

Visitatie lidscholen NDV Nederlandse Dalton Vereniging

V i s i t a t i e v e r s l a g

Zie handleiding visitatie lidscholen (Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Haarlemmermeer Lyceum locatie Zuidrand
Adres	Nieuwe Molenaarslaan 20
Postcode en plaats	2134 AS Hoofddorp
E-mailadres school	info@haarlemmermeerlyceum.nl
Directeur	Mevrouw Sandra van Dalen
Aantal groepen/ klassen (VO)	36
Aantal leerlingen	939
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	Havo / vwo
Aantal leraren/OOP	68/14
In bezit van Daltoncertificaat	41
Bezig met Daltoncursus	18
Nevenvestigingen	Locatie Baron de Coubertin (locatie voor tto MHV)
Stand van zaken inspectie	basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Lid 9.	
Lid 10.	
Datum visitatie	29-03-2017
Soort visitatie	<input checked="" type="checkbox"/> Aanvraag licentie

Commissies visitatie PO en VO
Nederlandse Dalton Vereniging
 Bezuidenhoutseweg 251-253
 2594 AM Den Haag
 Tel. 070 - 331 52 81
bestuursbureau@dalton.nl

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

Algemeen

De leerlingen krijgen bij de verschillende vakken een taak aangeboden. Deze taken zijn volgens een bepaald format gemaakt. Het lukt nog niet om alle docenten met dit format te laten werken. De leerlingen in leerjaar 1 en 2 leggen verantwoording af m.b.v. aftekenboekjes. De vorm waarin dit gebeurt verschilt nog per vak/docent. In leerjaar 3 krijgen de leerlingen in principe meer vrijheid om met de taak aan de slag te zijn.

Leerlingen in leerjaar 3 kunnen een zgn. daltonpas krijgen om tijdens reguliere lessen aan een eigen project te werken. Dit staat nog in de kinderschoenen maar biedt de leerlingen wel de mogelijkheid eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het (leer)werk en kan eigen initiatieven ontplooiën.

Het beeld is, dat de leerlingen in de onderbouw meer hun verantwoordelijkheid nemen dan in de bovenbouw. Wij hebben vanaf leerjaar 3 nog leerlingen die geen daltononderwijs volgen en zij worden regelmatig vergeleken met de daltonleerlingen. We zien dat daltonleerlingen in de bovenbouw meer hun verantwoordelijkheid nemen dan de reguliere leerlingen.

Docenten:

De leerlingen die daltononderwijs volgen (of dat al een aantal jaar hebben gedaan), laten veel meer verantwoordelijkheid zien m.b.t. het maken van taken en hun persoonlijke leerproces. Reguliere leerlingen die wij voornamelijk nog in de bovenbouw hebben, hebben moeite met het werken met taken en het nemen van verantwoordelijkheid, er moet veel controle plaatsvinden bij deze groep leerlingen.

Leerlingen: Huiswerk mag je in de eerste klas zelf inplannen. In de tweede ook maar dan wordt dat al minder. Vanaf de derde bepaalt de docent hoe je werkt met de taak. Dit wordt telkens gecontroleerd. Je mag dan wel zelf nakijken en het antwoord erbij schrijven maar meer ook niet. Taken zijn in dit leerjaar niet altijd duidelijk, dat speelt ook mee. In de vierde wordt meestal huiswerk voor de volgende les opgegeven.

OOP:

Leerlingen nemen steeds meer verantwoordelijkheid, de jonge leerlingen zijn in het OLC veelal goed aan het werk. Oudere (reguliere) leerlingen vinden dat lastiger. Leerlingen doen zonder morren na de pauzes corvee, zijn door ons aanspreekbaar op hun gedrag. In de algemene ruimtes is en blijft in pauzes wel actief toezicht nodig.

Ouders:

Dit zie je als ouders niet altijd. Portfolio's (geschiedenis/aardrijkskunde) lijken een goed middel, maar het inleveren na de proefwerken is misschien wel contraproductief. Duidelijke verschillen in ervaringen uit de brugklas (hoog streefniveau) en klas 3, waar het sociale en berekenende aspect bij de leerlingen meer gaat spelen. De insteek is positief, er is een cultuur van vertrouwen.

SL:

We zien hier mooie voorbeelden van, zeker in de onderbouw.
 We zien grote verschillen tussen vakken en docenten. Taken bevatten keuzemogelijkheden, maar dat zou nog meer kunnen. Leerlingen zouden dan actiever betrokken zijn bij het eigen leerwerk. Door te werken met Peer2Peer en corvee stimuleren we de leerlingen ook verantwoordelijkheid te nemen. We stellen ook vast dat we bij excursies e.d. vaak complimenten krijgen voor het gedrag van onze leerlingen. Ook in die setting nemen zij verantwoordelijkheid.
 Docenten en mentoren hebben hier een sturende rol in. We voeden leerlingen hier immers in op.

bevindingen visitatieteam

Op het Haarlemmermeer Lyceum is duidelijk te merken dat het daltononderwijs in ontwikkeling is. In gesprek met de leerlingen merken we een groot verschil in de schoolbeleving van de leerlingen in de onderbouw (dalton) en bovenbouw (deels niet dalton). De leerlingen in klas 1 t/m 3 krijgen daltononderwijs. Er wordt gewerkt met daltontaken en er zijn door de docenten afspraken gemaakt hoe een daltonles eruit zou moeten zien. Leerlingen ervaren het als plezierig dat er in de lessen ruimte is om zelf keuzes te maken (een leerroute te bepalen). De docent neemt niet meer de gehele les een centrale rol in. Er is veel tijd en ruimte om zelfstandig te werken aan de taak. Er wordt van de leerlingen gevraagd om het werk zelfstandig te plannen. Leerlingen zijn zowel in de vaklessen als in de daltonuren serieus aan de slag met de taken. Er wordt gewerkt met deadlines die ook afgetekend worden in een boekje. Leerlingen vinden dat ook fijn want ze weten dan waar ze aan toe zijn. Er wordt wel centraal getoetst.
 In de bovenbouw (klas 4 Havo) zitten daltonleerlingen en niet daltonleerlingen door elkaar heen. De daltonleerlingen merken duidelijk dat naarmate ze verder komen in hun schoolloopbaan dat de controle op het werk toeneemt. Ze worden meer in hun vrijheid en zelfstandigheid beperkt. Dit vinden ze jammer. De "speelruimte" om je eigen planning te maken neemt af. Er wordt weer huiswerk gegeven en de regie en verantwoordelijkheid wordt door de docenten weer naar zich toegetrokken. De daltonleerlingen geven terug dat daardoor de motivatie en dus ook verantwoordelijkheid voor school (het leerproces) afneemt.

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 taakinhoud.
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
Algemeen:

Het loslaten van de leerlingen vindt plaats, maar zit nog in een leerproces. Het verder ontwikkelen van de taak en het aanbrenge van meer keuzemogelijkheden is hier een onderdeel van. In hogere leerjaren wordt dit als moeilijk ervaren. Dit heeft te maken met de mengeling van reguliere en daltonleerlingen.
 Maatwerk wordt al regelmatig geleverd, bijvoorbeeld aan de LOOT-leerlingen, maar nog niet altijd voldoende gecommuniceerd.
 Iedere geleding heeft duidelijk met een andere insteek naar dit onderdeel gekeken.

Docenten:

Dit is een leerproces vooral voor de bovenbouwdocent die klassen heeft waar regulier en dalton bij elkaar in de klas zitten. Het vertrouwen is er in principe wel, maar wordt nog iets te regelmatig geschaad. Reguliere leerlingen nemen nog te weinig initiatief, rekenen nog te veel op de docent en het opgeven van huiswerk. Huiswerk wordt regelmatig gecontroleerd, maar niet altijd op een negatieve manier, er kan dan ook opbouwende kritiek gegeven worden.

Kaders zijn er, alle ingrediënten zijn aanwezig voor een succesvolle invoer van dalton in de bovenbouw, alleen de reguliere leerlingen hebben nog moeite met zelfstandig aan de slag gaan met het werk.

Binnen de daltonklassen wordt er absoluut gedifferentieerd, er wordt ook duidelijk gezegd dat als een leerling een bepaalde vaardigheid al beheerst deze naar de docent toe kan komen en hiervoor bijvoorbeeld een vrijstelling kan krijgen. Bij sommige vakken is dit zichtbaar in de taak en bij andere vakken wat minder.

Wat betreft de begeleiding door de docent, is dit een sterke kant van onze school. Het is wel afhankelijk van het vak. Sommige vakken hebben een klassikale bespreking nodig, andere minder. Over het algemeen worden de leerlingen intensief begeleid, docenten zijn in beweging, stellen gerichte vragen en geven als het nodig is instructie voor kleinere groepen leerlingen. Er wordt continu gewerkt aan de doorlopende leerlijn door alle secties.

Er moet iets meer uniformiteit komen wat betreft de verwachtingen die het docententeam heeft van leerlingen en de consequenties die volgen als de leerling zijn afspraken niet nakomt.

Leerlingen: Leerlingen zijn over het algemeen tevreden over de begeleiding die zij krijgen van de docenten. Zij vinden dat de uitleg op maat is. In de eerste klas geven docenten alleen hulp als daar vraag naar is. Die zijn erg tevreden. Vanaf de tweede klas geven sommige docenten te weinig ruimte om het werk zelf in te plannen. En leerlingen die dan wel meer vrijheid krijgen zijn hier niet altijd aan toe. Docenten maken soms doelen maar werken er vervolgens niet meer mee. Dit laatste geldt vooral voor de vierde klas.

OOP:

In het OLC ondersteunen hulpleerlingen (uit leerjaar 1, 2, 3 en 4) andere leerlingen bij hun computerproblemen. Deze hulpleerlingen krijgen het vertrouwen van de medewerkers in het OLC om dit behoorlijk zelfstandig op te pakken.

Een aantal ouderejaars leerlingen zijn peerleaders en begeleiden in deze rol onderbouwleerlingen. We trainen de peerleaders en geven aan hun vertrouwen in deze rol.

We zien in de gangen, in het OLC en in het atrium hoe goed de peers die rol ook oppakken.

Er wordt rekening gehouden met verschillen tussen leerlingen. Zorgleerlingen en LOOT-leerlingen zijn daar het meest duidelijke voorbeeld van, met het leren op afstand, gespreid toetsen, etc.

Sommige leraren geven hun leerlingen te veel vertrouwen en/of geven zelf te weinig sturing. Dat is soms lastig in het OLC, waar leerlingen dan samen komen zonder dat er echt duidelijk is wat ze daar gaan doen.

Ouders:

De ouders ervaren dat er soms wat laat gesignaleerd wordt. Ze zien duidelijke verschillen tussen docenten en vragen zich soms af hoe zit het met de middengroep. Verschil in mentoren lijkt hier zeker een rol bij te spelen. Bij een aantal docenten is een leercurve zichtbaar.

Vraag is wel of het maatwerk niet problematisch wordt met klassengrootte tegen de 30.

SL:

We zien verschillen: Een aantal collega's vindt het moeilijk om vrijheid te geven aan de leerling. Zij geven vooral gebondenheid. Andere docenten laten te veel los. Docenten zoeken daarin naar een vorm die bij hun vak, bij hun leerlingen en henzelf past. We zien ook grote verschillen tussen vakdocenten in de mate en de vorm van begeleiding van de leerlingen. Uniformiteit ontbreekt nog, onder andere op het niveau van de daltontaak. Er is een format voor de daltontaak, maar soms hebben secties hier een eigen invulling aan gegeven.

SL voert check en act uit door lesbezoeken en gesprekken met docenten.
 We zien grote verschillen tussen docenten en we zien een positieve ontwikkeling; collega's staan open voor dalton en leren. We stimuleren dat ook door overlegruimte te creëren, het leren van elkaar te faciliteren en scholing te organiseren.

bevindingen visitatieteam

In gesprek met de docenten wordt aangegeven dat ze in de onderbouw meer durven los te laten. Er wordt aangegeven aan de leerlingen wat er van hen verwacht wordt en ze hebben dan de vrijheid om een deel van het profes zelf te bepalen. Er is sprake van keuzevrijheid. Wel is er sprake van het feit dat alle leerlingen dezelfde toets op hetzelfde moment, maar de weg ernaartoe is verschillend.

De opvatting dat vrijheid verdiend moet worden wordt in gesprek met docenten ook genoemd. Dit kan worden gezien als maatwerk. Ook wordt er aangegeven dat de basis zit in het vertrouwen van de docent in de leerling en dat er op deze manier een wisselwerking ontstaat waarin men voor elkaar wil werken.

In de bovenbouw is er sprake van een spanningsveld. Daar wordt niet met dalton gewerkt. Daar waar met name de voorheen daltonleerlingen in Havo vier vragen om vrijheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid wordt ervaren dat deze kernwaarden onderbelicht zijn. Er wordt huiswerk gegeven en ook gecontroleerd, de regie voor het leerproces ligt bij de docenten.

De druk die door docenten wordt ervaren om de resultaten op peil te houden ligt hier mede aan ten grondslag. Experimenten om daltonles te geven in de bovenbouw vinden er wel plaats. In sommige lessen kunnen leerlingen kiezen of ze willen werken met een daltontaak. Docenten geven aan dat de meeste niet daltonleerlingen de voorkeur geven aan directief docent gestuurd onderwijs.

De stap naar dalton is voor sommige docenten een spannende gewenning. Wat doe je bijvoorbeeld als een leerling zomaar opstaat om een andere leerling iets te vragen?

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

Algemeen:
 Wij zijn een daltonschool in ontwikkeling. Over het algemeen is dit positief, maar hierdoor wordt een bepaalde gebondenheid noodzakelijk. Dit wordt door een aantal docenten ook zo ervaren.

Docenten:
 Collega's onderling vertrouwen elkaar. De schoolleiding heeft een erg grote behoefte aan controle, vooral digitaal, alles moet vastgelegd en gedocumenteerd worden. Dit neemt wel erg veel tijd in beslag.

Er wordt wel steeds meer gecommuniceerd tussen leiding en secties, er worden nu gesprekken gevoerd en er worden concrete plannen opgesteld waarbij de leiding zich hulpvaardig opstelt.

Binnen de secties is er over het algemeen vertrouwen in elkaars capaciteiten en wordt er goed samengewerkt.

Over het algemeen zijn medewerkers goed in orde houden/klassenmanagement. Afspraken zijn duidelijk en worden steeds consequenter nageleefd.

Wij doen oprecht ons best om de leerlingen op te leiden tot verantwoordelijke, bewuste individuen die ook goed samen kunnen werken. Bijvoorbeeld: reizenweek, vele excursies (Amsterdam, musea, Ruhrgebied, Berlijn, Parijs, etc.). Vele projectweken, peer-leaders (samenwerking tussen oudere en jongere leerlingen), etc.

Leerlingen: Leerlingen vinden de sfeer op het HL prettig en ervaren vertrouwen van hun docenten. Ze vinden dat docenten hen willen helpen en docenten houden zich meestal aan hun afspraken. Als er eens een afspraak wordt vergeten, dan wordt een redelijke oplossing gezocht. Hulp van bovenaan onderbouwleerlingen is positief, bijvoorbeeld tijdens daltonuren. Variatie in opdrachten, zoals groepsopdrachten, versterken het sociale proces. Tijdens dalton- en tussenuren kun je goed werken in het OLC of in een leslokaal.

OOP:

Het OOP ervaart over het algemeen een cultuur van vertrouwen. We gaan altijd uit van het positieve in het contact met elkaar, met collega's en leerlingen.

Niet alle medewerkers voelen zich even verantwoordelijk in de openbare ruimte. Niet iedereen spreekt leerlingen of elkaar aan. Sommige collega's vinden het aanspreken van collega's per definitie het werk van de SL, en zij voelen zich niet verantwoordelijk daarin zelf iets te doen. Dat is een aandachtspunt.

Voor het OOP zou scholing t.b.v. hun eigen ontwikkeling nog gericht kunnen zijn.

Ouders:

Qua uitstraling zeer veilige school, open klimaat, letterlijk open deuren. Zeer sterk gericht op de brede algemene vorming. Zaken worden snel opgepikt. De ontwikkeling is voor ouders niet altijd goed te volgen, ook hier afhankelijk van docent/mentor. Communicatie is zeer essentieel, goed in spelen op zowel ouders als leerlingen die duidelijke vragen stellen, of degene waar je zorgen om maakt, de middengroep bedienen is een grote uitdaging.

SL:

De SL probeert medewerkers veel ruimte te geven om die dingen te doen die ze leuk en belangrijk vinden (retorica, projectdag, Studium Excellentie-uren) en te werken vanuit vertrouwen. Docenten vinden het soms moeilijk om afspraken na te komen, vooral als dat betekent dat ze uniform moeten werken en daarmee een stukje van hun eigen vrijheid moeten inleveren. De lerende organisatie is nog in ontwikkeling. Een cultuur om elkaar aan te spreken is er nog niet. We zijn nog onervaren in het reflecteren, daardoor leren we nog niet altijd optimaal blijven kansen soms onbenut. Over het algemeen geven docenten leerlingen ook vertrouwen.

bevindingen visitatieteam

We hebben gemerkt dat er een veilige sfeer in de school heerst waardoor er bij de leerlingen en docenten een aanspreekcultuur ontstaat. Er wordt gecontroleerd of taken worden uitgevoerd. Docenten worden bijvoorbeeld aangesproken als ze toch huiswerk opgeven. Men vindt dit niet passen op een daltonschool.

Docenten ervaren ruimte om zich te ontwikkelen en om initiatieven te nemen voor het oppakken van projecten.

De schoolleiding probeert richting te geven en daar waar nodig te sturen op het ontwikkelen en stroomlijnen van het daltononderwijs. Daarbij ligt de focus met name op datgene wat nog beter kan en moet. Het *oogsten en vieren* van de successen en mooie initiatieven is nog onderbelicht. Wat opvallend genoemd mag worden is dat de leerlingen naar mate ze verder komen in de school ze minder vrijheid krijgen om hun eigen leerproces vorm te geven. De noodzaak om zelf verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leerproces neemt af, doordat de sturing van de docenten toeneemt.

Uit de informatie naar buiten toe blijkt ook dat dit een bewuste keuze is van de school.

Zoals eerder al genoemd is het Haarlemmermeer Lyceum een daltonschool in ontwikkeling. De eerste klassen zijn zeer dalton en klas zes is nog vrij traditioneel.

De behoefte om als gehele school dalton te zijn komt mooi naar voren uit een constatering van de conciërge. Op de vraag, Wat merk je met betrekking tot het verschil tussen reguliere leerlingen ten opzichte van daltonleerlingen? Gaf deze als antwoord; ‘ *Daltonleerlingen zijn zelfstandiger, denken zelfstandig na over dingen, zijn beter aanspreekbaar. Dalton leerlingen pakken hun verantwoordelijkheid. De daltonleerling is een ander type kind. Het zijn leerlingen die als eerste in de rij staan om te helpen.*’

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

Algemeen:

Binnen de ontwikkeling van onze school zijn we met de kernwaarde zelfstandigheid al ver. Het gebruik van de taak, daltonpas, peer2peer en de opzet van de daltonlessen wordt hier goed op ingespeeld.

Docenten:

Vooraf vwo-leerlingen nemen deze initiatieven, havoleerlingen hebben meer moeite om dit op te pakken. Het stimuleren van het nemen van initiatief is nog in ontwikkeling.

De gelegenheid om elkaar te helpen wordt in de les voldoende gecreëerd. Gemotiveerde leerlingen gaan op zoek naar uitleg bij medeleerlingen, daarna stellen ze de docent vragen. De mogelijkheid om ouderejaars leerlingen om hulp te vragen is ook aanwezig in de vorm van een peer-tutor systeem. Er is een redelijk grote bereidwilligheid om elkaar te helpen, zeker als er een grote toets(week) aan zit te komen. Na schooltijd ontstaan er groepjes leerlingen die in het OLC samen zitten om zich voor te bereiden. De minder/slecht gemotiveerde leerlingen laten dit gedrag een stuk minder zien. Zij weten de weg naar hulp niet of minder snel te vinden.

In de onderbouw weten leerlingen nog niet zo goed hoe ze dit invulling moeten geven (wordt ze daar aangeleerd) maar richting de bovenbouw kunnen leerlingen steeds beter zelf bepalen op welke manier (werkvorm), op welk moment en plaats (thuis/daluur/in de les/OLC) ze aan hun gestelde doelen werken. De vrijheid qua tijd is echter beperkt want de docent bepaalt wat de planning (toetsmoment) is. Wederom zijn vwo leerlingen eerder en beter hiertoe in staat dan de havo leerlingen.

Over het algemeen kunnen leerlingen prima omgaan met uitgestelde aandacht. Sommige docenten werken met lijstjes op het bord om aan te geven wie er aan de beurt is (vraag of aftekenen).

De gelegenheid om hun werk na te kijken, krijgen alle leerlingen (antwoordbladen/boekjes of via magister). Leerlingen vragen hier ook om. Toetsen worden in de bovenbouw soms door de leerlingen nagekeken, maar dit is niet bij alle vakken zo.

Leerlingen:

De leerlingen kunnen zelf kiezen hoe ze aan het werk gaan (in de les en in daltonuren) en hoe snel ze werken. Je mag vooruit werken en je mag iets achterlopen, als het in een bepaalde tijd maar af is. Dan wordt het afgetekend. De leerdoelen en de taak zijn duidelijk en worden in de les uitgelegd, alleen staan er soms dingen in de taak die niet gebeuren.

In leerjaar 4 wordt er niet echt meer gekeken naar leerdoelen, maar er wordt wel veel meer zelfstandigheid verwacht.

Leerlingen vragen dingen aan elkaar en mogen zachtjes overleggen, als je het dan nog niet snapt, kun je naar de docent. Niet alle vragen komen in een les altijd aan de beurt als het druk is.

Leerlingen mogen altijd zelf nakijken, antwoordenboekjes zijn soms op papier, maar meestal digitaal via Magister.

OOP:

Over het algemeen kunnen onze leerlingen al best goed zelfstandig werken, bijvoorbeeld in het OLC.

Ouders:

De manier waarop het georganiseerd wordt en aangeboden wordt, geeft leerlingen alle kansen.

Grote verschillen in ervaringen, vermoedelijk ook ingegeven door verschillen tussen kinderen.

Ontwikkeling wordt heel breed gezien, zeker ook de tutores waar weer leerlingen met heel andere sterke kanten bij aan kunnen sluiten.

Er is een duidelijke opbouw in die zelfstandigheid, maar niet altijd voor ouders inzichtelijk.

Leerlingen hebben en krijgen veel ruimte

Het zelf nakijken is een flinke taak voor de leerling, zeker bij de talen. De vraag is nog wel of het lukt daar op hoger niveau feedback op te geven.

SL:

We zien mooie voorbeelden van leerlingen die zelfstandig werken, zelf initiatieven nemen om leerdoelen te bereiken en vragen stellen en hulp aanbieden waar nodig.

Het is veelal nog de docent die bepaalt hoe de leerling aan de doelen werkt. Bij vrijwel alle vakken krijgt de leerling de gelegenheid om het werk zelfstandig na te kijken. De vrijheid om te bepalen waar en wanneer de leerling zijn werk doet, kan meer ruimte krijgen. Dat gebeurt nu mondjesmaat met de daltonuren en door de daltonpas. Dit kan verder ontwikkeld worden in de toekomst.

bevindingen visitatieteam

Wanneer we de leerlingen vragen wat zelfstandigheid voor hen betekent dan geven de leerlingen aan dat ze in toenemende mate invloed kunnen uitoefenen op de wijze waarop zij hun taken verrichten (m.n. in de onderbouw). De taken zijn per week (of andere tijdseenheid) in leerdoelen omschreven. Er zijn steeds meer docenten die aan de leerlingen meer verantwoordelijkheid geven. Als een leerling bij deze docenten kan motiveren waarom hij/zij bepaalde opgaven of uitleg niet nodig heeft dan kan/mag hij/zij ervoor kiezen om van het standaardprogramma af te wijken. Het gros van de leerlingen volgt het aangeboden werkschema, in de praktijk zien we dat het programma sterk docent gestuurd is hoewel de afvinklijstjes minder gebruikt worden dan voorheen. De mooie voorbeelden die we gezien/gehoord hebben, kunnen dienen als voorbeeld in de ontwikkeling om het meer leerling gestuurd te laten worden.

In veel lessen wordt de leerlingen de mogelijkheid geboden om samen te werken met de buurman/vrouw. We hebben enkele voorbeelden gezien waarbij dit door de docent werd aangestuurd.

Gedurende de meeste lessen krijgen de leerlingen de gelegenheid om het gemaakte werk zelfstandig na te kijken. Tijdens een aantal lessen wordt systematisch gewerkt met uitgestelde aandacht, tijdens sommige lessen gebeurt dit impliciet.

In de daltonuren krijgen de leerlingen een grote mate van zelfstandigheid; ze kunnen kiezen voor welk vak bij welke docent ze zich inschrijven. We hebben goede aanzetten gezien om de zelfstandigheid van de leerlingen verder te ontwikkelen, voorbeelden daarbij zijn P2P (het systeem van tutor leren), het excellentieprogramma en de daltonpas. Deze laatste wordt echter nog maar zeer mondjesmaat uitgereikt. De "rubrics, ik doelen" die zijn ontwikkeld kunnen worden gebruikt om de zelfstandigheid van de leerlingen verder te ontwikkelen.

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
Algemeen:

Op dit moment ligt bij deze kernwaarde onze kracht. Vanuit deze kernwaarde vindt onze daltonontwikkeling plaats.

Docenten:

De randvoorwaarden zijn aanwezig, leerlingen weten wat ze moeten doen en wanneer het af moet zijn. De taken zijn voor alle vakken t/m leerjaar 4 aanwezig. Leerlingen zijn in de gelegenheid om zelfstandig te kunnen werken. Er is ook een controle aanwezig bij de docenten om te kijken of leerlingen niet te ver achter komen te liggen. Soms is er een beloning voor de leerlingen die netjes bij zijn en een strafmaatregel voor de leerlingen die echt te ver achter komen te liggen (bijv: nooit maken van opdrachten/hele slechte cijfers).

Door het aanbieden van een Studium Excellentieprogramma stimuleren we leerlingen om extra initiatief te tonen. Daarnaast wordt er gewerkt met een daltonpas voor leerlingen die door het tonen van hun uitzonderlijke inzet extra privileges krijgen. In de lessen is het stimuleren van initiatieven wat lastiger en wordt dit nog niet door alle docenten gedaan.

Alle docenten bieden leerlingen ruim de tijd om zelfstandig te kunnen werken. Er is altijd de mogelijkheid om zelfstandig door te werken door de leerling. Soms delen de docenten een speciale les hier voor in, andere docenten geven leerlingen de ruimte om tijdens de instructie zelfstandig door te werken.

Er zou in de les meer aandacht besteed kunnen worden aan de talenten van een leerling maar helaas is het programma bij de meeste vakken te vol om hier voldoende invulling aan te kunnen geven. Buiten de lessen om is er wel ruimte voor leerlingen via verschillende clubjes waar ze zich bij aan kunnen sluiten om iets met hun talenten te doen (decor, muziek, licht, theater, retorica, sport). Daarnaast zijn er de Studium Excellentie-uren waar leerlingen zich op kunnen inschrijven om iets met hun talentontwikkeling te doen. Of om zelf invulling te geven aan een Studium Excellentie-uur (band, dans).

Leerlingen:

De meeste docenten zetten alles in de taak/studiewijzer, maar er zijn ook docenten die geen taak gebruiken.

Je krijgt geen huiswerk, maar je weet wel wanneer de toets is en dan moet het af zijn. Leraren sporen je aan als je achter loopt. Er is in een periode genoeg tijd om aan de taak te werken. Sommige leraren leggen wel veel uit en dan moet je alles in de daltonuren of thuis afmaken. Niet alle klassen lopen gelijk bij een vak.

We kunnen op school talenten laten zien, bijvoorbeeld door speciale opdrachten en het is een LOOT-school.

OOP:

We bieden leerlingen veel ruimte en stimuleren ze; leerlingen mogen zelf werken of extra oefenen in lege ruimtes, ze mogen materialen lenen, van laptops tot studie- en sportmateriaal etc.

Ook door de specifieke inzet van leerlingen als peerleaders/peertutoren, stimuleren we ze.

We zijn met leerlingen in gesprek en nemen ze daarbij serieus als gesprekspartner, bijvoorbeeld als ze zich misdragen in de pauze.

Ouders:

Er wordt veel gevraagd van docenten. We kunnen ons voorstellen dat docenten zich wel eens geremd voelen door het keurslijf van de leerlijn/boeken. Balans vinden is een uitdaging.

SL:

Op dit vlak zien we een positieve ontwikkeling met de kanttekening dat we ook grote verschillen zien tussen docenten: sommige docenten hebben nog veel behoefte aan grip en controle. De SL geeft deze docenten daar feedback op in de gesprekken die een op een gevoerd worden en binnen de vergaderingen.

De meerderheid echter is in staat leerlingen veel ruimte te bieden. Zij werken leerlinggestuurd.

Leerlingen kunnen hun talenten laten zien in Studium Excellentieprogramma. Dit programma zal in de toekomst verder moeten groeien en ontwikkelen. De secties ontwikkelen het aanbod en worden daar al steeds creatiever in.

bevindinaen visitatieteam

De docenten geven aan dat ze de ruimte krijgen om te experimenteren, ze gaan daar veelal zelfstandig mee aan de slag. De ervaringen worden zo nu en dan breed gedeeld, soms alleen binnen de sectie of jaarlaag.

Mede vanwege de duidelijk met leerdoelen omschreven werkschema's zijn de randvoorwaarden binnen de school om de leerlingen een grote mate van zelfstandigheid te geven aanwezig. De leerlingen weten wat ze moeten doen, waarom ze het moeten doen (doelen) en wanneer het werk af moet zijn. Binnen de vaklessen zien we mooie voorbeelden van zelfstandig werkende leerlingen, echter ook lessen waar de leerlingen aan de hand genomen worden. M.a.w. waar het sterk docent gestuurd is, wordt veelal het werkschema strikt gevolgd en wordt de leerlingen geen keuze geboden. Soms is er een beloning voor leerlingen die het goed doen, soms een corrigerende maatregel voor de leerlingen die zich niet aan de werkschema's houden. Binnen vrijwel alle lessen wordt tijd aan de leerlingen gegeven om zelfstandig aan de slag te gaan. We zien dat het merendeel van de leerlingen heel erg doelgericht bezig is; zij zijn vooral op goede cijfers gericht en minder op het proces. De leerlingen in de hogere leerjaren geven aan dat ze minder ruimte/mogelijkheden krijgen om zelf keuzes te maken. Het is onduidelijk of dit wordt veroorzaakt doordat de huidige 3^e klas het eerste leerjaar was waarmee met dalton is gestart of dat het komt doordat er daltonleerlingen en niet-daltonleerlingen in hetzelfde leerjaar zitten of doordat de docenten een hogere druk voelen om goede resultaten te behalen. Het ligt voor de hand dat het een combinatie van factoren is.

De leerlingen geven aan dat ze bij sommige docenten gestimuleerd worden om initiatieven te nemen, ook op het gebied van het werkschema (b.v. niet alle opgaven doen).

Tijdens de lessen bij de creatieve vakken hebben we voorbeelden gezien dat de leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen, bij de AVO lessen hebben we dat weinig gezien. Binnen de dalton-uren hebben de leerlingen meer de mogelijkheid (o.a. P2P, excellentie programma) om te laten zien waar ze goed in zijn.

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

Algemeen:

We zien dat men (docenten, OOP en leerlingen) de ruimte krijgt voor de ontwikkeling van talenten en initiatieven.

Docenten:

De school geeft docenten genoeg ruimte om extra bijscholing of cursussen te volgen. Dit wordt ook redelijk gestimuleerd.

Als docenten met goed onderbouwde initiatieven komen dan staat de schoolleiding hier over het algemeen wel open voor. Zolang het in het curriculum in te passen valt, is er behoorlijk wat mogelijk.

Leerlingen:

De leraren kunnen hun talenten laten zien in de lessen. Ze kunnen leerlingen ook bijlessen geven of na laten blijven. Leraren doen wel eens een Kahoot-quiz of een practicum. Tijdens de daltonuren moet je in het daltonuur blijven zitten.

OOP:

De collega's ervaren dat ze veel ruimte krijgen. Er wordt naar ons geluisterd.

Ouders:

Heel open klimaat met veel mogelijkheden en een grote flexibiliteit. Elke ouder wil voor zijn eigen kind het allerbeste en we komen tot de conclusie dat de school veel mogelijkheden biedt, bijvoorbeeld voor de LOOT-leerlingen en in het Studium Excellentieprogramma.

SL:

Er kan hier best veel. Initiatieven worden veelal gehonoreerd. Ook scholingsverzoeken worden zo goed als altijd gehonoreerd.

De SL stuurt wel vanuit prioritering op daltonontwikkeling, financiën, opbrengsten, formatie en verzuim; niet alles is mogelijk.

bevindingen visitatieteam

Uit de verschillende gesprekken blijkt dat de schoolleiding veel ruimte biedt aan de docenten om met ideeën te komen en initiatieven te ontplooiën. Met name als het gaat om ontplooiing van daltonvaardigheden gaat zal een voorstel/idee, zo mogelijk, door de schoolleiding worden ondersteund. In de school is een veelheid aan initiatieven om de zelfstandigheid van de leerlingen te vergroten. Dat wordt nog niet door alle docenten in even sterke mate toegepast. De positieve ervaringen die een aantal docenten hiermee heeft, bieden de mogelijkheid om de zelfstandigheid van de leerlingen meer gestructureerd in de school te ontwikkelen.

In relatief korte tijd is veel ontwikkeld en geëxperimenteerd op daltongebied/zelfstandigheid. Het lijkt nu tijd om alle initiatieven te bundelen en te evalueren om vervolgens tot een duidelijke visie op ontwikkeling van zelfstandigheid bij de leerlingen te 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

Algemeen:

Er zijn door het jaar heen verschillende samenwerkingsopdrachten per vak. Dit wordt niet altijd specifiek benoemd of besproken, waardoor de leerlingen het niet als samenwerken ervaren. Tijdens projectweken wordt in de onderbouw in groepen samen gewerkt aan verschillende thema's. De reflectie na afloop van deze projecten is onvoldoende aanwezig. In leerjaar 3 is er dit jaar bij het project rond de profielkeuze gewerkt met een taak en een evaluatieformulier om meer vorm te geven aan het samenwerken.

Docenten:

Samenwerkingsvaardigheden: duidelijk werd dat de ik-doelen wat betreft samenwerking er wel zijn, maar nog te weinig bekend zijn bij docenten en leerlingen.

Samenwerken is soms een methode om het doel te halen (gaat om het doel), maar er zijn ook opdrachten met de nadruk op het leren van samenwerken bij enkele (beta) vakken.

Leerlingen benutten de door school geboden tijd om samen te werken niet optimaal.

Er wordt wel in 2 à 3-tallen samengewerkt, bijvoorbeeld door elkaar te helpen met de stof/taken en opdrachten.

Leerlingen werken vanuit zichzelf meestal met dezelfde vriendjes samen. Docenten kunnen nóg meer sturen om juist met anderen samen te werken.

In daltonuren kan er nog meer samenwerking tussen verschillende jaarlagen plaatsvinden.

Peerleaders en Peertutors zijn positieve voorbeelden van samenwerking en zouden nog meer kunnen worden doorgetrokken in de cultuur van de school.

Buiten de lessen wordt er in school samengewerkt tussen leerlingen én docenten, zoals bij de crew, decor, retorica, Studium Excellentie en theater.

Leerlingen:

Leerlingen in leerjaar 1 ervaren nog weinig ruimte om samen te werken. In de twee leerjaren daarna krijgen de leerlingen meer vrijheid. Er zijn ook opdrachten waar in groepsverband wordt samengewerkt.

In de vierde klas zijn regulier en dalton op dit moment gemengd en is de samenwerking weer minder.

OOP:

Dit gaat steeds beter. Dat zal mede komen door de uitstroom van de reguliere leerlingen.

Over het algemeen werken leerlingen heel respectvol samen met elkaar en met ons.

Ouders:

Er wordt veel samengewerkt, zowel door docenten geïnitieerd als spontaan. De evaluatie van de samenwerking behoeft aandacht. Veel ruimte om juist ook de sociale en emotionele vaardigheden te ontwikkelen.

SL:

We zien grote verschillen tussen vakken wat betreft de ruimte die leerlingen krijgen om samen te werken. Als er wordt samengewerkt, wordt het oefenen en bekwamen van samenwerkingsvaardigheden vaak nog onvoldoende expliciet gemaakt (er ontbreekt nog een doorlopende leerlijn). De doe-vakken (LO, drama, beeldende vorming) vormen hier een positieve uitzondering op, want daar gebeurt dit wel.

Er wordt tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en docenten op een respectvolle wijze samengewerkt, voorbeelden daarvan zien we in het Studium Excellentieprogramma en in Peer Support.

bevindingen visitatieteam

Samenwerken op het Haarlemmermeer Lyceum dient nog een sterkere positie te krijgen. Het samenwerken dat we nu zien is meer gericht op de relaties tussen de verschillende geledingen en de onderlinge relaties. Aan een vaardighedenlijn samenwerken zal gewerkt moeten worden.

De schoolleiding heeft het advies gekregen om de daltonkernwaarde samenwerking tot een prioriteit te verheffen. De komende tijd zal de schoolleiding zich moeten beperken tot het (behouden en verbeteren van) de kernwaarde zelfstandigheid en het uitwerken van een leerlijn samenwerken.

De leerlingen geven aan dat zij regelmatig samenwerkingsopdrachten krijgen van de docenten. Soms een opdracht voor 2-tallen, de andere keer een groepsopdracht. Een voorbeeld hiervan is een opdracht bij biologie. De leerlingen hebben ieder hun eigen rol, de één vertelt wat er gedaan moet worden en de ander voert uit. Leerlingen krijgen ook opdrachten die zij in groepjes moeten maken. De taken worden dan verdeeld en iedereen doet zijn eigen ding. Een tip voor de docenten is om leerlingen niet zelf de groepen te laten kiezen, maar zelf een indeling te maken, zodat leerlingen leren ook met andere klasgenoten samen te werken.

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 scheidt een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

evaluatie school
Algemeen:

Docenten weten dat er samenwerkingsopdrachten zijn. Leerlingen herkennen deze opdrachten niet als zodanig. De evaluatie van samenwerking behoeft aandacht. Gesteld kan worden dat de relatie tussen docenten en leerlingen en docenten onderling respectvol is. Alle indicatoren behoeven wel nog aandacht. De basis is er.

Docenten:

Er is mogelijkheid om bij lessen van andere docenten te kijken. Weinig collega's zijn hier tegen, maar er wordt niet door iedereen evenveel gebruik van gemaakt.

De communicatie tussen docenten is goed. Er kan gediscussieerd worden over inhoud zonder dat het persoonlijk wordt.

We zouden meer kunnen enquêteren bij leerlingen over het functioneren van een docent. Wanneer dit wel gebeurt, is het goed om dit grondig te bespreken met de desbetreffende docent.

Sommige secties toetsen bij leerlingen zelf de sterke- en verbeterpunten van de docent.

Binnen de secties:

De taken zijn binnen de secties vorm gegeven. Uitvoering van deze taken wordt niet altijd eenduidig uitgevoerd door alle docenten uit deze secties en er wordt niet door alle secties geëvalueerd.

Buiten de secties:

Er was een ambitie om een vakoverstijgende project te doen die in het schooljaar 2016-2017. Dit had echter geen prioriteit vanwege slechte examenresultaten en daltonontwikkeling, waardoor dit project nog niet van de grond gekomen is. Ook andere vakoverstijgende initiatieven komen niet van de grond door gebrek aan facilitering. Excursies zouden veel meer vakoverstijgend moeten zijn.

Wij zien enkele secties die zeer bewust gebruikmaken van verschillende manieren om samenwerken te stimuleren, maar er zijn ook veel docenten die toch regelmatig vervallen in standaardmanieren om samenwerken toe te passen. Iedere docent streeft naar een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

Leerlingen:

Over het algemeen gaat het samenwerken op een respectvolle en prettige manier. Docenten kunnen binnen secties nog beter samenwerken wat betreft proefwerken en schoolwerk. Ook wat betreft de regels kan er meer eenheid zijn.

Docenten geven soms samenwerkingsopdrachten waarbij zij de groepen samenstellen en soms mogen de leerlingen de groepen zelf kiezen. Bij een aantal vakken wordt er zelden samengewerkt.

OOP:

De samenwerking met collega's van het OP en OOP verloopt redelijk tot goed en respectvol.

We zijn er wel voor elkaar.

We werken goed samen met de SL om samen een veilig klimaat te schetsen in de school.

We voelen ons daarin serieus genomen.

Ouders:

Binnen secties wordt voor ons zichtbaar samengewerkt (toetsen), verder is het overzicht voor ouders niet heel zichtbaar.

Een voorbeeld van een goede samenwerking is de jurering van de Molenaarsprijs waarin alle betrokken geledingen op gelijkwaardig niveau worden aangesproken en gehoord. Ouders, leerlingen en docenten en OOP'ers hadden een gelijkwaardige inbreng in de jurering.

SL:

Over het algemeen wordt er goed en respectvol samengewerkt. Er is een grote betrokkenheid en er wordt gemeenschappelijkheid ervaren. Het werk in de daltonontwikkelgroepen (DOP) en Peer Support zijn daar voorbeelden van. In de meeste secties wordt goed samengewerkt.

De samenwerking in de driehoek met ouders en leerlingen wordt op verschillende manieren aangegaan. Mentoren doen dit veelal goed. Vakdocenten zouden eerder en vaker in de dynamische driehoek kunnen treden.

Collega's geven vorm aan de taak, maar zij vinden het moeilijk zich te houden aan het format dat is afgesproken en aan de deadlines. Dit is een continu aandachtspunt.

Het format van de taak zal dit schooljaar nog geëvalueerd gaan worden, daar is behoefte aan.

Zeker niet alle leraren kunnen in verschillende vormen en op verschillende niveaus samenwerken toepassen en aanleren. Dit is een bewustwordings- en ontwikkelpunt. Er kan meer van elkaar geleerd worden. Dit zit van oudsher niet zo in de cultuur van de school. Nieuwe docenten die participeren in coachings- en intervisiebijeenkomsten zijn dit al veel meer gewoon. De schoolleiding heeft in schooljaar 1617 in de een-op-een gesprekken met docenten, de opzet van de studiedagen en in de gesprekken met secties actief gestuurd op samenwerken en leren van elkaar.

Over het algemeen is het pedagogisch klimaat veilig te noemen. Als de relatie leerling-leraar om wat voor reden dan ook verstoord is geraakt, wordt altijd door iedereen gepoogd de relatie te herstellen.

bevindingen visitatieteam

De mentoren van de school hebben het tijdens het mentoruur met de leerlingen over samenwerken. De taak is de basis van waaruit gewerkt wordt en hier is samenwerken soms in opgenomen. Iedereen maakt zelf een keuze over hoe samenwerken op te pakken en aan te bieden. Samenwerken moet beter worden uitgewerkt.

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

Algemeen:

In school vinden binnen een veilige sfeer activiteiten plaats, waarbij verschillende geledingen met elkaar samenwerken.

Door alle geledingen wordt ervaren dat er een flink aantal buitenschoolse activiteiten is, waarbij leerlingen andere talenten kunnen ontwikkelen.

Docenten:

Tijdens pauzes surveilleren docenten in de school en zijn ze aanspreekbaar voor leerlingen. Docenten zouden meer kunnen mengen met leerlingen, bijvoorbeeld door in het OLC aanwezig te zijn. Ook de schoolleiding kan hier meer zichtbaar aanwezig zijn. Het komt regelmatig voor dat docenten de leerlingen ruimte bieden om buiten de lessen om in het lokaal te werken.

Een aantal buitenschoolse activiteiten stimuleert de interactie tussen docenten en leerlingen. Wat we zien is dat door peer2peer, on-stage, retorica, sporttoernooien, theater, decor more en dergelijke er een zeer veilig klimaat voor socialisering en democratisering heerst. Ook in de vaklessen is er, bijvoorbeeld bij maatschappijleer en filosofie, ruimschoots aandacht voor deze thema's.

De school kan nog meer een plek worden waar leerlingen na schooltijd studeren of zich op andere wijze ontwikkelen. Bijvoorbeeld met een maandelijks open muziekpodium of sportactiviteiten op het schoolplein.

Leerlingen:

In de school hangt een goede en veilige sfeer, maar er zijn wel weinig zitplekken waardoor de socialisering wordt belemmerd. Docenten zouden beter naar leerlingen kunnen luisteren zodat het democratischer wordt. Studium Excellentie-uren geven ruimte om te leren over andere dingen dan de gebruikelijke schoolvakken.

OOP:

We ervaren dit wel. Iedereen, leerlingen, OP, OOP en SL doet zijn best.

We hebben werkoverleg met het OOP, dat is ook heel fijn. Daardoor is het OOP goed geïnformeerd en betrokken.

Retorica en debat laten zien hoe geweldig samenwerking tussen leerlingen en docenten is.

Decormore, Actmore en Playmore (theater) zijn ook mooie voorbeelden.

Maar ook dat docenten leerlingen helpen na schooltijd. Leerlingen en docenten zijn samen na schooltijd en in pauzes actief op verschillende vlakken. Heel mooi!

Ouders:

Het open karakter is opvallend, iedereen ziet elkaar leren en werken. Juist ook het samen sporten, samen dingen opvoeren en de trips/reizen dragen hier aan bij.

SL:

We zien hier veel voorbeelden van. Naast voorbeelden in de lessen zien we: de sfeer in de personeelskamer, de vrijdagmiddagborrel, het werken van leerlingen en docenten in het OLC, collega's die vrijwillig toezicht houden bij de SWT (stiltewerktijd), de manier waarop wij de daltonontwikkeling vormgeven (docenten in DOP-groepen), retorica als oefenplek voor democratisering en socialisering, de leerlingenpanels, de klankbordgroep met ouders, Peer2peer, de klassenuitjes, alle sporttoernooien, leerlingen in klas 2 die hun eigen kamp organiseren.

bevindingen visitatieteam

De schoolleiding weet dat mentoren afspraken maken met elkaar over welke onderwerpen in de klas aan de orde moeten komen. Hier hoort ook samenwerken bij. Hoe de mentoren dit met elkaar aanpakken wordt vrijgelaten.

Binnen de taken wordt gesproken over ik-doelen. Wij-doelen (samenwerken) zijn nog niet ontwikkeld. Bij de vakken Lichamelijke Opvoeding en Beeldende Vorming komen wel wij-doelen voor, maar hierover staat nog niets op papier. De ik-doelen voor de leerlingen zijn gekoppeld aan een taak. Een onderdeel van een taak kan samenwerken zijn.

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
Algemeen:

Deze kernwaarde verdient op alle niveaus nog aandacht. Reflectie is in de onderbouw met name docent gestuurd, in de bovenbouw doen leerlingen het al meer uit zichzelf. Voor docenten is de zelfreflectie van de leerlingen niet altijd zichtbaar, omdat deze voor een deel thuis plaatsvindt.

Docenten:

Leerlingen reflecteren op hun gedrag d.m.v. gesprekken. Docent gestuurde reflectie gebeurt regelmatig. Bovenbouwleerlingen komen eerder uit zichzelf naar een docent toe om te reflecteren (hoe kan ik mijn leerproces verbeteren o.i.d.). We laten leerlingen naar elkaars werk kijken en hierop feedback geven.

Een aantal secties werkt met reflectieformulieren om leerlingen te laten reflecteren.

De leerlingen reflecteren uit zichzelf nog vrij weinig, reflectie op leerresultaten doen leerlingen vooral wanneer de docent meekijkt.

Het is de vraag hoe we leerlingen zover krijgen dat ze uit zichzelf reflecteren. Hoe we kunnen zorgen dat leerlingen ook na de begeleiding in de eerste twee klassen plannen en reflecteren op hun planning.

Leerlingen:

De meeste leerlingen maken een planning, maar het ligt ook heel erg aan de leerling zelf. Ook worden er vaker plannings gemaakt voor de proefwerkweken.

Een planning maken is één ding, je eraan houden is al heel wat anders. In begin derde is dat al zo, maar zeker in de vierde, is het moeilijk om je aan je zelfgemaakte planning te houden, omdat er veel huiswerk wordt opgegeven voor de reguliere leerlingen. Je planning aanpassen gebeurt vaak, omdat het handig is als er iets tussenkomt.

Het is eigenlijk wel handig om kritisch naar je resultaten te kijken, zodat je je kunt aanpassen. Maar het wordt zeer waarschijnlijk vooral gedaan door de leerlingen als de resultaten minder goed zijn.

Leerlingen letten vooral op het gedrag van anderen en niet op het gedrag van zichzelf. Dat is natuurlijk ook moeilijker. Er wordt wel gezegd, dat je vooral op jezelf moet letten.

Toetsen worden bijna altijd ingekeken, maar bij een aantal docenten gebeurt er niet veel meer dan dat.

OOP:

We kunnen hier niet veel over zeggen, maar we merken wel dat onze leerlingen best goed kunnen reflecteren op hun eigen gedrag. Ze zijn serieuze en redelijke gesprekpartners.

Ouders:

Reflectie gebeurt docent gestuurd in de onderbouw, maar daarna is een zeer duidelijke groei zichtbaar. Ten opzichte van leeftijdsgenoten kunnen ze het opvallend goed.

SL:

Plannen van het werk lukt over het algemeen. Maar het volgen van de planning is al lastiger en het reflecteren op de planning gebeurt vooral bij de mentor en soms bij een vakdocent.

Leerlingen zetten veelal hun daltonuren goed in.

Voor leerlingen die echt moeite hebben met plannen, wordt door de mentor een maatwerk-oplossing geboden. Daar is (nog) geen structureel programma voor ontwikkeld.

bevindingen visitatieteam

In klas 1 t/m 3 hebben we gezien dat er tijdens de mentorles een planning met de leerlingen wordt besproken. Daarbij geven alle geledingen aan dat er inderdaad hierop wordt gereflecteerd. Tijdens de mentorles wordt er ook gereflecteerd op de leerdoelen. Als de resultaten van de leerlingen tegenvallen, dan maken de leerlingen een plan van aanpak, om de resultaten te verbeteren. Deze wordt dan besproken met ouders en leerlingen. Opvallend is echter dat er geen echte leerlijn in zit. Naarmate de leerlingen in een hoger leerjaar komen, wordt de planning van de leerling zelf minder. Dit wordt volgens de schoolleiding vooral veroorzaakt door de druk van de inspectie op resultaten en door de tweedeling van reguliere en leerlingen uit het voormalige Junior Studiehuis.

Vanuit deze laatste stroming kunnen we nog de volgende aantekeningen maken over reflectie.

De reflectie op planning en resultaten is bijzonder effectief en dat komt vooral door de positieve houding van mentoren en leerkrachten. Dit werd namelijk expliciet door leerlingen en ouders aangegeven.

Het is echter wel zo dat deze reflectie erg gericht is op leerstofdoelen en er verder geen reflectie is op gedrag en talenten. Impliciet wordt hier namelijk wel aandacht aan besteed. Ouders en leerlingen geven aan dat de positieve benadering van de leerling leidt tot goed gedrag en dat er vooral in de projecten wordt gekeken naar talentbevordering van de leerling. Helaas is dit niet terug te vinden in een portfolio, terwijl de instrumenten met de rubrics op daltonattitudes er al wel is, maar nog nauwelijks wordt gebruikt.

Als suggestie geven we een portfolio te ontwikkelen, dat leerlingen inzichten geeft in hun ontwikkeling in gedrag (daltonvaardigheden) en waarin zij zich kunnen profileren met hun talenten.

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

Algemeen:

Er worden verschillende reflectiemethoden toegepast door de leerlingen en medewerkers vragen leerlingen te reflecteren op het functioneren van de medewerker. De mate van reflectie verschilt nog wel erg per persoon.

Docenten:

Er worden diverse reflectiemethoden toegepast: korte vragen aan het eind van de les, diagnostische toetsen per hoofdstuk, zodat leerlingen weten waar ze staan, aftekenen als reflectie, individuele gesprekken met de leerlingen over het leerproces en/of gedrag (hoe leer je nu, wat doe je, wat kan beter), specifieke reflectieformulieren. Veel docenten reflecteren bij de leerlingen op het gemaakte werk.

Leraren willen wel graag reflecteren op eigen werk en hierin ook verbeteren, hiervoor is feedback nodig van docenten, leerlingen, schoolleiding. Meer docenten zouden naar hun eigen functioneren moeten kijken. De vraag is hoe we kunnen dit realiseren.

Leerlingen:

Het gebruiken van reflectiemethoden verschilt heel erg per docent. Sommigen doen het wel, anderen niet. Toetsen worden bijna altijd ingekeken, maar bij een aantal docenten gebeurt er niet veel meer dan dat.

Niet alle docenten reflecteren op samenwerken, ze doen het wel op verschillende manieren. Vooral bij praktische opdrachten wordt het gedaan: teruggekeken en besproken wat goed/slecht ging en wat de volgende keer beter kan en soms een samenwerkingslogboek bijhouden.

Sommige docenten laten leerlingen wel reflecteren op zijn eigen functioneren. Deze methode komt vaak voor bij het mentoreur.

Leraren vragen vaak aan de leerlingen of zij iets beter kunnen doen in de les en ze gebruiken die feedback ook om de lessen interessanter, leuker en beter te maken.

OOP:

Het OOP zet dit actief in. Ze benoemen gedrag en geven leerlingen feedback. Leerlingen pakken dit veelal goed op en zijn respectvol.

Sommige OOP'ers vragen wel feedback op hun eigen gedrag door op een later moment nog eens terug te komen op een voorval.

Ouders:

In de grote lijn worden leerlingen gezien. Dit is voor ouders niet altijd zichtbaar. Wij zijn ons bewust dat wij meer weten en horen door de klankbordgroep, andere ouders hebben nog minder inzicht.

SL:

We zien grote verschillen tussen secties en docenten. Sommige docenten zit dit al volledig in de vingers. Een aantal andere docenten is in ontwikkeling op dit punt.

In de mentorlessen wordt geregeld gereflecteerd na proefwerkweken of aan het eind van een periode op hoe het is gegaan (proces en resultaten).
 Docenten die grip en controle willen, hebben er moeite mee om de leerling voldoende reflectie-ruimte te bieden op hun eigen functioneren.

De SL stimuleert de reflectie bij medewerkers en zou dit nog meer kunnen doen.

bevindingen visitatieteam

Vanuit het Junior Studiehuis is de reflectie op leerdoelen al flink ingeburgerd. In de bovenbouw is dat wat lastig, want er zijn zowel leerlingen uit het voormalige Studiehuis, als reguliere leerlingen. Zowel docenten, leerlingen als ouders geven aan dat dit een probleem veroorzaakt. Vooral de reguliere leerlingen zijn minder zelfstandig en hebben veel meer sturing van de docent nodig. Deze differentiatie blijkt best wel ingewikkeld te zijn.

Daarnaast is de daltonontwikkeling vooral gebaseerd op de DOP-groepen. Hierdoor is er weinig uniformiteit. Er bestaan veel verschillen tussen de reflectiemethoden voor leerlingen die door de verschillende secties gehanteerd worden maar ook door individuele docenten. Wat ook speelt, is dat de daltonontwikkeling hierdoor niet helemaal uniform is verlopen, waardoor deze verschillen eerder groter zijn geworden.

Hier ligt volgens ons een schone taak voor de daltoncommissie, die in deze ontwikkeling een lijn zou moeten vinden. De opmerkingen uit onder meer het docententeam 'Less is More' zou hierin leidend moeten zijn. De veelheid van ontwikkelingen leidt volgens ons tot een grotere verdeeldheid, dus de aanbeveling hierbij is dat er prioriteiten gesteld worden. Een begin kan bijvoorbeeld gemaakt worden met samenwerkend leren.

Ook de zelfreflectie van de docent door het vragen van feedback is geen common sense.

Veel docenten doen dat wel maar er zijn hierover geen duidelijke afspraken.

In de functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan de daltonhouding van de docent, maar ook hier zouden prioriteiten in het hoe en wat bevorderend kunnen werken.

Door leerlingen wordt aangegeven dat er volgens hen meer overleg zou moeten plaatsvinden tussen de docenten, vooral tussen docenten van dezelfde sectie. Leerlingen geven aan dat er grote verschillen zijn tussen docenten als het gaat om lesinhoud, toetsen, herkansingen en hoeveelheid werk.

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

Algemeen:

Docenten geven aan dat ze te weinig tijd krijgen om van en met elkaar te leren. Het gevoel is, dat er een doorgaande lijn m.b.t. reflectie is, maar deze staat nergens expliciet beschreven. Beide zaken verdienen aandacht in de toekomst.

Docenten:

We leren nog te weinig van elkaar. Hier moet tijd voor ingepland worden. Studiedagen moeten worden gebruikt om met en van elkaar te leren. Er is wel een wil bij veel docenten om te ontwikkelen en te leren en als je dit als schoolleiding wilt stimuleren, dan moet je hier tijd voor maken.

Sommige secties leren al heel veel van elkaar, andere secties moeten hier meer in begeleid worden.

Er is wel een doorgaande lijn, maar toch nog te weinig. Er ligt geen plan vanuit school om iets op te bouwen, wellicht nodig om dit te ontwikkelen.

Leerlingen:

Er zijn best veel vergaderingen en daar wordt de mogelijkheid geboden om van elkaar te leren. Dit is wel te merken. Er is een groot verschil in eisen voor de eersteklasser en bijvoorbeeld een vierdeklasser.

OOP:

De school stelt het OOP in de gelegenheid om van en met elkaar te leren, in het werkoverleg en op scholing.

Ouders:

De doorgaande lijn is goed zichtbaar bijvoorbeeld bij profielkeuze goed zichtbaar. Bij veel ouders lijkt wel een belangrijke behoefte aan inzicht in de kernwaarden, reflectie en de manier waarop daarmee gewerkt wordt, of je daar inzicht in krijgt, lijkt af te hangen van de mentor.

SL:

We hebben afgelopen jaar bewust meer gelegenheid gecreëerd om van elkaar te leren tijdens ontwikkelmiddagen en scholingsmomenten. Zo hebben docenten uit het team op de dalton-studiedag workshops voor collega's gegeven en daarin hun good practices getoond. Daarnaast is in de mentortraining dit jaar een intervisiecomponent ingebouwd. De groep collega's die de interne daltonscholing volgt, leert met elkaar in de dopgroepen door experimenten uit te wisselen en de gevorderde docenten in het HAAAP-scholingstraject leren van collega's op andere dalton scholen in ons netwerk. Daarnaast stimuleren de collega's uit de daltonscholing actief om op andere dalton scholen te gaan kijken. Zo stimuleren we een meer lerende cultuur.

De school heeft ik-doelen voor leerjaar 1 en 2 en 3 beschreven. Deze worden nog onvoldoende doelmatig ingezet en het gebruik ervan kan ook nog meer worden gestimuleerd.

bevindingen visitatieteam

In de afgelopen tweeënhalve jaar heeft de school gewerkt aan de daltonontwikkeling, dit door het maken van DOP-groepen die gezamenlijk de opleiding tot dalton-docent hebben gevolgd. Er zijn dan ook bijzonder veel initiatieven hierin genomen, die door de schoolleiding volledig werden ondersteund. Het gevolg is dan ook dat er bijzonder veel ontwikkeling is geweest en dat het team enthousiast aan het werk is gegaan. Nadeel is echter wel dat er juist hierdoor veel verschil is ontstaan tussen de daltonwerkwijze van diverse secties en zelfs tussen individuele docenten.

We hebben gezien dat onder meer door de ervaring en werkwijze uit het Junior Studiehuis er veel aandacht is voor plannen en reflecteren op het behalen van leerdoelen, maar minder voor de andere daltonkernwaarden. Ouders zouden ook graag de-ontwikkeling van hun kinderen in dezen in bijvoorbeeld een portfolio willen volgen.

Als aanbeveling hebben we gegeven dat het bevorderlijk zou zijn om prioriteiten te stellen bij de ontwikkeling van het team. Daarnaast is het ook een tip om ontwikkelingen te vieren door bijvoorbeeld een Periodieke Parel Presentatie te geven, waarin de ontwikkeling gevierd wordt maar ook dat anderen kennis kunnen nemen van die ontwikkelingen.

Door de duale samenstelling van de bovenbouwleerlingen en de druk van de inspectie hebben we gezien dat de leerlijn reflecteren niet erg inzichtelijk is en dat de aandacht hiervoor, naarmate de leerlingen in een hoger leerjaar komen, minder wordt. Ouders en leerlingen geven evenwel aan dat onder meer door de positieve aandacht die leerlingen krijgen, deze zeer goed in staat zijn om op hun gedrag en talenten te reflecteren. Hieraan zou een portfolio, waarin leerlingen zich kunnen profileren op het gebied van ontwikkeling van daltonvaardigheden en het beschrijven van hun talenten, zeer veel kunnen bijdragen.

De mentor evalueert met leerlingen wat zij moeten verbeteren voor de periode met een reflectieformulier (qua vakken, maar ook het gedrag). Dit wordt niet meegenomen naar huis of ondertekend door de ouders. Wat er daadwerkelijk met het formulier gebeurt verschilt per mentor. Een tip is om hier als schoolleiding één lijn in te trekken.

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

Algemeen:

In de taken zijn de leerdoelen en eventuele keuzemogelijkheden beschreven. De efficiëntie en verantwoording van de leertijd wordt gemonitord via het aftekenen of volgen van de vorderingen van de leerlingen. Dit is nog vaak docent gestuurd maar in school zijn er steeds meer ontwikkelingen die de leerling hier meer verantwoordelijkheid in geven.

Docenten:

Daltonuren zijn een goed middel om te ontwikkelen en daarom moet er vrije keuze zijn. De leerling is bezig met de leerdoelen die docenten aanreiken, dus de leerling daarin heeft geen keuze. Wij zien dat het plannen in de onderbouw beter gaat dan in de bovenbouw. Maar omdat zoiets kan afhangen van de intrinsieke motivatie van bovenbouwleerlingen (groot deel ook nog reguliere leerlingen), hebben we misschien een vertroebeld beeld. Meer structuur, bijv. bij de weekplanning, vinden leerlingen wel handig. Soms is het lastig de doelen te formuleren en te toetsen. In de onderbouw zijn de leerlingen zich er heel goed van bewust wat hun taak is en hoeven daar niet naar te vragen.

Leerlingen:

Er zijn leerdoelen geformuleerd maar die zijn wel voor alle leerlingen hetzelfde. Ze worden niet gebaseerd op hoe je zelf als leerling werkt. Sommige leerlingen werken bewust met de leerdoelen, sommige niet. De meeste leerlingen behalen de leerdoelen en houden hun vorderingen in de gaten, docenten gebruiken ze om leerlingen te controleren. Of een leerling efficiënt en verantwoord omgaat met zijn tijd, verschilt erg per leerling. De meeste doen dat wel goed. We krijgen wel de tijd en ruimte om te leren. Ook hoe actief de leerling bezig is met de taak is verschilt sterk per leerling.

OOP:

Het OOP ziet verschil tussen regulier en daltonleerlingen. Daltonleerlingen laten dit gedrag zien.

Ouders:

Veel keuzes en vrijheid, of de leerling er mee om kan gaan hangt sterk af van de persoon. Er lijkt gestreefd te worden naar optimale doelmatigheid.

SL:

Over het algemeen werkt de daltonleerling effectiever dan de reguliere leerling. Er zijn wel veel verschillen tussen leerlingen. De daltonuren worden over het algemeen doelmatig gebruikt.

bevindingen visitatieteam

De taken en keuzemogelijkheden hierin, zijn de leidraad voor de leerlingen. Het afvinken van deze taken is in de praktijk minder doel en meer middel om te taken/doelen te realiseren. In de onderbouw vinden de leerlingen steeds beter de weg om zo efficiënt mogelijk hun leerdoelen te bereiken. Vanuit het Junior Studiehuis staan vooral leerdoelen centraal en minder gedrag en attitudes.

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

Algemeen:

De school is als daltonschool nog in ontwikkeling. De docenten zijn op bovenstaande punten duidelijk nog in ontwikkeling. De taak, het vormgeven van het aanbod, de activiteiten, de keuzemogelijkheden en dergelijke zullen de komende jaren steeds verder worden uitgebouwd. Er staat nu een mooi begin. Belangrijk is om met elkaar blijvend te evalueren en daarbij de effectiviteit een belangrijke plek te geven.

Docenten:

De vakdaltonlessen gaan ten koste van de daltonuren, misschien zou een nieuwe verdeling van de uren over de vaklessen wenselijk zijn. Creatieve leeractiviteiten worden wel aangeboden, maar nog niet altijd door de leerlingen opgepakt. Leerlingen schijnen liever de standaard opdrachten te maken. Wat betreft de vraag of docenten leerlingen genoeg uitdagen het beste uit zichzelf te halen, gaat het vooral om cognitieve vaardigheden: het draait er om leerlingen intrinsiek te motiveren. Leerlingen zijn te vaak gericht op cijfers, dat komt door de nadruk die de school daar zelf op legt. Uitdagende en motiverende taken zijn niet altijd mogelijk door tijdgebrek, boeken (methodes) staan hier in de weg. Wat betreft de interesses bieden de daltonpas en Studium Excellentie een oplossing.

Leerlingen:

Er zijn verschillen tussen docenten. Sommigen werken op een daltonmanier, sommigen niet. Meestal is de lestijd goed gepland, maar soms loopt de uitleg bijvoorbeeld wel uit, waardoor er weinig tijd overblijft om te werken. In de les is vaak afwisseling tussen uitleg, zelfstandig werk en bijvoorbeeld filmpjes. Soms wordt de stof ook leuk getest via bijvoorbeeld een online quiz. Een deel van de leraren geeft uitleg als daar behoefte aan is, het hangt dan dus van de leerlingen af. Omdat de taken voor iedereen hetzelfde zijn, worden leerlingen weinig uitgedaagd. De docenten analyseren leerproblemen, met name bij onvoldoendes, maar er wordt niet altijd echt wat aan gedaan.

OOP:

Iedere dag is weer anders en daardoor kan een OOP'er niet altijd zijn doelen behalen. We geven leerlingen ruimte en mogelijkheden en dagen ze daarmee misschien indirect uit om het beste uit zichzelf te halen.

Ouders:

Op individueel niveau horen we allemaal wel eens dingen (regelmatig te laat, laat met nakijken) maar in basis grote openheid, leerbaarheid.
 Globaal beeld: hardwerkende, enthousiaste mensen. Zelfs gedurende vakanties komt informatie/nieuwsbrieven, etc.

SL:

We zien hier verschillen tussen collega's. Sommige docenten hebben dit in de vingers. Maar schoolbreed en structureel is dit nog niet op orde, alle punten zijn nog in ontwikkeling. De SL zal hier aandacht voor houden; in de lesbezoeken die plaatsvinden en in alle (feedback-) gesprekken.

bevindingen visitatieteam

De docenten worstelen nog met taken en de daltonleerlingen in de bovenbouw: enkele werken er goed en andere geven huiswerk op en werken niet met taken. Leerlingen ervaren het als onduidelijk en lastig als docenten dit wisselend gebruiken. Taak voor de school is om, na het "uitfaseren" ervoor te zorgen ook deze bovenbouwdocenten de leerlingen de (keuze)mogelijkheid bieden en te motiveren om hun eigen leerproces gestalte te geven.
 Less is more, om een betere uniformiteit en een grotere effectiviteit te krijgen, is het advies keuzes te maken in daltonontwikkeling, zodat zicht op ontwikkeling beter wordt.

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
Algemeen:

De school moet hier nog stappen maken. Op alle fronten is er nog ontwikkeling en verbetering mogelijk. In de komende jaren zal daar gerichte aandacht voor zijn.
 De doorgaande lijn van de daltoncompetenties zal de komende jaren in de bovenbouw worden doorgezet. Dit zullen we met elkaar moeten doen.

Docenten:

Leerlingen missen geregeld een rustige plek om hun tussenuren te vullen. Een oplossing zou een rijdende tussenwand in het OLC. In de daluren zijn er vakken waarin algehele rust wordt verlangd, veel leerlingen hebben daar behoefte aan. Een optie om meer werkplekken te creëren voor de leerlingen, zouden nissen op de gang zijn.

We geloven wel dat er een opbouw zit in de daltoncompetenties, maar ze zijn nog niet duidelijk omschreven of kenbaar.

We ondersteunen leerlingen extra door peertutoren, SWT (stiltewerktijd) en via de zorg.

Leerlingen:

De school biedt tijd, ruimte en middelen, maar daar wordt door leerlingen niet altijd gebruik van gemaakt. De lokalen zijn ruim, helaas doet soms het internet het niet. De school biedt voor de docenten een doorgaande leerlijn, die krijgen trainingen. Voor de leerlingen verschilt de ervaring. Het lijkt van onderaf steeds beter te worden. Je krijgt door de jaren heen meer zelfstandigheid. De school biedt bijles als je een bepaald vak moeilijk vindt. Je krijgt dan uitleg van andere leerlingen. Je kunt ook naar stiltewerktijd (SWT).

OOP:

Het OOP herkent de genoemde indicatoren deels of wel.

De zorgcoördinator informeert ook het OOP goed, geeft ons het gevoel dat hij ons nodig heeft en dat wij belangrijk zijn voor de zorg van een leerling. Hij komt terug op de dingen die we signaleren en benoemen.

Hetzelfde geldt voor de teamleiders. Ook met hen loopt dit zo. Mede daarom kan de school goede zorg bieden.

Ouders:

Rustige plekken/zitplekken zijn wat schaars. Verder zeer open, levendig klimaat.

Aandacht voor leerlingen die het niet redden, individuele mogelijkheden zeer uitgebreid.

SL:

De basis is op orde, maar het kan nog efficiënter. Er zijn wensen m.b.t. lestijd (langere lessen) en ruimtes (werkplekken bij lokalen en gebruik van OLC). Door druk op de middelen, kan dat nu niet gerealiseerd worden.

Er is nog geen doorgaande leerlijn van daltoncompetenties beschreven. Dit zal in de toekomst ontwikkeld moeten gaan worden.

We werken momenteel in de ELO van Magister en we lopen tegen de beperkingen van deze digitale leeromgeving aan.

De school heeft een zorgstructuur georganiseerd die op zich staat. We maken het echter nog niet altijd waar. Leerlingen glijpen nog door de mazen van die structuur. We constateren handelingsverlegenheid bij een aantal collega's als leerlingen veel passende zorg nodig hebben.

Dit wordt besproken in individuele gesprekken gericht op scholing.

Voor leerlingen die hun leerdoelen niet halen, maar niet veel zorg behoeven, hebben we de daltonuren en stiltewerkijd. We kunnen meer doen voor leerlingen die achterblijven in hun leerprestaties.

bevindingen visitatieteam

De leerlijnen en ontwikkelingen vanuit de onderbouw doorzetten en uitwerken in de bovenbouw. Het is sterk afhankelijk van de docent in welke mate de leerling in vrijheid en doelmatig kan werken. In de bovenbouw zien we veel docentgestuurde lessen met veel (en langdurig) centrale instructie. Soms mag een leerling wel al aan het werk gaan als hij/zij het snapt. Meer "op maat" werken, zal de lessen effectiever kunnen maken en biedt ook meer ruimte voor de leerlingen zelf. Als hierbij de secties meer afstemmen en beter gaan samenwerken zal het onderwijs zowel voor leerlingen als docenten doelmatiger worden.

6. Borging

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 daltonontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

evaluatie school

SL

We zitten middenin de daltonontwikkeling en we werken daar planmatig aan. In schooljaar 2016/2017 wordt de derde en laatste groep van 18 docenten geschoold in het grote externe scholingstraject. Scholing en onderwijsontwikkeling gaan daarbij hand in hand. De groep die geschoold wordt, bereidt ook beleidsvoorstellen voor, voor het jaar daarop. Op studiedagen informeren zij het team over hun ideeën en creëren zij draagvlak.

Er is voor gekozen om geen daltoncoördinator te benoemen, maar de daltonontwikkeling te beleggen bij alle coördinatoren. Daarnaast vormt een aantal docenten samen met de coördinatoren met elkaar de daltoncommissie. Met ingang van schooljaar 2016/2017 heeft de daltoncommissie meer status en faciliteiten gekregen. Zij zijn ook nauw betrokken bij het opstellen van deze zelf-evaluatie.

Als aspirant daltonschool zijn ze actief betrokken bij regioactiviteiten van HAAAP. Een groep van 6 docenten participeert dit schooljaar in het scholingstraject van HAAAP.

Leerlingen worden via leerlingpanels betrokken bij de ontwikkelingen in de school, zij kunnen nog meer betrokken worden bij de daltonontwikkeling. De ouders uit de ouderklankbordgroep zijn zeer betrokken.

bevindingen visitatieteam

De school heeft de afgelopen jaren sterk geïnvesteerd in de daltonontwikkeling. Deze ontwikkeling wordt ondersteund vanuit de koers van het bestuur. Ditzelfde bestuur staat volledig achter de ondernomen stappen van het Lyceum. Er hebben verschillende docenten in de onderbouw de daltonscholing gevolgd en die hebben met succes een certificaat ontvangen. Er is een onderwijscommissie ingesteld. De rol van deze commissie is nog niet geheel uitontwikkeld en er wordt gesproken over welke verantwoordelijkheden deze commissie precies heeft.

Er is een daltonhandboek ontwikkeld. Dit document komt de borging tot nu toe ten goede en legt een basis voor het vervolgtraject.

De daltonontwikkelingen worden breed gedragen door het team en de schoolleiding. Er zijn op vele gebieden experimenten. Tijdens de visitatie blijkt dat er veel individuele initiatieven zijn, waardoor de lijn in de school niet altijd geheel duidelijk is voor iedereen. Een pas op de plaats, stilstaan bij succesvolle ontwikkelingen en hierop gezamenlijk voortbouwen, lijkt raadzaam. Hierdoor kan er meer focus en samenhang ontstaan. Tegelijkertijd wordt dalton beter verankerd en geborgd.

Zowel de ouders als leerlingen zijn positief over de ingezette lijn en voelen zich gekend en erkend. In alle schooluitingen zoals websites en brochures wordt zeer adequaat aandacht besteed aan dalton. Hierdoor ontstaat er een duidelijk profiel en een eerlijk en helder beeld van de school.

De faciliteiten zijn optimaal. Er is een prachtig gebouw met vele mogelijkheden voor samenwerken en zelfstandig leren. De ruimten worden goed benieuwd. De randvoorwaarden zijn aanwezig, wat bijdraagt aan de borging van de kwaliteit van het daltononderwijs. Door de leerlinggroei kunnen verschillende ruimtes en keuzes onder druk komen te staan. Deze ontwikkeling wordt door verschillende geledingen onderkend en hier wordt inmiddels op verschillende fronten opgeanticipeerd.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

SL:

Het Haarlemmermeer Lyceum is in schooljaar 2014/2015 gesplitst. De helft van de leerlingen en de helft van het team heeft in augustus 2014 zijn intrek genomen in een nieuw gebouw, de locatie Zuidrand. Deze locatie werd daltonschool in oprichting.

Het Haarlemmermeer Lyceum locatie Zuidrand laat het daltononderwijs van onderop ingroeien. Dit schooljaar 2016/2017 zijn er 200 brugklasleerlingen in 7 daltonbrugklassen gestart. Verder zijn er 5 dalton tweede klassen en 5 dalton derde klassen, naast 2 reguliere derde klassen. In de bovenbouw zitten reguliere en 'oud-Junior Studiehuis' leerlingen door elkaar. De reguliere leerlingen zijn daar duidelijk in de meerderheid. We hebben nu voor het tweede achtereenvolgende jaar geen reguliere leerlingen meer aangenomen, en het regulier onderwijs zal langzaam uit faseren.

Ouders:

Algemene opmerking: er is een behoorlijk open informatievoorziening naar ouders, maar daar waar het de Dalton-kernwaarden betreft krijgen ouders die informatie veel minder. In de individuele gesprekken komt het wel eens ter sprake, maar niet vanzelfsprekend, ook niet op het rapport (OMZA i.p.v. kernwaarden).

Wij als ouderklankbordgroep raden deze school aan iedereen aan!

Uit de gesprekken met leerlingen

1. Vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid en vertrouwen.

Leerlingen ervaren vrijheid en ook dat zij verantwoordelijkheid krijgen. Wel is er een groot verschil tussen de ene en de andere docent, vooral in de bovenbouw. Er zijn docenten die alles strak in de hand willen houden en ook nog een heel uur volpraten. Dit geeft bij de leerlingen het gevoel dat zij niet zelf verantwoordelijk zijn voor hun leerproces. Vooral omdat voor een toets de uitleg van de docent noodzakelijk is. Toch geeft een aantal leerlingen aan dat er wel iets is veranderd er wordt b.v. niet meer altijd huiswerk gecontroleerd en meer en meer docenten laten ook in de les meer aan de leerling over.

Leerlingen in de onderbouw, de daltonlagen, ervaren veel meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Docenten praten geen uur meer vol, alle leerlingen hebben taken en kunnen zelf beslissen of zij vooruit willen werken. Toetsen eerder doen hebben de leerlingen nog niet meegemaakt. Leerlingen in de onderbouw vinden het vanzelfsprekend dat zij hun werk goed doen en hun verantwoording nemen voor hun taak. Zij zijn blij met de benadering en dat zij ruim van te voren d.m.v. de taken weten wat zij moeten doen. Zij hebben genoeg mogelijkheden om hulp te vragen. De zgn. "ik-doelen" moeten door de leerlingen worden afgetekend voor alle vakken. In de onderbouw wordt dit streng gecontroleerd, daarna geven docenten aan dat het de eigen verantwoordelijkheid van de leerling is.

In de daltonuren werk je in principe aan het vak waarvoor je je hebt ingeschreven, vaak is het ook een hulpuur. In de bovenbouw mag een leerling vragen om een ander vak te doen en in de onderbouw mag een leerling een ander vak doen als hij/zij een paraaf voorloopt.

Leerlingen die daltonuren niet goed gebruiken volgens de docenten worden daarop aangesproken met zoals de leerlingen zeggen "een preek". Leerlingen worden vooral aangesproken als ook hun resultaten achterblijven. Zij ervaren niet dat er dan dieper over verantwoordelijkheid wordt gesproken maar meer over het cijfer.

De daltonpas die in de derde klas wordt gebruikt is nog niet echt van de grond gekomen.

Bespreken of reflecteren of je als leerling veel vrijheid aankan gebeurt nog niet of nauwelijks.

Leerlingen geven aan dat als zij niet met vrijheid en verantwoordelijkheid om kunnen gaan dit gezien wordt als "hun eigen probleem". Na de tweede klas ervaren de leerlingen een strakkere aanpak door de docenten en hebben zij minder vrijheid. Vertrouwen geven aan de leerlingen lijkt na de tweede klas af te nemen ook voor de leerlingen die al daltononderwijs hebben gevolgd.

2. Zelfstandigheid.

Leerlingen in de onderbouw geven aan dat zij zelf invloed hebben op hoe zij hun taken doen. In overleg met de docent kan een leerling ervoor kiezen om bepaalde delen over te slaan of juist extra hulp te vragen. De leerling mag, als hij/zij de uitleg niet nodig heeft zelf aan het werk gaan. Wel zal de docent daar, als het niet goed gaat met de resultaten, ingrijpen. Meestal volgen de leerlingen de taken en de werkwijze van de docent. Andere leerwegen komen nog niet vaak voor maar zouden volgens de leerlingen wel mogen. Ook afwijken van het aangeboden programma komt niet vaak voor volgens de leerlingen.

Taken worden afgetekend en als een leerling dat doet krijgt hij een punt. De motivatie wordt dus een motivatie voor een cijfer.

Omdat voor veel vakken de uitleg van de docent nodig is voor de toets kunnen leerlingen niet altijd zelfstandig hun toets voorbereiden. Niet alles staat in het boek, wel geven de bovenbouwleerlingen aan dat vaker zelfstandig te kunnen.

Leerlingen signaleren dat er verschil is tussen docenten van hetzelfde vak, bij de een mag je herkansen, bij de ander niet. De regie ligt bij de docent. Leerlingen zouden het fijner vinden als er meer eenheid in is zodat zij beter weten waar zij aan toe zijn. Wel zijn de toetsen in parallelklassen vaak hetzelfde.

De mentor speelt een grote rol in het bespreken van vorderingen maar echt reflecteren op zelfstandigheid is nog niet ontwikkeld.

3. Samenwerking.

Leerlingen zijn overal in het gebouw en in de les aan het werk. Ook zie je leerlingen samenwerken maar gerichte samenwerkingsopdrachten moeten voor veel vakken nog ontwikkeld worden. Leerlingen werken wel van nature samen aan taken en helpen elkaar ook. Tijdens de projectweken werken leerlingen samen aan een thema maar leerlingen ervaren niet dat hun manier van samenwerken en hun ontwikkeling daarin duidelijk wordt nabesproken.

In de lessen wijst de docent vaak de groepjes aan zodat leerlingen leren om met iedereen samen te werken. De docent bekijkt de samenwerking en leerlingen moeten aangeven waarom het soms niet gelukt is. Meestal is de aanleiding voor zo'n gesprek een slecht resultaat.

4. Reflectie.

Leerlingen schrijven een reflectie aan het eind van een periode. Het gaat in deze reflectie vooral om de vakken en de resultaten maar bij sommige mentoren ook over je gedrag en hoe je met anderen omgaat.

Het is afhankelijk van de mentor of er iets met het reflectieformulier gedaan wordt. Er zijn ook leerlingen die het wel invullen maar geen idee hebben wat er verder met het formulier wordt gedaan. Ook is er een enkel vak wat reflectieformulieren heeft ontwikkeld zodat leerlingen op de behaalde resultaten van een toets reflecteren.

5. Effectiviteit/doelmatigheid.

In de onderbouw krijgen leerlingen veel hulp van de mentor om b.v. te leren plannen. De vakdocenten geven vaak uitleg bij de studiewijzers zodat je als leerling altijd weet wat je moet doen, alles goed in beeld hebt en goed kan plannen. In de bovenbouw moet je het zelf doen. Het halen van de leerdoelen schijnt voorop te staan. Leerlingen herkennen niet dat de doelen op dalton-attitude duidelijk worden benoemd, dus ook niet in taken en reflecties naar voren komen.

Indruk van leerlingen;

Alle leerlingen die wij spraken zijn blij met de school en zij zijn trots. Zij ervaren een grote mate van warmte en veiligheid. In het gesprek met de leerlingen werd duidelijk aangegeven, zowel door onderbouw als bovenbouw leerlingen dat zij het gevoel hebben dat de docenten hun steunen, helpen en het beste voor ze willen. Leerlingen gaan met respect met elkaar en met de docenten om. Kortom, hele blijde leerlingen die zelfvertrouwen en vrolijkheid uitstralen ook al zien zij punten ter verbetering. (zie hieronder)

Wat willen de leerlingen graag anders?

Tips voor de rector;

-daltonuren moeten blijven.

-daltonuren beter naar het 3^e uur dan het 5^e. i.v.m. voorbereidingen voor die dag. (nog even wat doorkijken, nog even wat vragen enz.)

-meer ruimte voor zelfstandigheid in de lessen zodat je meer verantwoordelijkheid als leerling hebt.

-aan het begin van de les moet iedere docent aangeven wat er gedaan gaat worden. Nu is er vaak onduidelijkheid.

-meer afstemming van docenten onderling. Sommige docenten weten niet altijd wat ze moeten doen, een zelfstandige les of niet.

-niet alle lessen hoeven hetzelfde als er maar duidelijkheid is.

Tips voor docenten;

-met elkaar praten hoe een ander het doet.

-een goed gesprek met de leerlingen hoe zij graag willen leren.

-betere afstemming van parallelklassen. Nu moet de ene klas wel iets doen en de andere niet.

(b.v. De ene klas moet bij ak wel een portfolio de andere niet, bij de ene docent moet je wel het werkboek vaak gebruiken en bij de ander niet.

-beter afspreken hoe de herkansingen moeten worden geregeld. Nu is er niet 1 lijn.

-een leerboek wat de basis is voor een toets en niet de aantekeningen van een docent want dan maakt het uit van wie je les hebt.

Aanbevelingen vanuit de leerlingen:

- secties moeten meer overleggen en alles binnen een sectie op elkaar afstemmen zodat het niet uitmaakt van wie je een bepaald vak krijgt.
- de methodes moeten bij daltononderwijs passen zodat leerlingen er zelfstandig mee kunnen werken en leerlingen moeten niet afhankelijk zijn van de uitleg van de docent.
- binnen de vakken meer en expliciet daltoncompetenties inbouwen.
- niet alleen gericht zijn op resultaten maar vooral ook veel ruimte bieden voor gesprekken met leerlingen over de daltoncompetenties.
- ontwikkelen van reflectiemogelijkheden.
- meer vertrouwen en vrijheid durven geven.
- vertrouwen en vrijheid in de 3^e en bovenbouw niet verminderen maar juist stimuleren.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Vraag: *Hoe merk je dat Dalton er toe doet?*

Binnen de organisatie wordt er erg veel aandacht aan geschonken en er wordt veel gefaciliteerd door SL. Het is te aan de leerlingen. Leerlingen nemen meer verantwoordelijkheid. Ook aan de sfeer ademt Dalton. Leerlingen, de reguliere, hebben meer houvast nodig. Hybride klassen: sommige leerlingen willen huiswerk, andere niet (=daltonleerlingen)

Docent wiskunde: afstemmen op de behoefte van de leerlingen. Reguliere kinderen wachten af, de daltonkinderen nemen initiatief. Er is duidelijk verschil. Hij experimenteert in de bovenbouw met Dalton.

Onderbouwdocente: geeft de leerlingen aan wat ze van hen verwacht maar geeft ze ook vrijheid om een deel van het profes zelf te bepalen.

Leerlingen kunnen kiezen wat ze prettig vinden. In de weg die bewandeld wordt, is er veel vrijheid.

Allen

Binnen de sectie Frans doen ze allemaal hetzelfde. Hetzelfde geldt ook voor Nederlands. Zelfde toetsen, weg er naar toe kunnen leerlingen vaak zelf bepalen.

Er is een format wat betreft taken. Aftekenen, etc. is allemaal hetzelfde maar in de praktijk verschilt de uitvoering nogal eens. Men is zoekende.

Verklaringen van verschil in daltonwerkwijze/benadering in de eerste, tweede en derde klas:

- Gewezen wordt dat de reguliere klassen in de derde voor verwarring kunnen zorgen.
- Daarnaast speelt dat men drie jaar geleden nog zoekende was. De huidige derde klassen zijn daardoor bepaald. Dus de andere aanpak in de derde dan die in de huidige eerste klas heeft met de daltonopvoeding en het bestaan van reguliere klassen naast de daltonklassen, te maken. Een lid van het visitatieteam bevestigt de verandering: leerlingen geven aan dat het naarmate ze verder komen de daltonwerkwijze steeds minder wordt. Met name op het terrein van vrijheid is er in de derde een behoorlijk verschil. Dan moeten leerlingen geholpen worden om weer op het goede pad te komen.)
- Profielkeu
- ze in de derde klas kan ook aan invloed zijn op hun houding en puberteit.

Vraag aan **conciërge**. *Wat merk je mbt verschil reguliere leerlingen tov daltonleerlingen?* Daltonleerlingen zijn zelfstandiger, denken na over dingen, zijn beter aanspreekbaar. Leerlingen pakken hun verantwoordelijkheid. Hij ziet vaak dat er geregeld met de deur open lesgegeven wordt. De daltonleerling is een ander type kind. Het zijn leerlingen die als eerste in de rij staan om te helpen.

Allen

Er wordt met kinderen besproken waarom iets niet goed gaat.

Vraag: *Wie bepaalt hoeveel vrijheid een leerling krijgt?*

Docente **Frans** geeft aan dat leerlingen elkaar aanspreken.

Er is een veilige sfeer en dat werkt ook mee.

Docenten krijgen ook feedback en dat wordt door haar als mooi ervaren.

Docent **wiskunde** zegt dat leerlingen vrijheid moeten verdienen.

De docente **Frans** zegt dat de basis ligt in vertrouwen. Als er vertrouwen is, zet de docent een stapje extra.

Maria vraagt zich af hoe bewust er met de daltonpijlers wordt omgegaan.

Allen

Reflectie, er is reflectie op het vak. **Mentor** eerste klas zegt dat reflectie nog niet bewust benoemd wordt. Er wordt over samenwerken en reflectie gesproken en er staan gesprekken op stapel om te spreken over hoe in het mentoruur er bijvoorbeeld meer gestructureerd met bijvoorbeeld reflectie en samenwerking omgegaan kan worden.

Vraag: *Hoeveel vrijheid hebben docenten om Dalton te ontwikkelen?*

Allen

Er wordt veel meer tijd aan de secties gegeven om Dalton te ontwikkelen. Er is veel vrijheid om te experimenteren, feedback te geven.

Er zijn veel losse projecten, er gebeurt veel.

In de docentenkamer is men overwegend ook enthousiast. Er gebeurt veel tegelijk .

Men probeert steeds meer mensen in het proces mee te krijgen. Bovenbouwdocenten, van verschillende secties, voeren overleg.

Kritiek is nodig en is prima.

Met mensen die niet meegaan, wordt gesproken.

Van sommige docenten hebben de daltondocenten best last. Men gaat dan met hen in gesprek. Ook leerlingen gaan dan ook met die docent spreken (met teamleider en de mentor).

In secties is er beweging. Het is te zien dat er stiekem al genoeg docenten (in de bovenbouw) zijn die kleine stapjes aan het zetten zijn.

Docenten kijken in de les bij elkaar. Wis- en natuurkunde. Er bestaat ook een sectievoorzittersoverleg.

Informeel wordt er veel in de docentenkamer met elkaar gesproken.

Op studiedagen werken secties *naast* elkaar in de aula. Opmerking visitatieteam: dus niet met elkaar

Aanbevelingen van de docenten:

- les is more , dus focus
- Meer plekken waar kinderen rustig kunnen werken
- Stiltewerktijd. Behouden, (aan het einde van de dag zijn er kinderen die o.l.v. een docent in een stilleruimte werken)
- Laat bovenbouwdocenten actiever nadenken over Dalton en werkvormen.

Er wordt gesproken onderling over leerlingen die in de bovenbouw geschikt zijn voor Dalton. Er zijn genoeg docenten die ook daar al experimenteren. Er worden al meer daltonuren aangeboden aan 6vwo maar er zijn ook leerlingen en ouders die geen daltonuren willen. Daar hebben die ouders en leerlingen niet voor gekozen. Er zijn daarentegen ook genoeg examenkinderen die graag naar daltonuren komen omdat ze daar extra uitleg/aandacht krijgen voor de vakken.

Docente **Duits** zegt: ik zou het moeilijk vinden om nu een reguliere les te moeten geven.

Probeer te reflecteren, stel prioriteiten, verbindt.

Samenwerken moet beter worden uitgewerkt.

Als je dit goed opzet, dan volgen reflectie enz. vanzelf.

Uit de gesprekken met daltoncommissie

1. Jullie hebben een aantal jaar geleden besloten dat jullie daltonschool willen worden, jullie zijn een aantal jaren in ontwikkeling. Als je kijkt waar je nu staat en wat je wilt:
Wat voor (dalton)school willen jullie zijn waar ben je trots op (wat hebben jullie bereikt)?
We zijn trots op de vele mooie dingen die we gerealiseerd hebben, zoals:
 - De excellentie-uren
 - De daltonpas
 - De leerlingen maken grote stappen op het gebied van zelfstandigheid en zelfredzaamheid en snappen wat er van hen verwacht wordt
 - We denken met z'n allen in oplossingen
 - En het reguliere onderwijs moet in klas 4 worden "uitgefaseerd" d.w.z. taken i.p.v. huiswerk.
2. Wat zijn de speerpunten/hoofdthema's van dit schooljaar of voor het komend jaar?
 - a) We willen de taak (het format) in alle secties soortgelijk krijgen en dit vanuit de daltoncommissie monitoren.
 - b) Verder willen we een enquête uitzetten onder de leerlingen om te kijken waar we staan.
 - c) Omdat de scholing bijna ten einde is omdat alle docenten geschoold zijn, willen we de DOP en daltoncommissie laten samengaan.
En tenslotte
 - d) de leerlijn "samenwerken" is nog niet uitgezet en hier willen we een start mee maken.

3. Vanuit de previsitatie is een aanbeveling gedaan om de daltoncommissie meer ruimte en status te geven om zich te profileren.
Vonden jullie dat een bruikbaar advies en is er iets veranderd t.o.v. een klein jaar geleden?
Welke rol heeft (of zou kunnen) hebben de daltoncie in de school? (advies, effectiviteit, verbinding, draagvlak, ontwikkeling etc.).
Vanuit de daltoncommissie komen er voorstellen (bijv. de 3 soorten daltonuren). Dit wordt dan aan het team gepresenteerd en de uitslag /reacties worden dan in de schoolleiding besproken. Er zijn wel sectievoorzitters, maar die hebben wel zeggenschap/overleg over andere zaken, maar daltononderdelen worden met het hele team besproken. Dus de daltoncommissie heeft een adviserende rol zonder beslisrecht; de directie neemt de beslissing.
4. Hoe komt beleidsontwikkeling tot stand en op welke manier kun je daar als daltoncie aan bijdragen?
Zie hierboven.
5. De daltonkernwaarde zelfstandigheid wordt als sterk punt van de school omschreven en dat dit als kracht kan dienen van waaruit de daltonontwikkeling plaats kan vinden.
Wat is er sterk aan zelfstandigheid en hoe kunnen we dit bij jullie leerlingen zien?
Zelfstandigheid is bij ons ook zelf aan het werk in diverse werkvormen, die docenten en leerlingen zelf mogen kiezen. Op dit gebied zijn er veel initiatieven waarbij de leerlingen bijv. zelf een voorstel doen om een toets in te halen. Ook docenten regelen zelf heel veel zaken zelf zonder dat de schoolleiding zich hierbij hoeft te bemoeien.
Op welke wijze kan dit als vliegwiel dienen voor de andere daltonontwikkelingen?
De andere daltonwaarden gaan als vanzelf mee bijv. reflectie: "dat groeit erbij".
6. Wat moeten de leerlingen kunnen op het gebied van samenwerken, is het (vooral) op relatie gericht of is het ook op andere dingen b.v. het samen"werken"/"leren"/"reflecteren" etc. gericht?
Het is grotendeels samenwerken en soms incidenteel samen leren. Reflecteren gebeurt grotendeels op resultaten van toetsen ("wat heb ik niet goed gedaan en kan beter") noot lid visitatieteam: van reflecteren op pers. vaardigheden is weinig sprake.)
7. Hoe zien jullie de ontwikkeling van de leerlingen met betrekking tot de vrijheid/verantwoording?
We proberen dit op te bouwen vanuit klas 1 en dit gaat steeds beter m.u.v. klas 4 omdat hier 2 typen leerlingen zijn: dalton en niet-dalton leerlingen en dit stuit op weerstand van leerlingen en ouders. Vormen van vrijheid; zelf 3 soorten daltonuren kiezen; er is differentiatie in tempo in de lessen; leerlingen mogen sneller of langzamer werken aan de taak. De daltonpas is ook een voorbeeld van vrijheid in gebondenheid, hoewel dit nog weinig toegepast wordt (vorig jaar 8 leerlingen en nu 2 en alleen in klas 3.)
8. In de zelfevaluatie hebben we gelezen dat het nog te vroeg is voor een waardering van het onderdeel reflectie.
Kunnen jullie wel mooie voorbeelden (mag ook klein) zijn van reflectie momenten, zowel t.a.v. de leerlingen als de docenten, evt. ook t.a.v. daltoncie, schoolleiding?
Het vak wiskunde heeft mooie reflectieformulieren gemaakt in klas 1,2 en 3; na de toetsen wordt er gereflecteerd op de behaalde resultaten; het reflectieformulier van de mentoren, bij natuurkunde zijn er formulieren ontwikkeld "check uit het hoofd" om te ontdekken of leerlingen vooraf voldoende kennis hebben en door mogen naar een volgende taak.
9. Wat willen jullie bereiken, wat is het doel, hoe ziet het ideaalplaatje er uit?
Er wordt veel geëxperimenteerd, maar voor anderen nog onbekend. Als we meer collegiale bezoeken zouden doen, zien we dit wel van elkaar, maar dat is nu nog niet het geval. We willen de "Kwaliteitsscholen- enquêtes" afnemen bij ouder en leerlingen in het komende schooljaar. Ook willen we de daltoncommissie sterken maken (DOP en daltoncommissie samen). Meer afstemming in de bovenbouw realiseren: niet-dalton groeit uit maar dan wel goed daltononderwijs voor iedereen in de bovenbouw er voor in de plaats. Meer afstemmen en verbinden in het algemeen; maar hoe ????

10. Wat is er nodig voor een volgende stap?

“Nu even eerst pas op de plaats” “het gezaaide moet nog, met geduld, tot bloei komen” ook moeten we de laatste restjes van weerstand opruimen om antwoord op vraag 9 te realiseren.

11. Hebben we nog iets gemist?

a) Ja we zijn trots op onze cultuur in de school, met een zeer prettige onderlinge sfeer!

b) het goede werk van de LOOT-coördinator die de rooster van 40 LOOT-leerlingen zodanig aanpast dan ze goed aan school kunnen werken en aan hun sportcarrière.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Doel van de visitatie: hoe ver zijn de kernwaarden? Samen kijken naar een reflectie op de kernwaarden, wat werkt er? Wat zien we als Dalton in de school? Open onderzoekende houding. Centraal is de lerende houding die ook centraal staat in de zelfevaluatie. Waarderend perspectief. Het proces moet energie opleveren. Eind van de dag wordt bekend of de dalton licentie wordt verleend.

Vraag van Sandra van Dalen: leerjaar 4 is een scharnierpunt: verschillende achtergronden. Regulier onderwijs met Dalton onderwijs. Haar leervraag is welke aanknooppunten jullie al zien waar we op voort kunnen borduren en welk advies hebben jullie om die stap te maken?

Vraag van Jacqueline: Hoe je een commissie goed neerzet en ontwikkelingen in gang gezet

Alle betrokkenen komen aan het woord in de zelfevaluatie. Hoe is deze ZE tot stand gekomen?
Jacqueline: alle leden zouden iets moeten zeggen. Iemand in de bovenbouw en iemand uit de onderbouw afgevaardigd. Willekeurige leerlingen en ouders uitgezocht uit alle leerjaren bij elkaar gezet. Algemeen is door Daltoncommissie geschreven. OOP en ouders hebben alles gedaan.

Hoe waarderend is deze zelfevaluatie?

Misschien wel onvoldoende. We zijn heel kritisch op wat we aan het doen zijn. Leerpunt is om successen te vieren en trots te zijn op wat we bereikt hebben. Valkuil is om alle focus op de verbeterpunten te richten.

We gaan er van uit dat iedereen de hele ZE kent. Sandra denkt dat veel mensen dit gaan herkennen. Veel collega's zijn trots op waar ze zich voor in zetten. Er zijn een aantal parels binnen de school, maar we willen dat het nog beter wordt. Record aantal aanmeldingen voor volgend schooljaar n.a.v. campagne.

Ouders en leerlingen zijn tevreden.

Hoe merk je het Dalton in de school?

Machiel: contact met de leerlingen. We zijn constant bezig met zelfstandigheid en verantwoordelijkheid mee te geven, dat zie ik collega's steeds meer doen.

Wat zie je dan precies terug?

We nemen echt de tijd om met de leerlingen in gesprek te gaan. Collega's nemen echt initiatief.

We zien leerlingen zelfstandig naar ons toe komen, verantwoordelijkheid nemen. Er wordt naar ze geluisterd. Er is veel tijd voor gesprekken. Inzetten op elkaar en elkaar helpen. Community gedachte: je mag zijn wie je bent.

Wat gaan we zien als we de school in gaan?

Collega's zijn anders na gaan denken. Opbouw van de taken, ze werken met doelen. Het is duidelijk dat docenten proberen te werken vanuit doelen, hoe bouw je dan je les op en hoe geef je dit vorm? In het eerste jaar heeft een scholingstraject plaatsgevonden.

Planning? De vrijheid om te plannen wordt steeds minder in hogere leerjaren.

Vorbereiding op de bovenbouw, hierdoor geven de docenten minder vrijheid en willen de collega's zaken strakker bij houden.

Niet alleen naar de bovenbouw maar in de tweede klas wordt het al minder?

De taken worden minder duidelijk?

De brugklas is het meeste Dalton door de ervaring van de docenten en door reflectie. De evaluatie is door 4 leerlingen geschreven.

Ervaring van de docenten is minder in klas 2.

Wat hebben jullie nodig voor de volgende stap?

Voor het team is het nodig om te horen dat we op de goede weg zijn.

Ze zijn erg hard aan het werk, deze bevestiging hebben ze nodig, dan is het echt. Bij de collega's en de leerlingen starten de initiatieven. Soms bij de schoolleiding.

Leiding geeft een stuk vertrouwen. Het lukt op het moment als je het over het stukje visie hebt.

De molenaarsprijs: het gaat vanzelf door de enthousiasme.

Hoe geven jullie ruimte en vertrouwen?

Ondersteunen, mensen met een plan bij je roepen of in de lerarenkamer. We doen het dan vervolgens samen. De schoolleiding staat samen met de collega's in de klei (letterlijk).

Hoeveel durven jullie los te laten?

In de onderbouw durven we dat wel. We starten ieder jaar met 10 nieuwe mensen erbij (door de groei).

De een kan je wat meer los laten dan de ander. De controle door docenten is met name in de bovenbouw, waar de resultaten onder druk staan. Te vinden. Daar eisen we bepaalde dingen. Hoe krijg je betere resultaten.

Groot deel van het team komt in zijn eigen kracht te staan. Wat zijn de krachten en valkuilen van het team, daar kijken we naar.

Leerlingen geven feedback, dat krijgen de docenten terug, die voelen dit als controle.

Hoe creëer je samenhang tussen de leerjaren?

De mentor communiceert tussen alle leerjaren. Mentor is de spil. Als je geen mentor bent dan communiceer je alleen met de sectie en de teamleider. Die afstemming is soms wel lastig.

Dit jaar stonden de resultaten van de bovenbouw onder druk. Nieuwe indeling havo 3-5 en vwo 3-6. Het is wel de bedoeling daar meer teamgevoel te creëren. Dit jaar is dat nog niet goed uit de verf gekomen.

Hebben de docenten specifiek voor dalton gekozen?

Voorkeur mocht worden uitgesproken. Goede verdeling is gemaakt door de eerstegraads docenten te verdelen etc.

Andere school is tweetalig onderwijs. Enkeling heeft de school verlaten. Sommige collega's werden enthousiast of gaven het een kans. Maar er zijn ook docenten bijna met pensioen, deze vinden het wel best. Die zitten alleen in v5 en v6.

Nu kiezen nieuwe mensen bewust voor deze school en visie.

Leerlinggestuurd? Waar zie je dat aan?

Waarom is zelfstandigheid de sterkste kernwaarde? De leidende factor?

Niet bewust voor gekozen, dit is zo gegaan. De eerste Daltonscholing werkte van niets naar iets. De eerste ontwikkelingen met de taak en de daltonuren waren erg gericht op zelfstandigheid. Afvinken bestond al door het studiehuis, hierdoor is dit gebeven. Het doel moet behaald worden, maar het afvinken is niet verplicht. Het is een hulpmiddel om te plannen. Collega's hebben tijd nodig gehad om hun weg daarin te vinden.

Reflectie, hoe doen jullie dat als team en individueel?

Wordt op de agenda gezet, we gaan met elkaar in gesprek over wat goed gaat. Wanneer we input willen hebben. Onbesproken onderwerpen: kom naar ons toe.

Evaluatie verdient op alle niveaus nog aandacht, waaruit bestaat die aandacht?

Het moet worden ingepland. In lessen wordt met formulieren gewerkt, daar gaat het nog sneller. Enquête door de daltoncommissie uit te zetten hoe de daltonuren gaan, ook over de taken. Daltoncommissie is met visitatie bezig geweest. Alle leerlingen en collega's vragen hoe het nu gaat. We wachten niet tot het functioneringsgesprek.

Samenwerken, zijn er ook specifieke wij-doelen?

Nee, niet expliciet. In de lessen kun je het wel terug zien. Bij BV en LO zie je dit terug in samen evalueren, daar is het sterk aanwezig maar het staat niet op papier. Formulier sociale overeenkomst begin schooljaar.

Sommige secties hebben een portfolio. Er is geen koppeling met Rubrics.

Mentorprogramma is er voor jaar 1 en 2. In die periode is dat onderwerp van belang. Er is een keuzemenu voor mentoren, we hebben met elkaar een rode draad. Er is ook een onderwerp samenwerken. De docenten kiezen zelf op welke manier ze dat doen.

De ik-doelen zijn ontwikkeld in het eerste jaar. Die zijn toen niet goed uit de verf gekomen. De bedoeling was om die niet aan de mentor te hangen maar ook in de taak op te nemen, wanneer ze hebben samen-gewerkt, dan de rubrics daar aan te hangen. We zijn nog op zoek naar hoe we dat goed van de grond kunnen laten komen.

Het hangt er erg vanaf hoe de mentor het doet. De ik-doelen staan onderaan, wat minder op de voorgrond. We zijn wel bezig met digitaliseren van de doelen. Er is een ICT DOP groep gepersonaliseerd leren, daar horen de ik-doelen ook bij.

Waar moeten we zo meteen beslist naar toe?

Conciërge

Docent Wiskunde 220

5^e uur peerturoren 230

debatteren, hele leerjaren

open leercentrum

theater

Uit de gesprekken met ouders

1. Vanwaar de keuze voor het Haarlemmermeer Lyceum voor uw kind?

Oudste al ingestroomd, heeft gekozen voor junior college en zocht daar ook naar. Open Dag straalt uit dat er een open karakter is. Docenten zijn betrokken, vb telefoongesprek n.a.v. incident heel positief ervaren. Meer contact op middelbare dan de basisschool.

2. Keuze eenvoudig voor een andere ouder. Klik met het gebouw. Warm contact met docenten door de positieve benadering. Is een goede school. Ambitie die de school uitstraalt. Normaal gesproken volg je een recht pad op een school, maar hier mogen leerlingen meedenken en zelf het pad bepalen, vooral in de projectweken. Samenwerken in groepjes wordt veel gedaan, vooral in de brugklas.

3. Zoon hoogbegaafd, brede ontwikkeling mogelijk. Gezellige sfeer, jonge docenten. Ouderejaars en nieuwe leerlingen bij elkaar.

Heeft u meerdere kinderen (op deze school of ...) Oudste junior studiehuis, kleinschaliger en strakker georganiseerd. Nu best spannend, omdat ouders minder controle hebben.

Hoe is het contact met ouders?

Eerste ouderavond drukbezocht door alle ouders. In een cyclus hebben mentor, ouders en kind contact met elkaar. Gesprekken vinden plaats met mentor-kind-ouder. Waaraan merk je als ouder dat uw kind op een Daltonschool zit? Mogelijkheid zit in projecten om dieper in te gaan op een onderwerp. Sommige docenten zijn bezig met een zoektocht naar hoe dalton vorm te geven. Er zit hier wel verschil in de ene docent doet er meer aan dan de andere,

Heeft u het idee dat uw kind zich verantwoordelijk voelt voor zij/haar leerproces? In hoeverre wordt u als ouder betrokken bij de school?(leerproces van het kind) Wanneer het gaat over feedback/rapportage hoe wordt daar vorm aangegeven en in hoeverre wordt u daar in betrokken? (bijv. voortgangsgesprekken). Het driehoeksgesprek ouder, kind, mentor wordt gehouden met uitgangspunt de leerling en zijn resultaten.

Worden de leerlingen hier op school vertrouwd?

Leerlingen krijgen vertrouwen, hebben een fijne band met mentor en straling van vertrouwen is er heel duidelijkheid!

Als je goed bent in een bepaald vak, mag je keuzes maken voor een ander vak, excellentieprogramma. Vrijheid in gebondenheid.

Veel mogelijkheden voor het individuele kind.

Ouders kennen term Molenaarsprijs.

Gedreven collega's en goede rector Sandra van Dalen.

Heeft u ervaringen met de Peer to Peer support?

Oudere leerlingen hebben meegewerkt op kamp. Leerlingen worden gekozen die echt een uitstraling hebben. Hebben echt feeling met de brugklasleerlingen. Talenten worden herkend

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Jan Rath

Het bestuur is trots op de brede daltonontwikkeling op het Haarlemmermeer Lyceum en het past naadloos in de missie en visie van het bestuur. Ze hanteren dezelfde leidende principes en (kern)waarden en het motto is: De betekenis van je werk ligt in de betekenis voor de leerlingen. Het leren van de medewerker moet gekoppeld zijn aan het leren van de leerling.

De school vervult een betekenisvolle functie in de regio.

Onderwijs is bezig met het beïnvloeden van het gedrag van mensen waarbij zelfverantwoordelijkheid voorop staat. Tevens vindt het bestuur de ontwikkellijn naar zelfregulering een belangrijke ontwikkellijn.

Naast de vele leuke dingen zijn er ook worstelingen; er is diversiteit in de onderbouw (dalton) en bovenbouw (regulier). Dat is een lastige situatie waar een eind aan komt. Daarnaast is het soms lastig in het kader van de borging als er een medewerker van een andere school uit het bestuur geplaatst moet worden. Hier wordt wel op gestuurd.

De leerlingen zijn tevreden over de school. Dat geldt ook voor de medewerkers en de directie. Ze zijn trots op de school. De school groeit ook in leerlingenaantal.

De continuïteit is geborgd aangezien de daltonontwikkelingen naadloos passen bij de beweging van het bestuur. Het bestuur denkt na om een school in de buurt ook te daltoniseren.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	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
	Licentie voor vier jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vierjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	Er gebeuren zoveel mooie daltonontwikkelingen op het Haarlemmermeer Lyceum. Hou dat vast. De veelheid is groot en er is afstemming gewenst en in sommige gevallen moet de verbinding gemaakt worden door samenhang te creëren. Maak keuzes en prioriteer en geef richting daar waar nodig. (borging)
Nr.2	Het samenwerken gebeurt incidenteel en impliciet. Er is geen samenhang in het aanbod van de vormen van samenwerken (samen werken, samen leren, samen reflecteren en coöperatief leren). Dat geldt voor de leerlingen en de leerkrachten. Ervaar als medewerkers eerst zelf welke voordelen de kernwaarde samenwerken kan bieden. Vervolgens kan dit op alle niveaus uitgerold worden.
Nr. 3	Bekijk wat reflectie , feedback en borging kan bijdragen aan de ontwikkeling van het leerproces van de leerling en het daltononderwijs op het Haarlemmermeer Lyceum. Stel regelmatig de vragen: 'Doen we de goede dingen en doen we ze goed?'

slotopmerkingen

Het visitatieteam is unaniem van mening dat het Haarlemmermeer Lyceum in aanmerking komt voor de licentie van de Nederlandse Daltonvereniging (NDV). Het visitatieteam zal dit kenbaar maken aan de visitatiecommissie VO en het Dagelijks Bestuur van de NDV, zodat zij het certificaat kunnen toekennen en uitgeven.

We hebben een positieve school gezien waar er een sociale cohesie bestaat en een school die goed op weg is om een volledige daltonschool te worden. Dat is grotendeels in de eerste 3 leerjaren gerealiseerd en wordt de komende jaren verder uitgebreid.

Het visitatieteam adviseert de school een inventarisatie te maken van de initiatieven en het geheel te overzien. Daarna kunnen prioriteiten gesteld worden en in verbinding en samenhang gewenst.

Leg de koers vast en hang er een tijdpad aan. Geef medewerkers meer vertrouwen en geef hen vrijheid binnen de kaders daltononderwijs verder te ontwikkelen. Blijf ruimte te geven aan experimenten.

Naast aandacht voor de resultaten is het wenselijk in de komende periode aandacht te besteden aan de persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Maak dat zichtbaar.



Het visitatieteam bedankt het Haarlemmermeer Lyceum hartelijk voor de ontvangst en openheid. Voor het team ruimte om het visiteren volgens het waarderend perspectief vorm en inhoud te geven. We hebben hier gewerkt vanuit 5 aandachtsgebieden:

1. Waardeer wat er is.
2. Versterk wat werkt.
3. Een open en onderzoekende houding.
4. Proces van alle betrokkenen
5. Het proces levert energie op.

Ook het visitatieteam heeft veel geleerd.

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 visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.

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

In onze schoolreactie staan we graag stil bij de fase voorafgaand aan de visitatie, de visitatie zelf en het vervolg na de visitatie.

De fase voorafgaand aan de daadwerkelijke visitatiedag, dwong ons, terwijl we nog volop aan het ontwikkelen waren, om een spreekwoordelijke pas op de plaats te maken en afstand te nemen: de daltoncommissie maakte met vertegenwoordigers van alle geledingen binnen de school de zelfevaluatie en de schoolleiding verzamelde documenten die een beeld gaven van bijna drie jaar ontwikkeling en het punt waar we nu staan. Zo maakten we een zelfportret van de school in het hier en nu, een waardevol proces waarin we ons kritisch opstelden.

Op de dag van de visitatie mochten we een groep visiteurs ontvangen, die zich nieuwsgierig en positief kritisch opstelden, die veel vragen stelden en doorvroegen. De visitatiedag en de wijze waarop de visiteurs hun werk deden, hebben we als open, respectvol en bovenal zeer waardevol ervaren. Het was ook fijn om de gelegenheid te krijgen om de school en het werk wat door het team verricht is, en waar we zo trots op zijn, te kunnen tonen. Maar nu onze school voor het eerst gevisiteerd werd, voelden we ook de spanning die dat met zich meebracht. De ontlading toen het positieve advies dat de visitatiecommissie gaat uitbrengen, met ons gedeeld werd, was dan ook groot.

De bevindingen van de visitatiecommissie op de verschillende kernwaarden zijn herkenbaar en de suggesties die gedaan worden om vervolgstappen te zetten zijn zeer bruikbaar. Het ontwikkelen van een vaardighedenleerlijn samenwerken en leerlingen uitnodigen te reflecteren op hun gedrag en dat vastleggen in een portfolio zijn daar twee voorbeelden van.

De aanbeveling om zowel leerlingen als medewerkers structureler en explicieter in verschillende vormen te laten samenwerken en daarbij te beginnen met de medewerkers, biedt aanknopingspunten voor de vorm waarin we de volgende fase van ontwikkeling kunnen ingaan. Tegelijkertijd voelen we dat de uitspraak "less is more" op zijn plaats is en dat de aanbeveling om focus aan te brengen, keuzes te maken en te prioriteren essentieel is om ook op de lange termijn duurzaam te kunnen blijven ontwikkelen op een wijze die onze leerlingen, onze docenten en onze onderwijsondersteuners recht doet.

De aanbeveling om te onderzoeken hoe we reflectie, feedback en borging daarbij in kunnen zetten, sluit daar naadloos bij aan.

Op een ontwikkeldag op 4 juli 2017 zullen de leden van de schoolleiding en de daltoncommissie met elkaar de aanbevelingen gaan bespreken, en deze in eerste aanzet vertalen naar concrete ambities voor de komende vier jaar.

Liesbeth Pennings-de Vet, vanaf 1 augustus 2017 de nieuwe rector van de locatie Zuidrand van het Haarlemmermeer Lyceum, zal daarbij ook aanwezig zijn. Op deze studiedag leggen we de basis voor het daltonontwikkelplan voor de komende jaren en opdracht voor de daltoncommissie die daaruit voortvloeit. Zo leggen we de basis om de goede dingen te gaan doen.

Jacqueline den Ouden en Sandra van Dalen

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

Het Plan van Aanpak m.b.t. de aanbevelingen wordt uitgebreid besproken met het team. Zodra het klaar is wordt het opgestuurd.

Ook is de school van plan over 2 jaar kritische daltonvrienden uit te nodigen om met elkaar te reflecteren over de daltonontwikkeling.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	rector		
	visitatievoorzitter		

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.