

## Visitatie scholen Nederlandse Dalton Vereniging

### Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Calandlyceum
Adres	Pieter Calandlaan
Postcode en plaats	1068NT Amsterdam
E-mailadres school	<a href="mailto:info@Calandlyceum.nl">info@Calandlyceum.nl</a>
Telefoonnummer school	0206675353
Bestuurder	E. Weiss
Schoolleider	W. Hoedemaker
Daltoncoördinator	
Aantal groepen	
Aantal leerlingen	1850
Aantal leraren	180 (ongeveer)
In bezit van daltoncertificaat	80
Bezig met daltoncursus	25
Nevenvestigingen	Ja
Stand van zaken inspectie	Voldoende
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	

Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Lid 9.	
Lid 10.	
Datum visitatie	11-03- 2020
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentiaaanvraag

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 52  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## Zelfreflectie

### 1.0. Aanbevelingen vorige visitatie

Niet van toepassing bij 1<sup>e</sup> licentiaaanvraag

*In april 2019 heeft het Spinozalyceum een bezoek gebracht aan het Calandlyceum voor een collegiale visitatie.*

*Daaruit zijn de volgende aanbevelingen gekomen?*

- *Denk aan het geleidelijk invoeren.*
- *Leerlijn opzetten per vaardigheid.*
- *Keuzes maken m.b.t. Daltonuren.*
- *Betrek ouders en leerlingen – samen vormgeven.*

## 1.1. Vrijheid in gebondenheid/ Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### School

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Huidige situatie: 'Wat gaat goed? Waar ben je trots op?'
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Sinds wij drie jaar geleden met onze toenmalig nieuwe eerste klassers zijn gestart met Dalton, is er veel veranderd op het Calandlyceum. Het besluit om een Daltonschool te worden lag in lijn met waar we stonden als school voor Adaptief onderwijs. Autonomie, Competentie en Relatie waren van oudsher al de belangrijkste fundamenten voor het onderwijs.

Het Calandlyceum is een dynamische Amsterdamse school waar openheid, verscheidenheid en kansen bieden altijd tot de kern van het onderwijs behoren. "Ontdek wat jij kunt bereiken" is ons credo en dat zien leerlingen, ouders en medewerkers terug in alles wat we doen. Door de verschillende profielen (Kunst & Cultuur, Sport, Technasium, LOOT) kunnen leerlingen zich verder profileren. De kracht van deze profielen zit hem tevens in het feit dat de manier van werken verspreid wordt over de hele school en dus alle leerlingen, ongeacht het profiel of niveau, kennis maken met de verschillende richtingen en zo kunnen ontdekken wat ze leuk vinden.

Deze kruisbestuiving gebeurt tijdens projecten in PAL-weeken, bij lesactiviteiten en bij ontelbaar veel initiatieven die de school kent. 'Ontdek wat jij kunt bereiken' geldt ook voor docenten die de mogelijkheid hebben om les te geven en zich te specialiseren binnen de verschillende richtingen.

Het Calandlyceum is altijd een school geweest waar altijd veel ruimte is geweest voor initiatieven van docenten en leerlingen. Daar waar leerlingen en docenten elkaar vinden ontstaan broedplaatsen en worden mogelijkheden gezien. Dit is een krachtige dynamiek die het Caland altijd gekend heeft, die gevoed wordt door het basisvertrouwen dat we het goede doen en die een gevoel van vrijheid en verbondenheid geeft.

Ontwikkelpunt: Het is een grote uitdaging voor het Calandlyceum deze dynamiek in stand te houden. Met de invoering van een nieuw plaatsingsbeleid in Amsterdam, trekken steeds meer kinderen naar de scholen in de stad en lijken wij als school in te boeten aan aantrekkelijkheid. Het Calandlyceum heeft minder duidelijk de 'leading positie' die het altijd had in Nieuw West. Intern wordt het ook niet overal meer zo gevoeld. Met de huidige leerlingen en docenten heeft de school een enorme potentie. Het is zaak om met docenten, leerlingen en ouders de eigen successen weer te gaan vieren.

In het kader van vrijheid en verantwoordelijkheid hebben de afgelopen vier schooljaren inmiddels honderd docenten de Daltonscholing gevolgd. Voor deze scholing worden Daltonlessen en -projecten ontwikkeld, Daltonscholen bezocht en ontstaan samenwerkingsverbanden tussen docenten. Ieder jaar meldt een nieuwe lichterling zich hiervoor aan.

Ontwikkelpunt: De uitdaging gaat hem nu zitten in hoe we het levend houden, ook bij de mensen die het al vier jaar geleden hebben gevolgd.

Dalton wordt breed gedragen in de school. Alhoewel er ook wel de scepsis uitgesproken wordt in hoeverre het past bij onze leerlingen, bij wie thuis een andere benadering is van het geven en nemen van vrijheid en verantwoordelijkheid. Dit gesprek moeten we blijven voeren met elkaar. Komend jaar wordt breed ingezet met een training van het hele team en ouders door middels van 'How to talk to kids'. Hierbij herpakten we ons in een eenduidige pedagogische benadering van onze leerlingen.

#### Teamleren

De overlegstructuren zijn veranderd en meer gestoeld op vertrouwen in het nemen en geven van verantwoordelijkheid. Docententeam hebben wekelijks teamoverleg en bepalen zelf (met input van de teamleider) waar aandacht aan wordt besteed en hoe het onderwijs voor het betreffende leerjaar wordt vormgegeven. In het brugklasteam is voor overleggen een eigen methodiek ontwikkeld, waarover meer bij de kernwaarde 'Samenwerking'.

Op lesniveau heeft Dalton één en ander echt veranderd in en rond het klaslokaal waardoor leerlingen meer vrijheden worden toegekend.

Uit de zelfevaluatie van docenten blijkt dat alle docenten zorgen voor afwisseling van lesactiviteit voor de leerlingen. Veel docenten geven tijdens de les leerlingen keuzemogelijkheden t.a.v. lesinhoud en enkele docenten ook t.a.v. werkplek (binnen het lokaal of bij de studieruimten). Sommige docenten hebben aanpassingen aangebracht aan hun lokaal (andere tafels en banken) om zo de leerling beter 'Dalton' te kunnen bedienen.

Ontwikkelpunt: dit is iets wat we kunnen uitbouwen door docenten vaker onderling te laten uitwisselen (in slimme overlegvormen of lesbezoeken). Ideeën van elkaar opdoen en aanpak afstemmen, zodat docenten beschikken over een ruimer repertoire aan 'Dalton' lesvormen.

Tevens geven docenten in de zelfevaluatie unaniem aan dat ze regelmatig diagnostische toetsen geven om leerlingen te laten uitvinden waar ze staan.

Toetsen voor cijfers geven we nog maar vier keer per jaar in de daarvoor bestemde toetsweken.

Ontwikkelpunt: of we de toetsweken willen behouden in de huidige vorm, voor boven- en onderbouw moeten we gaan uitzoeken en daarin vanuit visie gaan handelen.

Aanpassingen die tevens hebben bijgedragen aan de toegenomen keuzevrijheid en zelfsturing bij leerlingen zijn de Dalton-studieruimten en de verscheidene Daltonbanden in het rooster. Daarover meer bij de kernwaarde 'Zelfstandigheid'.

## Visitatieteam

Leerkrachten noemen als groot succes, dat ze sinds drie jaar het gesprek met elkaar zijn aangaan en ze noemen de positieve sfeer en de ruimte die ze krijgen als het gaat om nieuwe ideeën. De kracht zit op het moment in het grote enthousiasme van het team. Er worden door leerkrachten in de gehele school nieuwe initiatieven en experimenten uitgevoerd. Hierdoor maakt de school een enorme ontwikkeling door. Deze ontwikkelingen blijven vaak op kleinere schaal hangen. Probeer deze ontwikkelingen vast te houden door structuur aan te brengen en borg de ontwikkelprocessen. Binnen de verschillende profielen in de school is er een grote hoeveelheid expertise. Hou hiermee rekening bij het implementeren van de ontwikkelprocessen, zodat deze expertise zich breder verspreid en elders gebruikt kan worden.

Leerlingen maken tussen de toetsweken door regelmatig diagnostische toetsen, dit is voor leerlingen een soort peilingsmoment. De leerlingen ervaren dit als prettig, maar vinden het lastig met wat ze daarna dan moeten doen. Hoe kunnen jullie hier samen als leerkrachten en leerlingen op inspelen ter verbetering van het leerproces?

Binnen de school zijn er collega's die hun studiewijzer zo hebben opgebouwd, dat de nadruk ligt op wat er geleerd(leerdoelen) moet worden en niet alleen op wat er gedaan(opdrachten) moet worden. Uniformiteit in gebruik en format (vorm en inhoud) is wenselijk. Creëer de sfeer waarbij de leerlingen aan zet zijn om hun verantwoordelijkheid te pakken.

Leerlingen die zelfstandig leerdoelgestuurd werken, zijn soms zoekende naar hoe zij zelf kunnen controleren dat ze de stof echt eigen hebben gemaakt. De oplossing van de leerlingen is nu vaak dat ze alles doen en maken, ze durven hier niet zelf keuzes in te maken.

Leerlingen geven aan het heel fijn te vinden dat ze veel vrijheden hebben om zelfstandig te werken, veel leerlingen excelleren hierdoor. Binnen de daltonband maken ze dan de juiste keuzes voor het werk dat er moet gebeuren. De leerlingen die hier niet goed mee omgaan, zouden gebaat zijn bij meer 'vrijheid in gebondenheid'. Hier ligt een de verantwoordelijkheid bij de leerkracht en/of kan gedeelde sturing een optie zijn.

Leerkrachten zijn actief en enthousiast met dalton bezig. Niet alleen in projecten, maar ook in de lessen. Ze denken erover na en delen vrijblijvend de goede voorbeelden.

Er lijkt op daltongebied nog een grote discrepantie te zitten tussen de onder- en bovenbouw. Er zou gedeelde verantwoordelijkheid voor onderbouw en bovenbouw moeten komen.

Kruisbestuiving tussen de talenten en expertise van verschillende profielen is te weinig aanwezig en wordt niet gestructureerd. Leren van en met elkaar biedt hier kansen voor de verdere ontwikkeling van het daltononderwijs op het Calandlyceum.

## 1.2. Zelfstandigheid

### School

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- **Huidige situatie: 'Wat gaat goed? Waar ben je trots op?'**
- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

#### Studieruimten

Er zijn Dalton-studieruimten gecreëerd op meerdere verdiepingen in de school. Deze worden bemand door Pedagogisch medewerkers die het leerklimaat bewaken en leerlingen begeleiden, vaak in samenspraak met de docent of mentor. De studieruimten worden positief ervaren door leerlingen die rustig willen (samen)werken en studeren. De eersteklasleerlingen die lesuitval hebben worden hier ingeroosterd zodat zij zelfstandig verder kunnen werken aan hun schoolwerk. Leerlingen laten we op die manier vanaf binnenkomst zien dat zij prima zonder docent een paar lesuur zelfstandig kunnen werken.

Voorwaarde was wel dat er goede studiewijzers kwamen voor ieder vak. Zo is er vorig schooljaar schoolbreed besloten tot het werken met de studiewijzers in SOM. Het brugklasteam heeft het zich eigen gemaakt en hebben op studiedagen de overige docenten geleerd hoe ermee te werken. Voor leerlingen en ouders is het een enorme vooruitgang dat al het schoolwerk op één plek zichtbaar is. Mentoren, ouders, pedagogisch medewerkers kunnen in de begeleiding meekijken naar wat er voor leerlingen op het programma staat.

**Ontwikkelpunt:** Om ook daadwerkelijk voor elke leerling voor elk vak een studiewijzer up-to-date op SOM te hebben staan, is nog veel aansturing nodig. Het is nog geen vanzelfsprekendheid geworden en een kleine groep docenten heeft de stap nog niet gezet. Het zal ook dit jaar weer terug moeten komen op studiedagen.

**Ontwikkelpunt** studieruimten: Pedagogisch medewerkers kunnen in hun begeleiding meer aan de lessen gelinkt worden door een intensievere samenwerking met docenten, zodat ze samen werken aan de begeleiding van leerlingen, ieder vanuit een eigen rol.

#### Daltonbanden

De eerste drie leerjaren staan er Daltonbanden in het rooster. Meerdere keren per week kiezen leerlingen waar ze willen werken. In de banden zitten de reguliere vakken, maar ook projecten buiten het standaard curriculum. Leerlingen kunnen tijdens de Daltonbanden kiezen voor een vak in het kader van extra ondersteuning of in het kader van extra verdieping. In de Daltonband staan bijvoorbeeld taallessen, een Daltonband Lezen, Robotica, Stiltelokaal. Mentoren stimuleren leerlingen om een bewuste keuze te maken. Soms zal een leerlingen voor een periode vastgekoppeld worden aan een Daltonband, bijvoorbeeld n.a.v. de uitslag

van DIA-Toets Taal en Rekenen. In de Daltonband in de brugklas zitten leerlingen van alle tien de klassen en dus alle niveaus door elkaar. Dit soort 'brede' lessen willen we graag verder uitbreiden.

**Ontwikkelpunt:** Het afgelopen jaar zijn we voornamelijk bezig geweest om het technische gedeelte van de Daltonbanden goed te laten verlopen. Langzaam krijgen we grip op wat er mis kan gaan in de roosters bij uitval docent of andere onregelmatigheden. De volgende stap is dat docenten die lesgeven in de daltonband zich gaan richten op het gezamenlijk invulling geven aan de lessen. Ook hier zijn al veel mooie initiatieven bij individuele docenten. Nu zaak om dat te bundelen vanuit gedeelde visie. Dit wordt meegenomen in het plan tweede fase van de Daltoninvoering, waarover meer bij de kernwaarde Samenwerking.

### Visitatieteam

Leerlingen bewegen zich zelfstandig door de school. Leerlingen kunnen bij handvaardigheid zelfstandig aan de slag door bijvoorbeeld de materialen uit het magazijn te halen.

In klas 1 werken leerlingen zelfstandig, onder begeleiding van pedagogische medewerkers, bij opvanguren.

In de daltonbanduren hebben de leerlingen moeite om de tijd effectief in te zetten. Over het algemeen weten leerlingen niet goed wanneer iets af moet zijn. De studiewijzer in SOMtoday of it's learning is niet uniform ingevuld. Het zelf checken of de doelen behaald zijn is iets wat leerlingen missen. Leerlingen geven aan niet altijd te weten wanneer er aan de leerdoelen is voldaan.

De LOOT klas is enthousiast over de manier waarop op eigen tempo kunnen werken en hun talenten kunnen benutten. Deze leerlingen voelen maatwerk. Andere leerlingen zijn hier jaloers op.

De docenten en het OOP geven aan dat ze binnen kaders hun eigen lessen mogen vormgeven. De vrijheid hierin wordt als zeer positief ervaren. De talenten van de docenten worden ook benut. Er is veel ruimte voor initiatieven, experimenten en het maken van eigen keuzes.

Het schoolbestuur geeft de schoolleiding alle ruimte om het daltononderwijs te ontwikkelen. De schoolleiding draagt dit ook weer uit naar het team. Hierdoor krijgt het team de ruimte om zich op daltononderwijs te ontwikkelen.

### 1.3. Samenwerking

#### School

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- **Huidige situatie: 'Wat gaat goed? Waar ben je trots op?'**
- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

Uit de zelfevaluatie is gebleken dat de ongeveer helft van de docenten regelmatig samenwerkingsopdrachten met groepsverantwoordelijkheid inzetten in de lessen. Bij O&O gebeurt dit structureel. In andere lessen doet iedere docent dat op eigen manier. Er zullen veel verschillen zitten in hoe docenten samenwerken tussen leerlingen vormgeven.

Int het kader van samenwerkend leren en 'mixed age Family Group', van Helen Parkhurst, is dit jaar een viertal docenten in de onderbouw bezig met kleinschalige initiatieven in 'brede' lessen. We onderzoeken het effect op motivatie en de werkbaarheid om het eventueel verder te ontwikkelen.

Op schoolniveau wordt er veel en intensief samengewerkt.

Twee keer per jaar is er een PAL-week (project-, activiteit-, lesweek) waarin leerlingen rond thema's samenwerken aan vakoverstijgende opdrachten. Kunst, Cultuur en Sport hebben een grote component en worden verbonden aan inhoud van de verschillende vakken. Identiteitsvorming, burgerschapsvorming, omgangsvormen, kennismaking met andere werelden, verwondering, het gebeurt allemaal in de PAL-weeken. Een groot deel van leerlingen en docenten is de deur uit. In school vinden de verwerkingslessen, praktijkopdrachten en theateropdrachten plaats.

De roostering is altijd weer een grote uitdaging. Dit jaar kunnen docenten, met behulp van software ontwikkeld door een leerling, zelfstandig hun projecten inroosteren in een gezamenlijk programma.

Binnen de verschillende afdelingen en teams van de school vindt nauwe samenwerking plaats. Soms ook door de specifieke onderwijsvraag binnen een afdeling.

Zoals bijvoorbeeld LOOT. Het vraagt een bijzondere vorm van lesgeven door de beperkte schooltijden van de leerlingen. Differentiëren is een must.

**Ontwikkelpunt:** Het is voor het Caland van belang dat deze expertise in de school blijft, helemaal nu LOOT een aparte afdeling is geworden en voor een deel extern zit. Mede door LOOT is Caland groot geworden. Daarmee is het een essentieel onderdeel van de school.

Deels geldt hetzelfde voor het Technasium. De expertise die docenten daar met elkaar hebben opgebouwd kan verrijkend zijn voor de hele school. In de manier van lesgeven zitten alle kernwaarden verwerkt. O&O wordt als methodiek ook bij Big Picture (Gymnasium Universale) ingezet en er wordt al voorzichtig geprobeerd om



ook op het VMBO meer op de O&O-manier te werken bij TNS. Het is van belang om aan die verbinding te blijven werken.

In de samenwerking met ouders vinden regelmatig Klassenouderoverleggen plaats in de onderbouw. Er is een actieve OR en PFR. Er vinden thema-avonden plaats waar ouders een actieve rol krijgen. Op ouderavonden wordt Dalton uitgelegd aan de hand van voorbeelden van hoe we de school en het onderwijs hebben ingericht.

**Ontwikkelpunt:** We kunnen meer met ouders in gesprek over Dalton en over hoe we (school-thuis) elkaar vinden in het omgaan met vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Soms vinden we elkaar niet en spreken we daar ook niet over. Daarom starten we volgend schooljaar, zoals eerder aangegeven met de methode 'How to talk to kids'.

In het brugklasteam is een samenwerkingsvorm gevonden die maakt dat het team 'Dalton' handelt. Brugklasteamoverleggen zijn vormgegeven op scrumachtige wijze met statafels. Er ontstaan open gesprekken en er wordt eigenaarschap ervaren door medewerkers. Het zijn gesprekken waarvan het einde nog niet vaststaat, hetgeen ruimte schept in het gesprek, waardoor nieuwe denkwijzen en initiatieven kunnen ontstaan. Wat wel vast staat zijn de onderleggers: de visie en de intentie: Dalton en verrijking van de leerling. Uiteindelijk wordt na verloop van tijd toegewerkt naar 'deliverables' (O&O) waar iedereen zich conformeert aan een opdracht die voortvloeit uit de evaluaties en ideeën aan de statafels.

De wens is om meer uit deze methodiek te halen door meer regelmaat in de bijeenkomsten te creëren, uit te breiden naar andere onderbouwteams en meer samen te werken met de teams uit de hogere leerjaren.

**Ontwikkelpunt:** Hiervoor is nodig dat er gewerkt wordt aan een nieuwe onderwijsorganisatie en onderwijsstructuur. Momenteel is een ontwikkelgroep hiermee aan de slag gegaan. Honderd collega's spraken zich uit over onder onderwijs onze onderwijsorganisatie en vorm van schoolorganisatie. Met deze input is een groep van 30 docenten bouwstenen aan het ontwerpen waarmee we niveau 2 van Daltonontwikkeling starten. Aan de hand van deze bouwstenen bouwen we komend schooljaar door naar een heel nieuw onderwijsconcept (Dalton 2.0).

Uit deze manier van overleggen is de 'Trotse Calender' ontstaan. Dit is een introductieprogramma voor de eersteklas, waarin zij kennis maken met de kernwaarden en waar activiteiten, lessen en opdrachten in zitten. Het gaat over verantwoordelijkheid nemen voor jezelf, voor de ander en voor je omgeving, over trots zijn op jezelf en je school.

**Ontwikkelpunt:** Goed vastleggen en uitbreiding naar het tweede leerjaar.

Het Calandlyceum heeft in de jaren dat de Daltonschool in oprichting is veel bij andere scholen gekeken hoe zij Dalton uitwerken in de school.

**Ontwikkelpunt:** Als we eenmaal een Daltonschool zijn kunnen we, met het oog op inzetten op een goede aansluiting PO-VO en collegiale consultatie, een intensievere samenwerking met andere Daltonscholen in Amsterdam aangaan.

## Visitatieteam

Zoals gesteld in de zelfevaluatie is het uitgangspunt dat de leerkracht minimaal één keer per periode voor een samenwerkingsopdracht zorgt: de helft van de leerkrachten zet samenwerkingsopdrachten met groepsverantwoordelijkheid in, zo blijkt uit de docentenenquête:

In mijn les doen leerlingen samenwerkingsopdrachten waarvoor een groepsverantwoordelijkheid geldt.

Minimaal 1 keer per periode 26

Meerdere keren per periode 11

Standaard iedere les 7

In het Technasium bij het vak O & O wordt standaard gewerkt in groepjes.

Binnen secties en teams wordt er intensief samengewerkt. Het is van de vaksectie afhankelijk hoeveel afstemming er is. Uit de gesprekken met de leerkrachten wordt wel de behoefte aangegeven dat meer expertise-deling wenselijk is (over hoe samenwerkingsopdrachten eruitzien). Als leerkracht heb je hierin veel vrijheid.

Niet iedereen is gelukkig met de opstelling in de klas. Veel klassen staan in busopstelling. Sommige leerkrachten zijn dus steeds bezig met hier groepjes van te maken. Er zijn natuurlijk ook veel mooie samenwerkings-opdrachten die in tweetallen kunnen.

Er zijn veel mooie ideeën. Bij sommige vakken worden leerlingen via rollen in een groepje geplaatst voor een samenwerkingsopdracht. Good practices van samenwerkingsopdrachten zouden meer gedeeld kunnen worden. Via collegiale consultatie zijn hiervoor mogelijkheden te creëren.

Bij de "Trotse Calender" wordt het leefstijlprogramma geïntegreerd met de daltonkernwaarden en wordt samengewerkt (socialisatie in de volle breedte). Er wordt een duurzame oefenplek aangeboden voor democratisering, socialisering en respect voor elkaar. Deze onderdelen voor burgerschapsvorming komen hier zeker aan bod.

Samenwerken met andere daltonscholen voor PO en VO biedt kansen.

De daltonbanduren zijn georganiseerd per leerjaar. Het is wenselijk deze breder in te zetten en leerjaar-overstijgend aan te bieden. Zo kan ook samenwerkend leren in een veilige leer- en werkomgeving worden aangeboden, waarin diversiteit een plek heeft. Misschien is het werken met tutorleerlingen een optie?

## 1.4. Reflectie

### School

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- **Huidige situatie: 'Wat gaat goed? Waar ben je trots op?'**
- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

In de lessen wordt het reflecteren op het leerproces in toenemende mate als lesonderdeel opgenomen. Net als bij de kernwaarde Samenwerking, doet iedere leerkracht dat op een eigen manier. Sommige docenten laten leerlingen op elkaar reflecteren, anderen werken met rubrics waarmee leerlingen op zichzelf kunnen reflecteren. Voor anderen is het een bijkomstigheid die niet als vanzelfsprekend in de les is opgenomen. Uit de zelfevaluatie is naar voren gekomen dat in de meeste lessen met les- en leerdoelen wordt gewerkt en dat veelal wordt gereflecteerd op het behalen van de doelen.

Het gaat om losse initiatieven, ieder die zijn eigen wiel uitvindt. Ook hierin kan een gezamenlijke onderlegger en uitwisselen van ideeën veel opleveren zoals gebleken is tijdens twee studiedagen dit schooljaar.

**Ontwikkelpunt:** vaker dit soort momenten waarbij ideeën worden uitgewisseld.

Met een vaststaand PTD/PTA (Toetsplan) is voor leerlingen duidelijk wat de einddoelen zijn en hoe het jaar is opgebouwd. Doordat binnen secties gezamenlijk gewerkt wordt aan de ontwikkeling van het toetsplan, vindt voortdurende reflectie plaats op de doorgaande leerlijnen.

**Ontwikkelpunt:** Toetsplannen evalueren en eventueel rubrics ontwikkelen voor de doelen.

Jaarlijks worden vanuit Kwaliteitscholen tevredeneheidsonderzoeken uitgezet onder ouders en leerlingen. Leidinggevenden vragen jaarlijks feedback met een vaste vragenlijst aan hun medewerkers. Dit is een vast onderdeel in het kwaliteitsbeleid van de school.

**Ontwikkelpunt:** met een digitale observatietool (DOT), willen we docenten de mogelijkheid geven om aan de hand van een Dalton observatielijst, onderling hun eigen feedback te organiseren. De invoering van DOT zit in de pilotfase.

**Ontwikkelpunt:** Ook de teams in de school zullen baat hebben bij reflectie op de manier van werken, opdat het Daltondenken, -ervaren en -handelen op alle niveaus in de school zit. We zullen, als we als MT meer ervaring hebben opgedaan met de DOT, het instrument ook inzetten tijdens de lesbezoeken van docenten onderling. Het is een mooi middel om met elkaar in gesprek te gaan over je onderwijs.

### Visitatieteam

Er wordt gereflecteerd op gemaakte toetsen.

Er zijn verschillende instrumenten - denk aan de waaier bij O & O. Leerlingen geven aan dat de competentie-monitor drie keer per schooljaar ingevuld wordt. Ouders geven aan dat het voor de school handig is om op het gebied van reflectie de competentie-monitor als voorbeeld te nemen. Diagnostische toetsen worden gebruikt en leerkrachten staan stil bij het nut van reflectie.

Vaak wordt er gebruik gemaakt van een reflectieformulier dat digitaal bewaard wordt.

Leerlingen geven aan dat de reflectie vaak op een behaald cijfer is en de daaruit voortvloeiende gedragsveranderingen moeten door leerlingen zelf bedacht worden. Ook ouders geven aan dat de reflectie gericht is op de cijfers. Het zou mooier zijn als tijdens een gesprek de ontwikkeling van de daltonvaardigheden besproken worden. Zorg dat er daadwerkelijk iets met de reflectie gebeurt. In de driehoeksgesprekken hebben de leerlingen de regie; echter ze zijn nog te veel cijfergericht. Bespreek hierbij ook in het kader van de persoonsontwikkeling de vaardigheden met betrekking tot de daltonkernwaarden.

Leerlingen weten wat de daltonkernwaarden zijn en kunnen reflectie definiëren. In een aantal bezochte lessen werd er herhaaldelijk gerefereerd aan de redenen voor bepaalde werkvormen en ook aan de manier waarop de leerlingen aan het werk waren.

## 1.5. Effectiviteit/ doelmatigheid

### School

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- **Huidige situatie: 'Wat gaat goed? Waar ben je trots op?'**
- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

Het toewerken naar doelen is voor veel leerlingen een expliciet onderdeel in het onderwijs op het Caland. Binnen de profielen is het dagelijks zichtbaar. Bij O&O wordt naar 'deliverables' toegewerkt en in de lessen wordt gericht gewerkt aan de les- en leerdoelen.

Diagnostische toetsen worden gegeven opdat leerlingen in de gelegenheid gesteld worden om tijdens het leerproces te reflecteren op het behalen van hun leerdoelen. Je ziet in sommige lessen terug dat docenten leerlingen zelf hun leerdoelen laten formuleren en zelf laten kiezen hoe de dat willen gaan bereiken.

Het Caland is ook een school van de leerling. De school leeft. Leerlingen weten meerdere keren per jaar de hele school in sfeer te brengen met het Paarse vrijdag, Halloween, Valentijnsdag, Technasiumparade etc.

**Ontwikkelpunt:** Als wij dit bewuster een podium geven, zo ook aan een levend leerlingstatuut, kan dit een groot effect hebben op het school- en leerklimaat. Het effect dat we nastreven is naast intellectuele groei ook creatieve, sociale en persoonlijke groei.

Zoals bij alle kernwaarden te lezen, zijn er bij docenten veel initiatieven en is er een groot draagvlak voor Daltononderwijs. Daar zit een groot potentieel.

**Ontwikkelpunt:** Met effectievere inzet van tijd, menskracht en middelen, zoals Dalton beoogt, kan een groot effect bereikt worden op wat we leerlingen kunnen bieden. Een betere efficiëntie betekent ook meer ruimte voor de kernwaarden, meer aandacht voor wat we allemaal al doen.

Successen mogen meer gevierd worden.

De troste Calender is samen met de leerling ook de docent, de conciërge, de Toa, de teamleider etc.

## Visitatieteam

De bemenste studieruimtes werken prettig. Leerlingen die lesuitval hebben worden hier opgevangen en begeleid door bekwame pedagogisch medewerkers. Ook leerlingen die eruit gestuurd worden of graag buiten het lokaal werken kunnen hier terecht.

Je hebt per week deadlines voor je taakwerk. Dit mag je zelf indelen.

In de daltonband worden leerlingen heel vrijgelaten. Dit wordt vaak als huiswerkkuur gebruikt. Denk ook na over de vorm en inhoud van daltonuren. Er zijn mogelijkheden als zelfstandigheidslokaal (stiltelokaal), samenwerkingslokaal en een vaklokaal

Ouders geven aan dat de contacten met de mentor makkelijk te leggen zijn. Met afdelingsleiders of anderen in gesprek komen is wat lastiger.

Persoonlijke ontwikkeling wordt goed gemonitord (Technasium). Aanbeveling van een ouder: neem dit over bij de andere richtingen/niveaus.

In sommige lessen ontbreekt het aan kaders tijdens het zelfstandig werken. Hier lijkt alles toegestaan en ze laten alles los. Leerkrachten geven ook aan dat ze behoefte hebben aan kaders.

Er wordt heel divers omgegaan met leerdoelen. Hier zou een slag in gemaakt kunnen worden.

Leerkrachten geven aan regelmatig bij elkaar binnen te lopen en ideeën uit te wisselen. Leerkrachten vragen ook steeds vaker hulp aan elkaar. Dit is sectieafhankelijk. Iedereen zou dit wel meer willen doen. Wellicht is het een idee hier ook structuur in aan te brengen.

Er is voor leerkrachten voldoende ruimte voor eigen initiatieven en om dingen uit te proberen.

## 1.6. Borging als voorwaarde

### School

De afgelopen maandag is in de school door alle teams een groot aantal stellingen geformuleerd over hoe het onderwijs eruit zou kunnen zijn.

Deze stellingen vormden de basis van een enquête waar honderd collega's aan hebben meegedaan en zich hebben uitgesproken over de onderwijsorganisatie en -structuur.

Momenteel is een werkgroep aan de slag gegaan met de output om een geheel nieuw onderwijsconcept te bouwen waarin de waarden waar we voor staan geborgd zitten.

Aangezien we nog aan het begin staan zal borging naarmate we verder zijn in de Daltonontwikkeling in toenemende mate van belang zijn.

### Visitatieteam

De school staat aan de vooravond voor het maken van een nieuw schoolplan - Dalton 2.0. Tot dusverre is de implementatie van daltononderwijs een energiegevend traject geweest waarbij leerlingen en leerkrachten hun nieuwe rol hebben kunnen aanmeten.

De school staat nu voor de uitdaging om een vertaalslag naar de bovenbouw te maken. Hiervoor is een schoolbrede afstemming en samenhang van de daltonontwikkeling gewenst. De transitie naar de bovenbouw is een nieuwe uitdaging en betrek hier de leerlingen en hun ouders bij. Eigenlijk zou de leerling de drager moeten zijn van deze transitie en helder moet worden wat heeft de leerling nodig in de bovenbouw en welke keuzemogelijkheden zijn er.

Gebruik de daltoncompetenties ook tijdens de ontwikkelgesprekken met alle medewerkers.

Echter dalton(onderwijs) is nooit klaar, het is een continu proces.

## 2. Ontwikkelvermogen

### Parels van de school (hier zijn we trots op)

We zijn een dynamische Amsterdamse school, open karakter en verscheidenheid  
Technasium, LOOT

### Ontwikkelings – en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)

Hoe kunnen we onze leerlingen en ouders betrekken bij de ontwikkeling van Dalton?

### Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)

Licentieverlening voor zeker twee jaar.

### Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)

Nieuw onderwijsconcept (Dalton 2.0). Aantrekkelijke school voor alle Amsterdammers!

### Visitatieteam

Het Caland Lyceum heeft zich de afgelopen jaren (vanaf 2016) gericht op de invoering van daltononderwijs. Dit is gebeurd met erg veel energie en opgepakt met veel enthousiasme van leerlingen, leerkrachten en schoolleiding. Iedereen blijft kritisch en denkt goed na over doen we de goede dingen en doen we ze goed.



De school zoekt partners en gaat in gesprek met ouders en de andere daltonscholen voor primair onderwijs.

Maar liefst 80 leerkrachten zijn geschoold en hebben het predicaat. Het visitatieteam is er trots op dat deze school de 24e daltonschool voor VO binnen de vereniging is geworden.

De school heeft veel ingrediënten om een goede daltonschool te zijn en te blijven. Het Caland Lyceum is meer 'dalton' dan dat ze zelf hebben geschreven en gedacht hadden.

Tijdens de visitatie hebben we vele voorbeelden gehoord van ouder- en leerlingparticipatie. Op dit moment kunnen wij jullie onderzoeksvraag niet zorgvuldig beantwoorden, omdat er te weinig tijd was om daar een goed onderzoek naar te doen.

## 3. Gedeeld eigenaarschap

### Uit de gesprekken met:

#### Leerlingen(raad)

**Leerlingen geven aan gekozen voor het Caland te hebben:**

Gezellig leuk bekende mensen, leuke leraren, daltonschool, topsport makkelijk rooster, daltonband als je een vak lastig vindt, kan je daar bij zitten. Leerlingen kiezen voor deze school vanwege sport en dalton.

Het introductieprogramma de Trotse Calender wordt als positief ervaren.

Eerste 3 weken - geen eerste uur op de maandag maar een les over wat dalton is. Nadruk wordt gelegd op zelfstandigheid - een filmpje van elke pijler.

**Leerlingen geven aan trots te zijn op de volgende aspecten:**

Goede band mentor - klas. Mentor is ook altijd goed bereikbaar. Bijlessen worden op school geregeld (daltonband). Leerkrachten werken goed samen met de leerlingen en ook de samenwerking tussen de leerlingen is goed.

Naschoolse activiteiten waarvoor lessen eventueel gemist mogen worden (vrijheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid). Daarin benoemde ze de volgende dingen; Robotica, voetbaltoernooi - tijdens schooltijd, kickboksen en vrouwenvoetbal en de leerlingenraad

De school is een goede voorbereiding op de toekomst - daltonvaardigheden zijn een opleiding voor het leven

**Leerlingen geven aan de volgende aanpassingen te willen zien:**

Meer steun wanneer leerlingen het niet begrijpen. Meer kans om bijles te krijgen van je echte leerkracht. Beter ingrijpen bij leerlingen die niets doen (kan lastig voor de leerkracht zijn)!

**Wat moet blijven?**

Niet in elke les alles controleren - sporadisch kijken of de taken zijn gemaakt - vrijheid.

**Leerlingen herkennen de volgende vormen van samenwerking:**

AK - groepjes werken en een ppt maken. Bio - samen werk nakijken in groepjes - veel samenwerkingsopdrachten in de breedte van de vakken. De begeleiding in het samenwerken kan vergroot worden. Soms werk je samen met mensen die je zelf kiest en soms kiest de leerkracht voor de leerlingen. Er is ook een soort logboek.

**Reflectie wordt ervaren als volgt:**

Toetsen worden altijd nabesproken. Reflectieformulier - Engels en wiskunde. Je moet zelf terugkijken op wat je op je het reflectieformulier (digitaal) hebt geschreven. Bio - toetsen kun je ook zelf nakijken. Reflectie wordt nu vooral gedaan op cijfers maar nog weinig op gedrag.

**Keuzevrijheid en verantwoording afleggen:**

Bij Engels - bij het maken van een assignment bij een plagiaat geval - laag cijfer is jouw eigen verantwoordelijkheid.

Keuze wordt gegeven bij Engels - meedoen bij de uitleg of verder werken.

Geen richtlijnen voor het overslaan van opdrachten door mensen die de stof al snappen/beheersen.

**Specifiek van de derde klassen:** dalton worden is een cultuurverschil maar sommige oudere leraren hebben er problemen mee.

Geen daltonband in de derde klas.

Samenwerking gaat goed maar het moet nog in de hele school landen.

Niet alle studiewijzers geven aan wat het leerdoel is.

Leerdoelen stellen je in staat om te in te zien wat aan het einde van een les moet kunnen.

Les(leer)doelen worden tijdens de lessen goed benoemd, maar zijn moeilijk terug te vinden.

Het zou fijn zijn al één plek was waar alle vereiste kennis voor alle toetsen van de toetsweek te vinden is.

**Ouders, OR en MR**

De volgende vragen zijn gesteld:

Waarom heeft u voor de school gekozen?

Hoe bent u geïnformeerd over de manier van werken op de school?

Op welke manier wordt u betrokken bij de ontwikkeling van de school?

Hoe intensief is het contact tussen ouders en school?

Op welke wijze worden jullie op de hoogte gehouden van de resultaten?

Wat merkt u thuis aan de persoonlijke ontwikkelingen van uw kind?

Welke tops heeft u voor de school?

Welke tips heeft u voor de school?

De ouders die bij het gesprek aanwezig zijn, zijn klassenouders, voorzitter en leden ouderraad. Zeer betrokken ouderraad en klassenouders. De wisseling van directie geeft meer ruimte voor verandering.

Een voorbeeld zijn de resultaten en daar is meteen actie op geweest en het daltonprincipe was helder in dit voorbeeld.

In de ouderraad zijn de lijnen kort naar de directie en goed, naar het team en de mentoren afdelingsleiders zijn de contacten nog wat moeilijker.

De daltonvisie is nu helderder geworden.

Dalton(onderwijs) is niet altijd de eerste keus. Bij de keus is soms sport ook voorliggend in keuzes en of er broertjes en zusjes op school zitten.

De Loot status is erg belangrijk.

Een leerling is 9 jaar en zit hier nu twee jaar op school. Door dalton kan hij zich beter ontwikkelen. Zeer positieve ontwikkeling voor deze ouder.

Duidelijke keuze voor het Technasium. Dalton en Technasium is top hier op school en is excellent in uitvoering.

De visie loopt hier niet voor op de implementatie en dat is goed. De oudere leerkrachten die hier werken hebben meer moeite met aanpassen aan de daltonwerkwijze.

Toetsbeleid en flexibel omgaan met toetsen vergt aandacht.

In Som zetten van doelen en plannings is iets wat je bij de bovenbouw nog niet ziet.

De PO-scholen die hier omheen liggen zorgen ook voor nieuwe leerlingen met al een dalton-schoolloopbaan.

Er zijn leerlingen die 45 min fietsen om naar deze school te gaan.

Soms kan het niet je keuze zijn maar toch gaat het heel goed en zijn ouders erg tevreden.

Individuele begeleiding zorgt voor extra ontwikkeling; ook als je niet zelfstandig bent. Bij het Technasium word je geleerd zelfstandigheid te zijn en leer je plannen.

Reflecteren kan creatiever en leerlingen maken zich daar makkelijk van af en ouders missen de gesprekken hierover en de tijd hiervoor. Zorg voor een vervolg.

Doorontwikkeling driehoeksgesprekken: leerling, ouders, school hoe kunnen we deze verder ontwikkelen

Wat nu gemist wordt:

Graag ook met andere leerkrachten praten dan alleen met de mentor, 10 min gaan alleen over de cijfers, ouders geven aan dat de daltonontwikkeling geen plek heeft. Leerdoelen worden wel besproken. Gesprek vooraf met een formulier en dan bespreekt de mentor het met de leerling. De rapportgesprekken lijken ook alleen over de behaalde cijfers te gaan.

Er zijn ook ouderavonden dan kunnen ouders met elkaar in gesprek gaan.

ICT moet echt goed zijn en dat is een voorwaarde om alles te laten functioneren.

Meer zichtbaarheid van de afdelingsleiders en ook bij de ouderraad aanwezig zou fijn zijn.

Op dit moment is Caland echt aan het ontwikkelen, onderzoek naar verloop basisscholen die al dalton zijn en hoe de jongeren daar vanaf komen met de aansluiting op een VO-daltonschool.

Op de basisschool vaak meer verantwoordelijkheid en samenwerken dan op een VO.

Jongens hebben vaak meer begeleiding nodig, hoe speelt dalton hierop in, van mentoren naar coaches zou helpend kunnen zijn, hoe doen we dat hier en hoe kunnen ouders hiervan op de hoogte blijven maar ook geholpen worden.

### Medewerkers

Openingsvraag: waar zijn jullie trots op?

Hoe we het gesprek met elkaar aangaan, hoe we praten over onderwijs, cursussen volgen Er waren veel positieve mensen, maar het was wel spannend. Loslaten wordt spannend gevonden. Nu hebben leerkrachten er wel vertrouwen in gekregen. Cursus werd eerst gedaan op basis van vrijwilligheid gedaan. Leerkrachten voelen draagvlak.

Kernwaarde zelfstandigheid:

Bij LOOT is de daltonband meer een soort van bijlesmoment. Bij de 'gewone daltonband' band uren is het vaak een 'huiswerkuur'. Er is behoefte aan kaders.

Suggestie vanuit leerkrachten: verdiepingsuren, keuze-uren, gemeenschappelijke vaardigheden, bijv. skills voor live. Ze willen wel dat er keuze in blijft en dat er kaders komen.

Leerkrachten zijn vrij om hun lessen in te richten naar believen. Ze houden bij het ontwikkelen van een project of les dalton in het hoofd. De goede ideeën worden gedeeld met anderen via gesprekken en studiedagen. Er zijn ook werkgroepen.

De daltonwaarden spelen al bij LOOT en het technasium. Het verschil zit hem vooral in het benoemen van de kernwaarden.

Kernwaarde verantwoordelijkheid

Bij klassieke talen wordt nu al 3 jaar op de O&O manier gewerkt. Hierdoor is deels de manier van onderwijs geven veranderd. De leerkrachten zorgen voor kruisbestuiving door gesprekken en studiedagen. De goede opties worden meegenomen om in eigen lessen toe te passen of in secties met elkaar te bespreken. Veel initiatieven waren er al. Nu wordt daar duidelijk het label dalton aan gehangen.

Je geeft leerlingen een einddoel. Leerlingen maken tot dat einddoel een eigen planning. Hierover is onderling nog wel onduidelijk. De ene leerkracht interpreteert het anders dan de ander.

Kernwaarde samenwerken:

Binnen secties en teams is veel samenwerking. Het is redelijk vaksectie afhankelijk hoeveel afstemming er is. Er is wel behoefte aan hier meer over delen (over hoe samenwerkingsopdrachten eruit zien). Je hebt hierin veel vrijheid.

Niet iedereen is gelukkig met de opstelling in de klas. Veel in busopstelling. Sommige leerkrachten zijn steeds bezig met hier groepjes van te maken.

Bij sommige vakken worden leerlingen via rollen in een groepje geplaatst voor een samenwerkopdracht. Die lesvorm zou meer gedeeld kunnen worden

Er zijn veel mooie ideeën. Fysiek gezien, bijv. groepjes, is nog niet zover. (Over opstelling is onderling nog wel meningsverschil). Er zijn natuurlijk ook veel mooie samenwerkingsopdrachten die in tweetallen kunnen.

#### Kernwaarde reflectie:

Leerkrachten vragen onderling ook hulp aan elkaar. Reflectie wordt steeds meer teruggezien wordt in de school.

Naar leerlingen toe benoemen leerkrachten meer wat leerlingen nu eigenlijk aan het doen zijn. Doordat je als leerkracht hier expliciet mee bezig bent, gaat het bijna als vanzelf.

Collega's geven verschillende vormen van reflectie aan, de een doet het vrij structureel.

De ander incidenteel. Weer een ander zegt dat het in zijn instructie 1 op 1 ook veel zit. Bij O&O is een reflectiewaaijer (komt een matrix uit), hier wordt structureel mee gewerkt. Weer een ander werkt met toetsanalyses.

Ook de diagnostische toetsen wordt genoemd.

Er is ook aandacht voor het waarom we reflecteren.

#### Kernwaarde effectiviteit:

Collega's lopen met regelmatig bij elkaar binnen en wisselen ideeën uit. Ook het gebouw gaat steeds meer open. Open werkplekken en ramen etc. Er is geen intercollegiaal lesbezoek.

Daltonuren leveren nog niet voldoende op. Vaak huiswerk uur.

Leerdoelen worden in de les gepresenteerd. Dit staat vaak op het bord. Niet in de studiewijzer. Er is geen centrale afspraak over hoe hiermee omgegaan wordt.

De ene leerkracht pakt het compleet anders aan dan de ander, de 1 houdt echt een 0 meting en laat leerlingen hun eigen doelen opstellen. Een ander benoemt dit in de les. Het verschilt dus heel erg per vak hoe wordt omgegaan met leerdoelen.

#### Voorwaarde borging:

Er zijn verschillende werkgroepen. Wat daarin ontwikkeld wordt, wordt in een studiedag aan het team voorgelegd. Individuele ideeën worden dan ook gepresenteerd. Mensen maken tijdens de studiedag afspraken over dalton. Deze zijn vrijblijvend. Er is nog geen daltonwerkgroep.

Er is altijd al ruimte geweest voor meer initiatief. Maar nu is het meer gestructureerd.

Leerkrachten overleggen meer, kijken ook meer bij elkaar.

Bijv. 'leerkracht wil als verdieping wereldgeschiedenis geven', dan kan dat gewoon.

Verschillende werkgroepen (roosters, digitale vaardigheden, toetsing). Dit wordt vervolgens gedeeld op een studiedag/vergadering etc.

Het is niet meer 'bijzonder' als er iemand binnen komt. Als nu iemand binnen komt lopen is het niet meteen zo dat iedereen opveert/ afgeleid is. Deuren staan veel vaker open.

Leerkrachten zijn stiekem vaak veel meer dalton dan ze zelf misschien wel willen toegeven.

Leerkrachten verwachten altijd dat leerlingen bepaalde vaardigheden gewoon kunnen. Zo is de werkelijkheid lang niet altijd. Behoefte aan aandacht voor leren-leren, aandacht voor sociale vaardigheden.

### Schoolleiding en daltoncoördinator(en)

In het gesprek met de schoolleiding is gesproken over de ontwikkelingen sinds 2016 en de aandachtspunten en waar de school trots op is. Vanaf 2016 is stevig ingezet op de scholing van de leerkrachten. Ook werden andere daltonscholen bezocht. De daltonscholing gaf de medewerkers energie om door te gaan met daltononderwijs.

Bij de zelfevaluatie zijn velen betrokken. Het visitatieteam wordt uitgedaagd om in de praktijk veel te zien in deze school in beweging. De school wil graag adviezen hoe ze nu verder kunnen gaan.

Er zijn op school vele activiteiten met de ouders. De zesweekse tafelvondens leveren veel informatie en bouwstenen om verder te gaan.

Er zijn echter wel veel onderdelen in de school: Technasium, Loot etc. Als er ontwikkelgroepen aan de slag gaan moet er samenhang gecreëerd worden en is afstemming zeker gewenst.

Het Caland moet een bruisende school zijn waarin veel aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling en leerkracht.

### Bestuur

Gesprek met de heer E. Weiss, bestuurder

Beeld afgelopen 4 jaar

Directie, bestuur, RvT hebben in 2016 na lange gesprekken gekozen voor een nieuwe locatie (nu Lumion), destijds is besloten om de hoofdlocatie op te laten gaan voor de Daltonlicentie. Emancipatoir karakter van de school (leerlingen kansen geven) moest absoluut meegenomen worden in de daltonontwikkeling.

Samenwerking met de andere daltonschool voor VO in A'dam (Spinozalyceum) is nu goed van de grond gekomen. Leerkrachten van Caland bezoeken ook de Spinozascholen. Er is nu een gemeenschappelijk gevoel ontstaan tussen beide scholen/besturen om het Daltononderwijs voor VO in A'dam een sterke positie te geven.

De daltoncertificatie zou een nieuwe stap zijn in de ontwikkeling van de school op het gebied van personeelsbeleid:

Dalton als katalysator om de leerkracht beter te positioneren en te equiperen.

Onderzoeksvraag: dalton als innovatief concept wordt wel door ouders gedragen, het gaat immers om de emancipatoire ontwikkeling van zowel de cognitieve als de persoonsontwikkeling van de leerling.

Educatief partnerschap als kapstok om met ouders in gesprek te gaan over waarden en normen: de daltonkernwaarden vormen hiervoor een mooie basis.

Kwaliteitsbeleid: de daltonvisitatie is niet alleen een kwaliteitsinstrument, Dalton is de adoptie van een levensstijl, een pedagogische opdracht, waarin je leerlingen en ouders wil meenemen.

Verwachting van de visitatie: de boog moet gespannen blijven, wees kritisch als visitatieteam. Ongeacht de uitkomst zullen we vast blijven houden aan onze daltonontwikkeling. Het aandachtspunt is de verdere daltonontwikkeling naar de bovenbouw.

De nieuwe rector krijgt het volledige vertrouwen van de bestuurder om het nieuwe schoolplan neer te zetten, waar Dalton 2.0 een prominente plaats in krijgt.



## Beoordeling, waardering & advies

### Beoordeling

### Ontwikkeling

nr.		O	V
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*		
1	Vrijheid in gebondenheid/ Verantwoordelijkheid en vertrouwen		X
2	Zelfstandigheid		X
3	Samenwerking		X
4	Reflectie		X
5	Effectiviteit - doelmatigheid		X

\* niet van toepassing bij licentieverlening

### Waardering

van de zelfreflectie op de kernwaarden, het ontwikkelvermogen en het gedeeld eigenaarschap

De school is te bescheiden in het maken van een inschatting hoe ze daltononderwijs hebben neergezet. We hebben meer 'dalton' gezien dan we in de zelfevaluatie gelezen hebben.

Mooie ontwikkelingen waar jullie trots op kunnen zijn. Er gebeurt veel. Houd de regie.

Er is een excellente zorgstructuur op school aanwezig waarin de kernwaarden vorm en inhoud krijgen.

We hebben een school gezien met veel ambitie. Ons advies is consolideer en maak keuzes in de koers die je nu gaat varen.

Het Calandlyceum is een school voor daltononderwijs, die continu werkt aan verbetering van de kernwaarden in het onderwijsleerproces. We hebben er alle vertrouwen in de verdere ontwikkeling van de school.

Wij komen graag over 4 jaar terug om dan een volwaardige daltonschool voor VO te zien.

**Advies aan het bestuur van de NDV**

	<b>Advies</b>	<b>Criteria</b>
X	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlenging	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

\*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO)

Aanbevelingen die met een plan van aanpak worden opgenomen in de schoolreactie

Nr.	Omschrijving
1.	<p><b>Vrijheid en verantwoordelijkheid</b></p> <p>Leerlingen geven aan het heel fijn te vinden dat ze veel vrijheden hebben om zelfstandig te werken, veel leerlingen excelleren hierdoor. De leerlingen die hier echter niet goed mee omgaan zouden gebaat zijn bij meer vrijheid in gebondenheid. Hier ligt een gedeelde verantwoordelijkheid. Dalton(onderwijs) is niet alleen loslaten, maar ook anders vasthouden, de helpende hand bieden. Met betrekking tot de leerdoelgerichte studiewijzers is het wenselijk om hier gedeelde verantwoordelijkheid te hebben, zodat duidelijk wordt wie waarvoor verantwoordelijk is (eigenaarschap).</p> <p>Studiewijzers zijn nog veelal de spoorboekjes van de leerkracht, zorg ervoor dat de studiewijzer een echte 'assistent teacher' is zoals Parkhurst bedoeld heeft, m.a.w. zitten alle leerfuncties in de studiewijzer, leerdoelen, keuzedifferentiatie (maatwerk), samenwerkvormen, reflectie, diagnostische toetsing etc. Binnen de school zijn er collega's die hun studiewijzer zo hebben opgebouwd dat de nadruk ligt op wat er geleerd(leerdoelen) moet worden en niet alleen op wat er gedaan moet worden. Uniformiteit in gebruik en format (vorm en inhoud) is wenselijk, creëer je de sfeer waarbij de leerlingen aan zet zijn om hun verantwoordelijkheid te pakken.</p> <p>Leerkrachten noemen als groot succes het gesprek dat ze met elkaar sinds drie jaar aangaan, de positieve sfeer en de ruimte die ze krijgen als het gaat over of om nieuwe ideeën. Probeer deze vast te houden door structuur aan te brengen en borg de processen.</p>
2.	<p><b>Zelfstandigheid</b></p> <p>Leerlingen vragen om meer maatwerk. Zij vragen om recht te doen aan verschillen. Niet iedereen heeft hetzelfde niveau van zelfstandigheid.</p> <p>Leerdoelen in de studiewijzer moeten voor de leerlingen duidelijk zijn en o.a. de functie hebben om de zelfstandigheid te vergroten.</p> <p>Meer keuzedifferentiatie in de studiewijzers.</p> <p>De kennis om maatwerk te leveren is al in huis, bij de LOOT klassen. Andere leerkrachten kunnen hier hun voordeel mee doen in het leveren van maatwerk.</p> <p>Ontwikkel een visie op de kernwaarde zelfstandigheid. Gebruik zelfstandigheid van leerlingen niet alleen om rust in de lessen te creëren maar ook als pedagogisch instrument om leerlingen tot zelfstandigheid te brengen. Algemeen: werk met rubrics waarin de persoonlijkheidsontwikkeling aan de hand van de kernwaarden naar voren komen.</p>

<p>3.</p>	<p><b>Samenwerking</b></p> <p>Leerlingen vinden het vanzelfsprekend om samen te werken, “want je leert veel van elkaar”. Leerlingen geven aan dat samenwerken bij meer vakken een prominentere rol mag spelen</p> <p>De daltonbanduren zijn nu georganiseerd per leerjaar en niet leerjaaroverstijgend. Op deze manier zou samenwerkend leren een grotere dimensie kunnen krijgen (tutorleren).</p> <p>Samenwerking binnen secties tussen onder- en bovenbouw over “wat is een goede daltonles?": nadenken over didactiek (rolwisselend leren, instructie, mix van zelfstandig werken, en samenwerken, kortom: leerlingen in een actieve rol zetten).</p> <p>Collegiaal lesbezoek als leerversterker: het is op een daltonschool vanzelfsprekend onderwijsgevend samen te laten reflecteren op hun eigen lessen.</p>
<p>4.</p>	<p><b>Reflectie</b></p> <p>Na reflectie, zorg ervoor dat een leerling geprikkeld wordt om iets met de reflectie te doen (gedrag veranderen etc.). Gebruik de reflectie om de leerlingen verder te helpen, indien mogelijk door middel van gesprekken.</p> <p>Zorg ervoor dat de daltonwijzers/studiewijzers leerdoelen (ook op de persoonlijke ontwikkeling) bevatten - dit stelt de leerling beter in staat om het eigen leerwerk te evalueren.</p> <p>Kies voor een duidelijk systeem van het opgeven van leerdoelen. Zorg ervoor dat er in lessen leerdoelen benoemd worden en aan het einde terug gerefereerd wordt aan deze doelen. Bedenk een structuur die ervoor zorgt dat er iets met de reflectie gebeurt.</p>
<p>5.</p>	<p><b>Effectiviteit</b></p> <p>Zijn de daltonbanden per leerjaar effectief? Daltonuren op hetzelfde moment voor de hele school biedt meer ‘ontmoetingsmogelijkheden’ voor de leerlingen: leerjaaroverstijgende activiteiten, tutorleren etc.</p> <p>Denk na over de functie en de organisatie van de daltonbanden: wat is de nu de meerwaarde van de daltontijd; zijn het alleen ‘huiswerkuren’ of worden deze uren ook ingezet voor een breder aanbod voor bijv. masterclasses, vakprojecten? Hebben Leerlingen nu een reële keuze in het aanbod in dalton?</p>

Denk na over doelmatig handelen in de lessen: Hoe doe ik het, waarom doe ik het zo? Wat levert het op voor de leerlingen?

Leerkrachten gaan heel divers om met de leerdoelen. Probeer te komen tot een eenduidige aanpak en stel het leerdoel centraal.

We zien leerlingen die zelfstandig leerdoelgestuurd werken. De leerlingen durven hierin geen keuzes in te maken. Ze maken daarom vaak maar gewoon alles ongeacht ze de stof beheersen. Hierin zou de leerkracht een begeleidende rol kunnen spelen (differentiatie).

Een aantal leerkrachten geeft aan regelmatig bij elkaar de les binnen te lopen en maken gebruik van elkaars expertise. Anderen doen dit minder, maar geven aan hier wel behoefte aan te hebben. Misschien is het mogelijk om dit te faciliteren (zowel intern als extern).

### Slotopmerkingen

De school heeft de visie om de daltonkernwaarden te verbinden met de andere profielen van de school: LOOT, Cultuurprofiel en Technasium. De school staat aan de vooravond van het nieuwe schoolplan, waar Dalton 2.0 een prominente plaats in zal krijgen. Doortrekken van de daltonontwikkeling naar de bovenbouw is een van de speerpunten.

Denk aan een schoolbrede samenhang en afstemming van de daltonontwikkeling in onderbouw- en bovenbouwteams: daltonontwikkelgroep?

In het kader van het personeelsbeleid kunnen de daltoncompetenties een grotere rol gaan spelen in de ontwikkelgesprekken met leerkrachten: wat verwacht je van een daltonleerkracht?

## Schoolreactie op visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visitateurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.

De Daltonvisitatie heeft ons een mooie inzage gegeven in waar we als school staan in de Dalton-ontwikkeling.  
We zijn er trots op dat we een Dalton-licentie hebben mogen ontvangen voor de komende vier jaar.  
De komende jaren zal een doorstart gemaakt worden als het gaat om het verder uitwerken van de Dalton-kernwaarden in het onderwijs om een volwaardige Daltonschool te worden. De aanbevelingen die wij terugkregen van het visitatieteam vormen de basis voor het plan van aanpak.

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen (denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

In grote lijnen zal het schoolplan 2020-2024 de volgende ontwikkelingen bevatten:

1. Collegiale consultatie zal een wezenlijk onderdeel gaan worden in de ontwikkeling van de docenten en van het Dalton-onderwijs als geheel.  
Hiervoor wordt een observatietool aangewend waarbij docenten elkaars lessen kunnen bekijken aan de hand van de kernwaarden Dalton en er gezamenlijk op kunnen reflecteren. Tevens zal deze tool ingezet worden door de leidinggevenden van docenten t.b.v. lesbesprekingen.  
Het leren van elkaar en bouwen op elkaars expertise wordt de basis voor teamoverleggen en studiedagen, waar overlegvormen aangewend worden die dit faciliteren.  
We gaan aan de slag met de Transformatieve school, een professionaliseringsprogramma dat ons moet gaan sterken in een gezamenlijke aanpak om de kansenschool te zijn waar we voor staan.
2. De Daltonbanden worden inhoudelijk uitgewerkt.  
De bedoeling is dat in de Daltonbanden inhoud gegeven wordt aan een brede vorming die bijdraagt aan zelfontplooiing, autonoom handelen en samenleven. De Daltonbanden moeten een leeromgeving gaan bieden waar leerlingen worden uitgenodigd om op basis van (zelf)vertrouwen uitdagingen aan te gaan om zichzelf verder te ontwikkelen.  
Er wordt onderzocht of Daltonbanden leerjaar- en niveau-overstijgend kunnen zijn, waardoor brede samenwerking en tutorschap een plek kunnen krijgen.

3. De studiewijzers willen we uniform gaan weergeven op een manier dat het ondersteunend is aan het ontwikkelen van de Dalton-vaardigheden. Leerdoelen, leeractiviteiten en reflectie vormen de basis voor de studiewijzer. Dit met het oog op de verdere uitwerking van de kernwaarde zelfstandigheid en reflectie, waar nog veel winst uit behalen valt voor de zelfontwikkelingen en kwalificatie van onze leerlingen.
4. Ouderbetrokkenheid.  
We willen ouders meer gaan meenemen in het Dalton-verhaal en hierin een samenwerkingsrelatie aangaan rond de ontwikkeling van het kind. Dit willen we doen middels filmpjes over activiteiten in de school, en Dalton-gestuurde driegesprekken en continuering van de thema-avonden voor ouders.
5. De onderwijsorganisatie gaat anders ingericht worden. De Caland-Daltonvisie bepaalt de bouwstenen voor de organisatie. We richten de organisatie in rond hoe we als team onze leerlingen goed onderwijs willen bieden. Hierbij is het van belang dat we ook samenhang creëren tussen de verschillende afdelingen in de school en een duidelijke focus hebben van waarin we ons als school willen ontwikkelen.
6. De rol van de teamleiders is inherent aan de Caland-Daltonvisie en hoe we het onderwijs en de organisatie willen inrichten. Er wordt opnieuw bepaald aan welke normen het onderwijskundig leiderschap van de teamleiders moet voldoen om docenten goed vanuit de visie te laten werken. Van belang is dat de teamleiding onderling goed afstemt en samenwerkingsvormen creëert waar wordt geleerd van elkaar.

**Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien**

Naam	Functie	Handtekening	Datum
Wendelien Hoedemaker	Directeur		

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op [www.dalton.nl](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'