontdekkingstijd en grip op
eigen ontwikkeling geven.

Zie pagina 11, 15 en 16
van het schoolplan

Ambitielijnen samen ontwikkelen

Ons personeel is geschoold in het omgaan met specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen met een extra onderwijs en/of ondersteuningsbehoefte.

We herformuleren de
waarderingsgesprekken en gaan
gebruik maken van
DaltonOntwikkelpannen

Iedere collega is geschoold in Dalton,
feedback en coaching nemen hierbij een
centrale plek in.

We hebben ieders rol en expertise
letterlijk in beeld. Iedereen weet waar
hij een vraag kan stellen over een
specifiek school- of
onderwijsgerelateerd vraagstuk.

We maken gebruik van de Dalton
kijkwijzer als collegiaal
observatie instrument

We hebben een
"feedbackcultuur"; iedereen is in
staat rijke feedback te geven en
te ontvangen

We maken ruimte voor
collegiaal leren, intervisie
en lesbezoeken.

We spelen een actieve
rol in het Dalton
netwerk.

Naast een sterke basis ondersteuning hebben
we een goed team voor extra ondersteuning
en zijn we voorbereid op de ontwikkeling van
passend onderwijs naar inclusief onderwijs.

Ambitielijnen participatie

We koppelen de leerbesprekingen meer aan de eigen ontwikkelstappen van elke leerling. We zorgen voor een cyclisch geheel van het in beeld hebben van de leerling, vragen en feedback geven en de LOS gesprekken.

Leerlingen en ouders hebben een grote, actievere rol in de school en helpen ons mee om het onderwijs vorm te geven.

We zijn verbonden aan elkaar in de school. We spreken elkaar en werken samen over de mogelijke grenzen van gebouwen, teams en secties heen.

Zie pagina 16 en 21 van
het schoolplan

Ambitielijnen goede werkplek

We zijn als school een goede opleidingsplek voor jonge beginnende collega's en zij-instromers. We hebben een gedifferentieerd inductieprogramma om collega's op niveau verder te laten ontwikkelen.

De gebouwen representeren onze onderwijsdroom, zijn fris en inspirerend.

Opbrengsten zijn zichtbaar en worden met constante aandacht geborgd

Diversiteit is een expliciet doel.
Diversiteit in personeel, in kwaliteiten, in ontmoetingen en in jezelf mogen zijn.

We zijn een aantrekkelijke plek om te werken. We hebben aandacht voor de persoon en diens mogelijkheden en ambities. We hebben aandacht voor ieders gezondheid en belangrijke momenten in het leven.

Zie pagina 2, 7, 11 en 16
van het schoolplan

Ambitielijnen verbinden buiten school

We verbinden met het MBO/HBO/WO om onze leerlingen de meest kansrijke routes te bieden en toe te rusten voor de vaardigheden die nodig zijn voor het vervolgonderwijs.

We verbinden met de gemeente om een integrale aanpak van 0 tot 27 jaar doorgaande lijn- ambitie te verwezenlijken.

We verbinden met het PO om ons onderwijs te laten aansluiten bij de basisscholen en daarmee de overgang te verbeteren. We verbeteren hierbij samen met het PO de warme overdracht.

We verbinden met instellingen en het bedrijfsleven om onze leerlingen wegwijs te maken als burger in de samenleving.

We verbinden met regionale aanpak jongeren



A. ROLAND HOLST COLLEGE

VWO / HAVO / MAVO / QUEST '21

