

Visitatieverslag VO

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Het Stedelijk Zutphen Mavo-Lyceum
Adres	Isendoornstraat 3
Postcode en plaats	7201 NJ Zutphen
E-mailadres school	info@hetstedelijkzutphen.nl
Telefoonnummer school	0575-590909
Rector	Arnold van Gessel
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Hanna Pietersma-Beuling en Marianne van der Valk
Aantal klassen	28
Aantal leerlingen	558
Schoolsoort/afdelingen	Mavo-XL, havo, atheneum, gymnasium
Aantal leraren	Ongeveer 70
In bezit van Daltoncertificaat	Een enkeling
Bezig met Daltoncursus	In planning 2018-2019
Nevenvestigingen	Ja
Stand van zaken inspectie	Standaard toezicht
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Datum visitatie	04 - 04 - 2018
Soort visitatie	Licentieverlenging

Commissies visitatie PO en VO
Nederlandse Dalton Vereniging
Binckhorstlaan 36 - M 1.19
2516 BE Den Haag
Telefoon: 070-3315281
bestuursbureau@dalton.nl

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

VAN “STEDELIJK DALTON” NAAR “HET STEDELIJK” EN WEER TERUG.....

Om onze school goed te kunnen visiteren is het van belang om zicht te hebben op de gebeurtenissen van de afgelopen jaren. Hieronder een korte toelichting.

1. Korte terugblik

In oktober 2015 stond de Raad van Toezicht van Het Stedelijk in Zutphen voor de keuze om de havo- en vwo-afdeling van de school te sluiten of nog voor een laatste keer te kiezen voor een doorstart. Er is toen gekozen voor een doorstart mits de aanmeldingen voor het lyceum binnen twee jaar weer aantoonbaar zouden toenemen.

Het Stedelijk Dalton had al jaren te maken met een negatief imago. Dit werd onder andere veroorzaakt door:

- het gegeven dat het Stedelijk Dalton in Zutphen de enige school is die naast een mavo-, havo- en vwo-afdeling ook een vmbo basis- en kaderafdeling heeft;
- de enorme concurrentie in een gemeente met relatief weinig inwoners (vier middelbare scholen met mavo, havo en vwo in een gemeente met ongeveer 45.000 inwoners);
- het slechte imago van het Stedelijk Dalton. Bijzonder hierbij is dat voor veel leerlingen en ouders de naam van de school (het Stedelijk Dalton) werd verward met het onderwijskundig concept (daltononderwijs). Waar in heel Nederland daltonscholen in het voortgezet onderwijs de wind mee hadden en te maken kregen met een toename van het aantal leerlingen wilde in Zutphen niemand naar het Stedelijk Dalton en liepen de leerlingenaantallen dramatisch terug;
- onvoldoende sturing op het onderwijskundig concept en de uitvoering daarvan. De toenmalige schoolleiding was niet in staat om het concept van het daltonleren goed voor het voetlicht te brengen en docenten gaven er hun eigen invulling aan.

Het bovenstaande resulteerde in een minimale aanmelding voor met name de lyceumafdeling van de school. Het gaat hierbij om de brugklassen havo, havo-atheneum, atheneum, gymnasium en tweetalig vwo. In 2013 – 2014 meldden zich 60 leerlingen voor het lyceum aan en in de jaren daarna nog minder. In maart 2016 meldden zich 48 lyceumleerlingen aan voor het nieuwe schooljaar.

schooljaar	instroom	totaal
11-12	249	1155
12-13	276	1148
13-14	228	1139
14-15	218	1107
15-16	160	983
16-17	180	948
17-18	272	1020
18-19	320	1069
19-20	330	1194
20-21	330	1310
21-22	330	1426
22-23	330	1520

tabel: instroom en leerlingenaantallen Het Stedelijk

2. Missie en visie

Het kalenderjaar 2016 is gebruikt om samen met het team de missie en visie van de school opnieuw vast te stellen en het onderwijskundig concept niet alleen op papier op orde te hebben maar ook in de praktijk zichtbaar te maken. Er is een aantal stappen gezet om dit voor elkaar te krijgen:

- Samen met een groot deel van het team (iedereen was geheel op vrijwillige basis van harte welkom) is in een aantal avondsessies de koers opnieuw uitgedacht en vastgesteld. Mooi was dat alle principes van het daltononderwijs fier overeind bleven staan.
- Alle medewerkers hebben de kans gekregen om verbetervoorstellen te formuleren op de nieuw geformuleerde koers. Verbetervoorstellen zijn ook daadwerkelijk overgenomen.
- De missie, visie en onderwijskundige koers is vastgesteld door de MR (unanieme instemming).
- Andere beleidsdocumenten (personeelsbeleid, gesprekkencyclus, ziekteverzuimbeleid, taakverdelingsbeleid) zijn herschreven en aangepast aan de nieuwe onderwijskundige koers.
- In de PR is gefocust op het onderwijskundig concept. De website en folders zijn herschreven. Gekozen is om de PR op leerlingen te richten en niet meer (alleen) op volwassenen).
- De term “Dalton” is uit de schoolnaam gehaald en komt niet echt zichtbaar terug in het PR materiaal.
- Drie afdelingen zijn gesloten. Er was al besloten te stoppen met tweetalig onderwijs maar met ingang van 1 augustus 2017 kunnen nieuwe leerlingen zich ook niet meer aanmelden voor de gemengde leerweg en voor de mavo-havo klas.
- In plaats van de gemengde leerweg en de “normale” mavo is de school gestart met een beroepsgerichte mavo, de mavo-XL. Het vmbo bestaat nu uit het vakcollege en de mavo-XL.
- Het “oude” lyceum is weer terug. Een havo-atheneum-gymnasium afdeling met onderwijs dat past bij deze specifieke groep leerlingen.

3. Huidige stand van zaken

We zijn nu ruim twee jaar verder na de beslissing van het bestuur om ons lyceum niet te sluiten. De school is in een enorme “flow” gekomen waarbij iedereen steeds weer vanuit onze missie en onderwijskundige koers probeert om de school en het onderwijs te verbeteren. Het is mooi om te zien hoe verantwoordelijkheden steeds lager in de organisatie komen te liggen en hoe diverse initiatieven geïntegreerd worden in de koers zoals deze door de school is ingezet. Een aantal concrete voorbeelden en opbrengsten:

- de (her)visitatie als begaafdheidsprofielschool werd met een positief resultaat afgerond, we zijn de komende vier jaar officieel gecertificeerd als begaafdheidsprofielschool;
- we doen samen met vijf andere scholen in Nederland mee aan de pilot “recht op maatwerk” en hebben een maatwerkloket;
- we hebben het zittenblijven afgeschaft en prachtig nieuw overgangsbeleid geformuleerd;
- we mogen vwo-in-vijf-jaar aanbieden en verrijkt vwo;
- we zijn met ingang van 1 augustus jongstleden officieel opleidingsschool en werken structureel samen met een hoge school (de HAN) en de universiteit van Nijmegen;
- de maatwerkuren (voorheen: daltonuren) worden steeds beleidsrijker ingevuld, met bijvoorbeeld oefening in bepaalde vaardigheden;

- we hebben in de onderbouw de leergebieden M&M (op het lyceum G&O) en O&O ingevoerd. Docenten zetten steeds meer in op activerende didactiek;
- we hebben de ideale les op papier vorm gegeven en er zijn (mede op basis van de ideale les) leerling enquêtes ontwikkeld;
- we zijn een van de twee scholen die dit jaar is toegetreden tot de stichting Technasium als aspirant-technasium-school;
- we werken samen met 't Beeckland uit Vorden aan een volledig nieuw regionaal VMBO waarbij praktijk-realistisch leren vorm wordt gegeven;
- we zijn gestart met het werken met rubrics om het leren voor leerlingen zichtbaar te maken, digitaal zijn deze terug te zien in de zogenaamde "skilfie";
- (bijna) alle docenten zijn opgeleid tot coach en alle leerlingen hebben een persoonlijke coach. Er is ingeregelde aandacht voor al onze leerlingen door middel van persoonlijke coachgesprekken (iedere week op het vakcollege en iedere drie weken op de mavo en het lyceum) en coachgesprekken waarbij ook de ouder(s) aanschuiven (iedere acht weken voor alle leerlingen en ouder(s) van school.

Mede door het bovenstaande is het aantal nieuwe brugklasleerlingen in één jaar gestegen van 180 naar 272 waarbij het aantal aanmeldingen voor het lyceum van 48 naar 117.

4. Visitatie daltonvereniging

Ondanks dat de term "dalton" niet meer prominent in de naam van de school staat is onze school nog nooit zo "dalton" geweest als nu. En we blijven ons constant verbeteren en door ontwikkelen. We realiseren ons wel dat door de ontwikkelingen in de laatste twee jaar er een behoorlijke trendbreuk is met het verleden.

De verantwoordelijkheid voor deze zelfevaluatie lag bij de coördinator van het daltonleren. Ouders, leerlingen en collega's hebben meegewerkt aan de totstandkoming.

aanbeveling 1.

Verantwoordelijkheid en Vrijheid in gebondenheid

- Er wordt niet bij alle vakken systematisch met daltontaken gewerkt. In het verslag van de Daltoncommissie 2012-2013 wordt reeds opgemerkt dat er geen verschil zou moeten zijn tussen huiswerk en dalton(taak)werk. Aparte daltontaken zouden functioneel moeten zijn ten opzichte van de andere werkzaamheden. Zorg ervoor dat alle betrokkenen in de school hetzelfde bedoelen als het om een (dalton)taak gaat

- Zorg ervoor dat de leerlingenraad een duidelijke plek inneemt in de school, zichtbaar en aanspreekbaar voor leerlingen. De leerlingen voelen zich betrokken bij de school. Via de leerlingenraad kunnen zij meepraten over hun school.

evaluatie school

Na de training coaching voor alle docenten wordt nu de training voor daltonleren weer opgepakt. Dalton zie je terug in de wijze waarop we met huiswerk en de verwerking van lesstof omgaan. Leerlingen werken altijd aan weektaken of aan nog groter taken. Een van de ouders beschrijft het als volgt: Het werken met weektaken, en het opnemen van de stof voor de komende twee á drie weken in Som is typerend, waardoor onze dochter goed leert plannen en vooruit kan werken als dat nodig is. Een van onze ontwikkelpunten is het ver

In maatwerktrajecten van leerlingen zie je natuurlijk het daltonleren en het nemen van eigen verantwoordelijkheid in optima forma terug. Als het gaat om inhoudelijk sterkere daltontaken die ook vakoverstijgend zijn, moeten we nog wel een aantal stappen zetten. Ook nieuwe docenten moeten in dit denken en in dit concept worden meegenomen. De aanjagers van dalton hebben van de schoolleiding de opdracht gekregen om hier in een scholingsprogramma 2018 – 2019 structureel aandacht aan te besteden.

De leerlingenraad heeft een eigen kamer en is duidelijk zichtbaar en aanwezig in de school. Deze leerlingen geven de schoolleiding gevraagd en ongevraagd advies. In de MR spelen ze zowel bij het voorbereiden van beleid (zie bijvoorbeeld het nieuwe leerlingenstatuut) als bij het adviseren of instemmen bij nieuw beleid een zeer belangrijke rol. Er vindt ongeveer 1 keer per maand overleg plaats tussen de leerlingenraad (of een deel van de leerlingenraad) en de schoolleiding. De leerlingenraad herkent zelf de verbetering, maar zou graag zien dat ze nog eerder gevraagd wordt om na te denken over hun rol bij activiteiten zoals het open huis.

Op verzoek van de leerlingenraad is er een onafhankelijk adviseur ingehuurd die de leerlingenraad ongeveer vier keer per jaar adviseert en traint om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op / te ondersteunen bij hun belangrijke taak.

bevindingen visitatieteam

Tijdens de maatwerkuren werken de leerlingen aan de weektaken of hebben ze een verdiepende/verbredende les. Van dat laatste hebben we tijdens ons bezoek weinig voorbeelden gezien. In de gesprekken kwamen wel voorbeelden terug. De weektaken zijn het huiswerk en veel (bovenbouw)leerlingen maken veelal gebruik van deze uren om dit huiswerk af te ronden en vragen te stellen aan de docent.

Zo'n 20% van de leerlingen maakt gebruik van een maatwerktraject. Meestal gaat het om het afsluiten van een vak op de hoger niveau of versnellen. Bij beide punten zitten nog ontwikkelkansen die in de geschetste nascholing een prima plek kunnen krijgen.

Leerlingen van de mavo XL lijken hier in verhouding minder gebruik van te maken dan havo- of vwo-leerlingen. Zij merken nog wat obstakels. De leerlingenraad is erg actief.

Voor de visitateurs een vorm van good-practice die we mee naar huis nemen.

aanbeveling 2.

Zelfstandigheid

- Het VIS-model is een duidelijk didactisch model. Zorg ervoor dat alle docenten het VIS-model gebruiken. Het is voor leerlingen dan duidelijk dat zij tijdens een les altijd werk kunnen doen en zij deze werktijd in hun planning kunnen opnemen.

- De werkwijzers zien er bij vakken anders uit. Niet alleen qua lay-out maar ook inhoudelijk. Zijn de vakspecifieke werkplanningen voor de daltonuren een spoorboekje voor de docent of de 'assistant-teacher' die Parkhurst voor ogen had? Juist de vakplanningen zouden als begeleidingsinstrument moeten dienen, waarin keuzeopdrachten en specifieke samenwerkingsopdrachten hun weerslag zouden moeten vinden. Op die manier vindt er een logische verbinding plaats van oriëntatie op planning, uitvoering en reflectie van de vakopdrachten.

- Maak gebruik van de mentoruren, zeker in klas 1, om de leerlingen daltonvaardigheden te leren, zoals ook in de doelen staat omschreven. Zorg ervoor dat de invulling van de mentoruren niet mentorafhankelijk is.

- De ontwikkelingslijnen op het gebied van zelfstandigheid zijn door de daltoncommissie heel uitgebreid beschreven, zorg ervoor dat het in de praktijk bekend en herkend wordt. Het mentoruur of de 'staart' van het vismodel kan hier een geschikt moment voor zijn.

evaluatie school

Met belangrijke input vanuit de teams is begin schooljaar 2017-2018 een eerste ontwerp voor de ideale les ontwikkeld. Zie bijlage. De ideale les (met een duidelijke start, kern en afsluiting) wordt gebruikt tijdens lesbezoeken en aspecten van de ideale les komen ook terug in de vragen van de leerling enquête. Input uit lesbezoeken en leerling enquêtes zijn uitgangspunt bij verdere individuele ontwikkeling van docenten.

Bij de vakken wordt gewerkt met weektaken. Dit is voor alle vakken gelijk. Deze staan op som en er is afgesproken dat deze steeds voor de eerstkomende 3 weken ingevuld zijn. In de coachlessen in de eerste klas leren de leerlingen van de coach hoe ze het digitale systeem som moeten lezen en gebruiken en hoe ze het werk in de agenda moeten noteren. De ontwikkeling dat opdrachten buiten de methode voldoen aan de daltonkenmerken (heldere doelen, duidelijke eisen aan de opdracht, reflectie) wordt opgepakt (zie ook de terugkoppeling bij aanbeveling 1).

Wel wordt hard gewerkt aan het inzichtelijk maken van het leren voor onze leerlingen zodat het leerrendement omhoog gaat. In schooljaar 2016-2017 is de skilfie ontwikkeld door één van onze collega's, hierin staan rubrics voor verschillende vaardigheden, waaronder daltonvaardigheden. Dit schooljaar nog zal de skilfie worden uitgetoetst in een paar klassen. Vanaf volgend jaar wordt deze standaard ingezet. Waar er wel gewerkt wordt met rubrics, hebben leerlingen dit soms nog niet door, aangezien het woord rubric dan niet gebruikt wordt.

In februari 2018 is gestart met een pilot waarbij een programma wordt uitgetoetst om de motivatie en studievaardigheden van de leerlingen op het lyceum, waar nodig, te verbeteren. Voor de leerlingen uit de onderbouw wordt een programma ontwikkeld om 21^{ste}-eeuwse vaardigheden tijdens zogenaamde invallessen verder te ontwikkelen. Er loopt een pilot overgang PO naar VO waarbij team leerlingenzorg in samenwerking met de aanbieder dalton voor het lyceum leerstrategieën en vaardigheden rond executieve functies in kaart brengt en kijkt hoe we deze bij jonge leerlingen goed aan kunnen leren.

De mentorlessen zijn schoolbreed afgeschaft en vervangen door persoonlijk coaching van al onze leerlingen. Alleen in de brugklas krijgen de leerlingen naast persoonlijke coaching ook nog een coachles waarin aandacht gegeven wordt aan het groepsproces en daltonvaardigheden en studievaardigheden worden aangeleerd. Een van de ouders schreef: "In het eerste jaar lag er tijdens de coachles veel nadruk op het leren te leren en leren te plannen en zelfstandig te werken, dat was zeer goed."

bevindingen visitatieteam

Door de combinatie van verschillende lesmodellen in de ideale les kunnen niet alle docenten mee uit de voeten met dit instrument. Kies een aantal bouwstenen voor de ideale les, waarin ook ruimte is voor de daltonvaardigheden.

De komende maanden zullen de resultaten van de eerste enquêtes bekend worden. Dan weet de school ook nog beter hoe de leerlingen de ideale les ervaren.

Het visitatieteam is enthousiast over de eerste resultaten met de skilfie en over het coachingstraject. Je ziet dat men nog zoekende is naar de juiste manier per niveau en jaarlaag. De leerlingen zijn in alle jaarlagen *in the lead*. De geplande daltonscholing van volgend jaar geeft de ruimte om met elkaar te werken aan een doorlopende lijn, waarbij de *good practice*, zoals de instrumenten in klas 1 (bb/kb), kan worden gedeeld.

aanbeveling 3.

Samenwerken

Zowel uit de gesprekken met de docenten als uit de gesprekken met leerlingen is naar voren gekomen dat er veel wordt samengewerkt op het Stedelijk. Tijdens het rondlopen is ons opgevallen dat er maar weinig lokalen een andere opstelling dan de bus-opstelling hebben. Docenten geven aan dat ze vaak de samenwerkingsvorm “duo’s” toepassen. Ook het tutoraat is hier een voorbeeld van. Advies: probeer meer coöperatieve werkvormen in te zetten waardoor het samenwerkend leren een grotere dimensie krijgt.

evaluatie school

We zien al dat er steeds meer docenten met een andere opstelling werken dan de bus-opstelling. Door scholing en de verdere persoonlijke ontwikkelingen van docenten aan de hand van de ideale les, hebben we er vertrouwen in dat deze ontwikkeling zich steeds verder door zal zetten. We streven overigens niet naar een vaste opstelling in alle lokalen. Bij sommige vakken / docenten werkt bijvoorbeeld de bus opstelling heel goed omdat leerlingen daar veel in 2-tallen oefenen (bijvoorbeeld bij de talen spreekvaardigheid). We stimuleren de groepsopstelling wel, mits het het samenwerkend leren ook werkelijk beter op gang helpt. Ouders ervaren ook dat er veel wordt samengewerkt. Ze merken dat dit motiverend is.

bevindingen visitatieteam

Tijdens de meeste lessen die we hebben bezocht lijkt het dat de lokaalopstelling niet bewust gekozen is of gebruikt wordt. Inhoudelijk wordt er goed samengewerkt. Een volgende stap is samen leren en reflectie op het proces van samen werken.

aanbeveling 4.

Reflectie

Het Stedelijk heeft haar eigen kernkwaliteiten beschreven. De kernwaarde reflectie staat beschreven in de ontwikkelingslijnen die de daltoncommissie heeft opgesteld. De vertaalslag van de beschreven ontwikkelingslijn naar de praktijk is nog onvoldoende gemaakt.

- * Leerlingniveau: Zowel docenten als de daltoncommissie geven aan dat reflectie door leerlingen/feedback van docenten nog niet echt ‘geland’ is. Er wordt wel feedback gegeven door docenten op resultaten en werkhouding, maar dat gebeurt op verschillende momenten en op verschillende wijzen. Leerlingen geven aan dat zij niet of nauwelijks reflecteren op de eigen competenties die staan beschreven in de kernkwaliteiten.
- * Leraarniveau- en schoolniveau: Het moet op een daltonschool vanzelfsprekend zijn docenten samen te laten reflecteren op hun eigen lesstijl en hier zo nodig verbetering of verandering in aan te brengen. Reflectie is doelgericht nadenken over het eigen handelen (“Hoe doe ik het? Waarom doe ik het zo? Wat levert het op?”). Activerende didactiek, de inzet van meer gestructureerde samenwerkingsvormen en collegiale intervisie (Kijk bij elkaar in de klas) zijn hierbij de sleutelbegrippen. Nu is de praktijk dat alleen de afdelingsleiders lesbezoeken afleggen. Laat docenten bij elkaar in de klas kijken. Deze vorm van lesbezoek kan ingezet worden om het samen leren en ontwikkelen binnen de school te stimuleren: de lesbezoeken geven een goed vertrekpunt voor het gesprek over verbetering van daltononderwijs. Het is dus geen middel om te beoordelen. De collegiale lesbezoeken zijn bedoeld om het reflecteren op eigen pedagogisch-didactisch handelen te versterken en om het ‘gewoon’ te laten worden dat er bij elkaar in de klas wordt gekeken.

evaluatie school

Reflectie is structureel opgenomen in onze coachgesprekken met leerlingen en met leerlingen en ouders. Met iedere leerling wordt iedere week (op het vakcollege) of eens in de drie weken (op de mavo en het lyceum) een gesprek gevoerd waarbij altijd de vragen “hoe gaat het met je”, “wat gaat goed” en “wat kan beter” aan de orde komen. De leerlingen voeren iedere acht weken een gesprek met hun coach én met hun ouder(s) waarbij dezelfde vragen besproken worden. Indien mogelijk wordt er een plan van aanpak opgesteld op basis van de vraag “wat kan beter”. Daarin is dan aandacht voor de vragen “hoe de leerling het doel denkt te bereiken” en “welke hulp hij daarbij nodig heeft”. Ouders noemen dit de kracht van onze school en zien het coachen als de belangrijkste reden voor de toename van leerlingen.

Ook in de ideale les is het stellen van doelen en het reflecteren hierop opgenomen. Er is vrijwillige intervisie onder collega's en structurele intervisie onder werkplekbegeleiders. We zijn samen met de andere Zutphense scholen officieel opleidingsschool. In gezamenlijke scholingsbijeenkomsten wordt gereflecteerd en leren de collega's ook van elkaar.

In de diverse (nieuwe) leergebieden zie je collega's steeds vaker en makkelijk met elkaar nadenken over lesinhouden en ook lessen bij elkaar bezoeken. Twee collega's uit het PO lopen iedere maandag door de school en zijn (op afroep) beschikbaar om lessen te bezoeken en feedback te geven.

In de laatste daltonscholing hebben collega's ook van elkaar geleerd aan de hand van de kernwaarden van dalton.

Een andere vorm van reflectie is de leerlingen enquête die leerlingen bevraagd op de ideale les. Deze gebruiken docenten om hun eigen ontwikkeling te sturen.

bevindingen visitatieteam

Reflectie is sterk ontwikkeld in de coachgesprekken. Tijdens de lessen wordt er nog mondjesmaat gereflecteerd, terwijl alle docenten ook coach zijn en dus wel de instrumenten aangereikt hebben gekregen. Zie aanbeveling 2 hierboven wat betreft de ideale les.

aanbeveling 5.

Effectiviteit/doelmatigheid

- De functie en de organisatie van het daltonuur: leerlingen zien het daltonuur nu voornamelijk als (huis)werkuur of als extra ondersteuningsuur. De invulling van de daltonuren als tutoruur is een positieve ontwikkeling. In het lyceum en de mavo zal er een pilot starten met 'thema-daltonuren'. Maar de organisatie van het daltonuur en de hoeveelheid daltonuren in het weekrooster staan momenteel onder druk. Waak ervoor dat er een 'mismatch' gaat ontstaan in de bereikbaarheid van vakken en docenten.
- Differentiatie en aanbod in daltonuren voor geïnteresseerde leerlingen: vanuit het Begaafdheidsprofiel wordt er nu vooral rekening gehouden met hoogbegaafde leerlingen, die 2 jaar vervroegd examen mogen afleggen. Het organiseren van extra activiteiten in daltonuren (thema-daltonuren, masterclasses, workshops) kunnen niet alleen interessant zijn voor hoogbegaafde leerlingen maar voor alle geïnteresseerde leerlingen.
- Zorg voor een scholingsplan waarin de verdere daltonontwikkeling en betekenis daarvan voor de professionalisering van de docenten expliciet wordt gemaakt.

evaluatie school

De maatwerkuren waar we op school mee werken zijn volop in ontwikkeling. Er zijn heel veel keuzemogelijkheden voor leerlingen, zoals een debatclub, filosofiecafé, sport, muziek, beeldende vorming, leren leren, dyslexiebegeleiding, begeleiding vanuit leerlingenzorg, stilte-uren. Ook secties hebben de mogelijkheid om thema-uren te geven. De hele school heeft 5 maatwerkuren in de week. Alle leerlingen van de Mavo en het Lyceum hebben dezelfde maatwerkuren en zij ontmoeten hierin elkaar ook, bij bijvoorbeeld de debatclub. Het gebruik van de daltonuren komt terug in de coachgesprekken tussen coach en leerling en in de coachgesprekken tussen leerling, coach en ouder(s) als dit nodig is. Zo helpen we leerlingen te leren om (de juiste) keuzes te maken.

Een van de ouders schrijft: “De maatwerkuren werken goed en steeds beter. Onze dochter krijgt steeds beter door hoe ze die in kan vullen. Ze kiest steeds bewuster en benut de uren goed, waardoor ze vaak al haar normale huiswerk al op school heeft gedaan en thuis alleen nog moet leren voor toetsen. Erg goed dat de maatwerkuren er standaard elke dag zijn. Dat is ook een soort rustpunt en het geeft onze dochter zelf controle en invloed op wat ze in een week doet: het bevordert haar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor zelf plannen en leren. Wij zien maatwerkuren dus als grote plus”.

Het scholingsplan op het gebied van Dalton is toegevoegd aan de stukken voor de visitatiecommissie.

bevindingen visitatieteam

Er zijn veel mogelijkheden voor de leerlingen tijdens de maatwerkuren volgens de zelfevaluatie. Tijdens ons bezoek werd het maatwerk toch vooral gebruik om het huiswerk (weektaak) te maken. Het feit dat de hele school tegelijkertijd maatwerkuren heeft, biedt kansen voor de ontwikkeling van het uitgebreide programma dat de school voor ogen heeft.

aanbeveling 6.

Borging

- In de afgelopen jaren is er met name binnen de Daltoncommissie en de managementteams veel nagedacht en gediscussieerd over de uitgangspunten en toepassing van dalton. Nu is het zaak om op basis van overeenstemming en overleg schoolbreed afspraken te maken en de goede daltonpraktijken te borgen. Hier ligt een uitdaging voor de komende jaren om de daltonscholing van docenten een follow-up te geven. De visitatiecommissie is zich bewust van de moeilijke situatie waarin het Stedelijk zich momenteel bevindt, maar een consolidering van het daltonkarakter van de school kan een garantie bieden voor goed onderwijs in de toekomstige samenwerkingsrelatie met het Baudartius. Zorg ervoor dat Dalton onlosmakelijk verbonden blijft met het Stedelijk. Zorg ervoor dat de naam Dalton (weer) zichtbaar wordt op de gevel van het gebouw: het is het unieke ‘selling-point’ van de school.

evaluatie school

De laatste jaren is er veel tijd en energie geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling van Dalton naar coaching, maatwerk en ondernemend leren waarin Dalton verwerkt is. Hier zijn schoolbrede en duidelijke afspraken over hoe we met deze unieke punten van onze school omgaan. We spreken hierbij dezelfde taal.

Het leren volgens daltonprincipes blijft behoren tot de kernkwaliteit van de school. In dit stadium heeft het echter geen meerwaarde het woord dalton op de gevel te vermelden of in de naam van de school op te nemen. Dit heeft te maken met de historie van de school. Zie ook de inleiding bij dit stuk en de bijbehorende stukken.

bevindingen visitatieteam

De inleiding geschreven bij de aanbevelingen geeft een helder beeld waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. De visie van de school is duidelijk. De daltonkernwaarden passen goed binnen de drie pijlers van de school. Het visitatieteam bevestigt dat de school daarmee de daltonkernwaarden nog altijd voorop heeft staan. Ook het bestuur is blij met een datonschool in zijn assortiment en gaat er vanuit dat deze insteek behouden kan blijven bij de op handen zijnde fusie met de burens. Ouders vragen zich af of de kwaliteit die de school nu levert behouden kan blijven met de blijvende groei. Zij roemen de kleinschaligheid.

De komende maanden zal duidelijk worden waar de gehele schoolpopulatie zich bevindt wat betreft de ontwikkeling van de nieuwe schoolvisie vanwege de geplande evaluaties.

1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.

evaluatie school

Door het werken met weektaken en de maatwerktrajecten die we inzetten en de coachgesprekken die we voeren, zien we steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces bij leerlingen. Ze maken hier natuurlijk ook keuzes in tijdens de les en in de maatwerkuren. Docenten reflecteren met hen op de keuzes. Ook tijdens de coachgesprekken worden de keuzes besproken en legt de leerling "verantwoording af" aan ouders en omgeving.

Door de ingeregelde aandacht tijdens de coachgesprekken en door het nieuwe overgangsbeleid (we spreken daarin over "leerjaarverlenging" in plaats van over "blijven zitten" en in principe mogen leerlingen alleen een jaar langer op school blijven als ze dat verdiend hebben) is de leerling veel actiever betrokken bij zijn eigen leerwerk.

Voorbeelden als het duurzaamheidsproject, waarin leerlingen hebben onderzocht wat er allemaal nodig is om de lampen te vervangen door ledverlichting, zijn mooie voorbeelden van zorg dragen voor de omgeving. De opbrengsten van dit project (ongeveer 12.000 euro per jaar) mogen in de toekomst opnieuw worden geïnvesteerd in duurzaamheidsprojecten.

Leerlingen zijn ook actief betrokken bij de inrichting van de school. Op het vakcollege maken de leerlingen zelf meubels voor de aula en op de Isendoornstraat zijn de ruimtes met kluisjes weer “terug veranderd” in leerwerkplekken en studiepleintjes. Het begint steeds meer op een echte daltonschool te lijken... ☺.

bevindingen visitatieteam

Per drie weken heeft elke leerling een coachgesprek. In deze gesprekken wordt bij de leerlingen navraag gedaan naar gemaakte afspraken en/of behaalde resultaten. De leerling geeft in deze gesprekken aan wat de leerling voor de verschillende vakken heeft gedaan/gaat doen en bespreekt behaalde resultaten. De leerling komt zelf met een plan van aanpak voor de verschillende schoolactiviteiten. In de bovenbouw zijn de gesprekken vrijblijvender van aard dan in de onderbouw ervaren de leerlingen. Een paar jongens uit 4 havo geeft de tip om vlak na de toetsweek zo'n gesprek te hebben in plaats van vlak ervoor.

Eenmaal in de acht weken spreken leerling, ouders en coach met elkaar over de voortgang en het welzijn van de leerling. De leerling legt in dit gesprek verantwoordelijkheid af naar ouders en coach. Dat zie je ook in de voorbereiding en uitvoer van het gesprek.

De leerlingenraad op het Stedelijk Zutphen krijgt veel verantwoordelijkheid vanuit de schoolorganisatie. Maandelijks is er overleg tussen schoolleiding en de leerlingenraad. De vragen en adviezen van de leerlingenraad worden weliswaar niet altijd uitgevoerd/opgevolgd, maar zeker serieus genomen door de schoolleiding. De leerlingenraad voelt zich mede verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de school en voelt zich gewaardeerd.

Leerlingen (uit de hogere klassen) wordt de mogelijkheid geboden om mee te werken aan tutorleren. In de praktijk zie je dit geregeld overal in de school terug.

Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

evaluatie school

Als tijdens de lessen of bij een coachgesprek blijkt dat het “normale” programma binnen de les niet aansluit bij het leerproces van de leerling, dan gaat de leerling, samen met de coach en de vakdocent op zoek naar een andere invulling. Ter illustratie het nu net opgestarte Top Down leren van een gymnasium 1 leerling die twee lessen in de week aandacht besteedt aan wiskunde stof van vwo 4. We kijken of deze manier van leren beter bij hem aansluit. Andere voorbeelden zijn leerlingen die op een hoger niveau werken op de mavo of de havo. Zij doen 1 of meerdere vakken op een hoger niveau. Nog een ander voorbeeld is een 1^e jaars leerling die al een First Certificate heeft voor Engels en daarom meedoet met CAE in vwo 4 en versnelt voor haar eigen Engelse lessen om wel het Brits Engels goed te leren schrijven/spreken in plaats van haar Canadees Engels.

Een andere mooie ontwikkeling is het werken met rubrics. Bij een groot aantal vakken zijn al rubrics terug te vinden waarin vaardigheden expliciet worden gemaakt voor leerlingen, waardoor feedback geven veel makkelijker en duidelijker wordt.

Binnen de pilot “recht op maatwerk” zie je steeds meer mooie voorbeelden van maatwerktrajecten die door de docenten mogelijk worden gemaakt. We durven daarbij ook lessentabellen, PTA’s en regelgeving los te laten. Een mooi voorbeeld is een leerling die het in 5 vwo echt niet redt voor twee vakken, wordt teruggezet naar 4 vwo en vervolgens vijf vakken mag versnellen op 5 vwo-niveau. Zie ook ons inspirerende filmpje over maatwerk. Recht op maatwerk betekent bij ons op school ook echt dat iedere leerling dat recht heeft en dat deze leerling pas terug wordt gefloten als in de praktijk blijkt dat het echt niet lukt. Op voorhand dus geen regels en / of voorwaarden.....

bevindingen visitatieteam

Het personeel van Stedelijk Zutphen krijgt verantwoordelijkheid van de schoolleiding, maar kan deze ook vragen. In de praktijk zien we dit terug bij docenten die zelf nieuwe ontwikkelingen op school in beweging zetten, zoals het opzetten van het Technasium en de mediathecaresse die zelf de verbouwing/inrichting van de mediathek mag aansturen. Naast deze voorbeelden dragen alle docenten medeverantwoordelijkheid door het coachschap. Bij al deze voorbeelden leggen de betrokkenen verantwoordelijkheid af aan de schoolleiding via de functioneringsgesprekken.

De maatwerktrajecten zijn goede voorbeelden waarbij leerlingen hun leerproces binnen een kader kunnen vormgeven. Het proces zit duidelijk nog in de startende fase, waarbij docenten en leerlingen nog zoekende zijn naar de juiste vorm of überhaupt gebruikmaken van de mogelijkheden.

Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

evaluatie school

Wat dit betreft is er veel veranderd op school. We werken met elkaar binnen de kaders van de professionele cultuur en steeds meer leidinggevend, docenten, oop-ers en leerlingen nemen verantwoordelijkheid waar nodig en leggen verantwoordelijkheid af over de behaalde resultaten.

Collega’s die goede ideeën hebben die passen binnen de missie en visie van de school krijgen ruimte om deze uit te proberen en toe te passen. Waar mogelijk worden verantwoordelijkheden lager in de organisatie gelegd. Goede voorbeelden hiervan zijn de aanjagers op het gebied van maatwerk, coaching en daltonleren die allen geen deel uitmaken van de schoolleiding.

Ondanks het feit dat collega’s nu wel individueel worden aangesproken als ze zich niet houden aan afspraken of als ze zich niet kunnen vinden in de uitgezette koers van de

school (en daar uiting aan geven) ervaren we met elkaar meer vertrouwen in de organisatie en in de schoolleiding dan 4 jaar geleden.

bevindingen visitatieteam

In alle gesprekken werd duidelijk dat er veel onderling vertrouwen is: van schoolleiding in medewerkers, medewerkers in de schoolleiding en ouders in de school. De school is in beweging. Medewerkers worden aangesproken op gemaakte afspraken en in hoeverre zij bijdragen aan de ontwikkeling van de nieuwe visie.

2. Zelfstandigheid

Indicatoren op leerlingniveau

2.1	De leerling neemt zelf initiatieven om zijn leerdoelen te bereiken.
2.2	De leerling vraagt hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/ haar om hulp vragen.
2.3	De leerling bepaalt mede hoe (werkvorm, tempo, plaats, tijd) hij/zij werkt aan de gestelde doelen.
2.4	De leerling kan omgaan met uitgestelde aandacht.
2.5	De leerling krijgt de gelegenheid het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.

evaluatie school

Juist door het stellen van eigen doelen in de coachgesprekken komen de leerlingen ook tot het zelf initiatief nemen. Uiteraard moeten onze eerstejaars dat nog leren. Daar wordt nu een programma voor ontwikkeld. Verschillen tussen leerlingen zullen er altijd blijven en dat is ook helemaal niet erg. De coaches zijn er samen met de ouder(s) verantwoordelijk voor dat de leerlingen allemaal op de juiste manier gesteund worden, dat ze initiatief nemen en dat ze leren dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor het eigen leerresultaat. Waar mogelijk geven we leerlingen de ruimte om zelfstandig na te kijken en keuzes te maken in tempo, plaats en tijd en soms ook werkvorm.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen krijgen de ruimte om hun eigen doelen te stellen (coachgesprekken). Leerlingen zijn oplossingsgericht en worden gestimuleerd om positief naar oplossingen te zoeken "wat wil ik?", "hoe kom ik daar?". De leerlingen leggen iedere 8 weken verantwoordelijkheid af aan hun ouders en hun coach. De mogelijkheden (en het gebruik maken van) om te versnellen, te verdiepen etc kunnen nog verder ontwikkeld worden. Als leerlingen iets willen ontwikkelen of opzetten mogen zij dat uitproberen en regelen, zoals de debatclub die bijna helemaal door leerlingen wordt georganiseerd.

Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.

2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
-----	---

evaluatie school

In de ideale les staat hoe we de randvoorwaarden scheppen voor een sfeer waarin leerlingen zelfstandig kunnen werken. De docenten en de coaches stimuleren leerlingen op verschillende manieren om initiatieven te nemen. De school biedt als geheel veel ruimte aan leerlingen om met initiatieven te komen en talenten te ontwikkelen.

Een mooi voorbeeld hiervan is dat sinds dit jaar twee leerlingen invulling mogen geven aan een eigen maatwerkuur (filosofie en schoolorkest) en dat bijvoorbeeld onze culturele avond van a tot z wordt georganiseerd en gepresenteerd door leerlingen. Daar komt (bijna) geen volwassenen meer aan te pas.

Ouders geven aan “dat de projecten en (creatieve / onderzoeks) opdrachten motiverend werken. Nu weer met een gedragsobservatie van de konijnen voor biologie, en dan weer een brug bouwen van rietjes bij nask. Deze opdrachten en samenwerking leiden tot meer verdieping”.

bevindingen visitatieteam

De coach geeft de ruimte aan de leerlingen om z'n eigen doelen te stellen. Het lijkt erop dat er in de vaklessen meer ruimte geboden kan worden om de zelfstandigheid van de leerlingen te ontwikkelen en tot bloei te laten komen. Binnen de projecten geven de docenten aan een grote mate van zelfstandigheid te bevorderen. De beschrijving van de ideale les is een mooie aanzet, maar in de praktijk kan de toepassing worden versterkt.

Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.

evaluatie school

Door de wijziging van de leiding is er meer vertrouwen in medewerkers en nemen medewerkers sneller initiatief. Als je ergens voor wil gaan als medewerker en ergens verantwoordelijkheid voor wil nemen, dan wordt dat waar mogelijk gehonoreerd. Secties en bepaalde functionarissen hebben nu bijvoorbeeld ook budgetverantwoordelijkheid en krijgen het vertrouwen hierin de juiste keuzes te maken. Ook is er meer ontwikkeltijd voor secties.

Andere voorbeelden:

- docenten nemen veel meer het initiatief om buiten school te leren met de leerlingen;
- twee collega's geven samen vorm aan het nieuwe Technasium;
- docenten organiseren scholing op het gebied van coaching;
- twee collega's zijn verantwoordelijk voor alle maatwerktrajecten;
- oop-ers werken steeds meer vanuit de verantwoordelijkheid die ze voor bepaalde taken hebben in plaats vanuit gegeven opdrachten of een takenoverzicht;
- de sectie wiskunde komt met een voorstel om alle toetsen tot aan de examenklas af te schaffen.

bevindingen visitatieteam

Er is niet echt een lijn in het ontwikkelen van zelfstandigheid zichtbaar. Toch zien ouders duidelijk veel zelfstandigheid bij hun kinderen en schrijven dit toe aan de benadering op de school. Wij hebben weinig leerlingen gesproken die andere keuzes maken in het leerprogramma, versnellen, verdiepen enz.. De school heeft hier wel uitgesproken ideeën over.

De schoolleiding biedt veel ruimte aan het personeel om initiatieven en verantwoordelijk te nemen. Er zijn mooie voorbeelden van het "pakken" van deze ruimte. Deze mooie voorbeelden kunnen dienen om de school nog sterker tot ontwikkeling te laten komen.

3. Samenwerking

Indicatoren op leerlingniveau

3.1	De leerling benut de gegeven tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te bekwamen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

evaluatie school

We zien steeds meer (mooie) vormen en voorbeelden van samenwerking: bij wiskunde moeten leerlingen samen de stelling van pythagoras bewijzen, de profielwerkstukken zijn dit jaar in groepen gemaakt op de havo, bij Nederlands beoordelen leerlingen betogen van elkaar, bij G&O maken leerlingen samen een vulkaan (die het ook echt moet doen...), bij beroepsvaardigheden op de mavo werken de leerlingen samen aan een praktijkopdracht, et cetera.

Ook bij het vak onderzoeken en ontwerpen leren de leerlingen samenwerken. Het komende schooljaar willen we het aanleren van deze vaardigheid nog meer aandacht geven door daarvoor schoolbreed één ontwikkelingslijn te ontwikkelen. Dit wordt dan vorm gegeven in rubrics die verwerkt zijn in de skilfie.

bevindingen visitatieteam

Gesprek met leerlingen: samenwerken wordt vooral begeleid op de inhoud en gebeurt vaak in tweetallen. Volgens de bovenbouwleerlingen worden samenwerkingsopdrachten wel altijd geëvalueerd op het samenwerkingsproces. Het samen leren of de rollen die gehanteerd kunnen worden bij samenwerken, komen weinig naar voren. Bij O&O komt de samenwerking beter tot uiting. Ook het eco-project is een voorbeeld waarbij leerlingen samenwerken om zich te verdiepen in het onderwerp recycling en feedback geven op het project en elkaar.

Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.

3.6	De leraar schept een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.
-----	--

evaluatie school

Op dinsdagmiddagen is er structureel ontwikkeltijd voor docenten ingepland. Door de veelheid aan ontwikkelingen (er gebeurt wel heel veel tegelijk op Het Stedelijk) zitten deze middagen wel heel vol met (inhoudelijk) overleg en zou er nog wel meer werktijd voor secties ingeroosterd mogen worden. Wellicht dat dat volgend schooljaar vorm kan krijgen op een aantal sectiewerkdagen.

Docenten die lesgeven in de nieuwe leergebieden mens en maatschappij (mavo), geschiedenis en omgevingswetenschappen (lyceum) en onderzoeken en ontwerpen (mavo en lyceum) hebben dit schooljaar extra uren gekregen om het nieuwe leergebied vorm te geven. Zij trekken daarin samen op. Door een van de docenten is ook een aanvraag gedaan bij het LOF (leraren-ontwikkel-fonds) voor ontwikkeluren komend schooljaar.

Twee docenten zijn verantwoordelijk voor het aansturen en begeleiden van de profielwerkstukken op de havo en twee anderen zijn dat op het vwo.

Door leerlingen gericht feedback te geven op de wijze van samenwerken leren leerlingen dit steeds beter te doen. Hierdoor ontstaat ook een veilig (pedagogisch) klimaat voor samenwerking voor leerlingen. En ook hiervoor geldt: oefening baart kunst (en fouten maken mag). Goed kunnen samenwerken is voor veel leerlingen niet eenvoudig maar wel een hele belangrijke vaardigheid voor op de vervolgstudie (HBO of universiteit) of in toekomstig werk.

bevindingen visitatieteam

Docenten geven aan dat ze graag meer willen samenwerken. Dit gebeurt nu nog nauwelijks (O&O). Docenten willen meer ruimte om vakoverstijgend werken. De coördinatoren werken veel samen, met elkaar en met vakdocenten/coaches. Ook het OOP is tevreden over de samenwerking.

De leerlingen zien dat docenten meer samenwerken bij de leergebieden.

Ook bij de docenten zien we meer focus op samen werken en is het samen leren nog onderbelicht. De studiedagen van volgend jaar kunnen daaraan een positieve bijdrage leveren.

Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

evaluatie school

Door de ontwikkeling naar opleidingsschool is een eerste stap gezet naar een lerende organisatie. Ook de andere ontwikkelingen binnen de school dragen bij aan het ontstaan van het leren van en met elkaar. Docenten geven aan dat hier een duidelijke verbetering is ten opzichte van voorgaande jaren. Goede voorbeelden hiervan zijn: collega's die elkaar om feedback vragen en het introductie programma voor nieuwe docenten.

bevindinaen visitatieteam

De sfeer in de school is heel prettig. Op alle niveaus werkt men graag samen.

4. Reflectie

Indicatoren op leerlingniveau

4.1	De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
4.2	De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
4.3	De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.
4.4	De leerling reflecteert op zijn eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen.

evaluatie school

Als een leerling het nodig heeft, heeft de leerling verschillende mogelijkheden om te leren plannen. Leerlingen die vastlopen met plannen, kunnen hulp vragen aan hun coach en kunnen hulp krijgen bij het maatwerkuur leren leren. Het vastlopen met plannen en het bijstellen van de manier van plannen, komt vaak voort uit de coachgesprekken. Dit is het moment (elke drie weken) om even terug te kijken op de afgelopen periode en vooruit te kijken naar de komende periode. De skilfie is opgezet om reflectie op vaardigheden bij leerlingen te stimuleren. In de klas vinden gesprekken plaats om samen te kijken naar hoe het gedrag van de leerlingen bijdraagt aan de sfeer in de klas.

Zie ook de eerder genoemde pilot op het gebied van motivatie en studievaardigheden. Deze worden gemeten waarbij vervolgens trainingen op maat worden aangeboden aan leerlingen die hier baat bij hebben. Het gaat hierbij ook om schoolse vaardigheden als plannen, leren leren, et cetera.

Het team denkt momenteel ook na over beheersingsleren en andere vormen van (formatief) toetsen. De teamleider lyceum bovenbouw ontwikkelt samen met een aantal collega's die voor deze werkgroep gevraagd worden en samen met een aantal collega's die zich voor deze werkgroep (kunnen) opgeven nieuw toetsbeleid. Met de MR is afgesproken dat dit uiterlijk eind 2018 af moet zijn.

bevindingen visitatieteam

Reflectie komt goed terug in coachingsgesprekken, mede door goede cursus die docenten hebben gevolgd. De 'Skilfie' staat nog in de kinderschoenen en speelt in reflectie een beperkte rol. Alle punten (4.1 t/m 4.4) komen aan bod tijdens de coachgesprekken.

Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat leerlingen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren.
4.8	De leraar is in staat om kritisch naar zijn werk te kijken en gebruikt evaluatie, reflectie en feedback van anderen om zich verder te ontwikkelen.

evaluatie school

Voorbeelden van mooie reflectiemethoden zijn: het analyseren van toetsen in de bovenbouw door de leerling zelf en in het laatste deel van het maatwerkuren kijken of leerlingen hun doel bereikt hebben. Reflectie op samenwerking zal nog verder vorm krijgen als het werken met de skilfie is geïmplementeerd. Daarnaast geven ouders aan dat ze graag een eenduidig beleid zouden zien in het reflecteren op een gemaakte toets.

bevindingen visitatieteam

Reflectie komt niet direct terug in het instructiemodel. Verrassend genoeg zien we reflectie nog nauwelijks in de vaklessen, ondanks dat alle docenten coach zijn.

Indicatoren op schoolniveau

4.9	De school stelt leraren en overige medewerkers in de gelegenheid van en met elkaar te leren.
4.10	De school hanteert een doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau.

evaluatie school

Er is op schoolniveau een duidelijke lijn in de manier waarop we reflectie toepassen. We vragen hier ook meer van ouderejaars leerlingen dan van 1^e jaars leerlingen. Ook reflecteren zit in de Skilfie. De docenten leren steeds meer van en met elkaar, door meer samenwerking op sectieniveau en teamniveau. De coachingscursus zorgt ook voor een betere lijn in reflectie in de coachgesprekken.

bevindingen visitatieteam

Kwaliteitsbewaking is nog maar net opgestart. Er zijn dus nog geen resultaten zichtbaar. Over twee jaar zou deze competentie zichtbaar moeten zijn door de hele school. We adviseren nieuwe docenten mee te nemen in het coachingstraject. Intervisie is nog afhankelijk van initiatief coördinatoren.

5. Effectiviteit/ doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

evaluatie school

Door de maatwerkuren en het werken met maatwerk (versnellen, verbreden, verdiepen, werken op een hoger niveau, top down werken) kunnen leerlingen werken aan de persoonlijke ontwikkeling. In de coachgesprekken kijkt de leerling terug op de keuzes die hij maakt en wordt hij hierin begeleid door zijn coach. Door de coachgesprekken worden ook de ouders waar nodig ingeschakeld, op een voor de leerling effectieve manier.

Zie ook ons nieuwe overgangsbeleid.

bevindingen visitatieteam

Binnen de maatwerkuren zijn zeer diverse 'leeractiviteiten' gezien. Het docentgedrag is hierbij leidend. In de praktijk werkt het maatwerkformulier nog niet optimaal. Het formulier lijkt wel een goed instrument, maar wordt nog niet altijd gebruikt. Docenten geven aan het concept "de ideale les" niet goed te kunnen gebruiken in de praktijk. Hierdoor gaat een aantal goede doelstellingen uit dit model verloren.

Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

Door de pilot recht op maatwerk vragen we effectiviteit van elke docent. De docenten zijn continu bezig om de leeractiviteiten zo effectief mogelijk te maken. Hierin is ook nog wel verdere ontwikkeling nodig. We bieden daarom ook maatwerk aan collega's. Leerlingenzorg wordt ook ingeschakeld door coaches om leerproblemen te analyseren en op te lossen.

bevindingen visitatieteam

Op papier staat het maatwerk helder beschreven. In de praktijk zien we dit nu niet terug. De invulling maatwerkuren lijkt overal hetzelfde (huiswerk maken), terwijl op papier wordt gesproken over diverse invullingen van deze uren. Differentiëren gebeurt op leerlingniveau tijdens coachgesprekken en in de maatwerktrajecten. De school is op vele fronten in beweging, waardoor nog niet alles even effectief verloopt/ kan verlopen.

Indicatoren op schoolniveau

5.11	Het onderwijs is door een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke opbrengsten.
5.12	De school hanteert een doorgaande lijn van de daltoncompetenties van leerlingen en personeel.
5.13	De school biedt leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

We zijn bezig met het herinrichten van de school. Voor dit kalenderjaar staan twee verbouwingen in de planning. We willen een open leercentrum bewerkstelligen door de mediatheek samen te voegen met de lokalen ertegenover. Ouders geven aan dat dit ook zal bijdragen aan het beter gebruiken van de mediatheek door de leerlingen. Daarnaast

willen we van de A-vleugel op de eerste etage een Technasium maken. Zo ontstaan er nog meer verschillende soorten werkplekken.

Voor leerlingen die vastlopen biedt leerlingenzorg verschillende mogelijkheden. Er is midden in de school een nieuw centrum voor leerlingen met extra onderwijsbehoefte ontstaan. Hier vinden leerlingen zowel de onderwijszorgcoördinator, de remedial teacher dyslexie alsook de begaafdheidsprofielcoördinator en onderwijskundige.

Waar mogelijk vindt leerlingbegeleiding in de les plaats en niet in één op één begeleiding buiten de lessen om. Daar waar dat wel heel nuttig is voor leerlingen, gebeurt dat vaak door collega's van het samenwerkingsverband die een heldere opdracht krijgen om de betreffende leerling bij een specifiek probleem te ondersteunen.

De eerstelijns begeleiding ligt natuurlijk bij de coach die alleen in gevallen waarbij dat echt nodig is een beroep doet op de onderwijszorgcoördinator voor extra ondersteuning. De coach blijft altijd verantwoordelijk voor het leren van zijn coachleerlingen, ook als deze leerling door een externe extra ondersteund wordt.

bevindingen visitatieteam

Effectiviteit is in deze fase moeilijk te meten. Het is wel belangrijk dat schoolleiding veel in de school is om te zien wat er gebeurt/leeft om zo effectiviteit gemaakte beleid controleren.

Borging als voorwaarde

Indicatoren op schoolniveau

6.1	De school werkt planmatig aan de daltonontwikkeling en beschrijft dit in een daltonbeleidsplan.
6.2	De school geeft aan hoe de daltonontwikkeling wordt aangestuurd, bv. door een daltoncoördinator.
6.3	De school draagt haar daltonidentiteit uit. (schoolgids, website, folders etc).
6.4	De school heeft daltonscholing in het scholingsplan opgenomen.
6.5	De school benut de daltonmogelijkheden van het gebouw.
6.6	De school enquêteert regelmatig de leraren, de ouders en de leerlingen over de daltonontwikkeling en de kwaliteit van het daltononderwijs.
6.7	De school is actief betrokken bij dalton-regioactiviteiten, waarbinnen zij vertegenwoordigd is.
6.8	De leerlingen worden betrokken bij de daltonontwikkeling van de school.
6.9	De ouders worden betrokken bij het ondersteunen van de dalton-ontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

evaluatie school

Zie inleiding.

Onze school heeft een duidelijk onderwijskundig concept, met een goed daarbij aansluitende ideale les. Alle facetten van het onderwijskundig concept en veel onderdelen van de ideale les laten een "ontwikkelde daltonschool" zien, met coaching als een vorm van reflectie, maatwerk als een vorm van effectiviteit en ondernemend leren als een vorm

waarin leerlingen leren met vrijheid om te gaan, verantwoordelijkheid verder ontwikkelen en de samenwerkingsvaardigheden zich verder eigen te maken.

Op alle indicatoren (6.1 tot en met 6.10) zien wij een positieve ontwikkeling ten opzichte van een paar jaar geleden. Het enige aandachtspunt hierbij is dat we het woord "dalton" langzamerhand weer wat vaker mogen noemen. In de folders die we dit jaar hebben gemaakt voor het lyceum en voor mavo-XL zie je dat al gebeuren!

Ouders herkennen de flow waarin de school is gekomen, iedereen is enthousiast en betrokken bij deze school. Ze geven aan dat we qua daltonprincipes heel goed bezig zijn. Ouders noemen dat we dit continu positief moeten blijven benoemen naar leerlingen toe.

bevindingen visitatieteam

zie bevindingen bij aanbeveling 6 vorige visitatie.

Uit de gesprekken met leerlingen

Samenstelling leerlingengroep: 4 lln. uit klas 1, 2 lln. uit klas 2, 1 ll. uit klas 3, 2 lln. uit klas 5, 1 ll. uit klas 6. De leerlingen vertegenwoordigen alle niveaus van Het Stedelijk Isendoorn.

Waar zijn jullie als leerlingen van Het Stedelijk trots op?

De mate van zelfstandigheid die de school aan leerlingen biedt. Deze wordt door de leerlingen zeer gewaardeerd en helpt hen bij de planning van hun schoolwerk en het leren dragen van verantwoordelijkheid. De maatwerkuren bieden de kans om voor een vak te versnellen of juist extra hulp te krijgen als dat nodig is.

In de lessen zijn de docenten niet alleen maar aan het woord en beheersen zij niet de hele les. Er is duidelijk ruimte voor de leerlingen om een deel van de lessen in te vullen zoals zij dat willen.

Op Het Stedelijk worden door docenten nieuwe manieren van lesgeven uitgetoetst.

Er is de mogelijkheid om extra modules/vakken te volgen als een leerling dat wil. Heel belangrijk voor de leerlingen is dat er altijd (extra) hulp is als je ergens moeite mee hebt. 'Het team/docenten staan altijd klaar!'

Hoe verlopen coachgesprekken? Hoe worden deze ervaren?

Elke leerling heeft driewekelijks een gesprek met zijn/haar coach. De gesprekken worden als zinvol en prettig ervaren door de leerlingen. Er is een vast aanspreekpunt bij vragen of problemen. Maar ook is het gewoon leuk om zo'n band met de docenten op te bouwen. Als er geen klik is tussen een coach en leerling is het mogelijk om te wisselen van coach. In de bovenbouw kan de frequentie van de coachgesprekken (in overleg) variëren.

Bij het achtwekelijks gesprek met ouders en coach vullen de leerlingen vooraf een formulier in. Dit formulier wordt gebruikt tijdens het gesprek om jezelf te presenteren. Je noemt je behaalde resultaten en ook welke doelen/aandachtspunten je voor de komende periode hebt. De leerlingen ervaren het als positief dat ouders bij deze gesprekken aanwezig zijn. Dit dwingt alle betrokken partijen om na te denken/te focussen op de schoolloopbaan van de betreffende leerling. De coach wordt hierin door de leerlingen als ondersteuning ervaren. De gesprekken worden niet altijd als prettig ervaren (kan best confronterend zijn), maar wel als noodzakelijk.

Hoe verloopt de overgang van PO naar VO?

Leerlingen die in het PO al op daltonscholen (of vernieuwingsscholen) hebben gezeten, ervaren de overgang als een doorlopende lijn, waarbij Het Stedelijk doorgaat in de trend waarop deze leerlingen in het PO ook onderwijs kregen. Leerlingen van 'traditionele' PO-scholen ervaren de overgang ook als prettig. Er wordt in de brugklas (en bij nieuwe leerlingen) geïnvesteerd in begeleiding. De leerlingen zien de school als uitdaging. Maatwerkuren beginnen hierom voor de brugklassen pas na de herfstvakantie.

Wat is de functie van de leerlingenraad?

De leerlingenraad heeft als belangrijkste taken het meedenken en meebepalen van het schoolbeleid. De leerlingenraad fungeert daarnaast als spreekbuis voor de leerlingenpopulatie. Een voorbeeld van invloed die de leerlingenraad op het schoolbeleid heeft uitgeoefend betreft het verzuimprotocol. Hierin is advies van de leerlingenraad meegenomen in de vaststelling van de definitieve afspraken.

Niet alles wat de leerlingenraad inbrengt, wordt ingevoerd, maar de leerlingenraad voelt zich zeer zeker gehoord en gewaardeerd binnen de school. Er wordt echt naar hen geluisterd. In de praktijk merken leerlingen de werking van de leerlingenraad bv. in verbeteringen die zijn doorgevoerd in de kantine.

Indien gewenst kan de leerlingenraad een aantal keren per jaar beroep doen op een adviseur. Deze externe partij helpt de leerlingenraad bij het doen van aanbevelingen en traint hen ook in het uitvoeren van hun taken.

Wat kunnen de leerlingen vertellen over maatwerk?

De term 'skilfie' is maar bij een paar leerlingen bekend. Het heeft volgens hen met een site te maken waarbij je een portfolio voor jezelf maakt. Er worden cijfers voor gegeven, maar het lijkt nog geen structurele rol te spelen binnen de school (Achteraf blijkt dat dit een pilot is, die binnen de mavo XL wordt toegepast).

Elke dag is er een maatwerkuur. In eerste instantie gebruiken de leerlingen dit voor het maken van huiswerk en het stellen van vragen. Voor leerlingen die dat nodig hebben is er op één maatwerkuur Cambridge-Engels. De frequentie van de maatwerkuren wordt door de leerlingen als afdoende ervaren (met Cambridge-Engels erbij als iets te weinig). In gesprekken met leerlingen tijdens de lessen kwam geregeld naar voren dat het aantal maatwerkuren niet meer moest worden, misschien zelfs liever iets minder.

Hoe probeert de school de kernwaarde 'samenwerken' terug te laten komen?

Leerlingen werken vaak samen (vooral bij praktische opdrachten) in duo's of viertallen. Evaluatie van o.a. het groepsproces vindt plaats aan het einde van een opdracht. De begeleiding van de docenten is voornamelijk gericht op de inhoud van de opdracht. Als de samenwerking niet goed verloopt, is er altijd ondersteuning van de docent. De leerlingen zijn vrijwel niet bekend met de verschillende rollen van samenwerking. Centraal staat dat er heel veel ruimte is voor samenwerking. Bij de verschillende leergebieden die zijn opgestart wordt door de leerlingen meer samenwerking ervaren tussen docenten/vakken. Een voorbeeld hiervan is het vak NLT. In dit vak wordt zelfs alleen maar samengewerkt. Overigens merken de leerlingen dat docenten ook steeds meer samenwerken en ze zien dit terug in de lessen.

Wie heeft er ervaring met tutorleren?

Sommige leerlingen geven aan dat ze tutor zijn. Ze werken dan 1-op-1. In de bovenbouw wordt ook gebruik gemaakt van Lyceo (bijles/examentraining). De tijd die een leerling hieraan besteedt, is flexibel. Het tutor-zijn is vrijwillig, maar wordt met plezier gedaan en geeft voldoening.

Wat kan nog verbeterd worden op Het Stedelijk?

Communicatie en organisatie komen hier duidelijk naar voren. Vooral op externe zaken, bv. een externe docent geeft een (extra) module. Het is voor leerlingen niet duidelijk wanneer, waar deze uren plaatsvinden. Dit wordt niet duidelijk gecommuniceerd naar de leerlingen. Binnen de school wordt de communicatie en organisatie bij het versnellen voor vakken als onduidelijk/niet afdoende ervaren.

Leerlingen weten niet waar docenten lessen geven, het versnellen geeft veel extra werk en daarbij behorende stress. Voorbeelden: in een gesprek met een leerlinge tijdens een lesbezoek wordt aangegeven dat deze leerlinge eerst mondeling toestemming kreeg van een aantal betrokken docenten voor het versnellen voor een vak. Echter werd dit later toch teruggedraaid. Dit voelde voor de leerling als een enorme teleurstelling. Ook gaf een leerling uit mavo XL aan dat hij wilde versnellen. Echter, hij moest zoveel maatwerkuren 'inleveren' voor het versnellen, dat hij daardoor niet voldoende studietijd overhield. Toen hij dan wilde verdiepen (hetzelfde vak op een hoger niveau), betekende dat feitelijk én versnellen (want het moet in mavo 4 afgerond worden) én een moeilijker niveau. Ook dit was niet haalbaar voor deze leerling. Het beeld vanuit de leerlingen die gesproken zijn buiten het 'officiële' gesprek met de leerlingen is dat op de mavo XL weinig gebruik gemaakt wordt van maatwerk.

Als laatste verbeterpunt/verzoek vragen de leerlingen om meer verdieping/verrijking tijdens de maatwerkuren, bv. de mogelijkheid tot het volgen van Griekse filosofie.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

We hebben samen gesproken over de stappen die zijn gemaakt de afgelopen jaren. Het Stedelijk stond niet als een goede school in de omgeving bekend. Hierdoor kwamen er maar weinig aanmeldingen voor school en een organisatieverandering moest toen wel in gang gezet worden. De belangrijkste ontwikkeling was dat er met coaches gewerkt ging worden. Het hele team heeft zich laten scholen om met elkaar een lijn uit te zetten op coachgebied.

De coördinatoren hebben deze hele verandering gecoördineerd en nu is het punt aangebroken dat er geëvalueerd kan gaan worden. Aanpassingen naar de bovenbouw zijn een belangrijk gesprekspunt.

Het borgen van het coachingstraject is ook erg belangrijk. Zeker als er groei komt en nieuwe docenten meegenomen moeten worden in de structuur die er nu is.

Binnen de lessen zien we ook veel verschil in didactische vormen. Vanuit het DIM-model de lessen vormgeven is niet goed teruggezien. De docenten geven aan hier geen overleg over te hebben en zien in dat dit belangrijk is voor de “perfecte les”. Het actief direct instructiemodel is een mooie ondergrond voor de perfecte les en samen met de daltonindicatoren die je erop kunt leggen en de capaciteit die het team laat zien, is de perfecte les niet ver weg.

De docenten geven aan fijn samen te werken met elkaar en ook heel informeel met elkaar de leerlingen te bedienen. De coachvragen bespreken ze bijv. tijdens de koffie en iedereen weet elkaar goed te vinden. De coördinatoren zijn nu aan zet om te zorgen dat ook het coachen steeds onder de aandacht blijft. Dit proces ligt niet bij de afdelingsleiders en de docenten.

Collega’s die weg zijn gegaan en sinds dit jaar weer zijn komen werken, geven ook aan dat de sfeer echt fijn is en dat de veranderingen erg positief zijn voor de leerlingen en de docenten. Het lijkt erop dat de vakdocenten zich binnen de lessen niet echt bewust richten op de Daltonprincipes. Samenwerking wordt meer gezien als samen een opdracht maken. Er is geen duidelijke begeleiding in; ditzelfde geldt voor zelfstandigheid en het omgaan met vrijheid. Blijkbaar is er een verschil tussen de maatwerkuren en de lessen.

De vragen over hoe nu verder en de vragen over de toekomst ziet iedereen zonnig tegemoet. Met elkaar verder gaan op deze ingezette weg zien ze als vanzelfsprekend.

Het OOP voelt zich betrokken bij de verschillende ontwikkelingen in de school. Voor de zelfevaluatie hebben ze een enquête ingevuld en de uitkomsten zijn via de mail weer gedeeld. Ook bij de onderwijsontwikkelingen nemen zij deel aan de discussie over belangrijke onderwerpen. Dat de daltonkernwaarden een rol spelen in de school is voor het OOP vanzelfsprekend. De conciërges zijn betrokken bij de onderwijsvisie en hun rol daarin. Hans (nieuwe conciërge) werd tijdens z’n sollicitatie daar duidelijk over bevraagd, met name over de omgang met leerlingen.

Maatwerk is duidelijk aanwezig, ook maatwerk voor zorgleerlingen (taaluren, dyslexie, ..).

In de mediatheek zijn de kernwaarden ook waarneembaar: zelfverantwoordelijkheid, zelfstandig werken etc.

Het OOP is trots op verschillende zaken in de school. Zo worden genoemd: de mediatheek (gastvrije en goede sfeer), het gevoel dat je het samen doet (bijv. na een open dag) en de leerlingenzorg. De samenwerking met de andere medewerkers wordt door het OOP als goed ervaren. Natuurlijk zijn er wel eens zaken die niet soepel verlopen, maar dat is nu heel goed bespreekbaar en dat is prettig.

Medewerkers krijgen de ruimte en verantwoordelijkheid om zaken te doen zoals ze het zelf het beste achten. Iedereen overlegt met iedereen en alle deuren staan open. De medewerkers ervaren veel vertrouwen en krijgen ondersteuning waar nodig. Verantwoordelijkheid en vertrouwen is nu duidelijker aanwezig dan jaren geleden.

Het OOP wordt in de gelegenheid gesteld om bij studiedagen aan te sluiten. Verder gaan OOP-ers op eigen initiatief naar scholing buiten de school om verder te ontwikkelen.

De mediatheek wordt verbouwd. De medewerkster van de mediatheek heeft de opdracht gekregen hier het voortouw in te nemen. Ze overlegt nu met leerlingen (uit de leerlingenraad), docenten, teamleiders etc.. Ze koppelt dit daarna terug aan de schoolleiding om te horen welke (on)mogelijkheden er zijn.

Als de verschillende OOP-ers een dag de rector zouden zijn, willen ze hiermee aan de slag:

- geen lessen in lokalen en volgens een vast lesrooster, bv een taalmoment (inspelen op flexibiliteit).
- meer leerlingen betrekken bij organiseren van workshops en het tutorleren verder ontwikkelen.
- de cultuur en sfeer in de school die zich nu ontwikkelt behouden.

De coördinatoren geven aan dat ze vinden dat de ontwikkeling van de coachgesprekken heel goed bij dalton past. Ze vinden het ook fijn dat de uitvoering van deze gesprekken nu goed is geregeld. Een keer per 8 weken wordt er een hele dag uitgetrokken om de gesprekken met de

ouders en de leerlingen te voeren.

De daltonkernwaarde samenwerking lijkt meer toevallig aan de orde te komen. Bij O&O wordt er wel structureel aandacht besteed aan samenwerking.

Helaas is het tot nu toe niet gelukt om de coach van een leerling ook altijd een lesgevende docent te laten zijn. Het is wel de bedoeling om dat in de toekomst voor elkaar te krijgen.

Voor het maatwerk (versnellen, verdiepen, verbreden) neemt de leerling zelf het initiatief en wordt dit met de coach besproken. De maatwerkcoördinator speelt in de begeleiding en uitvoering hiervan een belangrijke rol. Er zijn mooie voorbeelden van lessen waarbij er nog nauwelijks gezamenlijke/klassikale momenten zijn. Tijdens deze mooie voorbeeldlessen is het vrijwel volledig maatwerk. Het is de verwachting dat ongeveer 50% van de leerlingen een maatwerktraject zal gaan volgen. De coördinatoren verwachten dat de school dit aan kan.

Dat er in de bovenbouw nog wel vastgehouden wordt aan de toetsweken (PTA) wordt als beperkend ervaren. De leerlingen moeten b.v. nog wel de lessen in het rooster volgen terwijl ze eigenlijk voor dat vak al klaar zijn voor de toets. Vaak mogen ze dan bezig met een ander vak. Ze zijn er trots op dat ze merken dat ouders de huidige onderwijskundige aanpak waarderen. Ze zien ook in toenemende mate dat leerlingen verantwoordelijk met hun schoolwerk omgaan. Als voorbeeld wordt genoemd dat leerlingen zichzelf opleggen om hun mobiel aan de kant te leggen als met het schoolwerk bezig zijn. Ze zien graag dat het maatwerk verder wordt uitgebouwd en dat er beleid wordt gemaakt voor leerlingen die een onvoldoende halen.

De ideale les is tot stand gekomen met behulp van een enquête onder de docenten. De huidige ideale les zal nog moeten worden bijgesteld, omdat niet alle vakken er goed mee uit de voeten kunnen. Deze ontwikkeling is al in gang gezet.

In het verleden werden bepaalde zaken niet altijd geborgd. Doordat er nu mensen voor gefaciliteerd zijn ontstaat er eigenaarschap en worden de dingen beter geborgd. Veel zaken worden nu ook in documenten vastgelegd. Het traject van coaching en andere zaken wordt met ouders besproken voordat de leerlingen zich voor het Stedelijk aanmelden en daarna wordt het vastgelegd.

De school bevindt zich in de luxe positie dat er bij het aannamebeleid voor nieuw personeel geselecteerd kan worden op de onderwijskundige visie van de school met daarin de daltonkernwaarden.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

De school komt uit een zware periode (zie inleiding). Hanna Beuling heeft met alle gremia gesproken (en teruggekoppeld) om zo te komen tot de zelfevaluatie. Borging van de kwaliteit is een aandachtspunt: vanwege alle ingezette ontwikkelingen kan pas dit jaar echt geëvalueerd worden. De school heeft veel ballen in de lucht. Ze geven aan met alles mee te doen omdat ze het al deden. Het zijn geen selling points. Tijdens de totstandkoming van de onderwijsvisie werd op vrijwillige basis door een groot deel van het team deelgenomen. Alle projecten zijn er omdat enthousiaste docenten dit wilden gaan uitwerken. Er is een hoge mate van eigenaarschap bij deze docenten. Het onderwijsconcept is leidend (maatwerk, coaching, ondernemend leren). Teamleider krijgt ruimte (van de rector) en geeft zelf weer ruimte aan de collega die een bepaald onderdeel runt. De cultuur om even te sparren met een teamleider moet nog verder groeien maar is in ontwikkeling. Voorbeeld van een mooi initiatief: een sectie heeft voorgesteld om cijfers tot de examenklas af te schaffen. Nu is er een commissie te gevormd over toetsbeleid. Dit was 2,5 jaar geleden niet mogelijk geweest. Het taakbeleid is afgeschaft en de gesprekscyclus is aangepast. De vraag die op tafel ligt is in de gesprekken is: "Wat is jouw bijdrage aan de organisatie?". Iedere fulltimer is coach van 15 leerlingen. Docenten hebben daardoor meer betrokkenheid bij de leerlingen. Vroeger had een mentorklas 25 leerlingen in een uur. De inregeling zorgt voor werkdrukverlaging. De coach en zijn leerlingen zijn op hetzelfde moment beschikbaar. Drie keer per jaar zijn er oudergesprekken van 30 minuten. De regie ligt bij de leerling. De effectiviteit van de begeleiding is verbeterd. Het klassikale coachmoment is alleen op het Vakcollege. Coaching levert op dat de vakcollega's er niet alleen voor hun eigen vak zijn, maar ook voor het breder geheel.

In de koers staat maatwerk leveren en initiatief nemen. Dat geldt ook voor docenten. De schoolleiding werkt volgens het principe geven en nemen. Mensen moeten worden uitgedaagd. Het moet nog wel groeien. Docenten komen steeds makkelijker binnen om samen een plan te maken of prioriteit te bepalen. Door de nieuwe koers is ook een aantal docenten vertrokken. Nieuwe docenten kiezen bewust voor de school. Op de website staat een heldere taakomschrijving.

Er zijn verschillende steunpunten in de school. Men moet nog even wennen wanneer naar wie te gaan.

Het gebruik van de rubrics staat nog in de kinderschoenen. Men neemt ook deel aan curriculum.nu, juist om tijd vrij te maken voor de docenten om dit te ontwikkelen. De leerlingen hebben een onderzoek gedaan naar hun eigen academische en executieve vaardigheden op havo/vwo. De school wil hiervoor een doorlopen leerlijn ontwikkelen. De schoolleiding streeft op termijn naar een rooster met minder lesuren voor de docenten.

De school vindt het prettig lid te zijn van het netwerk met daltonscholen om te kunnen sparren en geeft aan behoefte te hebben aan feedback op de daltonkernwaarden, ondanks dat de term dalton niet overal expliciet wordt gebruikt. Zo langzaamaan komt dat weer terug.

Momenteel is er een pilot "het ideale rapport". Leerlingen vullen zelf in waar ze staan. De leerling geeft aan wat hij hoopt te halen. Dit cijfer staat ook in SOM. De leerlingen zijn heel open. Sommige leerlingen zijn heel ambitieus, andere realistisch.

Vraaggestuurd maatwerk geldt voor de hele school. Dat is heel natuurlijk binnen bps, maar langzaamaan ook voor de andere leerlingen. Er is een steeds zinnigere invulling van de maatwerkuren. Docenten beseffen zich steeds beter dat ze maatwerk kunnen leveren. Leerlingen kunnen ook huiswerk maken in die uren. Lyceo verzorgt studievoordigheden, vrijwilligers geven lessen, etc.. Het aanbod wordt steeds rijker.

De schoolleiding organiseert lunches met de leerlingen waarbij ze kunnen aangeven waar ze verbeteringen zien.

Borging van het beleid gaat via organisatiedagen. Er komt een duidelijkere jaarplanning. De drie pijlers zijn het uitgangspunt (coaching, maatwerk, ondernemend leren). De open dag wordt gevierd: trots op de opbrengsten. Komende drie maanden worden enquêtes gehouden om de afgelopen twee jaar te evalueren. De opbrengsten zijn aandachtspunten voor volgend jaar.

Uit de gesprekken met ouders

De ouders geven aan dat ze erg tevreden zijn over de ontwikkeling die de school de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. De ouders die we spraken hebben meerdere kinderen op school zitten en hebben een goed beeld van de ingeslagen weg.

Waar ze erg enthousiast over zijn op school zijn de coaches. Ze ervaren veel inspraak bij hun kinderen en zijn zelf goed op de hoogte van de zaken die hun zoon/dochter aangaan. De sfeer is fantastisch en het is fijn om te horen dat de kinderen met enorm veel plezier en veiligheidsgevoel op school komen.

Er is ook veel zorg voor leerlingen met een zorgvraag en dat zien de ouders terug. Deze zorgvraag komt goed naar voren tijdens het coachen. Binnen school zien ze een goede doorgaande lijn naar de volgende klassen en docenten. De leerling staat echt voorop. Toch wordt er wel een kanttekening gemaakt bij de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen in de bovenbouw: waarom moet een leerling in de examenklas bv na tussenuren toch nog wachten op een maatwerkuur? Misschien een overweging voor de school om individueel te durven kijken naar welke leerling dat wel kan en welke misschien gebaat is bij zo'n uur?

Ouders zijn niet echt op de hoogte van het maatwerkloket.

De ouders maken zich zorgen over de hoeveelheid aanmeldingen en of deze ingeslagen weg dan (bij een groter wordende school) wel zo goed gecontinueerd kan worden.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Maria van Hattum

Maria werkt sinds kort bij het bestuur. Het bestuur heeft 23 vestigingen met zo'n 15000 leerlingen en 1700 medewerkers. Er is een tweekoppig bestuur, waarvan Maria er één is. De krimp in de regio is al tien jaar een groot thema. Ze proberen zo veel mogelijk overal het onderwijs in stand te houden, maar het vraagt veel creativiteit.

De filosofie is dat de scholen erg autonoom zijn. Het bureau is ook maar klein (9 fte). Het Stedelijk zat 5 jaar geleden in financieel zwaar weer. Er was toen sprake van een fusie met de bureaus. Zij hebben zich toen lastminute teruggetrokken. Dat viel enorm tegen voor het Stedelijk. Dat betekende dat er een belangrijke keuze lag voor de school. Het bestuur heeft besloten te investeren, ook om het basis en kader overeind te houden.

Scholen moeten in de regio wel kleur bekennen, maar het bestuur heeft geen wensen hierin. Het bestuur streeft naar diversiteit.

Het is in het verleden misgegaan in de pr en daarom is het woord dalton uit de naam gehaald.

Arnold is er nu twee jaar en sindsdien wordt dalton weer omarmt. Ze hebben zich binnen het concept opnieuw uitgevonden, zegt Maria.

De aankomende fusie zorgt ervoor dat de scholen op termijn samengaan. Dat moet ook wel in een krimpende markt. Er is veel ervaring met fusies binnen het bestuur. Het Stedelijk heeft een voorrangpositie omdat ze het nu beter doen, maar de fusie moet het beste zijn van de twee scholen. De licentie is voor de school van belang en dus ook voor het bestuur.

Door de nieuwe schoolleiding is er meer vertrouwen. De roerige periode ervoor was voor de medewerkers buitengewoon onzeker. Docenten gingen weg, financiën vielen tegen, aanmelding, etc. Nu is het een school geworden waar alle bewoners weer trots op zijn. De visie van de schoolleiding is helder en dat wordt gewaardeerd. Ze durven keuzes te maken, zoals geen energie steken in mensen die niet mee willen.

Er is een bovenschoolse personeelsplanning. Voor de kerst wordt al centraal bepaald waar de boventaligheid zit en wie hoe mag werven. De rectoren en P&O-ers kijken samen wie waar naar toe kan of wie in een traject komt. In samenwerking met de HAN heeft het bestuur een eigen opleiding opgericht voor een aantal vakken.

Dezelfde principes gelden op beide scholen (Het Stedelijk en het Vakcollege) maar hebben elk een andere uitwerking. De coaching werkt op beide vestigingen erg goed. Het zijn binnen het bestuur de enige stadsscholen. De leerlingen zijn mondiger en directer.

Bij het vakcollege heerst een grote betrokkenheid bij zowel leerlingen als docenten. De leerlingen hebben ook daar veel eigenaarschap. Het is een zoekend docentencorps. Het contact met andere vmbo's doen ze op eigen initiatief. Samenwerking wordt alleen vanuit het bestuur gestimuleerd om het onderwijs in stand te kunnen houden.

Het Achterhoek VO werkt volgens het principe van Carver. R&D hebben twee keer per jaar bestuurlijk overleg over alle belangrijke thema's.

beoordeling

nr	Beoordelingskader	ontwikkeling	
		O	V
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*		X
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

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor vier jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vierjaarlijkse 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

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

Aanbeveling	Omschrijving
	We zien een groot verschil in de beschrijving van de school in het vorige visitatieverslag en de nu geschreven zelfevaluatie en andere stukken. We hebben als commissie gekeken naar de ontwikkelingen die jullie beschrijven in de zelfevaluatie en in hoeverre jullie beleid en de uitvoering ervan past binnen de daltonkernwaarden, eigenlijk aansluitend op jullie open en heldere inleiding. Op papier zien we duidelijk een daltonschool; in de praktijk zijn jullie nog volop in ontwikkeling. Hetgeen bedacht is en op papier staat, is nog niet volledig geïmplementeerd, maar zoiets kost ook tijd. De kernwaarde "effectiviteit" scoort daarom een onvoldoende. Het visitatieteam (en ouders/medewerkers) zien veel kansen, mede vanwege het grote vertrouwen van alle betrokkenen.
Nr. 1	Door de combinatie van verschillende lesmodellen in de ideale les kunnen niet alle docenten ermee uit de voeten. Kies een aantal bouwstenen voor de ideale les, waarin ook ruimte is voor de daltonvaardigheden. Beschrijf waarom je deze bouwstenen kiest en laat het hoe en wat over aan de professional in het lokaal.
Nr. 2	De coaches zijn momenteel leidend in de reflectie van de leerlingen. De coaches geven aan behoefte te hebben aan een kader en een doorlopende lijn. De daltonvaardigheden liggen daarbij voor de hand. We denken dat hier kansen liggen voor het uitbouwen van reflectie naar de vaklessen.
Nr. 3	De coachgesprekken zijn een mooi voorbeeld van de leerling laten bepalen/beseffen wat hij/zij nodig heeft. De coach stelt open vragen. Wat betreft het vastleggen van afspraken kan de verantwoordelijkheid, net als bij kb/bb, meer naar de leerlingen, misschien door middel van een instrument.
Nr. 4	Er is een behoefte bij de docenten om van elkaar te leren en meer samen te werken. Kijk of je dit structureel vorm kan geven. De geplande studiedagen van volgend schooljaar lijken een goede mogelijkheid hiervoor.
Nr. 5	Er wordt door de leerlingen veel samengewerkt en er is goede begeleiding op de inhoud. Een vervolgstap zou zijn je te richten op samen leren en reflecteren op de samenwerking (proces).
Nr. 6	We hebben diverse leerlingactiviteiten gezien tijdens de maatwerkuren. Dit kan effectiever. In bijna alle lokalen wordt het maatwerk uur gebruikt als huiswerk uur.

	Op papier zien we goede ideeën voor het maatwerk. Dat biedt enorme kansen. Maak concrete afspraken over wat je verwacht van de leerlingen tijdens het maatwerk en welk docentgedrag hierbij wenselijk is. De ideeën die de school heeft over het maatwerktraject sluiten hier goed op aan en kunnen de zelfstandigheid van de leerling mede verhogen.
Nr. 7	In deze fase is het lastig de effectiviteit te meten en is het nog te vroeg om de kwaliteit geborgd te hebben. Docenten en ouders hebben het vertrouwen, maar willen wel weten wat de stip op de horizon is (leerlijn). De implementatie vergt nog de nodige aandacht. Het wordt tijd voor verankering zodat de visie en alle plannen gemeengoed worden. Nodig kritische vrienden uit voor extra feedback over 2 jaar om te bepalen of je op de goede weg bent.

Onderzoeksvragen van de school

1. In hoeverre zijn verantwoordelijkheden al lager in de organisatie gelegd en in hoeverre worden deze op de juiste wijze opgepakt en ingevuld? Helpt dit onze school in onze verdere ontwikkeling? Hebben jullie tips hoe we dit nog beter kunnen doen?
De verantwoordelijkheden liggen lager in de organisatie. Medewerkers en schoolleiding geven dat beide aan. Medewerkers weten de schoolleiding nog niet altijd te vinden als het gaat om het vragen van ondersteuning. Op dit moment zijn alle initiatieven ontstaan vanuit de persoonlijke interesse van de medewerkers en passen ze heel goed binnen de visie van de school. Verantwoordelijkheid geven gaat gepaard met een zekere mate van vrijheid. Hoe houd je als schoolleiding de regie als men gewend raakt aan de pakken van die vrijheid?
2. Is het wenselijk voor de leerlingen om nog extra differentiatie te bieden in de klassen door bijvoorbeeld het werken met twee of drie programma's: compact, (normaal), uitgebreid? (We bieden nu maatwerk aan leerlingen en gaan er vanuit dat uiteindelijk ongeveer 50% van de leerlingen hier gebruik van zal maken. Daarnaast is er binnen de school veel ontwikkeling om docenten het directe instructiemodel goed te laten gebruiken, zodat er zeker gedifferentieerd kan worden in instructie en tijd. Er wordt echter nog maar door een paar docenten gewerkt met verschillende programma's.)
De school heeft met vraag 2 een ambitieuze onderzoeksvraag neergelegd bij het visitatieteam. De beschrijving van differentiatie in de stukken klopt nog niet met wat we zien in de praktijk. Dat is gezien het tijdpad van de school ook niet vreemd. Nu al uitbreiden naar een driesporig traject in de lessen is dus te vroeg wat ons betreft. De leerlingen hebben het wel in hun mars en dat biedt perspectieven voor de gepresenteerde plannen. We denken als commissie aan het vergroten van het gebruik van het maatwerktraject en meer aandacht voor daltonvaardigheden in de les.

slotopmerkingen

We danken alle betrokkenen voor de gastvrijheid. Ondanks dat er nog veel in de kinderschoenen staat, hebben de bezoekers ideeën op gedaan om op de eigen school dalton verder te ontwikkelen. Heel veel succes de komende jaren met alles dat er op jullie af komt. De basis is er om de bruisende en bloeiende daltonschool die jullie willen zijn te worden.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

Schoolreactie op de visitatie

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

N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de “slotopmerkingen” genoemd in het visitatieverslag.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Door de combinatie van verschillende lesmodellen in de ideale les kunnen niet alle docenten ermee uit de voeten. Kies een aantal bouwstenen voor de ideale les, waarin ook ruimte is voor de daltonvaardigheden. Beschrijf waarom je deze bouwstenen kiest en laat het hoe en wat over aan de professional in het lokaal.
actie	<p>We gaan het format voor de ideale les verder verbeteren en aanscherpen en proberen deze zo overzichtelijk en compact mogelijk te houden. In de bouwstenen voor de ideale les zijn een aantal daltonvaardigheden duidelijk terug te vinden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nog dit schooljaar (2017-2018) vragen we om verbetervoorstellen voor het observatieformulier aan alle collega's. Het format wordt bijgesteld. 2. In het schooljaar 2018-2019 werken we bij alle lesbeoordelingen (zowel van nieuwe docenten als bij zittende docenten) met het nieuwe format. We toetsen dit format ook binnen Achterhoek VO waar vanuit kwaliteitszorg volgend schooljaar een onderzoek gedaan wordt naar lesobservatieformulieren. In maart 2019 vragen we opnieuw feedback aan alle gebruikers en stellen het format (indien nodig) nog een keer bij. 3. De kijkwijzer en de leerlingenenquêtes worden steeds aangepast op het moment dat het format voor de ideale les wijzigt, zodat we een heldere lijn houden met betrekking tot alle feedbackinstrumenten.
uitvoerenden	Hanna en teamleiders. Het team (en leerlingen) geven input en verbetervoorstellen.
tijdvak	2018-2020
scholing/ externe ondersteuning	We maken gebruik van het kwaliteitsteam van Achterhoek VO.
toelichting	NVT
aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De coaches zijn momenteel leidend in de reflectie van de leerlingen. De coaches geven aan behoefte te hebben aan een kader en een doorlopende lijn. De daltonvaardigheden liggen daarbij voor de hand. We denken dat hier kansen liggen voor het uitbouwen van reflectie naar de vaklessen.
actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. We gaan het komende schooljaar een ontwikkellijn (rubric) schrijven voor reflectie met daarbij een opbouw in leerjaren. 2. Deze worden vervolgens door de coaches gebruikt in coachgesprekken. 3. We evalueren dit en stellen bij.

	<p>4. Voor goede implementatie laten we vooral de docenten “good practises” delen en worden docenten door aanjagers coaches begeleidt waar nodig.</p> <p>5. In het schooljaar 2019 – 2020 vertalen we de expertise opgedaan met de rubric “reflectie” tijdens het coachen naar de vak lessen. We doen dit dan samen met de voorzitters van de verschillende vaksecties.</p> <p>Zie voor de verdere uitwerking van dit plan ook aanbeveling 5.</p>
uitvoerenden	<p>Uitwerken rubric reflectie → 1^e opzet: aanjager coaches, en Hanna. feedback: 1^e ronde: teamleiders, 2^e ronde: docenten en leerlingen Evaluatie rubric → aanjager coaches, teamleider, leerlingen, ouders en Hanna We delen good practices → aanjager coaches en Hanna Door vertalen rubric reflecteren bij coaches naar vak lessen → Hanna samen met een nog op te zetten ontwikkelgroep.</p>
tijdvak	2019
scholing/ externe ondersteuning	-
toelichting	

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De coachgesprekken zijn een mooi voorbeeld van de leerling laten bepalen/beseffen wat hij/zij nodig heeft. De coach stelt open vragen. Wat betreft het vastleggen van afspraken kan de verantwoordelijkheid, net als bij kb/bb, meer naar de leerlingen, misschien door middel van een instrument.
actie	<p>We gebruiken het format van bb/kb om een format te ontwikkelen specifiek voor het lyceum voor het vastleggen van de afspraken die in de coachgesprekken gemaakt worden. In SOM koppelen we dit nieuwe instrument aan het al bestaande instrument voor de 8-wekelijkse coachgesprekken.</p> <p>De leerling vult het format in. De coach checkt het gesprekverslag en vult dit waar nodig aan. De coach is er verantwoordelijk voor dat het verslag in SOM komt.</p> <p>We vragen de applicatiebeheerder om in SOM te zorgen voor een heldere en overzichtelijke structuur waarin de gespreksverslagen en afspraken goed terug te vinden zijn.</p> <p>We controleren twee keer per jaar bij 30% van de collega's (ad random gekozen) of alle gesprekverslagen op de afgesproken wijze in SOM staan.</p>
uitvoerenden	<p>Ontwikkelen format: Freek Heinsbroek, aanjager coaching. Inrichting SOM: applicatiebeheerder Verslagen in SOM: alle coaches Check op verslagen in SOM: teamleiders (check door leerlingenloket, teamleiders geven gecontroleerde collega's feedback).</p>
tijdvak	2018-2019
scholing/ externe ondersteuning	Ondersteuning door collega's vakcollege indien nodig.
toelichting	Er is al een instrument voor het vastleggen van de afspraken van de langere (8-wekelijkse) coachgesprekken (wordt ingevuld door de IIn).

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er is een behoefte bij de docenten om van elkaar te leren en meer samen te werken. Kijk of je dit structureel vorm kan geven. De geplande studiedagen van volgend schooljaar lijken een goede mogelijkheid hiervoor.
actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leren van elkaar (en dus ook bij elkaar in de les kijken) is van groot belang in een lerende organisatie. Komend schooljaar (18-19) krijgen alle docenten bij de start van het schooljaar de opdracht om minimaal twee lessen (of vier halve lessen) bij een collega te bezoeken en hiervan een kort verslag te maken. In dit verslag komt te staan wat de collega zelf van het lesbezoek heeft geleerd of welk inzicht, welk idee hij door het lesbezoek heeft gekregen. We selecteren de beste en leerzaamste verslagen tot een bundeltje en koppelen de opbrengsten bij de slotbijeenkomst van het schooljaar terug. 2. We starten in 2018-2019 met het opzetten van intervisie. De twee schoolopleiders (we zijn officieel aspirant-opleidingsschool) organiseren intervisie voor nieuwe docenten. Ze zijn er ook verantwoordelijk voor dat intervisie structureel wordt ingebed in het introductie- en begeleidingsprogramma voor nieuwe docenten. Daarnaast organiseren we ook intervisie voor ervaren collega's. We vragen twee (LD)docenten om dit op te pakken en aan te sturen. Minimaal twee groepen gaan van start. De SL zorgt voor een pizza-intervisie-budget. Docenten kunnen intervisie gebruiken bij de verantwoording van hun uren voor scholing. Aan het einde van het schooljaar koppelen aanjagers intervisie de opbrengsten en meerwaarde van intervisie terug aan alle collega's. 3. Na de evaluatie van de lesbezoeken en intervisie kijken we hoe deze aanpak structureel een plek kan krijgen in ons scholingsbeleid.
uitvoerenden	<p>Opdracht lesbezoeken: rector</p> <p>Bundelen opbrengsten lesbezoeken: Hanna</p> <p>Check of lesbezoeken wel plaatsvinden aan de hand van ingeleverde verslagen (ook tussentijds): Hanna</p> <p>Aanspreken collega's die lesbezoeken niet uitvoeren: teamleiders</p> <p>Opzet intervisie nieuwe docenten: schoolopleiders</p> <p>Opzet intervisie ervaren docenten: twee collega's die zich daarvoor aanmelden (anjagers intervisie), bij voorkeur met verschillende vakgebieden, bij voorkeur binnen onderwijsteams</p> <p>Evaluatie intervisie (schoolopleiders en anjagers intervisie)</p> <p>Evaluatie lesbezoeken en intervisie: Hanna</p>
tijdvak	2018-2019
scholing/ externe ondersteuning	Indien gewenst kunnen collega's ondersteuning krijgen van interne deskundige of externe deskundige bij opzetten intervisie.
toelichting	
aanbeveling 5. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er wordt door de leerlingen veel samengewerkt en er is goede begeleiding op de inhoud. Een vervolgstap zou zijn je te richten op samen leren en reflecteren op de samenwerking (proces).
actie	Samen met leerlingen en enkele docenten (de ontwikkelgroep) ontwikkelen we een (algemene) rubric voor het leren samenwerken die

	<p>vervolgens per situatie (of per vak) aangepast kan worden. Uiteraard maken we gebruik van de expertise die er binnen school al is op dit gebied (expertise Technasium, digitale skilfies van Margreeth).</p> <p>De ontwikkelgroep (dus inclusief leerlingen ☺) organiseert een workshop voor alle docenten hoe om te gaan met de rubric. Na de workshop krijgen docenten een opdracht om de rubric in de les te gebruiken. Docenten verzamelen bewijsmateriaal ten aanzien van het gebruik van de rubric (een filmpje, feedback van leerlingen, feedback van ouders, verbetervoorstellen voor de rubric, et cetera) en geven dit terug aan de ontwikkelgroep.</p> <p>Na drie maanden koppelt de ontwikkelgroep de voortgang en de opbrengsten van het gebruik van de rubric op een opvallende, ludieke manier terug aan het team.</p>
uitvoerenden	<p>Enthousiasmeren docenten en leerlingen voor ontwikkelgroep en leiding geven aan de ontwikkelgroep: Hanna en een van de teamleiders</p> <p>Maken rubric en organiseren workshop: ontwikkelgroep</p> <p>Delen opbrengsten (en eventueel verbeteren rubric): ontwikkelgroep</p> <p>Inbedden gebruik rubric in cultuur van de school en blijvend monitoren: teamleiders en Hanna</p>
tijdvak	2019-2020 en verder
scholing/ externe ondersteuning	Eventueel externe ondersteuning bij maken rubric (kwaliteitsteam Achterhoek VO, SLO).
toelichting	-

aanbeveling 6. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>We hebben diverse leerling activiteiten gezien tijdens de maatwerkuren. Dit kan effectiever. In bijna alle lokalen wordt het maatwerk gebruikt als huiswerk. Op papier zien we goede ideeën voor het maatwerk. Dat biedt enorme kansen. Maak concrete afspraken over wat je verwacht van de leerlingen tijdens het maatwerk en welk docentgedrag hierbij wenselijk is. De ideeën die de school heeft over het maatwerktraject sluiten hier goed op aan en kunnen de zelfstandigheid van de leerling mede verhogen.</p>
actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. We leggen als team vast welk gedrag we van docenten willen zien tijdens maatwerkuren (iedereen weet dit wel, maar handelt er nog niet altijd naar.... ☺). 2. We leggen samen met de leerlingenraad ook vast welk gedrag we van leerlingen willen zien voor (bij het inschrijven) en tijdens maatwerkuren. Coaches sturen hier ook op tijdens de gesprekken met de leerlingen iedere drie weken. 3. We definiëren duidelijker wat voor type maatwerkuren er zijn (thematisch, vrij werken, leren-leren, stilte, ...) en wat we daar dan van verwachten. 4. Het ideale docentgedrag tijdens een maatwerkuren leggen we ook vast in het format van de ideale les. 5. De coördinator maatwerk en de teamleiders gaan vaker tijdens de maatwerkuren een rondje door de school om te kijken hoe effectief er wordt geleerd tijdens de maatwerkuren. Tutorleren krijgt een duidelijkere plek tijdens maatwerkuren, o.a. door middel van een vast lokaal voor tutorleren 6. Aan het einde van het schooljaar 2018 – 2019 wordt door middel van kwaliteitsscholen een leerling enquête uitgezet specifiek over

	het nut en de effectiviteit van maatwerkuren. Op basis van de uitkomsten van de leerling enquête komt er (indien nodig) een verbeterplan voor 2019 – 2020. In dit verbeterplan kunnen maatregelen staan die voor alle collega's gelden maar er kunnen ook verbeterplannen voor individuele docenten worden opgesteld.
uitvoerenden	Vastleggen docentgedrag → teamleiders met docenten Vastleggen leerlinggedrag → aanjager maatwerk met leerlingenraad Maatwerkuur terug laten komen in ideale les → Hanna + aanjager maatwerk Controleren effectief docentgedrag → teamleiders en aanjager maatwerk Uitzetten enquête maatwerkuur → Hanna Uitwerken verbeterplan schoolbreed → aanjager maatwerk met teamleiders Individuele verbeterplannen maatwerkuur maken en bespreken met docenten → teamleiders
tijdvak	2018-2019
scholing/ externe ondersteuning	-
toelichting	-

aanbeveling 7. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	In deze fase is het lastig de effectiviteit te meten en is het nog te vroeg om de kwaliteit geborgd te hebben. Docenten en ouders hebben het vertrouwen, maar willen wel weten wat de stip op de horizon is (leerlijn). De implementatie vergt nog de nodige aandacht. Het wordt tijd voor verankering zodat de visie en alle plannen gemeengoed worden. Nodig kritische vrienden uit voor extra feedback over 2 jaar om te bepalen of je op de goede weg bent.
actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. We implementeren onze plannen verder en voeren de maatregelen zoals hierboven beschreven uit. 2. We nodigen in de tweede helft van 2019-2020 een viertal visiteurs uit voor een "tussensitatie".
uitvoerenden	Hanna
tijdvak	April 2020
scholing/ externe ondersteuning	Minimaal vier visiteurs van buiten, liefst visiteurs die ook bij het bezoek in april 2018 aanwezig waren.
toelichting	-

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum

Dit verslag wordt binnen drie weken na ontvangst (het liefst per e-mail als Wordbestand) opgestuurd naar de visitatievoorzitter, die dit binnen vijf weken na de visitatie opstuurt naar de inhoudelijk medewerker visitaties van de NDV.