



SCHOOLPLAN

2025-2029



Erasmus College
Van Doornenplantsoen 31
2722 ZA Zoetermeer

Telefoon: (079) 331 92 04
E-mail: dalton@erasmuscollege.nl
Website: www.erasmuscollege.nl

Brin- en bestuursnummer: 00PJ, 37052

Vastgesteld in november 2025

Inhoud

Voorwoord	5
Inleiding.....	6
1. Onze missie, visie en focus	8
Onze missie.....	8
Onze visie.....	8
Focus.....	8
Drie pijlers	9
Brede onderwijskundige thema's.....	9
Pijler daltononderwijs	11
Pedagogische visie.....	11
Samenwerking	11
Vrijheid en verantwoordelijkheid.....	12
Effectiviteit	12
Zelfstandigheid	13
Reflectie.....	14
3. Pijler de les	15
Leskwaliteit.....	15
4. Pijler Erasmianen.....	16
Leerlingen zijn betrokken en ondernemend	16
Ouders zijn onze partners in onderwijs.....	16
Medewerkers zijn richtinggevend en verbindend.....	17
5. Bredere onderwijskundige thema's	19
Basisvaardigheden.....	19
Taalvaardigheden	19
Digitale Geletterdheid	19
Curriculumherziening	20
6. Passend onderwijs en onderwijsondersteuning	22
7. Schoolklimaat en veiligheid.....	25
8. Kwaliteitszorg	27
Cyclische leerlingenbegeleiding	28
9. Personeel.....	31
Lerarentekort	31

Regiovorming	31
Personeelsbeleid	31
Professionele familiecultuur (Erasmianen)	33
10. Facilitair	33
Huisvesting	33
Onderhoudsvoorziening	33
ICT en beheer en communicatie	34
Normenkader IBP funderend onderwijs	34
11. Financiën	34
12. Marktpositie	35
Nawoord	38

Voorwoord

In 2025 is het onrustig in de wereld en staan we voor grote uitdagingen. De klimaatcrisis stelt ons voor fundamentele vragen over de mens en de planeet. De geopolitieke verhoudingen schudden op hun grondvesten. De democratie staat meer en meer onder druk. Vrede en veiligheid zijn, ook voor ons in Nederland, geen vanzelfsprekendheid meer.

De nationale politieke onderwijsagenda wordt beheerst door het lerarentekort, de basisvaardigheden (burgerschap, taal, rekenen en digitale geletterdheid) en inclusief onderwijs. Daarnaast zien we dat artificiële intelligentie en de curriculumherziening de komende jaren vragen om ontwikkelingen binnen onze school. Deze krijgen de komende jaren vorm en hebben dan ook een plek in dit schoolplan. Veel thema's kennen geen eenvoudig antwoord. We zullen samen moeten zoeken naar wegen om invulling te geven aan hetgeen zich aan ons voordoet.

In deze turbulente tijden is het belangrijk de basis goed op orde te houden. Dit betekent dat we blijvend zorgen voor kwalitatief goed daltononderwijs, voor voldoende bekwaam en bevoegd personeel en voor het bieden van een veilige leeromgeving. Onze focus ligt op dalton, Erasmianen en de les. We willen een herkenbare daltonschool zijn waar leerlingen met plezier op terugkijken. Leerlingen die zich ontwikkelen tot mensen zonder vrees, juist in deze tijd. De vernieuwing zoeken we vooral in onze zoektocht naar meer praktijkgericht onderwijs in de bovenbouw van de mavo en de havo, meer vakoverstijgende projecten in de onderbouw en digitale geletterdheid van leerlingen en collega's.

Bij alle ontwikkelingen hoort passende nascholing, een goede ondersteuning vanuit de organisatie in een functioneel schoolgebouw. Natuurlijk doen we dit met behoud van alles wat het Erasmus College zo bijzonder maakt, waardoor het bruist en leerlingen met plezier leren.

Roderik Rot, augustus 2025

Inleiding



Het schoolplan is tot stand gekomen door voortdurend in gesprek te zijn met de raad van toezicht, de medezeggenschapsraad, de binnen- en buitencirkel. We zijn gestart door met alle betrokkenen een verkenning te doen naar de meest recente tevredenheidsonderzoeken, het Dalton visitatierapport, het oude schoolplan, het laatste inspectierapport uit 2019/2020 en de resultaten van de eindexamens in relatie tot de andere inspectie indicatoren (onderbouw-, en bovenbouwrendement en het advies van het primair onderwijs in relatie tot waar de leerlingen zitten in jaar 3). Op basis van deze rapporten en verslagen heeft eerst de Raad van Toezicht een sterkte-zwakte en kansen en bedreigingen analyse gemaakt. Ook de schoolleiding en de teams hebben dit gedaan.

De uitkomst van deze SWOT-analyses stond aan de start van het nadenken over het schoolplan door een groep van circa tien docenten (de binnencirkel) onder begeleiding van twee directeurs. De opbrengsten zijn voorgelegd aan de buitencirkel (een groep van ongeveer 20 docenten). Zo kreeg het nieuwe schoolplan al doende vorm en verschoof de focus vanuit het vorige schoolplan (dat meer gericht was op de leerlingen) naar de docent die aan de basis ligt van goed onderwijs. Mede in het licht van de vele nieuwe collega's die de afgelopen jaren zijn aangenomen en relatief onervaren zijn met daltononderwijs is dit een logische stap.



Het vorige schoolplan heeft ons een aantal ontwikkelingen opgeleverd die structureel geborgd zijn in ons onderwijs. De aandacht voor de executieve functies, de basisvaardigheden, de cyclische leerlingenbegeleiding en de invulling van de Erasmustijd hebben we met elkaar verbonden. Daarmee is een herkenbaar en duurzaam ontwikkelklimaat voor leerlingen en medewerkers ontstaan.

In deze nieuwe schoolplanperiode richten we ons het versterken van onze basis. Dat doen we langs de drie pijlers: het daltononderwijs, de les en de school als gemeenschap 'Erasmianen'



In hoofdstuk 1 beschrijven we onze missie, visie en focus. Dat wordt opgevolgd door de drie pijlers (hoofdstuk 2 t/m 4). Vervolgens gaan we in hoofdstuk 5 t/m 7 in op aspecten die de gehele school structureel raken. We besluiten dit schoolplan met aandacht voor voorwaardelijke zaken die het onderwijs ondersteunen: de kwaliteitszorg, het personeel, facilitair, financiën en marktpositie. Zo willen we de komende jaren de basis op orde houden.

Wie zijn we?

Wij zijn het Erasmus College: een levendige en hechte schoolgemeenschap in Zoetermeer waar leerlingen, docenten en ouders samen bouwen aan betekenisvol onderwijs. Wij noemen onszelf Erasmianen, omdat we meer delen dan alleen een schoolgebouw: een cultuur, een mentaliteit en een manier van kijken naar de wereld.



1. Onze missie, visie en focus



Onze missie

We streven naar een scholengemeenschap die voor medewerkers, leerlingen en ouders herkenbaar is en blijft voor opeenvolgende generaties. Herkenbaar als de bruisende daltonschool, die meer biedt dan het maatschappelijk zo belangrijke diploma. Een school waar je met plezier aan terugdenkt als een van de belangrijkste periodes in je leven.

Onze visie

Het Erasmus College is een daltonschool waar leren samengaat met plezier hebben. De daltonkernwaarden zijn de basis van ons zijn en handelen. Brede vorming als mens en betrokkenheid bij de school worden gestimuleerd door deel te nemen aan extra activiteiten en de vele commissies op school. *Op het Erasmus College maken alle leerlingen deel uit van de Erasmusgemeenschap, worden goede lessen gegeven met aandacht voor basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden.* Je leert over het leven en voor het leven. Leerlingen weten zich gevolgd en gezien, gesteund en gestimuleerd in hun leren en bij de ontwikkeling van hun specifieke talenten. daltononderwijs is geschikt voor iedere leerling. Leren doe je samen met andere leerlingen en met de professionals binnen school. Professionals met grote vakkennis en met verstand van leren.

Bij de stichting in 1970 is uitdrukkelijk vastgelegd dat we meer nastreven dan het voorbereiden op het succesvol doen van landelijke examens. Persoonsvorming van onze leerlingen en kwalitatief hoogwaardig onderwijs behoren tot de statutaire uitgangspunten van de school. Het gedachtegoed van Helen Parkhurst is de grondslag voor ons onderwijs. De samenwerkingsgedachte waarin eenieder tot zijn eigen levensbeschouwelijke opvattingen komt, is de basisgedachte voor het ideaal waarin de deelnemers aan onze scholengemeenschap vanuit hun eigen achtergrond én ontwikkeling respectvol met elkaar omgaan en samenwerken.

Het Erasmus College werkt al 55 jaar volgens de principes van het daltononderwijs. Hoewel de kern van ons onderwijs onveranderd blijft, zien we telkens nieuwe uitdagingen en kansen voor verdere groei. De werkwijze is voortdurend in ontwikkeling en vraagt om een voortdurende inspanning van zowel docenten als leerlingen. Het schoolplan is de plek om richting te geven aan onze ambities.

Focus

Om tot dit nieuwe schoolplan te komen hebben we in kaart gebracht waar we in 2025 als school staan. In verschillende bijeenkomsten met de schoolleiding, de raad van toezicht en het personeel zijn de uitkomsten van vele onderzoeken en evaluaties¹ besproken. Uit deze onderzoeken kwamen veel positieve punten naar voren, zoals de veilige en prettige sfeer op school, het goed functionerende daltononderwijs, het uitgebreide extra curriculaire aanbod en de sterke sociale binding binnen de school. In het vorige schoolplan lag de focus meer op de leerling.

¹ Het ging om de leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken (2023/'24), de daltonvisitatie (2021) , kwaliteitsonderzoek inspectie (2019) en het rapport van Leergewoonten (2024).

In het nieuwe schoolplan gaan we de focus leggen op de rol van de docent met alle ontwikkelingen die relevant zijn de komende jaren. De focus komt te liggen op dalton, de les en Erasmianen.

Drie pijlers

We versterken de basis langs drie pijlers die alle drie hun basis vinden bij de docent, aan de basis van het onderwijs. Deze drie pijlers zijn:

1. daltononderwijs,
2. de les,
3. Erasmianen, de school als gemeenschap.

De eerste pijler, **daltononderwijs**, richt zich op onze pedagogische visie en de voortdurende ontwikkeling van docenten en leerlingen binnen dit gedachtegoed. De kernwaarden van het daltononderwijs moeten beter zichtbaar en voelbaar worden in de vaklessen.

De tweede pijler, **de les**, betreft de (vak)didactische ontwikkeling van docenten: hoe blijven we onszelf en ons onderwijs verbeteren? Dit doen we door te werken met effectieve methoden zoals differentiatie, activerende werkvormen en formatief handelen, passend bij de kernwaarden van dalton. We besteden aandacht aan de kwaliteit van de lessen door de *gereedskapskist* van docenten te verrijken.

De derde pijler, **Erasmianen**, gaat over de gemeenschap die we als school vormen. We willen een school zijn waar leerlingen, ouders en medewerkers zich verbonden voelen en samenwerken aan een inspirerende en veilige leeromgeving.

Brede onderwijskundige thema's

Zoals benoemd in de inleiding besteden we de komende jaren ook aandacht aan enkele bredere onderwijskundige thema's: de basisvaardigheden, curriculumwijziging en artificiële intelligentie. De subsidie voor basisvaardigheden willen we duurzaam en effectief inzetten, met name op het gebied van taal en digitale geletterdheid. We volgen nieuwe richtlijnen voor het onderbouwcurriculum en de exameneisen voor de bovenbouw van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Relevante nieuwe ontwikkelingen op het gebied van artificiële intelligentie zullen we integreren in onze dagelijkse onderwijspraktijk.

Met deze speerpunten bouwen we de komende jaren verder aan een inspirerende en kwalitatief sterke daltonschool, waar zowel docenten als leerlingen zich blijven ontwikkelen binnen een dynamische leeromgeving. We bouwen voort op onze bestaande sterke basis en werken gericht aan verdere verbetering en vernieuwing.



Waar geloven we in?

We geloven dat je als mens groeit als je ruimte krijgt om te ervaren, te proberen en te leren op je eigen manier. Daarom investeren we in onderwijs dat niet alleen kennis overdraagt, maar ook betekenis heeft. Je leert hier niet alleen met je hoofd, maar ook door te doen, samen te werken en te beleven.





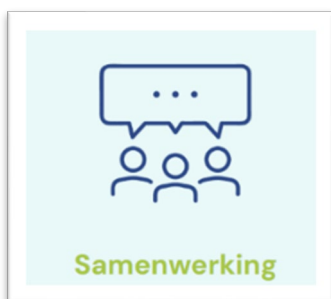
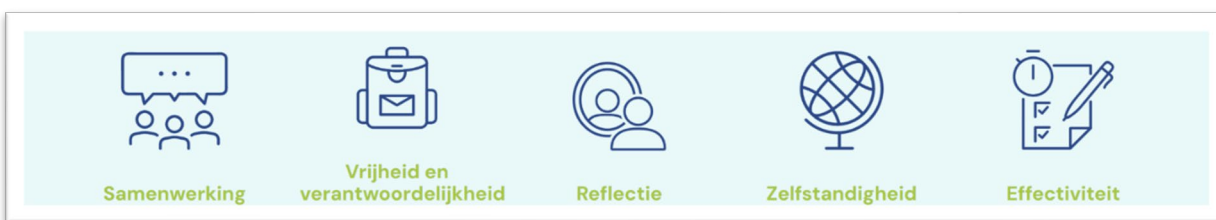
Pijler daltononderwijs

Ons daltononderwijs vormt de eerste pijler van dit schoolplan. Binnen het daltongedachtegoed richten we ons op de pedagogische visie en de voortdurende ontwikkeling van docenten en leerlingen. De kernwaarden van dalton moeten goed zichtbaar en voelbaar zijn in de lessen.

Pedagogische visie

De visie van Helen Parkhurst op onderwijs wordt vaak uitgedrukt met de zin, "Dalton is no method, no system, but an influence, a way of life."²

Binnen het Erasmus College is daltononderwijs meer dan een didactische aanpak. Het is de basis van onze onderwijsvisie. Om dit perspectief scherp te houden, is voortdurende ontwikkeling en uitwisseling essentieel. Met de instroom van veel nieuwe docenten in de afgelopen jaren is het belangrijker dan ooit om hier actief aandacht aan te blijven besteden. De daltonkernwaarden samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, reflectie, zelfstandigheid en effectiviteit vormen het fundament van ons onderwijs en moeten zichtbaar zijn in alles wat we doen. De daltoncommissie werkt, in overleg met de schoolleiding, de invulling van het traject uit.



Samenwerking

De leerling leert samenwerken met verschillende groepen leerlingen. Hij ontwikkelt zich in het samenwerken met andere leerlingen. In de klassikale les neemt de leerling actief deel aan groepswork. Buiten de lessen kan de leerling samenwerken met andere leerlingen, docenten en andere begeleiders om te komen tot een resultaat (voorstelling, presentatie, pitch, etc.).

Om het samenwerken van leerlingen te stimuleren en te ontwikkelen geven we ruimte aan de vaardigheden die horen bij samenwerken zoals effectief communiceren, hulp vragen, geven en ontvangen, een proces inrichten om een gezamenlijk doel te bereiken, verschillende rollen bij jezelf en anderen (h)erkennen, afspraken maken met anderen in een team, een positieve en open houding ten aanzien van andere ideeën.

De aandacht en ruimte voor de ontwikkeling van samenwerking zien we terug in de vaklessen, tijdens de daltonuren en tijdens de Erasmustijd. Door samen te leren en elkaar uit te dagen, houden we dalton levend en versterken we de kwaliteit van ons onderwijs.

We willen bereiken dat leerlingen leren samenwerken, als kernwaarde van het daltononderwijs. Dit vraagt van onze docenten dat zij groepsopdrachten organiseren, expliciete aandacht besteden aan

² De uitspraak "Dalton is no method, no system, but an influence, a way of life" is een parafrase of interpretatie van wat Helen Parkhurst schreef in haar boek *Education on the Dalton Plan* uit 1922.

samenwerkingsvaardigheden, activerende lessen aanbieden en zoeken naar mogelijkheden voor vakoverstijgende activiteiten.

Dat doen we door de leerlingen te begeleiden bij ontwikkeling van hun samenwerkingsvaardigheden en docenten samen te brengen. Docenten bezoeken elkaars lessen aan de hand van een (nog door ons te ontwikkelen) kijkwijzer, werken samen aan vakoverstijgend leren en delen good-practices.



Vrijheid en verantwoordelijkheid

De leerling kan zelf beredeneerde keuzes maken over zijn leerproces. De leerling kent en accepteert de gevolgen van die keuzes. Als dat nodig is, overlegt de leerling hierover met mentor en/of vakdocent. We geven aandacht en ruimte aan de vaardigheden die horen bij het leren omgaan met vrijheid en nemen van verantwoordelijkheid zoals: effectief communiceren, hulp vragen, geven en ontvangen, een proces inrichten om een persoonlijk doel te bereiken, afspraken maken, fouten mogen maken en ervan leren. Docenten bieden de leerlingen keuzes en kansen.

We willen bereiken dat leerlingen bewust kiezen en daarnaar handelen, dat ze leren van hun fouten en reflecteren op hun leerproces, dat zij weten wanneer en aan wie ze hulp moeten vragen. Dit vraagt van de docenten dat zij leerlingen keuzemogelijkheden en (nieuwe) kansen bieden en hen duidelijk maken of (leer)doelen zijn behaald.

Dat doen we met name door het onderwijsprogramma en het extra-curriculaire programma zo in te richten dat leerlingen keuzes kunnen maken. We bieden de ruimte om fouten te maken en te herstellen, we bouwen ruimte in voor reflectie. Docenten die daar behoefte aan hebben kunnen hier gerichte trainingen voor volgen. We stimuleren het delen van good-practices.



Effectiviteit

Op daltonscholen willen we het schoolse leren doelmatiger maken. Daarom is effectiviteit een kernwaarde. Wanneer leerlingen een taak krijgen, waar zij verantwoordelijk voor zijn en deze in vrijheid zelf plannen en uitvoeren, dan is het onderwijs effectiever dan stilzit- en luisteronderwijs. Effectief daltononderwijs vraagt van docenten dat zij ervoor zorgen dat taken

aansluiten bij het niveau en de leerdoelen van de leerlingen. Dat opdrachten uitdagend en stimulerend zijn. Wanneer leerlingen zelfstandig aan het werk zijn in de les wordt de lestijd efficiënt gebruikt doordat de docent tijd heeft om leerlingen te begeleiden. Dat veronderstelt leerlingen die informatie kunnen ordenen, effectieve strategieën kunnen toepassen, gericht om hulp vragen en in staat zijn zelfstandig te (blijven) werken. Ze moeten beschikken over goede executieve functies.

Voortbordurend op het speerpunt in ons vorige schoolplan, zetten we hierbij in op vaardigheden zoals plannen, organiseren,



taakinitiatie en reflectie. Een belangrijke stap in deze ontwikkeling is de introductie van de Erasmus Daltonagenda. Deze planagenda ondersteunt leerlingen bij het noteren en structureren van huiswerk en toetsen, het plannen van taken op korte en lange termijn, het reflecteren op gedrag en voortgang en het vastleggen van persoonlijke doelen. Daarnaast bevat de agenda onderdelen die de gemeenschapsvorming op school ondersteunen: hoe gaan we als Erasmianen met elkaar om, wat verwachten we van elkaar, wat betekent het om verantwoordelijk te zijn voor je eigen leerproces? Het gebruik van deze agenda moet in deze planperiode groeien. Mentoren en vakdocenten zullen het gebruik van de agenda actief stimuleren en koppelen aan hun lessen en begeleidingsmomenten. De inzet van de daltonagenda biedt een praktisch instrument om executieve functies te trainen en te borgen binnen het onderwijsaanbod. Ook voor de cyclische leerlingenbegeleiding is ruimte in de agenda. Met deze agenda werken we aan het creëren van een doorgaande lijn tussen mentoraat, vakken en persoonlijke ontwikkeling.

We willen bereiken dat leerlingen beschikken over goede executieve functies en de competenties hebben om aan het werk te gaan en te blijven op een manier en het niveau dat bij hen past. Zij leren van hun fouten.

Dat doen docenten door te differentiëren en leerlingen een balans te bieden van structuur en vrijheid. Docenten die daar behoefte aan hebben bieden we gerichte trainingen op het gebied van effectief daltononderwijs. We delen good-practices, docenten kijken bij collega-docenten in de klas en verzamelen samen ideeën en mogelijkheden om tot effectievere lessen te komen.



Zelfstandigheid

Zelfstandig leren en werken op een daltonschool is actief leren en werken. Een daltonleerling wil doelgericht werken aan een taak of opdracht en is in staat om tijdens dit leerproces hulp te zoeken. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen.

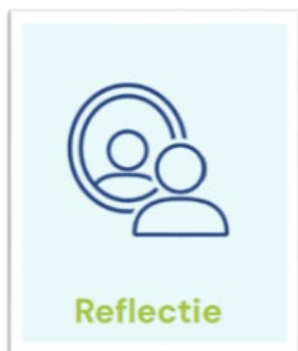
Erasmusleerlingen leren op onze school zelfstandig beslissingen te nemen die voor hen effectief en verantwoord zijn, planningen te maken voor een langere periode voor zowel tijd als inhoud met persoonlijke leerdoelen. Zij leren hun resultaten te controleren, zichzelf vragen te stellen en conclusies te trekken. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun bijdrage in een samenwerking en moedigen groepsgenoten aan om dit ook te doen.

Dit lukt alleen wanneer onze docenten ervoor zorgen dat leerlingen de gelegenheid krijgen zich dit eigen te maken. Concreet zien we onze docenten leerlingen de ruimte geven om zelf te plannen, het werk te verrichten en zelf te leren. Zij stellen vragen die aanzetten tot denken en geven feedback die leerlingen verder helpt. Zij bieden interessante, betekenisvolle 'taken' en extra curriculaire activiteiten. Zij differentiëren in de opdrachten die de leerlingen zelfstandig maken.

We willen bereiken dat leerlingen een deel van de lesstof zelfstandig (wat betreft inhoud, tijd en vorm) kunnen verwerken. Zij zijn zich ervan bewust dat zelfstandigheid een van de vijf kernwaarden van het daltononderwijs is. We willen dat de leerlingen zich ontwikkelen tot jonge mensen die

zelfstandig, sociaal, creatief, nieuwsgierig en ondernemend zijn, die kunnen samenwerken en initiatief durven nemen.

Dat doen we allereerst door de school zo te organiseren en het onderwijs zo in te richten dat leerlingen keuze en vrijheid kunnen hebben. Leerlingen maken gebruik van de schooleigen daltonagenda. Docenten delen de good-practices in de Erasmus Academie, kijken bij elkaar in de klas, verzamelen ideeën en mogelijkheden om tot meer vrijheid van de leerlingen te komen. We bieden docenten die dat nodig hebben gerichte trainingen om te leren hoe zij de zelfstandigheid van leerlingen kunnen bevorderen.



Reflectie

Nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk, is op daltonscholen belangrijk. Dat geldt voor leerlingen en de medewerkers.

We vinden het belangrijk dat leerlingen en medewerkers de vaardigheid reflecteren op hun handelen kunnen ontwikkelen. Het helpt leerlingen in de ontwikkeling van hun zelfstandigheid. Dat vraagt van onze leerlingen dat zij kunnen vaststellen in hoeverre verschillende leerstrategieën effectief zijn en bij verschillende vakken/activiteiten en deze aanpassen.

Door gesprekken te voeren met docenten en medeleerlingen hebben zij inzicht in hun eigen niveau, hun eigen schoolcarrière en hun welbevinden. Het is belangrijk voor de ontwikkeling van onze school en ons onderwijs dat onze medewerkers onderwijskundige ontwikkelingen (op school en daarbuiten) en inzichten kritisch benaderen, we stimuleren dat medewerkers reflecteren op hun onderwijspraktijk en hun professioneel handelen, en in samenwerking met anderen hun onderwijspraktijk doelgericht verbeteren. Reflectie op gemaakt werk van leerlingen (feedback) is een belangrijk onderdeel in het leren van de leerlingen. Dit kan op verschillende manieren zoals peerfeedback waarbij leerlingen elkaar feedback geven maar ook gerichte feedback van docenten.

We willen bereiken dat leerlingen in staat zijn te reflecteren op hun eigen gedrag op een manier en niveau dat bij hen past. Bewust handelen en werken vanuit de daltonkernwaarden is voor leerlingen en medewerkers herkenbaar en benoembaar in alle facetten van ons onderwijs.

Dat doen we met name door ervoor te zorgen dat alle docenten de daltoncursus met succes hebben afgerond en beschikken over een daltoncertificaat.

3. Pijler de les

Leskwaliteit

Om ons onderwijs verder te ontwikkelen, zetten we de komende jaren in op de versterking van de leskwaliteit. Door hier gezamenlijk in te investeren en met elkaar het gesprek te blijven voeren, versterken we de kwaliteit van ons onderwijs via de pedagogisch-didactische vaardigheden van de docent en stimuleren we positieve leergewoontes van leerlingen. De rol van de schoolleiding is om dit te faciliteren zodat het personeel de gelegenheid krijgt dit effectief te ontwikkelen.

De Erasmustijd is steeds meer verankerd geraakt in onze dagelijkse onderwijspraktijk. De invulling ervan verschuift van docentgestuurd naar meer leerlinggestuurd werken. Leerlingen krijgen binnen deze tijd ruimte om zelfstandig te werken aan vakinhoud, te plannen of gericht hulp te vragen. Belangrijke ontwikkelingen zijn het gebruik van Dia-toetsen en de vormgeving van vakcoaching.

We willen bereiken dat formatief handelen een onderdeel is van de gereedschapskist van iedere docent. Daarmee verkrijgen we doorlopend inzicht in de voortgang van leerlingen en kunnen we ons onderwijs hierop aanpassen. De kernwaarden van het daltononderwijs -samenwerking, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, reflectie en effectiviteit- zijn leidend in onze lessen. Ze zijn ook zichtbaar en voelbaar in de vaklessen.

Artificiële intelligentie ondersteunt de docent bij differentiatie, autonomie, actieve werkvormen en actuele lesinhouden.

Vakoverstijgend lesgeven verbreedt kennis, brengt actualiteit in de les en motiveert de leerlingen. Vanzelfsprekend investeren we ook in de leskwaliteit om ervoor te zorgen dat onze leerlingen onvertraagd hun diploma behalen op het verwachte niveau.

Dat doen we met een reeks aan activiteiten. Zo ontwikkelen we een leidraad voor de gesprekkencyclus en een kijkwijzer voor de lesbezoeken. We zorgen ervoor dat de gesprekken over de lesbezoeken bijdragen aan een gezamenlijke focus op onderwijskwaliteit en ontwikkeling. De schoolleiding schept de voorwaarden om te komen tot collegiale consultatie. We maken de collegiale consultatie standaard onderdeel van de professionaliseringsactiviteiten, omdat we uit wetenschappelijk onderzoek weten dat dit effectief is en werkt.

We investeren in kennis en vaardigheden om AI op een verantwoorde en effectieve manier in te zetten in ons onderwijs. De Erasmus Academie fungeert als de plek om te leren van experts in onze eigen organisatie.

We zetten het traject Leergewoonte voort, met de huidige groep collega's als kartrekkers voor onderwijsvernieuwing binnen de school. We stellen het traject Leergewoonte open voor een nieuwe groep collega's om te leren over motivatie bij het lesgeven. We streven ernaar dat alle docenten beschikken over een daltoncertificering.

De EMC-stuurgroep legt een ontwikkeltraject vast om de good-practices van het projectonderwijs in de school navolging te geven.

Het gebruik van Dia-toetsen geeft inzicht in waar leerlingen staan en welke achterstanden extra aandacht vragen. De opbrengsten worden gebruikt voor remediëring en inzet van vakondersteuning.

We blijven zoeken naar de vorm en inhoud van vakcoaching die ervoor zorgt dat leerlingen tijdens de Erasmustijd daadwerkelijk gecoacht worden op vakinhoud (in plaats van slechts begeleid op gedrag of planning). De nadruk moet liggen op leerdoelgericht werken, het stellen van vragen, en het begeleiden van individuele leerstrategieën.

4. Pijler Erasmianen

Iedereen van het Erasmus College is een Erasmiaan. Dit betekent dat wij willen dat alle leerlingen, ouders en medewerkers zich onderdeel voelen van de school als gemeenschap. We zijn een inclusieve school waarin iedereen participeert en deelneemt aan dat wat de school te bieden heeft en zo bijzonder maakt. Samen creëren we een gemeenschap waarin iedereen een actieve rol speelt en bijdraagt aan een inspirerende leeromgeving.

Leerlingen zijn betrokken en ondernemend

Een Erasmiaan neemt initiatief en voelt zich verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces én dat van de gemeenschap op school. Erasmianen hebben de basis op orde.

Dit betekent dat zij betekenisvolle relaties onderhouden binnen en buiten de school, door samenwerking en wederzijds respect. Ze nemen actief deel aan extra-curriculaire activiteiten zoals projecten, sport en culturele initiatieven in de Erasmustijd.

Leerlingen zijn structureel betrokken bij leerlingenparticipatie. Ze denken mee over onderwijs en schoolontwikkeling, ze hebben een rol in de cyclische leerlingbegeleiding, zodat hun persoonlijke groei en ontwikkeling continu worden ondersteund.

Ze hebben hun spullen in orde: op school hebben ze een gevulde tas bij zich, met alle benodigde schoolspullen.

Ouders zijn onze partners in onderwijs

Ouderparticipatie is essentieel in onze schoolcultuur, ze zijn onze partners. We stimuleren een actieve rol van ouders. We stimuleren direct contact tussen ouders, leerlingen en mentoren/docenten door middel van de MOL- en DOL-gesprekken (Mentor/Docent-Ouder-Leerling). Tijdens informatieavonden maken ouders aan het begin van elk schooljaar kennis met de mentor en komen de bijzonderheden van het komende leerjaar aan de orde. Naarmate het schooljaar vordert, wordt het contact met ouders meer specifiek gericht op die leerlingen waar extra aandacht en overleg nodig is.

We voeren met ouders de open dialoog over de schoolontwikkeling.

We hebben een actieve oudervereniging, die helpt met diverse activiteiten (bijv. het literair concours, een borrel voor alle ouders, enz.).

Medewerkers zijn richtinggevend en verbindend

Alle medewerkers zijn op onze school -binnen hun eigen functie- kennisoverdragers, begeleiders en rolmodellen. Zij dragen de daltonwaarden uit en zorgen ervoor dat de Erasmiaan zich thuis voelt en uitgedaagd wordt. Passend bij ieders rol komt het daltongedachtegoed tot uiting in de contacten met leerlingen. We begeleiden leerlingen in hun zelfstandigheid en samenwerking. We dagen leerlingen uit hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We benaderen leerlingen positief door te handelen vanuit de kernwaarden van dalton, we werken samen om de begeleiding en ontwikkeling van leerlingen te optimaliseren.

We versterken de gemeenschap door onze betrokkenheid bij activiteiten, binnen en buiten de lessen.

Wij willen dat iedere leerling met trots terugkijkt op zijn tijd op het Erasmus College. Terugkomen naar Erasmus betekent terugkeren naar een gemeenschap waarin iedereen heeft bijgedragen aan een cultuur van leren, groeien en samenwerken aan een sterke toekomst.

We willen bereiken dat iedereen die onderdeel is van de Erasmusgemeenschap zich met trots Erasmiaan voelt en tevreden en met veel plezier terugdenkt aan zijn periode op het Erasmus College.

Dat doen we mede door extra-curriculaire activiteiten aan te bieden. Daarbij streven we ernaar dat het percentage leerlingen dat deelneemt jaarlijks toeneemt (ten opzichte van 2025). We streven ook naar een actieve leerlingenraad en klassenvertegenwoordigers. Op diverse momenten en manieren promoten we het extra-curriculaire programma.

De focus van de ontwikkeling in de komende 4 jaar leggen we bij de ontwikkeling van de docent in de klas.

Tot slot

Om de scholing en de ontwikkeling van de docenten te stimuleren zullen we kijken naar mogelijkheden in het professionaliseringsplan. We zullen ook het nascholingsaanbod inventariseren en beslissen welke trainingen en/of literatuur geschikt zijn om onze docenten verder te helpen. We zijn ons ervan bewust, dat niet iedere collega dezelfde scholingsbehoeften heeft. Dit zal maatwerk vragen en veel overleg in secties en met leidinggevend. Er is ook een rol weggelegd voor de Erasmus Academie: collega's die collega's trainen. Het een en ander komt ook terug in het hoofdstuk over personeel.



Hoe laten we dat zien?

We werken vanuit de daltonwaarden: samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, reflectie, zelfstandigheid en effectiviteit. Deze waarden zijn voelbaar in hoe we lesgeven, begeleiden en met elkaar omgaan. Je merkt het in de schoolcultuur, in hoe we praten, vieren, organiseren, leren en fouten durven maken.



5. Bredere onderwijskundige thema's

Basisvaardigheden

De basisvaardigheden zijn belangrijk voor alle vakken en voor de brede vorming van onze leerlingen. Of het nu gaat om taal, rekenen, digitale geletterdheid of burgerschap, het zijn vaardigheden die leerlingen op het Erasmus College in alle vakken en activiteiten meekrijgen en ontwikkelen.

We besteden de OCW-subsidie basisvaardigheden aan de versteviging en de duurzame inzet van de basisvaardigheden taal, burgerschap, rekenen en digitale geletterdheid in ons curriculum.

We willen bereiken dat basisvaardigheden in alle lessen zijn ingebed. **Dat doen we door** de plannen op het gebied van basisvaardigheden structureel op te nemen in het curriculum.

Taalvaardigheden

Taalvaardigheden vormen een cruciaal onderdeel van ons curriculum. Het omvat aandacht voor lezen, schrijven, luisteren en spreken. Ons doel is leerlingen in staat te stellen effectief te communiceren en kritisch te denken. Daarmee bedoelen we dat leerlingen informatie kritisch kunnen beoordelen en verbanden kunnen leggen. Dat leerlingen hun gedachten helder en gestructureerd kunnen beschrijven, en dat zij in staat zijn actief te luisteren en hun ideeën duidelijk en overtuigend te presenteren.

We willen bereiken dat er in alle lessen aandacht is voor taal. **Dat doen we door** schoolbreed afspraken te maken over hoe we omgaan met het Nederlands buiten het vak Nederlands en deze vast te leggen in het taalbeleidsplan. Daarnaast zullen we docenten trainen in het geven van aandacht aan taal in alle lessen.

Digitale Geletterdheid

Digitale geletterdheid is een steeds belangrijker wordende basisvaardigheid in het voortgezet onderwijs. Door ICT-vaardigheden te ontwikkelen bereiden we onze leerlingen voor op een toekomst waarin digitale geletterdheid essentieel is voor succes in hun persoonlijke en professionele leven.

De komende jaren ontwikkelen we een visie op digitale geletterdheid als integraal onderdeel van het curriculum. Vertrekpunt is daarbij dat we digitale middelen beschouwen als middel om het onderwijs te verrijken, we integreren digitale vaardigheden op een natuurlijke manier in het bestaande curriculum en de daltonkernwaarden.

Binnen digitale geletterdheid besteden we aandacht aan mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking. Leerlingen leren kritisch omgaan met informatie die zij online tegenkomen. Dit omvat het herkennen van nepnieuws en het begrijpen van de invloed van media op de samenleving. Leerlingen ontwikkelen het vermogen om betrouwbare informatie te zoeken, te evalueren, te verwerken en te gebruiken. Bij computational thinking gaat het om het leren begrijpen van de basisprincipes van programmeren en algoritmes; het leren oplossen van problemen door middel van logische stappen en patronen.

Artificiële intelligentie (AI) is een belangrijke ontwikkeling voor docenten en leerlingen om te gebruiken bij het doceren en leren. De komende jaren ontwikkelen we ook een visie op AI binnen ons onderwijs.

We willen bereiken dat de school een heldere visie heeft op digitale geletterdheid en op AI in ons onderwijs. Digitale geletterdheid krijgt een heldere plek in het curriculum, als onderdeel van de vakken die gebruik maken van digitale vaardigheden en een essentieel onderdeel zijn van het vakgebied.

We vertalen de visie op AI naar een visie op hoe docenten AI gebruiken bij het doceren en begeleiden en ondersteunen van leerlingen.

Dat doen we door de visie op digitale geletterdheid in ons onderwijs te ontwikkelen en te zorgen voor de daarbij benodigde ICT-faciliteiten.

Burgerschap 'Go Forth Unafraid'

Burgerschap sluit naadloos aan bij de visie van Helen Parkhurst. Zij zag de school als een mini-samenleving waar kinderen leren participeren en verantwoordelijkheid dragen. Haar ideaalbeeld van een burger is de "fearless human being", een persoon die zelfstandig, zelfbewust en met zelfvertrouwen in het leven staat, initiatief neemt, kan plannen en vooruitkijken, en gericht is op samenwerking en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

We geven burgerschap op onze school vorm door deze principes toe te passen. Door het naleven van de daltonkernwaarden ontstaat er samenwerking, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en vormen we op het Erasmus College een maatschappij in het klein, waar leerlingen leren als fearless human beings hun plek in te nemen.

We willen bereiken dat de aandacht voor burgerschap voor alle leerlingen expliciet zichtbaar en merkbaar is. Daarnaast willen we dat burgerschap een integraal onderdeel is van ons curriculum, en als zodanig bekend bij medewerkers, leerlingen en ouders.

Dat doen we door met name binnen de lessen wereldoriëntatie meer aandacht te besteden aan burgerschap en te onderzoeken of we dit vak de naam burgerschap kunnen geven. We versterken de rol van de leerlingen in onze gemeenschap door de klassenvertegenwoordigers meer te betrekken bij het onderwijsproces. We geven de actualiteit een grote(re) rol in onze lessen.

Curriculumherziening

De curriculumherziening van het voortgezet onderwijs in Nederland is een belangrijke stap om het onderwijs beter aan te laten sluiten op de veranderende samenleving, de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. De school volgt deze ontwikkeling op de voet en voert de noodzakelijke veranderingen door op het moment dat er zekerheid is over de politieke besluitvorming.

Wat doen we?

We bieden daltononderwijs op mavo-, havo-, atheneum- en gymnasiumniveau, met een rijk en gevarieerd programma. Van kunstklas tot businessclass, van robotica tot dans, van Erasmus Sports Academy tot EMC² voor vwo'ers. We combineren een stevige pedagogische basis met een breed palet aan talentontwikkeling.



6. Passend onderwijs en onderwijsondersteuning

Het Erasmus College ervaart een toenemende zorgvraag door externaliserend en internaliserend gedrag van leerlingen. Tegelijkertijd dalen de financiële middelen voor externe jeugdzorg vanuit de gemeente. Om toch aan de toenemende vraag te voldoen is het belangrijk dat we een heldere en eenvoudige zorgstructuur hebben die bekend en goed bereikbaar is voor leerlingen en ouders.

In 2024 onderzocht de onderwijsinspectie het samenwerkingsverband passend onderwijs Zoetermeer. De uitkomsten gaven het bestuur van het samenwerkingsverband een aantal aandachtspunten. Het belangrijkste daarin was dat de schoolbesturen ervoor moeten zorgen dat er voor alle leerlingen een passende plek is. Wij zullen daar ons steentje aan bijdragen.

Prettige omstandigheid daarbij is dat het samenwerkingsverband Zoetermeer een goede samenwerking kent, intern en met de gemeente.

Onze zorgstructuur

We anticiperen op de groei van het aantal zorgleerlingen door onze zorgstructuur te verbeteren. De rol van mentoren en teamleiders is daarin cruciaal. Omdat de toenemende zorgvraag de belasting van de mentoren verzwaart, willen we hun taken verlichten. We kijken of en hoe het duo-mentorschap en het vaker inzetten van het ZAT voor verlichting kunnen zorgen. We zullen de begeleiding van specifieke leerlingen door interne begeleiders voortzetten. Deze leerlingen worden hierdoor beter begeleid terwijl tegelijkertijd de mentoren worden ontlast. We werken nauw samen met de tweedelijnszorg.

We zullen investeren in scholing van personeel en de overdracht van de leerlingendossiers verbeteren. Belangrijk is de afbakening van onze rol als school. We focussen op wat leerlingen nodig hebben om te leren zodat we snel kunnen handelen. Het is belangrijk om snel en zo preventief te handelen en escalatie te voorkomen om op de langere termijn meer inzet van tijd en middelen te kunnen beperken. In verband met de toenemende zorgvraag willen we de structuur versterken. We ontwikkelen een handboek zorg, een roadmap (kwaliteitszorg), folders over leerlingenbegeleidingen een rooster van werkzaamheden van de daaruit voortvloeiende activiteiten.

Het is voor de continuïteit van de leerlingenzorg belangrijk dat we de leerlingdossiers in leerlingvolgsysteem op orde hebben en houden. Ieder jaar kunnen wisselingen plaatsvinden in de mentoren en teamleiders die verantwoordelijk zijn voor de leerlingenzorg. Dit vraagt om een gestructureerde overdracht, met name bij de overgang naar een nieuw schooljaar. Begeleiding van mentoren en teamleiders op het gebied van de zorg en het zorgdossier zijn belangrijk om ervoor te zorgen dat de leerlingbegeleiding en de verslaglegging op orde zijn.

Ervaring leert dat leerlingen die in hogere jaren vanuit andere scholen overstappen naar onze school dit veelal doen met specifieke redenen. Daarbij is de zorgvraag vooraf vaak onvoldoende bekend. Daardoor ervaren we een toenemende kans om gedurende het schooljaar tegen problemen aan te lopen. Zij-instromers in de hogere jaren hebben een zorgvuldige intake nodig en eventueel een daarbij behorend ontwikkelingsperspectief (OPP).

Scholing van het personeel met betrekking tot specifieke zorgproblematiek blijft noodzakelijk. Ook de komende jaren zullen we daarop inzetten.

We willen bereiken dat er voor elke leerling een zo passend mogelijke plek is op een of meerdere scholen van het samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband gaat zorgen voor een

duidelijker onderscheid tussen de basisondersteuning, breedte-ondersteuning en de extra ondersteuning, daardoor weten scholen voor welke leerlingen zij een ontwikkelingsperspectief moeten opstellen. Op het Erasmus College willen we dat de OPP's resultaatgericht zijn en heldere doelen hebben.

We willen ook bewerkstelligen dat we beschikken over een goed functionerend systeem voor de intake van zij-instromers.

Tot slot beogen we dat alle leerlingen, ouders en docenten weten welke hulp beschikbaar is en ze kennen de weg daarnaartoe.

Dit doen we door te zorgen voor een aantal praktische zaken. Zo zullen we een roadmap zorg ontwikkelen. Met behulp van een folder, posters en brochures voor leerlingen en ouders maken we ons hulpaanbod bekend. We plannen in het rooster van werkzaamheden meer zorgactiviteiten. We zorgen ervoor dat de informatie in Magister (LVS) te allen tijde compleet en correct is gevuld.

Strategisch werken we aan de doelen op het gebied van passend onderwijs door samen met andere schoolbesturen te zorgen voor de passende plekken voor de leerlingen die specialistische hulp nodig hebben. We gaan dit doen naar voorbeeld van andere steden waarbij gedacht wordt aan een specifieke "traject op maat" klas.

In de uitvoering starten teamleiders de zorg elk schooljaar met het doornemen van de dossiers van leerlingen, zo nodig worden OPP's bijgewerkt of opgesteld. Teamleiders en mentoren bespreken aan het begin van het schooljaar de leerlingen die specifieke zorg nodig hebben.

Veel kleine signalen van leerlingen kunnen ook aanleiding zijn voor het stellen van hulpvragen. Bij het zoeken naar oplossingen is het belangrijk achteraf een moment in te plannen om vast te stellen of de gekozen oplossing werkt (terugkom reflectiemoment).

Tot slot nemen we professionalisering op het gebied van de zorg op in het professionaliseringsplan voor docenten, mentoren en teamleiders.

Waar zijn we goed in?

We zijn goed in samen dingen neerzetten. We bedenken, maken en organiseren veel met elkaar. We werken praktisch, creatief en met energie. We geven leerlingen ruimte en vertrouwen, en weten wanneer we moeten bijsturen. We zorgen voor een omgeving die uitnodigt om mee te doen, omdat dat wat jij doet ertoe doet.



7. Schoolklimaat en veiligheid

Het Erasmus College vindt het waarborgen van een goed en veilig schoolklimaat cruciaal om een goed leerklimaat te garanderen. Maar dat staat onder druk. De ervaren veiligheid daalt, het aantal schorsingen neemt toe. Leerlingen leven buiten school niet altijd in een veilige situatie. Polarisatie en de wijze waarop men in de politiek omgaat met minderheden versterken het gevoel van onveiligheid bij minderheden, specifieke religieuze stromingen en leden uit de LHBTIQ+ gemeenschap.

We werken met andere schoolbesturen en de gemeente Zoetermeer nauw samen om een ondersteunend netwerk te creëren dat bijdraagt aan de veiligheid en het welzijn van leerlingen. We streven naar een schoolomgeving waarin elke leerling de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen zonder belemmeringen door onveilige situaties.

We werken met anti-pestprogramma's en trainingen om leerlingen weerbaarder te maken. We investeren in trainingen voor docenten en het onderwijsondersteunend personeel om signalen van onveiligheid te herkennen en aan te pakken.

We pakken signalen zo snel als mogelijk op, het veiligheidsbeleid wordt voortdurend geëvalueerd en aangescherpt. Met de versterking van de leerlingenparticipatie willen we de veiligheid zowel fysiek als sociaal, verbeteren. We monitoren regelmatig hoe de veiligheid ervaren wordt onder leerlingen.

We willen bereiken dat leerlingen zich veilig voelen, met plezier naar school gaan. Leerlingen en hun ouders voelen zich gezien en gehoord als het gaat om veiligheid binnen en buiten school. We zorgen ervoor dat we aangehaakt zijn bij agressievrij onderwijs en hebben maatregelen genomen die bij ons werken. We willen een nauwe en goede samenwerking met de gemeente, politie en andere schoolbesturen als het gaat om integrale veiligheid. Zodoende kunnen we een relevante rol vervullen in de versterking van de Zoetermeerse gemeenschap.

Dat doen we als volgt: we starten het schooljaar met activiteiten voor leerlingen die gericht zijn op kennismaken, groepsvorming en naleving van de regels op onze school (wendagen). Aan de hand van de extracurriculaire activiteiten die leerjaar en niveau overstijgen, zorgen we voor kennis en onderling begrip voor medeleerlingen en medewerkers.

Teamleiders werken samen met docenten aan onze pedagogische opdracht om een veilige en inspirerende leeromgeving te realiseren in het onderwijs. Dit vindt plaats mede onder begeleiding van LeerGewoonte.

We bespreken regelmatig (op basis van o.a. de veiligheidsmonitor) welke stappen gezet kunnen worden om de veiligheid, fysiek en sociaal, zo goed mogelijk te houden. We voeren dit gesprek met de medezeggenschapsraad. Indien nodig zetten we hiervoor ook externe partners in.

We werken samen met de andere schoolbesturen en gemeente om te komen tot een sterk en effectief veiligheidsbeleid binnen Zoetermeer. We stimuleren de deelname aan extra-curriculaire activiteiten.



Waar staan we voor?

Wij zijn een daltonschool waar leren samengaat met plezier. De daltonkernwaarden vormen de basis van hoe we werken, handelen en met elkaar omgaan. We stimuleren brede ontwikkeling en betrokkenheid, in en buiten de lessen. Alle leerlingen maken deel uit van de Erasmusgemeenschap: een omgeving waarin je wordt gezien, gesteund en uitgedaagd.



8. Kwaliteitszorg

Ons kwaliteitszorgsysteem is een middel om elkaar blijvend te stimuleren tot kwaliteitsverbetering; een middel dat bijdraagt aan de professionele cultuur. Ons systeem is zo ingericht dat we actief het gesprek voeren over de kwaliteit en over het proces om tot kwaliteitsverbetering te komen.

We geven richting aan ons kwaliteitsbeleid, stellen doelen ten aanzien van de kwaliteit en bepalen de middelen waarmee we onze doelen willen bereiken. Deze doelen maken onderdeel uit van ons schoolplan en van de jaarplannen. Onze kwaliteitszorg is beschreven in ons kwaliteitsbeleid.

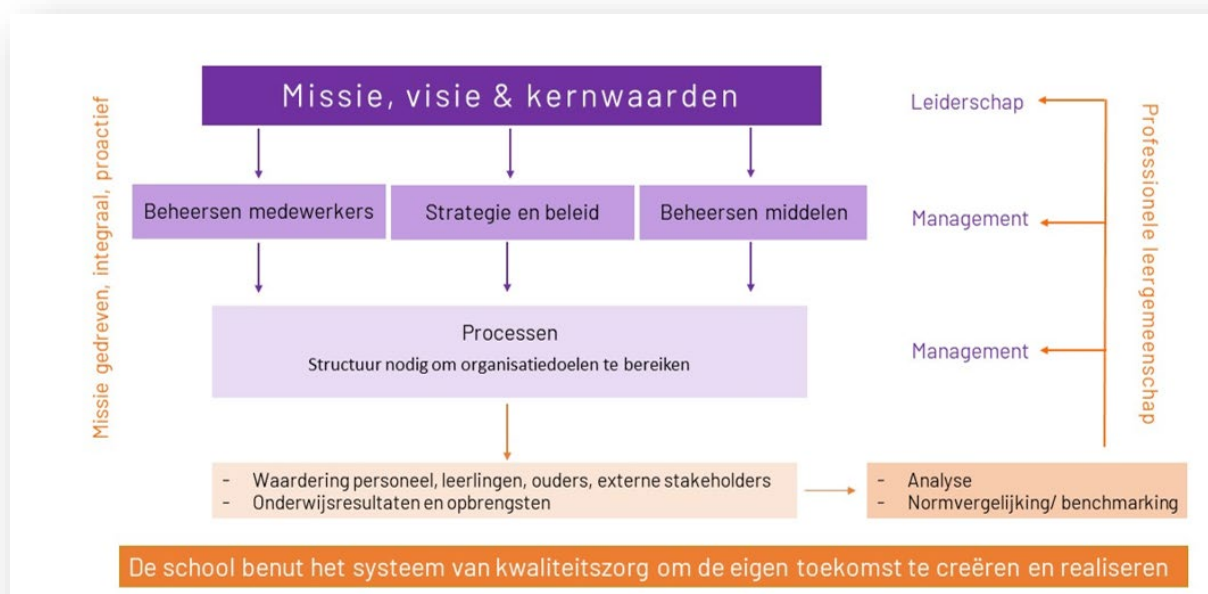
Ons kwaliteitszorgsysteem is systematisch en cyclisch, volgens het principe van de plan-do-check-act-cyclus. Het levert gegevens op voor sturing, verbetering, dialoog en verantwoording. De schoolleiding, de teams, secties en afdelingen baseren hun beleid en handelen in het kader van verbetering en borging op de uitkomsten van eerdere analyses en verbeterplannen. We weten dat we de goede dingen doen, op een goede manier, op basis van onderzoek en data.

De ontwikkeling van kwaliteitszorg en de ontwikkeling van een professionele, lerende cultuur binnen de gehele organisatie gaan de komende jaren hand in hand.

Kaders voor ons kwaliteitsbeleid

Het inspectiekader vormt de belangrijkste basis voor ons kwaliteitsbeleid. Dit betekent dat wij de kwaliteitsgebieden en standaarden van de inspectie betrekken bij onze onderwijsontwikkeling. Primaire vragen zijn of onze leerlingen goed les krijgen, of ze voldoende leren en of ze zich veilig voelen. Vanuit ons gedachtegoed stellen wij aanvullende eigen daltonambities en doelen.

De resultaten die we behalen, staven we aan de normen vanuit de wettelijke kaders of regelingen en vanuit de streefnormen die voortvloeien uit lokaal beleid en samenwerkingsverbanden. Hierbij valt te denken aan afspraken binnen de Nederlandse Dalton Vereniging (visitaties), Semper Movens en het samenwerkingsverband passend onderwijs Zoetermeer.



Bovenstaand schema geeft de kern van onze kwaliteitszorg weer.

Alle medewerkers van het Erasmus College spelen een cruciale rol in onze doorontwikkeling. De docenten en onderwijsondersteunend personeel zijn onze experts en vervullen de hoofdrol. Zij krijgen de ruimte om zich voortdurend te ontwikkelen en worden hierin gestimuleerd en gefaciliteerd door de schoolleiding. Naast individuele ontwikkeling stellen we het leren in teamverband centraal en werken we aan de versterking van een professionele en opbrengstgerichte cultuur. Een cultuur, waarin men gericht is op verbetering, waarin men elkaar en zichzelf vragen stelt, waarin men elkaar op de juiste manier aanspreekt en waarin men zich tegelijkertijd vrij voelt om ontwikkelpunten te bespreken en met en van elkaar te leren.

Cyclische leerlingenbegeleiding

De cyclische leerlingenbegeleiding vormt het hart van onze begeleidingsstructuur. Deze aanpak geeft leerlingen de kans om meerdere keren per jaar gericht te reflecteren op hun ontwikkeling en doelen bij te stellen. Mentoren spelen hier een belangrijke rol in. Het ontwikkelingsdocument fungeert hierbij als groeidocument, dat gedurende het hele schooljaar leidend is in gesprekken en reflectiemomenten.

Door de ritmiek in de geplande begeleidingsactiviteiten ontstaat voor alle leerjaren en leerwegen een herkenbare structuur. Mentoren, leerlingen en ouders weten waar ze aan toe zijn en wat van hen verwacht wordt. De mogelijkheid voor actieve ouderparticipatie wordt actief gestimuleerd. Door het plaatsen van de bovenstaande activiteiten in het rooster van werkzaamheden, is een grote stap gezet in de borging.

We willen bereiken dat onze school zich in 2029 aantoonbaar bevindt in de fase van strategisch kwaliteitsmanagement. We vormen een professionele leergemeenschap en vertonen de kenmerken van een lerende organisatie. Als organisatie zijn we naar buiten gericht, innovatief en creatief. Bij de medewerkers is er sprake van vertrouwen, veiligheid en waardering voor het leren.

Het bestuur en de interne toezichthouder voeren proactief de dialoog over de toekomst van de school in relatie tot de (veranderende) omgeving en de daarbij passende strategische keuzes. Mede hierdoor zijn we in staat te anticiperen op ontwikkelingen (intern en van buitenaf).

We willen dat de cyclische leerlingenbegeleiding geborgd wordt binnen het Erasmus College en de leerlingen de meerwaarde van cyclische begeleiding ervaren.

Dat gaan we op verschillende manieren doen. We gaan de reeds bestaande roadmaps³ definitief vaststellen en jaarlijks evalueren. Daarnaast ontwikkelen we een aantal nieuwe roadmaps (onder andere voor cyclische leerlingenbegeleiding en personeel).

We volgen de roadmap kwaliteit en kijken elke zes maanden of het ons lukt alle roadmaps te volgen. We voeren kwaliteitsgesprekken tussen het bestuur en de schoolleiding.

Werkgroepen en commissies maken een plan van aanpak, voeren dit uit en evalueren de voortgang. Secties reflecteren op de behaalde resultaten en stellen een sectieplan op. We voeren tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek uit onder onze medewerkers. Met Onspect hebben we alle documenten die nodig zijn voor de inspectie klaarliggen voor een eventueel inspectiebezoek.

³ Een uitwerking, per onderwerp, van de activiteiten en werkzaamheden die gedurende het schooljaar plaatsvinden. Het is een hulpmiddel bij het planmatig en gestructureerd werken.

We bespreken de voortgang van ons jaarplan en onze ambities met de interne toezichthouder. We nemen deel aan collegiale visitatietrajecten met andere schoolbesturen. We geven uitvoering aan het accreditatiestelsel van de VO-raad als het gaat om het bestuur van het Erasmus College.

We betrekken de leerlingen en ouders bij ons onderwijsproces en vragen hen feedback. Op onderwerpen zoeken we de samenwerking met andere scholen.

We verstevigen de rol van sectievoorzitters en maken een taakomschrijving.

Leerlingen en medewerkers worden inhoudelijk voorbereid op de cyclische leerlingenbegeleiding.

Waar gaan we voor?

We willen een bruisende daltonschool zijn die generaties lang herkenbaar blijft. Een school die meer biedt dan alleen een diploma, en waar leerlingen, ouders en medewerkers met plezier op terugkijken. Niet alleen om wat ze leerden, maar om wat ze hier meemaakten.



9. Personeel

Lerarentekort

Het lerarentekort in het Nederlandse voortgezet onderwijs is een urgent en groeiend probleem. Door de vergrijzing van het docentenkorps, de hoge werkdruk en een afname in de instroom van nieuwe leraren, kampen veel scholen met een tekort aan gekwalificeerde docenten. Dit heeft gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs en de werkdruk onder de zittende docenten.

In de regio Groene Hart is het lerarentekort in het voortgezet onderwijs 8 procent. Het Erasmus College komt medio 2025 gelukkig geen collega's tekort. Dit betekent niet dat wij geen problemen hebben met het invullen van vacatures. Het vraagt extra werk en veel aandacht voor mogelijke kandidaten, zij-instromers en oud-leerlingen. De keuze in kandidaten die voor 100% geschikt zijn, wordt kleiner. Dit kan op termijn zorgen voor een teruglopende kwaliteit in docenten.

Opvallend is dat uit de landelijke onderzoeken naar lerarentekorten blijkt dat er binnen regio's per school grote verschillen bestaan in het tekortpercentage. Deze verschillen zijn maar beperkt te herleiden tot kenmerken van een vestiging. Wel is een duidelijk verband gevonden met de gemiddelde achterstandsscore. In het algemeen geldt dat hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een vestiging, hoe hoger ook het tekort aan leraren. Wij doen er op het Erasmus alles aan om een aantrekkelijke werkgever te blijven.

Regiovorming

De Onderwijsregio Groene Hart richt zich primair op de ondersteuning van regionale partijen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs. Concreet vertaalt zich dat in samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel en het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. De Onderwijsregio Groene Hart heeft een agenda voor de komende jaren. Kernpunten zijn de open samenwerking, gezamenlijke regionale werving, de ontwikkeling van een regionale opleidingsschool en veranderingen in de schoolorganisaties.

Personeelsbeleid

Ons strategisch personeelsbeleid is gericht op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van hooggekwalificeerd personeel. We streven naar een dynamische en ondersteunende werkomgeving die bijdraagt aan de professionele groei en het welzijn van al haar medewerkers, waardoor medewerkers graag op het Erasmus College willen werken. We investeren in continue ontwikkeling en een cultuur van inclusiviteit en samenwerking en een sterk imago.

Een school blijven waar iedereen graag werkt vergt inspanning. Het belangrijkste blijft dat ieder personeelslid zich gezien en gehoord voelt en dat er aandacht en begrip is voor uitdagingen die passen bij de levensfase van de collega's.

We ondernemen de volgende stappen:

Professionele ontwikkeling: we stimuleren medewerkers om zich continu te blijven ontwikkelen. De Erasmus Academie zal de komende jaren inhoudelijk de onderwijsontwikkeldagen voeden met inhoudelijke thema's.

Inclusiviteit en diversiteit: we bevorderen een inclusieve werkomgeving waar diversiteit wordt gewaardeerd en gestimuleerd. In dit kader werken we samen met de gemeente Zoetermeer om waar mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten.

Gezondheid en welzijn: we bieden maatwerk zodat collega's ervaren wat ze nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de organisatie. Een onderdeel daarvan is om jaarlijks de normjaartaak te bespreken (januari/februari). We organiseren activiteiten gericht op het verminderen van werkdruk en het bevorderen van werkplezier en welzijn.

Inzet van ieders talenten: we willen de talenten van de collega's zo veel mogelijk benutten. Talenten op gebieden buiten de lessen worden graag ingezet in de Erasmustijd. De onderwerpen variëren van schaken, robotica tot tuinieren, Chinees tot haken en breien. Hierdoor groeit de verbondenheid tussen de collega's en de organisatie.

Lief en Leed: op het Erasmus College besteedt een Lief & Leed-commissie aandacht aan feestelijke gebeurtenissen gedurende het jaar. Er is aandacht voor de mooie en de zware momenten in het leven van de collega's.

Senioren: onze oudere collega's worden ondersteund om in goede gezondheid hun laatste werkzame jaren naar hun pensioen te kunnen werken. Naast de in de CAO opgenomen mogelijkheden voor collega's vanaf 57 jaar is deze begeleiding maatwerk, omdat de behoeften van collega's verschillen.

Gepensioneerden begeleiden onervaren collega's: een nieuw te ontwikkelen onderdeel van het seniorenbeleid is het inzetten van gepensioneerde collega's bij het begeleiden van nieuwe collega's en/of zij-instromers. Gepensioneerden die graag beperkt verbonden willen blijven aan onze school kunnen een belangrijke rol spelen in het begeleiden van onervaren collega's.

Onderwijsondersteunend personeel: het onderwijsondersteunend personeel vormt een belangrijke schakel in de keten naar goed onderwijs. We streven naar een stabiele groep ondersteuners. Ook voor hen is deskundigheidsbevordering van groot belang. Trainingen op het gebied van dalton zijn al uitgevoerd, de komende tijd is er aandacht voor gespreksvoering.

Aantrekken nieuwe docenten: het wordt steeds lastiger bekwame en bevoegde docenten te vinden. Ook geschikte zij-instromers worden schaars. We besteden daarom gedurende het jaar veel tijd aan kennismakingsgesprekken met mogelijke nieuwe collega's. Dit zijn docenten van andere scholen en zij-instromers. We werken samen met de lerarenopleidingen, begeleiders op school (BOS-er) begeleiden onze leraren in opleiding.

Een andere belangrijke factor in de werving van nieuwe docenten is het zo vroeg mogelijk in het schooljaar beginnen met de werving, in januari. Ook al is dat lastig omdat we op dat moment nog geen definitieve cijfers hebben over in-, uit- en doorstroom. Een goed beeld van de wensen van de zittende collega's voor wat betreft de omvang van hun aanstelling in het komende jaar en zo reëel mogelijke prognoses van de leerlingstromen zijn daarvoor nodig.



Professionele familiecultuur (Erasmianen)

In de omgang met elkaar volgen we de gedragscodes van de school. We zijn in ons dagelijks handelen in gesprek over de daltonkernwaarden en de gedragsregels die we met elkaar belangrijk vinden. Dat moet bijdragen aan een veilige en ondersteunende omgeving die medewerkers de zekerheid biedt om hun taken goed uit te voeren en zich verder te ontwikkelen. Het doel is dat medewerkers durven innoveren, samenwerken en optimaal presteren omdat ze veilig voelen.

We willen bereiken dat het lerarentekort minimaal effect heeft op de kwaliteit van ons onderwijs. We zorgen ervoor dat ons personeelsbeleid erop gericht is dat collega's zich continue blijven ontwikkelen en een aanvaardbare werkdruk ervaren. We werken aan een professionele familiecultuur, een veilige gemeenschap en streven ernaar dat collega's graag op het Erasmus College willen (blijven of komen) werken.



Dat doen we door een aantal activiteiten structureel en gepland uit te voeren. Dat betreft de ontwikkelgesprekken met alle medewerkers en een (tweejaarlijks) tevredenheidsonderzoek onder medewerkers. We leiden (nieuwe) docenten op, geven daltoncursussen, organiseren onderwijsontwikkeldagen die aansluiten bij onze ambities voor ons onderwijs. We brengen de kwaliteiten van medewerkers in beeld en benutten deze. We leggen deze activiteiten vast in een roadmap voor personele zaken.

Nieuwe activiteiten in 2025-2029 betreffen het opstellen van beloningsbeleid en levensfasebewust personeelsbeleid, de opstart van een traject vanuit secure base handelen en een project om gepensioneerde collega's te betrekken bij de begeleiding van nieuwe collega's. Vanzelfsprekend blijven we samenwerken met andere schoolbesturen in het kader van personeelsbeleid (Regiovorming Groene Hart, Semper Movens, samenwerkingsverband passend onderwijs Zoetermeer). Als laatste noemen we graag dat de schoolleiding een professionaliseringstraject zal volgen.

10. Facilitair

Huisvesting

In 2030 verloopt de vergunning van de noodlokalen. We gaat ervanuit dat we in samenspraak met de gemeente de noodlokalen kunnen omzetten naar permanente huisvesting. In 2035 is het schoolgebouw toe aan (ver-) nieuwbouw. Aangezien een deel van het gebouw bestempeld is als premonument (het deel van het architectenbureau Broek en Bakema) zal dit deel vernieuwbouw krijgen en het andere deel nieuwbouw.

Onderhoudsvoorziening

Onze onderhoudsvoorziening is opgesteld op basis van de componentenmethode. Dit betekent dat het geplande meerjarig onderhoud uitgevoerd moet worden. Wanneer dat niet gebeurt, vervalt het onderbestede geld namelijk aan het eigen vermogen. Aangezien er in 2030 en 2035 sprake zal zijn van (ver-)nieuwbouw zal de onderhoudsvoorziening hierop afgestemd worden.



ICT en beheer en communicatie

Samen met Veldwerk⁴ zullen we de komende jaren meer betekenis en structuur gaan geven aan onze ICT-omgeving. Dit begint met het verduidelijken waar we welke informatie (data) kunnen vinden en delen. Daarnaast zullen we meer aandacht besteden aan de vraag hoe we ICT in ons onderwijs willen gebruiken en wat daarvoor nodig is. Zoals benoemd in het hoofdstuk over de tweede pijler, de les, streven we ernaar dat artificiële intelligentie de docenten zal ondersteunen. De digitale vaardigheden van de leerlingen worden verstevigd via de aandacht voor basisvaardigheden.

We willen blijvend investeren in laptops voor collega's door hier structurele financiële ruimte voor te zoeken.

Normenkader IBP funderend onderwijs

Per 1 januari 2025 geldt een nieuw normenkader IBP (informatiebeveiliging en privacy). Het voldoen aan dit normenkader is geen sinecure. De eerste stappen zullen gericht zijn op het inrichten van de multifactor authenticatie (MFA).

We willen bereiken dat het meerjarig onderhoud afgestemd is op het jaar 2030 en 2035, zodat we voorbereid zijn op de (ver-) nieuwbouw. De uitvoering van het meerjarig onderhoud moet in de pas lopen met de plannen.

De ICT-omgeving wordt zo ingericht dat er voor de verschillende gremia helderheid is over waar en hoe informatie (data) te vinden is.

Tot slot willen we in 2029 voldoen aan het normenkader IBP voor het funderend onderwijs.

Dat doen we door het onderhoud te activeren en af te schrijven en af te stemmen op de (ver-)nieuwbouw in 2030 (noodlokalen) en in 2035 (gehele gebouw). Daarnaast werken we fasegewijs aan het normenkader IBP voor het funderend onderwijs.

11. Financiën

Een gezonde financiële situatie is randvoorwaardelijk voor de instandhouding van de school en de garantie op goed onderwijs. Daarvoor is het belangrijk dat we de financiële kengetallen op orde houden en de verwachte uitgaven op lange termijn beheersen.

Voor de grote uitgaven op de lange termijn beschikken we over voorzieningen zoals voor het meerjarig onderhoud van het schoolgebouw en de aanschaf en het onderhoud van laptops voor het personeel. Tegelijkertijd houden we de liquiditeit (korte termijn verplichtingen) en solvabiliteit (lange termijn betalingsverplichtingen) goed in de gaten.

Dit alles doen we natuurlijk in de wetenschap dat de financiële middelen ten dienste staan van het beleid en de uitgangspunten van de school, en wetende dat de school voldoende middelen heeft om de eigen vierkante meters te financieren. Voor nadere informatie hierover verwijzen we naar de financiële jaarverslagen.

We willen bereiken dat in 2029 in samenspraak met de gemeente een financieringsplan is opgesteld en goedgekeurd voor de nieuwbouw (2035) en noodlokalen (2030). Daarnaast streven we ernaar dat de kengetallen van dien aard zijn dat de continuïteit van de school geborgd is.

⁴ <https://www.veldwerk.nl/branches/onderwijs/>

Dat doen we door ervoor te zorgen dat we in 2026/2027 een gedegen integraal financieel plan hebben voor de nieuwbouw en noodbouw in 2035 en 2030. In 2026 willen we de afspraken over de financiering met de gemeente vastgelegd hebben.

12. Marktpositie

Het leerlingenaantal is sinds 2020 licht gestegen, ons marktaandeel is stabiel. Dat is mede te danken aan onze goede reputatie, die voortkomt uit de stabiel goede resultaten en het aanbod dat aantrekkelijk is voor leerlingen en ouders.

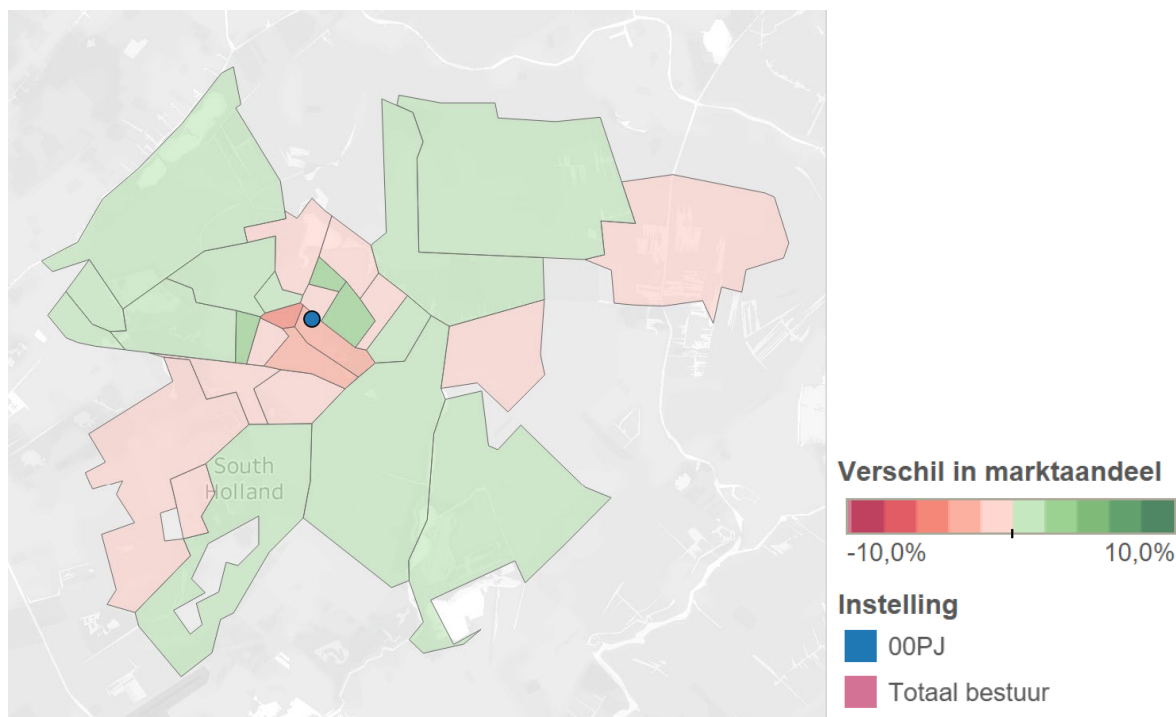
We streven naar behoud van onze goede reputatie en ons marktaandeel, waarbij we rekening houden met de ontwikkelingen om ons heen. De demografische ontwikkelingen van de regio en de positie van onze omringende scholen en besturen houden we daarbij nauwlettend in de gaten.

Wat is het marktaandeel van de laatste vijf jaar?

Gemeente	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Zoetermeer	18,8%	18,5%	18,0%	18,0%	18,4%
Lansingerland	2,0%	2,1%	1,8%	1,6%	1,6%
Zuidplas	1,7%	1,6%	1,9%	2,2%	2,4%
Pijnacker-Nootdorp	1,7%	1,7%	1,6%	1,7%	1,4%
Alphen aan den Rijn	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%
's-Gravenhage	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Leidschendam-Voorburg	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%
Waddinxveen	0,1%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%
Rotterdam			0,0%	0,0%	0,0%
Rijswijk	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Leiden	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Delft		0,0%	0,0%		0,0%
Apeldoorn				0,0%	0,0%
Tilburg				0,0%	
Olst-Wijhe	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	
Heusden	0,0%				
Goes			0,0%		
	0,0% 50,0% OK 1K 2K	0,0% 50,0% OK 1K 2K	0,0% 50,0% OK 1K 2K	0,0% 50,0% OK 1K 2K	0,0% 50,0% OK 1K 2K
	Marktaandeel geme...	Aantal leerlingen	Marktaandeel geme...	Aantal leerlingen	Marktaandeel geme...

Hoeveel leerlingen hadden de scholen binnen uw bestuur in **2023-2024** en is er sprake van toename of afname?

00PJ	Erasmus College (00PJ-000)	1.737	3,1%
Totaal bestuur			3,1%
	0 500 1.000 1.500 2.000	0,0% 1,0% 2,0% 3,0%	
	Aantal leerlingen	Toename / afname	



Buitengebieden samenwerking met andere partners

We willen bereiken dat onze school de stevige marktpositie behoudt en de verhoudingen wat betreft de leerlingenaantallen in de verschillende afdelingen stabiel blijven. Daarnaast streven we ernaar dat de schoolbesturen van Zoetermeer in de PR & Werving samenwerken in de buitengebieden zoals deze zijn vastgesteld door de VO-schoolbesturen in Zoetermeer.

Dat doen we door middel van gedrag: elke medewerker spreekt positief over leerlingen en praat met trots over de school. We dragen ons profiel als Dalton uit als een `way of life`.

Daarnaast maken we ons sterk voor goed onderwijs in Zoetermeer door een intensieve samenwerking met de schoolbesturen in Zoetermeer. Samen met hen vormen we een geheel van een op elkaar afgestemd onderwijsaanbod binnen Zoetermeer.

In het schooljaar 2025/2026 stemmen we met de andere VO-schoolbesturen af wat onze relevante buitengebieden zijn. We voeren voor die buitengebieden een gezamenlijke PR- en wervingscampagne. We werken samen om de kosten daarvan te beperken, zodat zo veel mogelijk onderwijsgeld naar het onderwijs kan gaan. We hanteren een gezamenlijke aanmeldprocedure om te grote fluctuaties in leerlingaantallen tussen scholen te voorkomen.

Wat drijft ons?

Samenwerking

Samenwerking betekent dat je samen verder komt dan alleen. We betrekken leerlingen actief bij lessen, projecten en buiten de lessen. Ook medewerkers zoeken elkaar op en delen kennis en ervaring. Deze cultuur van samendoen en meedenken is voelbaar in de hele school.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

Vrijheid is bij ons nooit vrijblijvend. Leerlingen krijgen ruimte om eigen keuzes te maken, maar leren ook om daar bewust mee om te gaan. Dat betekent dat we vertrouwen geven en duidelijk zijn over wat we van elkaar verwachten.

Effectiviteit

Effectiviteit betekent voor ons: goed onderwijs geven dat werkt. We richten ons op wat ertoe doet voor de ontwikkeling van leerlingen. Zonder overbodige franje, maar met oog voor kwaliteit. Dat vraagt om doelgericht werken, slimme keuzes maken en ruimte laten voor creativiteit.

Reflectie

Leren stopt niet bij het afronden van een opdracht. We bieden ruimte om terug te kijken, stil te staan en opnieuw te kiezen. Reflectie past in hoe we met elkaar werken en omgaan. Het is een natuurlijke stap in groei: eerst doen, dan kijken wat het bracht, en dan verder.

Zelfstandigheid

We geloven dat je het meest leert als je zelf mag proberen. Leerlingen krijgen vanaf de brugklas tools aangereikt om zelfstandig te leren plannen, keuzes te maken en hun werk te organiseren. Zo ervaren ze dat ze invloed hebben op hun eigen leerproces.

Nawoord

Een schoolplan heeft alleen zin als het ook daadwerkelijk omgezet worden in activiteiten. Het jaarplan 2025-2029 zal hier invulling aan geven. Op deze wijze hopen we ons onderwijs en het onderwijs nog mooier te maken.



Ons motto:

“Want wat je hier meemaakt, blijft je bij. Het zit in de vrijheid om je eigen weg te zoeken, en de verantwoordelijkheid om er iets van te maken. In de ruimte om jezelf te zijn, en tegelijk onderdeel van iets groters. In de creatieve energie die overal doorheen stroomt, en de tradities die generaties Erasmianen met elkaar verbinden. Wat we hier hebben is bijzonder. Iets unieks. Iets dat je moet voelen. Ervaren. Beleven.”