

# Visitatie scholen Nederlandse Dalton Vereniging

## Zelfevaluatie & visitatieverslag Helen Parkhurst april 2022

Naam school	<b>Helen Parkhurst</b>
Adres	<b>Bongerdstraat 1</b>
Postcode en plaats	<b>1326 AA Almere</b>
E-mailadres school	m.vanderkroon@helenparkhurst.asg.nl
Telefoonnummer school	0365357001
Bestuurder	ASG, de heer Herbert Griffioen
Schoolleider	De heer Hans de Wit, rector
Daltoncoördinator	Mevrouw Mieke van der Kroon
Aantal groepen	79
Aantal leerlingen	1900
Aantal leraren	158
In bezit van daltoncertificaat	126
Bezig met daltoncursus	10 + 15 gevorderden HAAAP
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	basisarrangement
Visitatieteam	
Voorzitter	
Voorzitter	
Lid 1 (aspirant-voorzitter)	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Datum visitatie	23 maart 2022
Soort visitatie	4 jaarlijkse
(besluit vorige visitatie)	Verlenging 5 jaar
1e licentie	2004
licentieverlenging	ja
versnelde visitatie licentieverlenging	nee
Visitatie na bezwaarprocedure	nee

## Vooraf

De opzet van deze zelfevaluatie en later visitatieverslag is een uitnodiging om de bijlagen met rust te laten. De zelfevaluatie is geschreven om het visitatieteam zo goed mogelijk een waarderend onderzoek in de school te laten verrichten. Daarvoor is het nodig om de situatie waarin de school nu verkeert te kennen en enigszins op de hoogte te zijn van de daltonontwikkeling.

De tekst van deze zelfevaluatie zou daarin moeten volstaan. Om de verantwoording af te leggen over dat wat er in de school is gebeurd in de laatste zes jaar wordt er verwezen naar bijlagen. Met die bijlagen kan er nauwkeuriger een beeld van voornemens, plannen en beleid gevormd worden, maar leidt daarmee ook de aandacht af van het doel van deze zelfevaluatie: een uitnodiging tot een waarderend onderzoek naar dalton op zijn Almeers best.

Indien gewenst kan de school in de namiddag voorafgaand aan het onderzoek een toelichting op deze zelfevaluatie geven.

Almere, februari 2022  
Namens de school,  
Hans de Wit

## Inhoudsopgave

Vooraf .....	2
<b>1 Zelfreflectie .....</b>	<b>5</b>
1.0 Aanbevelingen voorgaande visitatie (maart 2016) .....	5
Uit het visitatieverslag .....	5
Reactie van de school.....	5
Toevoeging op de zelfevaluatie (2022) .....	7
Visitatieteam.....	10
Vooraf.....	12
1.1 Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen .....	12
School.....	12
Visitatieteam.....	13
1.2 Zelfstandigheid .....	15
School.....	15
Visitatieteam.....	15
1.3 Samenwerking .....	17
School.....	17
Visitatieteam.....	18
1.4 Reflectie .....	19
School.....	19
Visitatieteam.....	19
1.5 Effectiviteit / Doelmatigheid.....	22
School.....	22
Visitatieteam.....	22
1.6 Borging als Voorwaarde.....	24
School.....	24
Visitatieteam.....	24
<b>2 Ontwikkelvermogen .....</b>	<b>26</b>
2.1 Parels van de school (hier zijn we trots op).....	26
2.2 Ontwikkelings – en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten).....	27
2.3 Onze verwachting van de uitslag van de visitatie.....	28
2.4 Waar staat onze school bij de volgende visitatie? .....	28
Visitatieteam.....	29
<b>3. Gedeeld eigenaarschap.....</b>	<b>30</b>
Uit de gesprekken met: .....	30
3.1 Leerlingen(raad) .....	30
3.3 Ouders, OR- MR.....	31
3.4 Medewerkers .....	32
3.5 Schoolleiding en daltoncoördinator(en) .....	34
3.6 Bestuur .....	36
<b>4. Beoordeling, waardering &amp; advies .....</b>	<b>38</b>
4.1 Beoordeling .....	38

Waardering van de zelfreflectie op de kernwaarden, het ontwikkelvermogen en het gedeeld eigenaarschap .....	38
4.2 Advies aan het bestuur van de NDV.....	38
4.3 Aanbevelingen die met een plan van aanpak worden opgenomen in de schoolreactie .....	39
4.4 Slotopmerking.....	39
4.5 Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen.....	41
4.6 Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien.....	42

# 1 Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen voorgaande visitatie (maart 2016)

---

### Uit het visitatieverslag<sup>1</sup>

De aanbevelingen die de school vanuit de visitatie van de Nederlandse Daltonvereniging (NDV) van maart 2016 meekreeg waren de volgende:

1. Maak werk van een eenduidige betekenis van de kernwaarden en eenduidige afspraken binnen de school, met ruimte voor eigen inbreng. Maak gebruik van wat er al is in de school, zoals bij O&O en K&C.
2. Maak gericht beleid op de ontwikkeling van zelfstandigheid bij leerlingen, zodat ze meer handvatten krijgen om zelfstandig te zijn.
3. Voer met de school het gesprek over de visie, 'the Why', achter de daltoninstrumenten. Met name in de bovenbouw is nog veel te halen op het gebied van daltonontwikkeling. Dat leidt ook tot meer samenwerken in en meer samenhang in de school.
4. Om de eenheid t.a.v. de onderwijsontwikkeling vaart te geven adviseren we om je eigen visitatie voor de tweede fase over twee jaar te organiseren. Doe zelf aan coöperatief leren en kijk de kunst af bij het technasium.
5. Ga het gesprek met de leerlingen aan. Ze zijn slim, observeren scherp. Zij hebben voor jullie de sleutel tot onderwijsontwikkeling.

---

### Reactie van de school

Bij de visitatie van maart 2016 werd de nieuwe rector en een nieuwe samenstelling in het managementteam genoemd. Dat kunnen we in maart 2020 herhalen. Naast de nieuwe rector zijn er ook nieuwe afdelingsleiders in vergelijking met 2016. Dat maakt dat de aansturing en de daltoncultuur verandert. De inspectie bonst op de deur<sup>2</sup>, drie van de vier indicatoren zijn onvoldoende. De school ervaart dat als een overval, we zagen het niet aankomen en is druk met analyses<sup>3</sup> en verbeterplannen. Verbeterplannen die in het nieuwe schoolplan ingevlochten moet worden<sup>4</sup>.

Medewerkers reageren geschrokken enerzijds door de overval, maar ook omdat er gewezen wordt op onderdelen van de praktijk die niet op orde zijn, van het ontbreken van een kwaliteitszorgstelsel en -beleid tot opmerkingen over pedagogisch en didactisch handelen. "Jullie zijn onvoldoende kritisch in jullie zelfreflectie", aldus de inspectie in 2018 terwijl zij een voldoende beoordeling achter lieten. Er wordt gewerkt aan dat gebrek aan zelfkritiek, er zijn medewerkers die nog in de fase van het herkennen zitten terwijl anderen na (h)erkenning over zijn gegaan tot actie. De onderzoeksgroep zal daar kenmerken van terugvinden. Sinds januari 2020 probeert de school, de problematiek erkennend, een stap te maken om op een waarderende manier de onvoldoendes het hoofd te bieden Door middel van het verder ontwikkelen van ons daltononderwijs, versterken we waar we al goed mee op weg zijn en willen wij alle indicatoren van de inspectie weer op orde krijgen. Daarbij is de school

---

<sup>1</sup> Zie Dalton visitatieverslag 2016 (pdf)

<sup>2</sup> Brief inspectie attendering 18 maart 2019

<sup>3</sup> Zie Rapport Leren Verbeteren en de Kwaliteitsanalyse van Bonne van Dam

<sup>4</sup> Zie activiteitenplan 2019 – 2020

lerende op twee niveaus: op het niveau van waarderend leren / waarderend organiseren en het ontwikkelen van dalton en onderwijs.

De visitatie komt op een zowel gelegen als een ongelegen moment. Ongelegen omdat de visitatie van de NDV de vierde audit is binnen 6 onderwijsmaanden, we voelen ons bekeken, naar beneden getrokken en in mineur vanwege de kritische feedback. Wanneer we de situatie omdenken komt een waarderend onderzoek van de NDV juist gelegen en past deze waarderende interventie in de beweging omhoog die de school recent is gestart. Het voortraject tot deze visitatie wordt door de school ervaren als een gezamenlijk optrekken om de visitatiegroep zo goed mogelijk in staat te stellen het waarderende onderzoek te verrichten. Zo is het programma en het informatiepakket in overleg met de voorzitter van de visitatiegroep in overleg opgesteld.

Reactie van de school ten aanzien van de aanbevelingen uit 2016

**Ad 1.** De daltonkernwaarden zijn door de school gerubriceerd op de niveau's leerling, docent en medewerker<sup>5</sup> tijdens een studiedag<sup>6</sup>. De rubrics zijn ten aanzien van de docent zijn dit schooljaar opgenomen in de Digitale ObservatieTool (DOT)<sup>7</sup> waarmee afdelingsleiders lesbezoeken in kaart brengen.

**Ad 2.** De daltonkernwaarde 'zelfstandigheid' is verder ontwikkeld in samenhang met de andere daltonkernwaarden. In de onderbouw wordt er schoolbreed gewerkt met Leren met een Plan (LmeP)<sup>8</sup> waarmee leerlingen bewust zelf sturing geven aan de ontwikkeling van hun dalton- en leervaardigheden. In de onderbouw wordt met een Plenda<sup>9</sup> gewerkt om de vaardigheid plannen expliciet te ontwikkelen.

**Ad 3.** In een aantal studiedagen (tweemaal ten behoeve van de uitwerking van de daltonrubrics, eenmaal ten behoeve van de ontwikkeling van Leren met een Plan in de onderbouw, bij de herijking van de visie en missie nav het schoolplan 2010 – 2023<sup>10</sup> en recent het opstellen van afdelingsplannen) is die why expliciet en impliciet naar voren gekomen. Medewerkers vragen om meer van dergelijke aandacht, hun behoefte is daarin nog niet gestild<sup>11</sup>.

Vanaf 2016 hebben secties een duidelijkere plek in de school gekregen. Bij het installeren van die secties en sectievoorzitters heeft de daltonkernwaarde *samenwerken* centraal gestaan<sup>12</sup>.

Recent (januari 2020) is er een projectgroep kwaliteit daltononderwijs gevormd met de opdracht om ons daltononderwijs te versterken en op deze wijze te werken aan de kwaliteitsindicatoren van de inspectie. De eerste reactie van die groep was dat er vaker over dalton gesproken moet worden om *the Dalton way of life* daarmee levend gehouden wordt.

---

<sup>5</sup> Zie Rubrics daltonkernwaarden (PDF)

<sup>6</sup> Zie Dalton staat aan aangevuld januari 2020 (pdf) [p. 6]

<sup>7</sup> Zie Indicatoren van de DOT (PDF)

<sup>8</sup> Zie folder Leren met een Plan (PDF)

<sup>9</sup> Zie Dalton staat aan aangevuld januari 2020 (pdf) [p. 8-9]

<sup>10</sup> Zie schoolplan Helen Parkhurst 2019 – 2023 (PDF)

<sup>11</sup> Zie Hermans, C. (2018) De kwaliteit van een daltonidentiteit versterken (pdf)

<sup>12</sup> Zie Dalton staat aan aangevuld januari 2020 (pdf) [p. 4-5]

**Ad 4.** De school heeft in maart 2016 zelf een tussentijdse evaluatie van de NDV, gericht op de tweede fase georganiseerd. De conclusie van het team dat namens de NDV\*<sup>13</sup> werd als volgt omschreven: "... de havo vwo bovenbouw staat aan qua Dalton! Heel knap dat dit gelukt is. Er hangt een fijne relaxte Daltonsfeer waarin serieus gewerkt wordt.

Aanbevelingen: Maak gebruik van elkaars krachten om Dalton nog verder te verankeren en gebruik de leerlingen om verdieping aan te brengen."

In de daltonscholing, specifiek met de regionale daltonscholing HAAAP is er specifiek aandacht besteed aan dalton in de 2<sup>e</sup> fase.<sup>14</sup>

Er wordt in de 2<sup>e</sup> fase naar een structurele, organisatorische invulling van dalton om de diversiteit in de uitvoering van dalton te verkleinen.

**Ad 5.** Onder aanvoering van de daltoncoördinator is er met het bestaande leerlingenparlement, dat voornamelijk aanloop kreeg uit de vwo bovenbouw, gewerkt aan een juniorparlement en leerlingenraden per afdeling<sup>15</sup>. Bij het opbouwen van het juniorparlement en de leerlingenraden krijgen leerlingen de regie. Deze beweging is nog volop in ontwikkeling wat zich door de diversiteit en effectiviteit van de leerlingenraden van afdelingen laat beschrijven.

## Toevoeging zelfevaluatie

### Huidige stand van zaken Helen Parkhurst februari 2022

In maart 2020 ging Nederland in lockdown en kon de geplande Daltonvisitatie geen doorgang vinden. Het luidde een periode in gekenmerkt door onderwijs op afstand, online lessen, 'achterstanden', ... Het einde is nog niet helemaal in zicht. Deze situatie heeft uiteraard een grote stempel gedrukt op ons onderwijs de afgelopen twee jaar. Daarnaast zijn er de noodzakelijke stappen gezet naar aanleiding van de audits/inspectiebezoeken en zijn er ook gelden beschikbaar gekomen die (nieuwe) ontwikkelingen mogelijk maken. Hieronder zullen we per kernwaarde een update geven van de huidige stand van zaken op het Helen Parkhurst. Het betreft een toevoeging op de zelfevaluatie, dus gaat met name in op zaken die veranderd zijn.

Deze toevoeging is voortgekomen uit gesprekken met collega's. Tijdens een werkmiddag hebben we met een groep van 9 collega's (vanuit alle afdelingen) stil gestaan bij de vragen: *Hoe staan we ervoor wat betreft dalton en daltonontwikkeling. Hoe lezen we nu, na twee jaar, onze reflectie van twee jaar geleden? Waar lag en ligt onze kracht en hoe kunnen we versterken wat werkt?*

---

<sup>13</sup> Verslag tussentijdse visitatie Nederlandse Dalton Vereniging 10.04.18.pdf

<sup>14</sup> Zie Dalton staat aan aangevuld januari 2020 (pdf) [p. 7]

<sup>15</sup> Zie Dalton staat aan aangevuld januari 2020 (pdf) [p. 7, 10]

## Situatie beschrijving

Toen we als school twee jaar geleden genoodzaakt werden om ons onderwijs online – op afstand – vorm te geven konden we gebruikmaken van een aantal belangrijke gewoontes die onze school kenmerkt: leerlingen zijn gewend om zelfstandig te werken met leerlijnen. In SOMtoday staat voor elk vak aan het begin van het trimester omschreven wat de lesstof is en wat er gemaakt/geleerd dient te worden. Leerlingen zijn gewend dat ze een zekere mate van vrijheid hebben om hieraan te werken.

De onlinelessen werden gegeven door minimaal twee docenten aan alle leerlingen van een jaarlaag en niveau tegelijk. Daarnaast was er een dagstart van een kwartier met de eigen mentorklas. Aan het eind van de dag konden de leerlingen tijdens daltonuren bij verschillende docenten in de online vergaderingen ‘binnenlopen’ om vragen te stellen. Al met al een situatie waarin een groot beroep werd gedaan op de zelfstandigheid van de leerlingen en docenten meer dan ooit gedwongen werden hun onderwijs (samen) te innoveren. Maar ook een situatie die op gespannen voet leek te staan met het geven van verantwoordelijkheid en vrijheid; om enig zicht te houden op de vorderingen maar dit ook behapbaar te maken op afstand, werden de te volgen leerroutes meer voorgeschreven en gecontroleerd.

Dit schooljaar zijn er een aantal organisatorische veranderingen doorgevoerd, mede door de ervaringen van het lesgeven op afstand (behouden wat heeft gewerkt) en de NPO gelden. De dag start met een mentorkwartier (op de dagen dat de mentoren werkzaam zijn, minimaal 2 keer per week) en aan het eind van elke schooldag zijn er twee daltonuren. Leerlingen kunnen tijdens de ‘daltonband’ aan het einde van de dag kiezen uit vier soorten daltonuren (zie schema hieronder). Door extra daltonlessen aan te bieden zijn we in staat om meer maatwerk te leveren aan onze leerlingen en hebben zij een ruim aanbod om eigen keuzes te maken. Tijdens de dagstart kan er door de mentor(en) worden gestaan bij de keuzes die leerlingen maken en wordt dit proces begeleid.

Verschillende type daltonlessen op het Helen Parkhurst

	FLEX	VVD	MASTER	EXTRA
<b>KARAKTER</b>	Leerling gestuurd Flexibele daltonles	Docent gestuurd Vakverbonden daltonles	Docent gestuurd Masterclass	Vraag gestuurd vanuit de organisatie Aanbod door specialisten & externen
<b>AANBOD PERCENTAGE</b>	30-50 % van het aanbod v.d. vakdocent	50-70% van het aanbod v.d. vakdocent	10-20% van het aanbod van de sectie	Variabel
<b>ROL DOCENT</b>	Coach Ondersteund bij het plan vd leerling. Biedt hulp.	Instructeur Stelt onderwerp vast. Bereidt de les voor Stelt extra materiaal ter beschikking Nodigt leerlingen actief uit tot deelname.	Expert Stelt onderwerp vast. Bereidt de les voor Stelt extra materiaal ter beschikking Nodigt leerlingen actief uit tot deelname.	Variërend – afhankelijk van aanbod
<b>ROL LEERLING</b>	Komt binnen met een plan. Komt met een vraag en/of Komt zelfstandig werken en/of Komt samen werken aan een opdracht	Komt binnen met een plan. Volgt actief de les Committeert zich aan de les(senserie)	Komt binnen met een plan. Volgt actief de les Committeert zich aan de les(senserie)	Komt binnen met een plan Volgt actief de les Committeert zich aan de les(senserie)
<b>VOORBEELDEN<sup>1</sup></b>	Komt overeen met ons traditionele daltonuur.	Remediërende lesstof '20-'21 Extra of herhaling van instructie Vakvaardigheden oefenen	Verdiepende lesstof Verbredende lesstof Vakoverstijgende lesstof Specialisten groepje (bijv debatclub)	Huiswerkbegeleiding Studiebegeleiding Extra sport/beweegactiviteiten Extra cultuuractiviteiten Tutorlezen

## Vrijheid in gebondenheid/Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Het ruime aanbod aan daltonuren waar leerlingen vrij uit kunnen kiezen (minimaal 2 per week, rest eigen keuze) biedt leerlingen de kans om eigenaar te zijn van eigen leren. Er is wel (meer) begeleiding nodig om leerlingen te helpen bij het maken van de juiste keuzes. De



band tussen leerlingen en docenten is goed, maar het blijft zoeken naar een balans tussen vrijblijvendheid en begrenzen.

Om leerlingen keuzes te kunnen geven en daarmee regie over eigen leren is het noodzakelijk dat docenten zicht hebben op individuele leerlingen en vaardig(er) worden in het op maat bedienen (differentiëren en formatief handelen). Vanuit het thema 'zicht op de leerling' wordt aan deze vaardigheden gewerkt, bijvoorbeeld tijdens de schoolbrede studiedagen.

## Zelfstandigheid

Onder de noemer 'Leren met een Plan' is het werken met de Plenda in de onderbouw als uniforme werkwijze geïmplementeerd. Om de leerlingen te begeleiden bij het zelfstandig leren, werken alle leerlingen in de onderbouw in hun Plenda door hun maak- en leerwerk hierin op te schrijven, te plannen en ook elk trimester een (groei)doel te kiezen en hier tussentijds en aan het eind van het trimester op te reflecteren. Tijdens het mentoraat wordt het plannen en werken met het plan begeleid.

Er is veel ruimte voor de eigenheid van leerlingen. Tegelijkertijd zien we dat leerlingen hun basis niet op orde hebben (spullen niet of incompleet mee, Plenda niet ingevuld). Hoe kunnen we hier op een 'daltonmanier' mee omgaan? Docenten nemen nu het stokje van leerlingen over en geven bijvoorbeeld relatief vaker frontaal klassikaal les, want zij voelen de druk van het lesprogramma (en achterstanden?). Hoeveel ruimte is er dan nog om zelfstandig te werken? Sluiten de verwachtingen van docenten aan bij wat je van leerlingen kunt verwachten? Bevordert hun handelen de zelfstandigheid van leerlingen?

## Samenwerking

Er wordt veel samengewerkt in de school. Gelijk(waardig)heid tussen docenten en leerlingen komt daarin naar voren. Elke afdeling heeft een leerlingenraad en op vrijdagmiddag komen er zelfs oud-leerlingen naar school om te volleyballen met docenten en leerlingen.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen het samenwerken van leerlingen en samenwerken van collega's. Met name het laatste heeft de afgelopen twee jaar een boost gekregen door samen online lessen gegeven, vooral binnen de secties.

Ook heeft elke afdeling in het afdelingsplan opgenomen dat er werk gemaakt wordt van collegiale consultatie, de uitvoering verschilt op dit moment nog per afdeling. Het samenwerken van leerlingen onderling tijdens de les minder lijkt te worden, mogelijk doordat er afstand gehouden moest worden (en de nadruk op zelfstandigheid?). Dit is zichtbaar in de lokalen waar de tafels steeds vaker in een busopstelling staan.

## Reflectie

We kunnen ons nog steeds vinden in de beschrijving van deze kernwaarde in de zelfevaluatie. De afgelopen periode hebben we ons nog meer gerealiseerd dat de hulp van ouders noodzakelijk is om tot waardevolle reflectie te komen.

Vanaf het moment dat er weer fysiek wordt lesgegeven, merken we ook bij ons op school dat onze leerlingen weer moeten wennen aan de schoolse setting. Dit stelt ons voor uitdagingen op het gebied van groepsprocessen, onzekerheid en motivatie onder leerlingen.

Deze bewustwording moet nog vertaald worden naar passende interventies. Daltonuren gericht op groepsdynamiek worden nu bijvoorbeeld ontwikkeld.

## Effectiviteit/doelmatigheid

In het verlengde van 'zicht op de leerling' ligt formatief handelen. Een van de wensen is dat hierdoor minder nadruk komt te liggen op (summatieve) toetsen.

Zicht op de leerling maakt ook dat er gedifferentieerd kan worden. Vakdocenten classificeren de leerling voor hun vak met betrekking tot het volgen van daltonlessen. Vakdocenten kijken hierbij naar eventuele achterstanden, naar of de leerling extra ondersteuning nodig heeft of gemiste lesstof moet inhalen. Zij classificeren als volgt:

A: de leerling loopt op schema en kan zelf keuzes maken of hij voor dit vak daltonuren volgt.

B: de leerling heeft moeite met de lesstof en wordt geadviseerd daltonlessen te volgen voor dit vak.

C: de leerling heeft een bekende achterstand en wordt verplicht daltonlessen te volgen voor dit vak

## Ontwikkelvermogen (parels en onderzoeksvragen)

Aan de parels van de school kunnen de dagstart en keuzemogelijkheden in daltonuren worden toegevoegd. Ook is de inzet van coaches zichtbaarder voor de zittende collega's en daardoor de begeleiding van docenten verder ontwikkelt (niet alleen nieuwe collega's).

Twee jaar geleden schreven we dat we een worsteling ervoeren met de kernwaarde 'verantwoordelijkheid'. Nu is dit meer verschoven naar de kernwaarde 'zelfstandigheid'.

Docenten voelen de druk van het lesprogramma en (mogelijke) 'achterstanden' en nemen daardoor misschien wel veel over van leerlingen. Dit versterkt elkaar in negatieve zin. We hebben de randvoorwaarden en organisatie voor leerlingen om zelfstandig te leren steviger neergezet de school, bijvoorbeeld met de daltonband aan het eind van elke dag en de Plenda in de onderbouw, maar maakt dat niet dat we (docenten) te veel actief/aan het werk zijn geweest, en de leerlingen hierdoor passiever zijn geworden? Hoe kunnen we de randvoorwaarden (organisatorisch en praktisch) effectief inzetten om de zelfstandigheid van leerlingen te bevorderen? Wat is daarvoor nodig en wat vraagt dat aan gedrag/handelen van docent en leerlingen?

Mieke van der Kroon en Mirella Middelkoop

---

## Visitatieteam

Wat zien we terug?

In 2016, alweer 6 jaar geleden vanwege de corona-pandemie, was er voor het laatst een visitatie die o.a. aangaf dat de kernwaarde samenwerking onvoldoende in ontwikkeling was. Het advies was: kijk de kunst van het coöperatief samenwerken voor leerlingen af bij het technasium en geef zelf als docenten het goede voorbeeld door meer in de afdelingen/secties en in de school samen te werken.

In 2018 zijn een aantal daltoncollega's op bezoek geweest met de opdracht wat er concreet aan Dalton en samenwerkingsvormen in de vaklessen en daltonuren in de bovenbouw havo en vwo te zien is. Dit collegiaal bezoek leverde op dat de school in de bovenbouw havo/vwo op de goede weg was.

Mede doordat de Inspectie in 2018 de HAVO- en VWO-afdeling op drie van de vier prestatie-indicatoren een onvoldoende gaf is schoksgewijs een bewustwordingsproces op gang gekomen dat de school in haar daltonontwikkeling meer samenbindt. Dit heeft o.a. geresulteerd in nieuwe schoolbrede afspraken over de uitwerking van de daltonkernwaarden (samenwerking!) en afspraken over het beter monitoren van de leerprestaties van de leerlingen door de docenten en de secties. Dit alles onder de noemer: Zicht op de leerling (effectiviteit).

De bewustwording dat goede leerlingresultaten onlosmakelijk deel uitmaken van de kwaliteit van daltononderwijs heeft voor de school een nieuwe focus opgeleverd.

De daltonontwikkeling heeft door dit bewustwordingsproces een nieuwe dynamiek gekregen. De zoektocht naar de balans tussen autonomie en doel- en resultaatgericht werken is begonnen. Ondanks corona heeft de daltonontwikkeling niet stil gestaan zoals hierboven beschreven is in de aanvulling op de zelfevaluatie uit 2020.

## Vooraf

Op de studiedag van 11 februari 2020 is er op een waarderende manier in afzonderlijke workshops gewerkt aan de daltonkernwaarden. Elke workshop kende een heterogene samenstelling van medewerkers, die met elkaar drie vragen hebben beantwoord:

Waar ben je trots op als het om jouw daltonkernwaarde gaat, wat gaat er goed? Kijk daarvoor in je eigen praktijk en in die van je collega.

Wat is je voor jouw daltonkernwaarde het ideaal, de mooiste droom?

Wat is voor jou daltonkernwaarde de gewenste groei? Welke kleinste stap levert de grootste ontwikkeling. De uitwerking van deze vragen staan hieronder vermeld.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### School

Trots	Gewenste Groei	Dromen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Contact met leerlingen waardoor we ze kunnen bevragen over hun verantwoordelijkheid</li><li>• Leerlingen (in de bovenbouw) zijn welwillend en respectvol naar docenten en nieuwsgierig om nieuwe dingen te leren en opdrachten te doen in de les (afgezien van zelfstandig werken)</li><li>• Rust in de klas en fijne werksfeer die verantwoordelijkheid bevordert</li><li>• Leerling gesprekken die leiden tot zelfstadij werken</li><li>• Zelf inplannen van opgaven</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stap voor stap van leraar gestuurd naar leerling gestuurd en blijven aanbieden en stimuleren</li><li>• De vrijheid vraagt om meer gebondenheid voor de tijd dat leerlingen zelfstandig mogen werken. De uitdaging is om de gebondenheid toch motiverend te maken</li><li>• Binnen het lesdoel een persoonlijk doel</li><li>• Keuzemogelijkheden en maatwerk bieden</li><li>• Meer reflectiemomenten inlassen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leerlingen krijgen meer ruimte en verantw. voor hun leerproces</li><li>• Leerling gestuurde lessen</li><li>• Leerling is eigenaar</li><li>• Kleine gemeenschappen waar wij (docenten en leerlingen) elkaar kennen</li><li>• Het is voor leerlingen duidelijk hoe en wanneer zijn verantw. nemen</li><li>• De leerlingen krijgen keuzemogelijkheden en gaan op maat aan het werk met hun eigen taak</li><li>• De leerling is intrinsiek gemotiveerd</li></ul>

---

## Visitatieteam

Het is goed zichtbaar in de school dat het contact tussen medewerkers en leerlingen goed is. Leerlingen worden gezien en er heerst een goede sfeer. Door de positionering van de verschillende afdelingen in het gebouw is hierin wel een verschil te bemerken.

Met ingang van dit schooljaar duren de lessen 55 min. De lessen zijn veelal docentgestuurd met een prettige werksfeer. Voor elke les wordt een 'spoorboekje' op het bord gezet met de te behalen doelen van de les. De leerlijnen in SOM zijn voor de leerlingen duidelijk, tijdens de lessen bepaalt de docent aan welke opdracht(en) er gewerkt wordt. Docenten geven aan dat door de kortere lestijd er veel instructie gegeven wordt.

Dit schooljaar (2021-2022) zijn er 10 daltonuren per week (2 x 40 min. aan het einde van de dag). Leerlingen zijn altijd verplicht minimaal 2 daltonuren per week in te plannen. In voorgaande jaren stonden de daltonuren midden op dag op vier schooldagen (60 min.) en waren de leerlingen verplicht alle daltonuren te volgen. De daltonuren hebben ook een nieuwe opzet gekregen en zijn gedifferentieerd naar

- Flexuren (vrije keuze van de leerling, leerlinggestuurd)
- Vakverbonden uren (docentgestuurd)
- Masterclasses
- Exta (in deze uren wordt ook externe huiswerkbegeleiding gegeven).

De stap om de daltonuren aan het eind van de dag te plaatsen, vraagt veel van de verantwoordelijkheid en intrinsieke motivatie van de leerlingen. Vakdocenten classificeren de leerling voor hun vak met betrekking tot het wel of niet verplicht volgen van zogenaamde vakverbonden daltonlessen. Vakdocenten kijken hierbij naar eventuele achterstanden, of de leerling extra ondersteuning nodig heeft of gemiste lesstof moet inhalen. Zij delen de leerlingen als volgt in:

A: de leerling loopt op schema en kan zelf keuzes maken of hij voor dit vak daltonuren volgt.  
B: de leerling heeft moeite met de lesstof en wordt geadviseerd daltonlessen te volgen voor dit vak.

C: de leerling heeft een achterstand en wordt verplicht daltonlessen te volgen voor dit vak

Het verplicht inschrijven wanneer je voor een vak een c-tje hebt, gebeurt niet altijd. Veel leerlingen geven aan dat ze het 'oude' systeem (vrije keuze daltonuren midden op de dag) prettiger vonden. Toch zijn vooral de brugklassers en de mavo-leerlingen wel enthousiast over de keuzevrijheid van dalton in de middag. Als je het nodig hebt kan je er heen gaan. Geef elkaar en leerlingen de tijd om de juiste balans te vinden tussen vrijheid en gebondenheid voor het daltonuur en daarmee de kans om uit te groeien tot een succes.

Ouders:

Ouders geven aan dat er veel verschil zit in de verantwoordelijkheid die kinderen moeten nemen vanuit het thuisfront. De ouderbetrokkenheid is enorm verschillend. Ook zitten er grote verschillen in welke vrijheid/verantwoordelijkheid leerlingen aankunnen.

Leerlingen:

Leerlingen denken verschillend over de daltonuren aan het eind van de dag. Brugklassers die niet beter weten vinden het fijn om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en volgen veel daltonuren. Leerlingen in de bovenbouw geven aan dat ze nu zelf kunnen kiezen hoe lang hun schooldag is, en er wordt veel gekozen voor bijbaantjes of gamen. Dalton is in de ogen van het visitatieteam de vrijheid om te leren wat en hoe je wilt, maar geen vrijblijvendheid om maar te doen wat je wilt.

Advies: Neem de tijd om de nieuwe opzet van de daltonuren te evalueren en te versterken. Differentieer in de mate van gebondenheid.

Docenten:

Docenten geven ook aan dat je de verantwoordelijkheid niet 'vrij' kan laten, want het blijven wel kinderen die niet altijd hun acties overzien. Ze kiezen dan voor de korte termijn (gamen) en niet voor het volgen van de middag-daltonuren. De Plenda in de onderbouw werkt goed om leerlingen meer verantwoordelijkheid te laten nemen over hun eigen leerproces.

Advies: De Plenda is een goede basis om verder in de school door te ontwikkelen. Ook hier is differentiatie van belang.

De worsteling tussen verantwoordelijkheid geven en verantwoording afleggen wordt herkend in alle geledingen. In het huidige proces van het leggen van de verantwoordelijkheid bij de leerlingen m.b.t. het volgen van daltonuren hoort een sterke, coachende rol van de docent/mentor. T.a.v. het verantwoording afleggen kan de rol van de leerling nog verstrekt worden in de LOS-gesprekken (Leerling-Ouder-School).

Advies: Zet de leerling nog meer in zijn kracht door hemzelf de regie te geven over deze gesprekken. De leerling zou de gespreksleider moeten zijn die reflecteert op zijn eigen werkwijze en prestaties met behulp van de feedback van docenten en mentor.

## 1.2 Zelfstandigheid

### School

Vooropgesteld werd, in deze groep, dat zelfstandigheid niet los gezien kan worden van de andere kernwaarden, hoewel in mindere mate van de kernwaarde 'samenwerking'. De verwachting in de groep was ook, dat er iets geleerd zou gaan worden omtrent zelfstandigheid en dat de workhopleiders daar het voortouw in zouden nemen. Er waren meerdere oudgedienden, die de aangeboden vorm een zoeken naar 'wat doen we al' vonden en waren daarin enigszins teleurgesteld. De uitwisseling van good practices vond men prima, maar de gegeven tijd daarvoor was te lang.

Trots	Gewenste Groei	Dromen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Leerlingen komen zelf met ideeën over de wijze waarop ze hun leren anders/beter kunnen inrichten → en we zijn goed in staat om daarin mee te gaan</li><li>• De pedagogische band tussen docent en leerling is goed, waardoor leerlingen op maat zelfstandigheid kunnen nemen/krijgen</li><li>• Er is in vrijwel iedere les wel ruimte voor zelfstandig werken</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• doorlopende leerlijn van onder- naar bovenbouw (in de bovenbouw wordt de leerling geacht zelfstandig te zijn en dat is lang niet altijd zo)</li><li>• ontwikkelen &amp; implementatie van een visie op de samenhang tussen zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, effectiviteit en reflectie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De werkwijze, waarbij leerlingen zelfstandigheid koppelen aan reflectie op o.a. effectiviteit en het daarover afleggen van verantwoording, is gemeengoed in de school (leren met een plan – AH)</li></ul>

### Visitatieteam

In de zelfevaluatie van de school komt naar voren dat zij trots zijn op het feit dat er veel ruimte is voor leerlingen om zelfstandig te werken. Genoeg ruimte voor zelfstandig werken hebben wij ook in de praktijk terug gezien en in de gesprekken terug gehoord. In de les zien wij een duidelijke structuur terug: leerlijn op het bord en in de leerlijn staan de leerdoelen. Leerlingen weten wat ze moeten doen per vak door de planning (een spoorboekje). In de bezochte lessen lekt hier en daar wel effectieve lestijd weg tijdens het zelfstandig werken door gezellig kletsen en gebruik van mobiele telefoons/oneigenlijk gebruik van laptops.

Leerlingen uit de bovenbouw geven aan dat zij de leerlijn en het spoorboekje (per les op het bord) hebben. Hierdoor weten zij ruim van te voren wat er wanneer van hen verwacht wordt. Dat het anders kan, zien zij door te vergelijken met leeftijdgenootjes op andere scholen. Het HP is hier echt een stuk verder in. Het spoorboekje en de leerlijn kunnen echter niet de

broodnodige instructie en begeleiding vervangen, geven zij aan. Zij pleiten voor voldoende zelfstandigheid en keuzes, maar wel mét begeleiding.

In de onderbouw wordt in de lessen gewerkt met het door de school ontworpen “leren met een plan”. Hierbij gebruiken de leerlingen de gepersonaliseerde Plenda, de leerlijn en de daltonwijzer. De daltonwijzer is een gespreksmiddel om met de leerling in gesprek te gaan waar zij staan per kernwaarde. Docenten vinden leren met een plan goed werken, vooral als leerlingen vanaf klas 1 ermee zijn gestart. De derdeklassers kiezen meer hun eigen pad hierin. In het mentoraat wordt dit breed gedragen en het is fijn als iedereen hetzelfde doet. Mentoren geven aan dat ze hierdoor betere coachgesprekken hebben.

Sinds dit schooljaar (21/22) zijn de daltonuren aangepast en verhuisd naar de laatste uren van de dag, na 14.00. Iedere leerling moet verplicht naar twee daltonuren in de week. Uit de gesprekken met alle geledingen blijkt dat leerlingen moeite hebben de daltonuren te zien als lestijd. In de praktijk is er een lage opkomst en kiezen veel leerlingen om hun twee verplichte uren voor in te zetten bij “huiswerkschool”, die ook in tussenuren gedaan mogen worden. Veel leerlingen ervaren het gevoel na 14.00 vrij te zijn en de daltonuren worden dus niet optimaal benut. Bovenbouwleerlingen gaven aan dat ze door deze opzet wel meer regie ervaren over hun eigen tijd, het aanbod en dus de keuze ruimer is en de groepen kleiner.

De leerlijnen per vak staan in SOMtoday en vormen de basis van het zelfstandig te doorlopen leerproces.

Een van de aanbevelingen uit 2016 was: kijk kritisch naar de kernwaarde zelfstandigheid, daar waar het gaat om de handvatten/instrumenten die leerlingen krijgen om docentonafhankelijk te kunnen werken.

Volgens Parkhurst zouden studiewijzers moeten fungeren als “assistant-teachers”. Blijf nadenken over vorm en inhoud van de leerlijnen/studiewijzers, zodat alle leer(proces)functies hierin verwerkt zijn: oriëntatie op leerdoelen, verwerkingsstappen van verplichte leerstof, keuze-leerstof, samenwerkingsopdrachten, tijdsaanduiding (time on task), differentiatiemogelijkheden, formatieve (diagnostische) toetsing en reflectie.

Advies: Blijf nadenken over een duidelijke en eenduidige structuur in de leerlijnen/studiewijzers, zodat alle leerfuncties hierin verwerkt zijn. Kunnen de leerlingen met behulp van de leerlijnen docentonafhankelijk werken? Kunnen de leerlingen keuzes maken in de verplichte leerstof? Moet iedereen hetzelfde maken/doen? Kijk of binnen de programma's door leerlingen zelfstandig keuzes gemaakt mogen/kunnen worden.

Advies: Biedt zelfstandigheid en keuzes binnen een heldere structuur, maar wel met de nodige begeleiding/coaching door docenten/mentoren. Welke ruimte biedt je wel/niet en aan wie?

Advies: Realiseer een leerlijn zelfstandigheid: van zelfstandig werken via zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren. Spreek dezelfde taal. Wat is zelfstandigheid voor HP?



## 1.3 Samenwerking

### School

Trots	Gewenste Groei	Dromen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De Sectie en openheid om mooi onderwijs met elkaar te maken</li> <li>• Veilig pedagogisch klimaat</li> <li>• Project literatuur als wederzijds afhankelijkheid</li> <li>• Ik weet leerlingen te motiveren om een actieve houding aan te nemen in de samenwerking, waardoor leren betekenisvol wordt</li> <li>• Teamwerk bij O&amp;O, tussenleerlingen, tussen de docentenkoppels,</li> <li>• Vakoverstijgende i keuze in 3 mavo tussen, geschiedenis, maatschappijleer, economie en aardrijkskunde</li> <li>• Leerlingen voelen de ruimte om met elkaar in discussie te gaan over het vak om elkaar te overtuigen.</li> <li>• Leerlingen werken samen aan een opdracht waar ze op beoordeeld worden</li> <li>• HTTP</li> <li>• PWS-markt</li> <li>• Samenwerking binnen de sectie Engels</li> <li>• Daltonbluesboot</li> <li>• Het koppelen van leerlingen die elkaar aanvullen, als vakdocent en als mentor</li> <li>• Veilige sfeer creëren om met elkaar te werken en opdrachten uit te voeren</li> <li>• Samen met scheikunde collega's OBO de inhoud van ons vak te verbeteren</li> <li>• Leerlingen die zelfstandig lessen overnemen</li> <li>• Leerlingen die verder gaan dan gevraagd</li> <li>• Leerlingen en docenten die goed met elkaar kunnen samenwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In daltonuren sturen docenten leerlingen aan om elkaar te helpen</li> <li>• Daltonweken moeten voldoen aan een kwaliteitskader, gekoppeld aan doelen in het curriculum (betekenisvol leren)</li> <li>• Organiseren van schoolbrede buitenschoolse activiteiten</li> <li>• Vaste routines aanbrengen in taakverdeling binnen het werken aan wiskunde tijdens de les</li> <li>• Vakoverstijgende en sectie overstijgende samenwerking om tot bijv. mooie Po's te komen</li> <li>• Bovenbouwleerlingen werken met onderbouw leerlingen in de daltonuren</li> <li>• Leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid geven in de samenwerking</li> <li>• Competenties zichtbaar laten maken voor en door leerlingen</li> <li>• Samenwerking niet alleen als middel maar ook doel op zich</li> <li>• We kijken bij elkaar in de les en geven <i>good practices</i></li> <li>• Leren hoe een goede (dalton)taak te formuleren</li> <li>• In secties opdrachten ontwikkelen waardoor samenwerkende leerlingen beter worden dan wanneer ze het individueel maken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer werken met taken binnen de lessen (12)</li> <li>• Tijdens daltonuren helpen oudere jaars leerlingen van lagere jaren met vragen zonder aansturing van docent (10)</li> <li>• Extra curriculaire activiteiten voor ieder wat wils (debatclub, schoolkrant, musical) (16)</li> <li>• Door alle leerjaren heen, beoordelen op de kernwaarde samenwerken mbv rubrics (7)</li> <li>• Samenwerking niet alleen als middel maar ook doel op zich (14)</li> <li>• Meerdere opdrachten die vakoverstijgend zijn om leerlingen verbaneden te laten zien (16)</li> <li>• Leerlingen die samen WILLEN werken omdat ze er meer van leren dan individueel (17)</li> <li>• Heterogene groepen leerlingen waarin verschillende niveaus elkaar versterken (13)</li> <li>• Zonder gêne met elkaar delen om zo samen te leren (16)</li> <li>• Ruimte voor intervisie en collegiale consultatie (16)</li> </ul>

---

## Visitatieteam

### Leerlingniveau

Tijdens de visitatie is gezien dat de kernwaarde samenwerking onderdeel is van de vaklessen en in projecten. Door leerlingen wordt deze samenwerking als leuk en leerzaam ervaren. Advies: Leerlingen geven aan dat zij in het proces van samenwerking ook graag reflectie (en beoordeling) op het proces van de samenwerking zien. Probeer dit als aanvulling te verwerken op deze kernwaarde.

### Docentenniveau

In de gesprekken is duidelijk gebleken dat binnen de vakgroepen (grote) stappen zijn gemaakt om de samenwerking onderling te bevorderen. Niet alleen waar het gaat om het verbeteren van de leerlijnen (studiewijzers) voor de leerlingen en het zicht houden op de leerresultaten maar ook vakinhoudelijk wordt er meer afgestemd (bijv. het vier-ogen principe bij het maken van toetsen). Er wordt meer gebruik gemaakt van wederzijds lesbezoek en intervisie-achtige activiteiten zodat er van elkaar geleerd kan worden onder meer op het inzetten van samenwerkingsvormen. Of zoals een van de collega's zei: "De gereedschapskist van de docent moet goed gevuld zijn".

Ook binnen de afdelingsteams wordt er op een andere manier samengewerkt, waarbij het coöperatieve karakter voorop staat: van iedereen wordt verwacht dat hij/zij initiatieven ontplooit en expertise deelt, waarbij het professionele uitgangspunt is dat niet iedereen expert op elk gebied hoeft te zijn. Zo ontstaan vormen van gedeeld leiderschap.

### Schoolniveau

Gebruik de ontwikkelkracht die in de school aanwezig is. Docenten geven aan dat er nog gewonnen kan worden in samenwerking tussen vakken dan wel clusters. Ook staan enkele vakgroepen/secties nog in de beginfase van de samenwerking onderling.

Advies: Ondersteun de docenten hierin zodat de kernwaarde Samenwerking nog sterker kan groeien binnen HP. Vergeet hierbij niet de ontwikkelingen en pareltjes van gedeeld leiderschap te delen binnen de school.

## 1.4 Reflectie

### School

Trots	Gewenste Groei	Dromen
<ul style="list-style-type: none"> <li>In een aantal lessen wordt in elke les gereflecteerd op samenwerking, planning en zelfstandigheid</li> <li>I-coaching</li> <li>Plenda</li> <li>Leren met een plan</li> <li>Bewustzijn weten te creëren bij leerlingen dat reflectie zinvol is</li> <li>Betrekken van ouders bij de reflectie</li> <li>Er is veel aandacht voor reflectie in mijn les</li> <li>De reflectie is vaak gericht op het proces</li> <li>Goed gevoel bij mijzelf na een gesprek dat echt tot inzichten hebben geleid bij de leerling</li> <li>Er is op HP steeds meer aandacht voor de kernwaarden van daltononderwijs</li> <li>Elke les wordt er gereflecteerd</li> <li>Beloningen inzetten → stempel bevestiging van wat goed ging</li> <li>Open en eerlijke gesprekken</li> <li>Mentorleerlingen kunne steeds zelfstandiger reflecteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ouders meer betrekken bij reflectie, creëren van draagvlak/betrokkenheid</li> <li>Gesprekstechnieken trainen, gericht op reflecteren (het stellen van de vraag die echt tot reflecteren aanzet op het juiste moment)</li> <li>Keuzemogelijkheden aanbieden wat betreft reflectievormen</li> <li>Meer gebruik maken van de leerdoelen in de les</li> <li>Meer planmatig werken m.b.t. reflecteren</li> <li>Op zoek naar zinvolle reflectievormen samen met de leerlingen</li> <li>Leerlijnen geven aan wat elke leerling moet beheersen op elk niveau</li> <li>Reflectie in de vakles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Docenten kunnen zichzelf en leerlingen aanzetten tot reflecteren</li> <li>Reflectie vindt plaats n.a.v. betekenisvolle momenten voor de leerling</li> <li>De leerling ervaart het reflecteren als betekenisvol</li> <li><i>Een goede reflectie zet aan tot een voortzetting/ verbreding/ aanpassing van denken/ voelen/ willen/ handelen</i></li> <li>Ouders zijn actief betrokken bij het reflecteren</li> <li>Leerling reflecteert op eigen wijze bewust n.a.v. een betekenisvol moment</li> <li>Docenten/oop/mt reflecteren “bewust” op hun handelen</li> <li>Leerlingen gaan zelf reflecteren en kiezen zelf een andere aanpak</li> <li>Open en eerlijke gesprekken ook in de vaklessen</li> <li>Oog voor alle leerlingen, ook individueel</li> <li>Reflecteren is vanzelfsprekend</li> <li>Een leerling kan op elk moment checken waar hij staat in het leerproces en kan zelf vervolgstappen bedenken</li> </ul>

### Visitatieteam

#### Leerlingen

Er is een reflectietool dat bij de mentor wordt ingevuld. Dit wordt door de mentor meegenomen naar de rapportvergadering, maar er is naar de leerlingen toe geen vervolgactie.

Voor leerlingen is voelt de abc-code niet altijd eerlijk, omdat het alleen gebaseerd wordt op de resultaten van de laatste toets. Als een docent een c invult voor een daltonuur dan wordt dit niet altijd gecontroleerd.

Over het gebruik van de Plenda in de onderbouw wordt wisselend gedacht. Het wordt in de mentorles gebruikt.

Je mag ook vragen om een reflectie. Bij de sectie Duits wordt dat expliciet genoemd vooral omdat deze sectie dit ook digitaal inzichtelijk probeert te maken. Bij de sectie wiskunde wordt reflectie gebruikt tijdens de lessen. Pas na een gesprek over je reflectie wordt het cijfer bepaald en dat vinden de leerlingen positief.

Voor de leerlingen geldt volgens de docenten dat zij terug kijken op hun eigen planning en dat ze zichzelf een advies geven ten aanzien van het voortgangstraject. In de onderbouw helpt de Plenda hierbij. In de bovenbouw wordt er verwacht dat leerlingen voldoende handvatten hebben om zelf te kunnen plannen. Docenten kunnen hier op sturen.

Advies: koppel terug naar de leerling wat de zelfreflectie oplevert bij de rapportvergadering  
Advies: kijk wat de secties Duits en wiskunde doen op het gebied van reflectie. Er zitten 'parels' op het gebied reflectie binnen de school. (H)erken deze parels, en bouw hier op voort.

Advies: waardeer het onderdeel 'reflectie' door leerlingen meer bij het proces te betrekken en geef de leerling meer regie in de LOS-gesprekken. Besteed niet alleen aandacht aan de redenen waarom leerlingen de gewenste leerresultaten niet behalen, maar bespreek ook de persoonlijke groei van de leerling aan de hand van de daltonkernwaarden. Maak hier geen papierwinkel van, maar ga het gesprek aan.

## **Docenten**

Docenten zien verbetering in de aansturing van de teams. Voordeel is dat een docent makkelijker kan overstappen naar een ander team. Ook de secties komen regelmatig bij elkaar, maar dan wordt er al snel weer gesplitst in onder- en bovenbouw.

Bij vakoverstijgende projecten vindt een gezamenlijke reflectie plaats.

Reflectie en de DOT (Docenten Observatie Tool):

De daltonkernwaarden ten aanzien van de docent zijn opgenomen in de Digitale ObservatieTool (DOT) waarmee afdelingsleiders lesbezoeken in kaart brengen.

Daltonuren: over de nieuwe opzet van de daltonuren is nagedacht, maar de uitvoering moet nog breed geëvalueerd worden. Leerlingen zien het als extra verplichting aan het einde van de schooldag. Tijdens toetsperiodes zijn leerlingen wel gemotiveerd om in te schrijven. Er is te veel uitgegaan van de intrinsiek motivatie van leerlingen en er is geen of te weinig opvolging op absenties in de daltonuren. Leerlingen vinden de ruimte om niet naar daltonuren te gaan.

Bij de keuzevrijheid voor leerlingen wordt de controle wel ervaren als een extra taak voor de mentor. Ook de verplichting om een leerling verplicht in te schrijven in een daltonuur als er een c wordt gescoord wordt gezien als een verzwaring voor de docenten.

Advies: Zoek naar meer betrokkenheid van de leerling bij de daltonuren en reflecteer op de vooruitgang die dan bereikt wordt. Ga met leerlingen in gesprek over de meerwaarde van de daltonuren.

Advies: laat onder- en bovenbouwteams meer reflecteren op de samenwerking, neem deze reflectie als schoolleiding onder de loep.

## **Ouders**

Ouders geven aan dat zij niet allemaal even actief de SOM-gegevens bekijken waardoor zij niet altijd een goed idee hebben van de a/b/c-daltonuren. Daarnaast vinden ze wel dat hier

een actievere rol van de mentor voor de hand ligt. De docenten geven aan dat de abc-gesprekken wel worden gehouden met de leerlingen, maar dat de ouders daar niet altijd actief bij worden betrokken.

Ouders geven aan dat ze actief betrokken worden bij schoolse zaken. Brieven die naar ouders gaan, gaan eerst langs de ouderraad. Dit wordt gewaardeerd. Terugkoppeling wordt belangrijk gevonden door de ouderraad.

Advies: betrek ouders actiever bij de abc-besprekingen.

## 1.5 Effectiviteit / Doelmatigheid

### School

Trots	Gewenste Groei	Dromen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% rendement</li> <li>• Goede uitleg</li> <li>• Veel differentiatie</li> <li>• Keuzes voorbereiden</li> <li>• In het begin stil werken om te kunnen focussen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaties belonen/ zichtbaar maken</li> <li>• Verlengde instructie</li> <li>• Maatwerk aanbieden</li> <li>• Gebruik maken van experts</li> <li>• Uitdagende stof aanbieden</li> <li>• Ervoor gaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% rendement</li> <li>• Iedereen weet wat ie doet</li> <li>• Iedereen is bezig</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen krijgen ruimte om eigen planning te maken</li> <li>• Voldoende tijd voor eigen regie</li> <li>• Gestructureerd lesgeven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerdoelen controleren</li> <li>• Gesprek over eigen planning van leerlingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen maken een eigen tijdsplanning</li> <li>• Leerlingen houden zich aan deze planning</li> <li>• Leerlingen krijgen 20 min tijd in de lessen om aan eigen planning te werken</li> <li>• Hierin verwerken ze leerdoelen van een lessenserie</li> <li>• De docent begeleidt hen hierin</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denken in doelen -&gt; wanneer heb je een leerdoel behaald?</li> <li>• Plan maken (proces)</li> <li>• Planmatig werken</li> <li>• Eigenaarschap (verantwoordelijkheid nemen voor eigen werk (geen stilzitten- en luisteronderwijs))</li> <li>• Veel oog voor de individuele leerling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exit ticket</li> <li>• Leerdoelen zichtbaar maken (bord, leerdoel projecteren)</li> <li>• Lesafsluiting: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wat heb je geleerd?</li> <li>○ Wat neem je mee van de leerdoelen?</li> </ul> </li> <li>• Leerdoelen in powerpoints verwerken en steeds zichtbaar houden (header, kop- en voetteksten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen hebben kennis van hun eigen leerstijl</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spoorboekje</li> <li>• Planning</li> <li>• Leerlijnen</li> <li>• Lesvoorbereiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daltonbesef</li> <li>• Inspirerende daltonscholing</li> <li>• Duidelijk samenhang tussen leerdoel, planning en resultaat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Dalton is a way of life" anno 2000</li> <li>• Eigen (vak)lokaal</li> <li>• Zichtbare connectie tussen leerdoelen &lt;-&gt; leerlijnen &lt;-&gt; planning</li> <li>• Leerlijnenboekje / uitklapvel</li> </ul>

### Visitatieteam

De kernwaarde effectiviteit en het doelgericht werken heeft de schoolleiding de afgelopen tijd geholpen om aan de bevindingen van de Inspectie te werken en de daltonontwikkeling

breed te evalueren. Het lesgeven is volgens de Inspectie goed op orde. Wel is aandacht voor kwaliteitszorg belangrijk en in dit verband past ook deze visitatie, die zich richt op de vragen: 'doen we de goede dingen en doen we ze goed?'.

De aandacht voor de kernwaarde effectiviteit (doelmatigheid) heeft de afgelopen periode in het teken gestaan van het op peil brengen van de onderwijsopbrengsten. De rol van de Inspectie was mede bepalend voor de aandacht die naar dit onderwerp uitging. In de zelfevaluatie wordt aangegeven dat de school trots is op een rendement van 50% en droomt van 100%. Echter er wordt niet vermeld hoe en wanneer dat bereikt kan worden.

Daarnaast speelde Corona een belangrijke rol, waarbij men op Helen Parkhurst grotendeels klaar was voor het plotseling online les moeten geven. Verder heeft corona invloed gehad op de effectiviteit van het onderwijsleerproces. De school is in het kader van NPO bezig met het wegwerken van de leer- en ontwikkelachterstanden door onder andere de daltonuren uit te breiden.

De schoolleiding heeft maatregelen genomen om de autonomie van de afdelingen iets meer in te perken: naast verantwoordelijkheid krijgen en nemen is het ook belangrijk verantwoording af te leggen.

Aandacht voor dalton(kernwaarden) moet weer toenemen en de invulling van de daltonkernwaarden moet afgestoft worden, aldus een medewerker. Er komt door de verbeterde samenwerking van de secties meer uniformiteit in de leerlijnen en het gelijksoortig toetsen en beoordelen. Er is nu veel verschil in kwaliteit van leerlijnen (en studiewijzers). Het doel is uiteindelijk de leerling in de juiste leerstand te krijgen.

Helen Parkhurst hanteert een doorgaande lijn van daltoncompetenties van leerling en personeel. Als visitatieteam hebben we daar op de dag zelf en door de gesprekken niet veel over gehoord welke dat zijn. Vanuit het document 'Rubrics daltonkernwaarden docent, leerling en medewerker (Helen Parkhurst, 2017) zijn de daltoncompetenties van docenten in de DOT (docenten observatie tool) verwerkt. De DOT is een middel om in het jaargesprek het gesprek te voeren over het pedagogisch klimaat en het didactisch handelen vanuit de daltonkernwaarden.

De school geeft aan dat er meer aandacht moet komen voor formatief handelen. Verder streeft de school er naar dat er meer gedifferentieerd kan worden (maatwerk). De vakdocenten classificeren de leerlingen in 3 groepen voor het wel of niet verplicht volgen van de daltonlessen. Dit werkt volgens leerlingen en docenten nog niet vlekkeloos en de communicatie met ouders kan ook uitgebreider. Volgens een aantal leerlingen, die wij gesproken hebben, wordt het keuzeprocess welke daltonuren je bezoekt, niet optimaal begeleid en wordt hier niet genoeg op gereflecteerd en gemonitord. Naast tempo, niveau en leerstijl zijn er wel mogelijkheden in het kader van flexibilisering. Zo kunnen leerlingen vakken op een hoger niveau volgen of vakken eerder afsluiten.

Een paar docenten geven als tip dat het administratieve werk van onderwijzend personeel op een efficiëntere manier georganiseerd zou kunnen worden.

## 1.6 Borging als Voorwaarde

### School

Trots	Gewenste Groei	Dromen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daltoncoördinator</li> <li>• Daltonopleider</li> <li>• Daltonscholing nieuwe collega's</li> <li>• HAAAP</li> <li>• Leerling tevredenheid</li> <li>• Leren met een Plan</li> <li>• Plenda</li> <li>• Projectgroep daltononderwijs</li> <li>• Ontwikkeling van secties</li> <li>• Leerlingenparlement</li> <li>• Juniorparlement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herwaardering HP-daltonboekje</li> <li>• Zichtbaarheid daltonidentiteit</li> <li>• Daltongroep instellen</li> <li>• Het narratief van 'dalton zijn' onder de aandacht brengen</li> <li>• Daltonkwartier in elk medewerkeroverleg (afdelingen en secties)</li> <li>• Leerlingenraden in afdelingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een herkenbaar Almeerse daltonidentiteit</li> <li>• Dalton Electronische leeromgeving voor medewerkers van de school</li> <li>• Dalton ELO verbonden met regioscholen (HAAAP)</li> <li>• Dalton ELO verbonden met de NDV</li> <li>• Samen met leerlingen daltononderwijs ontwikkelen</li> </ul>

### Visitatieteam

Het schoolplan 2019-2023 van Helen Parkhurst is gekoppeld aan de kaders en de kernwaarden van de ASG (Almeerse Scholen Groep). Op basis van het schoolplan wordt er jaarlijks een activiteitenplan (wat is de focus voor dit jaar?) en een jaarplan (hoe gaan we dit bereiken?) opgesteld. Voor het schooljaar 2021-2022 zijn de volgende ambities genoemd:

1. Daltonkwaliteit op orde: Projectgroep kwaliteit Daltononderwijs starten
2. Leerlingbegeleiding draagt bij aan zowel resultaten als sociaal-emotionele aspecten
3. We zijn een professionele organisatie: het bevorderen van gedeeld leiderschap in de afdelingsteams door docenten in hun kracht te zetten
4. We willen maatwerk leveren: Elke leerling heeft de mogelijkheid om bij alle vakken te remediëren, verdiepen, verbreden of versnellen: de focus zal liggen op het remediërende aspect vanuit het NPO schoolprogramma (met name de aanpak van taalachterstanden).

Het schoolplan is een helder en goed leesbaar document en de doelen in het activiteitenjaarplan zijn smart geformuleerd.

Er is nog te weinig aandacht voor wat er al gedaan wordt in de verschillende afdelingen. Meer aandacht in het complete team voor de successen en goede voorbeelden. Creëer ruimte voor het gesprek tussen de afdelingen en geef ruimte aan de mogelijkheid om team doorbroken te werken aan dalton. En reflecteer daar ook op: wat werkt wel en wat wil je hoe borgen?



Advies: Om de daltonontwikkeling breed binnen de school af te stemmen kan een daltoncommissie of daltonontwikkelgroep de samenhang tussen de afdelingen en tussen onderbouw en bovenbouw “bewaken”. De groep kan gevoed worden door experimenten/ontwikkelingen binnen de afdelingen en kan zelf ook de focus bepalen hoe de daltonkernwaarden hun vertaling krijgen in de praktijk.

## 2 Ontwikkelvermogen

---

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

De **ruimte die we IIn geven**. Als leerlingen met de vraag komen: “Mag ik / mogen wij .....,”, wordt er heel vaak positief gereageerd. Leerlingen hebben nl. nagedacht over een alternatief, iets anders, iets buiten de kaders, dragen alternatieven aan om taken anders in te vullen. Deze ontdekkingstocht stimuleren we: anders leren. Ook van fouten. (Voorbeelden: de Jordaniëclub, botenbouw, interviews op de universiteit onder schooltijd uitvoeren).

Het **leerling parlement** op HP is een zeer enthousiaste groep leerlingen, zij zijn erg gepassioneerd over het verbeteren van ons onderwijs. Bij het leerling parlement vindt er samenwerking plaats tussen leerlingen, docenten en schoolleiding. Zij voelen zich op HP serieus genomen als gesprekspartner. Dit komt oa doordat zij worden gevraagd bij sollicitaties, worden betrokken bij het maken van de SE-roosters, het schoolplan tevens is er een vast overlegmoment met de schoolleiding.

De **gelijkwaardigheid waarmee leerlingen en medewerkers** met elkaar in gesprek zijn/ aan het leren zijn. Bij dialoog of discussie gaat het er respectvol aan toe. Leerlingen worden als volwaardige gesprekspartners gezien. Hun stem wordt gehoord, ook al is gelijk hebben nog niet altijd gelijk krijgen. Conflicten worden snel opgelost, leerlingen zijn mondig en die mondigheid stimuleren we. (Voorbeelden: er zit een leerling bij een sollicitatiegesprek; op pad met leerlingen? Dan oogsten we complimenten.....)

Het vak **Onderzoeken en Ontwerpen** waar docenten met leerlingen niet alleen de voortgang in resultaat en proces met de leerling bespreken, maar ook de ontwikkeling van de leerling expliciet centraal stellen in ontwikkelingsgesprekken.

Leerlingen in de onderbouw plannen in hun **Plenda** en **Leren met een Plan**. Daarmee wordt er bewust geleerd in daltonvaardigheden en leren. De leerling voert regie, de mentor coacht en begeleidt. Een ontwikkeltraject waarin docenten en leerlingen leren.

**Pedagogisch klimaat**. Op HP staat de leerling centraal. Niet alleen in de les, maar vooral daarbuiten. Leerlingen zijn bijvoorbeeld verantwoordelijk voor schoolfeesten en regelen het geluid tijdens evenementen. Daarnaast nemen leerlingen actief deel aan sollicitatiegesprekken en studiedagen (bijvoorbeeld over schoolplan).

**Feestcommissie**. Jaarlijks organiseren de leerlingen van de feestcommissie 2 kerstgala's en een eindexamenfeest. De feestcommissie is daarbij verantwoordelijk voor zowel programma als voor de hele organisatie van het feest. Dat betekent onder meer DJ-s contracteren, afspraken maken met beveiligingsbedrijf, schoonmaak inhuren, etc.. Daarnaast dragen zij er zorg voor dat de schoolruimte na het feest schoon wordt opgeleverd.

**HPTP.** Afkorting staat voor Helen Parkhurst Theater Producties, tegenwoordig kortweg HPTP. Binnen HPTP zorgen leerlingen van school voor het geluid bij evenementen in school, bijvoorbeeld tijdens presentaties en schoolfeesten.

**Onze milieuraad.** Wij zijn de eerste VO school met de groene vlag. Het is een groep van leerlingen en docenten die zijn betrokken bij alle aspecten van het milieu zoals afval, eigen moestuin, groene energie en nog veel meer. Zij werken aan een groen en duurzaam HP en de leefomgeving.

**Sectie Beeldende Vorming.** Deze sectie is in staat om de lessen zo vorm te geven dat alle Daltonkernwaarde aan bod komen, de kijk/ cijferwijzer die ontwikkeld is door deze sectie is een mooi voorbeeld. Op deze wijze wordt effectiviteit en reflectie samengebracht.

**Begeleiding nieuwe docenten.** Onze nieuwe docenten worden voor de eerste dag van het schooljaar bij elkaar gebracht om kennis te maken met de school, met elkaar en met hun coaches. Elke nieuwe docent krijgt een eigen coach toegewezen die coacht, lesbezoeken aflegt, vraagbaak is, etc. daarnaast wordt elke nieuwe docent gekoppeld aan een vaksectiegenoot voor vakspecifieke ondersteuning. Gedurende het schooljaar worden er diverse intervisiebijeenkomsten georganiseerd voor nieuwe docenten en volgen ze een interne daltoncursus.

De sectie **Engels** waar collega's bewust op opbrengsten (cijfers) van klas 1 tot klas 6 terwijl dalton onverminderd de kern blijft.

---

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

Zoals beschreven in 1.0 zit de school in zwaar weer en zijn er een aantal audits geweest. Op basis van die gegevens heeft het MT zich gebogen over een verbeterplan, een verbeterkalender en het kwaliteitszorgbeleid. De toon van deze interventies bestaat uit wat er niet goed is aan de school en wat er verbeterd moet worden, de school heeft wel de behoefte om die kwaliteitsslag ook echt te maken.

Terugkijkend op dat proces ontstaat er een beeld waarbij het MT zich heeft teruggetrokken en met minimaal overleg met medewerkers en leerlingen zich heeft beraad op acties die in de school uitgevoerd moet worden.

Onderwijl is het schoolplan in definitieve vorm ook door de MR goedgekeurd en kon deze begin januari door de rector gepresenteerd worden. Hoewel er een aantal interventies zijn geweest waarbij alle medewerkers hun inbreng konden leveren aan het schoolplan, waaronder twee studiemiddagen, ervaren medewerkers toch een afstand tot het schoolplan. De ambities van het schoolplan, vormgegeven op een poster herkennen medewerkers zich wel in, hetzij niet unaniem.

Onderwijs herstellen betekent dat er een aantal zaken anders mogen en een aantal zaken vooral moeten blijven, omdat daar de school op zijn sterkst, op zijn best is. Waar mogen we trots op zijn? Weten we wel waar we trots op mogen zijn? Dit besef van onzekerheid levert de onderzoeksvraag op:

Wanneer zijn wij op ons Daltons best?

- Wat zegt dit over wat we belangrijk vinden?
- Wat zegt dit over waar we goed in zijn?

Hoe zien die momenten eruit?

- Waar liggen kansen om dat waar we nu al goed in zijn uit te bouwen?  
Van welke groepen/ secties/ afdelingen?

NB: Ten aanzien van de daltonkernwaarde 'verantwoordelijkheid' worstelt de school rondom de balans tussen controleren en verantwoording afleggen en vraagt zij de visitatiegroep hier ook aandacht aan te besteden. Hoe zorgen we ervoor dat leerlingen en medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen? Hoe zien die momenten eruit wanneer er verantwoordelijkheid afgelegd wordt en hoe komen deze tot stand?

---

## 2.3 Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

Het doel van de school met de visitatie van de NDV is dat we in het algemeen willen vernemen waar wij in ons daltononderwijs sterk in zijn, waar wij zelf trots over vertellen en wanneer wij ons op ons best vinden. Een advies van de NDV zal ons verder helpen om vervolgstappen te maken in onze ontwikkeling. Een dergelijke uitkomst zal de school helpen om met meer energie de herstelopdracht die het zichzelf heeft gegeven uit te voeren.

Het zou mooi zijn als de onderzoeksgroep van de NDV het daltonenthousiasme in de school weer verder aanwakkert door op een waarderende wijze het onderwijs te onderzoeken. De verwachting van de uitslag visitatie is daarmee voor ons open. Wij hebben geen twijfel of we een daltonschool zijn, eerder is er sprake van onzekerheid of we op alle daltonkernwaarden dalton genoeg zijn. Als de onderzoeksgroep tot het inzicht komt dat de school over twee jaar een tussentijds daltononderzoek op onze voortgang nodig heeft, dan is de NDV van harte welkom. Aan de andere kant kan de school zich ook voorstellen dat we voldoende vertrouwen krijgen op onze daltonontwikkeling dat het visitatieteam pas over vier jaar teugkomt. In alle eerlijkheid: dat zou voor de school een welkome pluim zijn.

---

## 2.4 Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

- Er wordt geregeld met elkaar gesproken over de kwaliteit van onze daltonlessen
- Alle medewerkers hebben scherp wat we met dalton bedoelen en willen bereiken op HP
- Er is een online platform waar medewerkers kunnen leren (van en met elkaar) over daltononderwijs. Er is een cultuur waarin *goodpractices* gedeeld worden.
- De kwaliteit van onze daltonuren draagt bij aan het behalen van onze onderwijsresultaten
- We hebben een balans gevonden in verantwoordelijkheid krijgen versus verantwoording afleggen dmv heldere duidelijke kaders met behoud van de relationele sfeer (vrijheid in gebondenheid)
- Leerlingen ervaren tussenuren niet meer als vervelend/opvul-uren maar als een moment om zelfstandig te werken.
- Leerlingen en docenten werken vanuit leerdoelen ipv hoofdstukken en boeken.

---

## Visitatieteam

Het visitatieteam heeft grote waardering voor de zelfkritische houding van schoolleiding en team. Vanuit het motto 'Twijfel is het begin van wijsheid' heeft men de eigen daltonidentiteit en daltonontwikkeling vanaf het ontstaan van de school in 1998 onder de loep genomen. Het onderzoek van Karel Hermans ("De kwaliteit van een daltonidentiteit verbeteren") heeft hier aan bijgedragen. Hij schrijft:

*"De daltonwerkwijze kenmerkt zich door alle inspanningen van medewerkers in het begeleiden van leerlingen die zelf regie nemen over hun eigen leren. Alle medewerkers die aan de school verbonden zijn, hebben daar hun eigen verhaal en hun eigen werkwijze bij. Door onderling de verhalen over daltononderwijs en daltonwerkwijzen met elkaar te delen en elkaar te laten beïnvloeden, ontstaat er een daltonidentiteit van de school. De daltonidentiteit van de school toont zijn gezicht aan de omgeving door het vertellen van het daltonverhaal en dat wat de school daadwerkelijk aan 'dalton' doet." (Pagina 4).*

De worsteling tussen verantwoordelijkheid geven en verantwoording afleggen wordt herkend in alle geledingen. In het huidige proces van het leggen van de verantwoordelijkheid bij de leerlingen m.b.t. het volgen van daltonuren hoort een sterke, coachende rol van de docent/mentor. T.a.v. het verantwoording afleggen kan de rol van de leerling nog verstrekt worden in de LOS-gesprekken (Leerling-Ouder-School).

De graadmeter voor de kwaliteit van een daltonschool is in feite de congruentie van de visie van de school met het daltongedrag van schoolleiding, docenten, medewerkers, leerlingen en ouders.

Het door een andere bril (o.a. die van de Inspectie) bekijken van de eigen onderwijspraktijk heeft de focus verlegd naar de (dalton)kwaliteitszorg, waarin niet alleen de leerlingresultaten, maar ook de persoonlijke groei van leerlingen (en docenten!) aan de hand van de daltonkernwaarden meer aandacht krijgen.

## 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

### 3.1 Leerlingen(raad)

#### Leerlingen onderbouw

##### Zelfstandigheid

De keuze voor HP voor deze leerlingen is wisselend. Redenen zijn de daltonbasisschool, de richting O&O, zelfstandigheid past bij mij, ik wilde graag meer zelfstandigheid leren, de sfeer was fijn en natuurlijk ook omdat de school gewoonweg dichtbij is. Op de vraag of leerlingen kunnen uitleggen hoe de zelfstandigheid werkt op HP is duidelijk dat ze dit verschillend ervaren. Er wordt aangegeven dat dit varieert per docent maar ook dat op de verschillende afdelingen in de school hier verschil in zit. Dit wordt door leerlingen deels begrepen, toch zouden ze ook graag aangeven wat zij daarin fijn vinden.

##### Plenda

Vanuit de zelfstandigheid komt het gesprek op Plenda. Aangezien deze nog niet overal ingevoerd is, kunnen niet alle leerlingen er vanuit eigen ervaring over meepraten. Ook hier blijkt dat mentoren en vakdocenten het wisselend gebruiken. Dit geeft de leerlingen ruimte om hier ook wisselend mee om te gaan. Voor de één juist prettig omdat Plenda structuur en duidelijkheid biedt, terwijl de ander dit minder zo ervaart.

##### Daltonuren:

- vorig jaar fijner met daltonuur middenin, aan eind van de dag is minder fijn.
- je hoeft er maar twee, maar als je veel C hebt dan moet je naar heel veel vakgebonden daltonuren
- er wordt niet actief gecontroleerd of je daadwerkelijk naar de daltonuren gaat; Is wel eigen verantwoordelijkheid, maar wordt niet gecontroleerd
- daltonuren zijn fijn, is wel extra schooltijd maar als je huiswerk aan maken bent kun je naar de docent en daar vragen stellen en andere uitleg krijgen.

##### Samenwerken:

Leerlingen geven aan dat zij veel ruimte hebben om samen te werken. Ook zijn er vakken waar je met tafelgroepjes aan praktische opdrachten werkt. Leerlingen geven wel aan dat de docent ook tijdens het groepswork in gesprek moet gaan met de groep of de samenwerking goed verloopt. Niet alleen het product, ook het proces van samenwerken zou beoordeeld moeten worden in overleg met de groepsleden.

#### Leerlingen bovenbouw

Er bestaat een Leerlingenraad (wordt 1 keer per maand in de onderbouw gehouden) per afdeling in de onderbouw en het leerlingenparlement (11 leerlingen) is overkoepelend. De bovenbouw heeft geen leerlingenraad, leerlingen uit de bovenbouw zijn direct vertegenwoordigd in het leerlingenparlement.

Er wordt gesproken over o.a. het Leerlingstatuut, de rozenactie op 14 februari, roosters en werkdruk. Het leerlingenparlement functioneert ook als klachtencommissie namens de leerlingen.

##### Daltonuren

Vroeger was dat het vierde uur, vier tot vijf keer per week. Via Somtoday kon je kiezen uit een lijst. Efficiënt als je de dag erna of het uur erna een toets had. Als je niets koos dan werd je absent gemeld. Was eerst chaotisch, maar werd later overzichtelijker. Je bezocht het daltonuur vooral als je een vraag had. Voor 5 of 10 minuten had je een vraag gesteld en dan

deed je daarna vaak niets meer, want je mocht niet overal aan een ander vak werken. Niet altijd efficiënt.

Met ingang van dit schooljaar staan de daltonuren (2) aan het einde van de dag. Het voordeel hiervan is dat er minder leerlingen per groep zijn. Daardoor is er meer ruimte voor individuele uitleg. Er zijn vier soorten daltonuren. Ook huiswerkschool vindt plaats in de daltonuren. Het is breder qua aanbod. In principe hoef je maar 2 daltonuren per week te volgen, hoe je hier mee omgaat geeft aan hoe serieus je de school neemt. Serieuze leerlingen kiezen tien uren per week, want het is onder schooltijd. Bovenbouwleerlingen zijn niet negatief over de nieuwe opzet van de daltonuren.

Het gebruik van de daltonuren hangt vaak samen met bijv. een SE-week. De bijeenkomsten van het Leerlingparlement tellen ook als daltonuur.

Bij het huiswerk (in de daltonuren) is er wel toezicht en controle, ook op gebruik telefoon. Voor de invoering van de nieuwe daltonuren is een klankbordgroep geweest met twee leerlingen uit leerlingenparlement.

Leerlingen geven aan dat zij zo meer regie hebben over de eigen tijd. Je kan in feite zelf bepalen wanneer de schooldag voorbij is. Of je verplicht meer daltonuren moet volgen hangt af van je prestaties: Docenten geven A, B of C. Dat wordt gebaseerd op je laatste toets.

#### Leerlijnen en reflectie

In SOMtoday staan de studiewijzers per vak (leerlijnen), maar die verschillen per sectie en soms per docent. De leerdoelen staan soms niet duidelijk omschreven of wat echt belangrijk is voor de toets. Bij sommige vakken maken ook diagnostische toetsen en reflectie onderdeel uit van de leerlijn.

#### Top van de school

Docenten zijn benaderbaar, toegankelijk en open. Gericht op individuele begeleiding. Docent met de voornaam aanspreken zorgt voor een band en dan geef je ook meer aandacht aan dat vak. Je krijgt je rooster voor de toetsweek op tijd en met behulp van het overzicht van de leerlijnen kun je plannen.

---

### 3.3 Ouders, OR- MR

De keuze voor een daltonschool verschilde per ouder. Bij de een was er op voorhand twijfel of de leerling wel de zelfstandigheid aan zou kunnen, bij de ander was juist de ruimte om zelf keuzes en plannen te kunnen maken de doorslaggevende factor.

De ouders vinden de daltontraining in klas 1 en 2 waardevol. Ook zijn ze te spreken over Planda, al laat de check op de verplichting weleens te wensen over.

De ouders geven ook aan, dan sommige ouders zich wel wat actiever mogen bemoeien met hun kind. Niet iedereen bekijkt SOM, waardoor de a/b/c-daltonuren ook wel eens onder de radar blijven. Zij zien daar ook een actievere rol van de mentor voor de hand liggen.

Net als op veel andere scholen merken deze ouders, dat de ouderbetrokkenheid aan het afnemen is. Ze waarderen de check die school doet als het gaat om informatievoorziening. Maar helaas lijkt niet iedereen de mail te lezen of te snappen. Deze ouders, die ook in de ouderraad zitten, voelen zich zeker gehoord door de school.

Zij benoemen als parels de groei van hun kind als persoon ("ze worden mooi afgeleverd voor het vervolg."). De leerlingen voelen zich prettig op HP Ondanks de grootte is er toch een intiemer karakter. Ze prijzen de betrokken personeelsleden en afdelingsleiders. Het personeel doet altijd iets extra's als dat nodig is.

Als tips geven ze nog mee meer gastlessen en verdiepingsactiviteiten/-mogelijkheden aan te bieden. Ook activiteiten die bijdragen aan het sociale en emotionele welbevinden zijn de afgelopen jaren node gemist. En waar mogelijk graag kleinere klassen.

Als aanbeveling geven de ouders mee, dat er (zeker bij de oudere leerlingen) meer vrijheid gegeven kan worden. Niet iedereen meer allemaal hetzelfde laten doen, maar keuzevrijheid geven waar het kan.

---

## 3.4 Docenten

### Verslag gesprek docenten onderbouw havo/vwo

#### Leren met een plan

Docenten vinden leren met een plan goed werken, vooral als leerlingen vanaf klas 1 ermee zijn gestart. De derdeklassers kiezen meer hun eigen pad hierin. In het mentoraat wordt dit breed gedragen en het is fijn als iedereen hetzelfde doet. Mentoren geven aan dat ze hierdoor betere coachgesprekken hebben.

#### Daltonles

Het kader wat een goede daltonles is, is voor iedereen duidelijk. Nieuwe docenten worden begeleid door een vakgenoot en volgen in het tweede jaar de beginnerscursus van de HAAAP. In de secties wordt er wel over dalton gesproken, maar in de onderbouw is het wel meer dalton dan in de bovenbouw.

#### Daltonuren

Nu de daltonuren in de middag zijn, is het makkelijk te vluchten voor leerlingen. Ze hoeven maar twee uur in de week naar een daltonuur en ook als ze het niet doen is het afhankelijk van de mentor wat daarmee gedaan wordt. Het is dan ook weer een extra taak voor de mentor. Het idee is mooi, maar het blijven wel kinderen. Ook het idee van de keuzevrijheid wordt als positief ervaren, maar de uitvoering kan nog wel beter.

#### Teams

Ondanks de schooltjes in de school, ziet men nu wel verbetering in de aansturing van de verschillende teams. Hierdoor kan je ook gemakkelijker overstappen van het ene team naar het ander team. Secties komen ook regelmatig bij elkaar, maar splitsen al snel op in onder- en bovenbouw.

Men is vooral trots op de sfeer in de school en het contact tussen leerlingen en docenten. Er wordt vooral gekeken naar leerlingen, niet alleen naar de cijfertjes. Ook de samenwerking in secties is beter geworden.

### Verslag gesprek docenten mavo

Docenten geven aan dat het mavoteam een hecht team is, waar veel initiatieven ontstaan, zoals bijv. de Plenda, die nu ook overgenomen is in de onderbouw havo/vwo. Ook de opzet van de nieuwe daltonlessen in de brugklas mavo (wat is dalton?) is een initiatief dat gedeeld is met havo/vwo. Docenten zijn ook trots op mavo-leerlingen die sommige vakken op havo-niveau volgen.

Hoe zie je de verschillende kernwaarden terug in de lessen?

- Bij het vak LO worden de leerlingen op de kernwaarden getoetst
- Talen: formatief toetsen en keuzes geven
- Engels: Debatteren over een maatschappelijk probleem, dus keuze voor het onderwerp en samenwerken



- Duits: stempelkaart met boekje, waarbij leerlingen leren samenwerken en plannen

Met betrekking tot de mentorale begeleiding van de leerlingen geeft een aantal collega's aan dat 2 mentoren op één klas een wens is, zodat er meer tijd ontstaat voor de noodzakelijke monitoring en coaching van de leerlingen, zowel wat resultaten betreft als de sociaal-emotionele begeleiding.

### Verslag gesprek docenten bovenbouw havo/vwo

#### Samenwerking:

Er is in de afgelopen tijd veel ingezet op de samenwerking binnen de sectie. Dit merken alle docenten en wordt als zeer prettig ervaren. Vooral afspraken over leerlijnen en toetsing zijn hierbij van belang. Sommige secties zijn hier verder in dan anderen, iedereen is echter wel aan de slag. De behoefte om dit door te zetten is overal aanwezig. Ook om tussen secties of clusters de samenwerking verder uit te breiden op gebied van leerlijnen, toetsing maar ook projecten wordt gewenst. Hier kan men nog van elkaar leren en elkaars expertise ook gebruiken.

Samenwerking als werkvorm wordt zeker gebruikt in de lessen en in de school. 'Denken, delen, uitwisselen', samenwerken bij practica en praktische opdrachten, mondelingen of presentaties, bookshow, leerstof voorbereiden of door differentiatie elkaar helpen zijn allemaal verschillende manieren waarop de samenwerking aangeboden wordt. Er wordt in het gesprek geconstateerd dat hier niet veel tussen secties over gesproken wordt en dat hier nog meer van elkaar geleerd zou kunnen worden.

Zijn er basisafspraken over hoe een les eruit ziet:

- ja! Voor nieuwe docenten is er een scholing een scholing en voor gevorderden is er een paar jaar geleden ook een scholing geweest.
- toverwoord is het spoorboekje per les (op het bord) met afsluiten les, welke leerdoelen, wat moet je doen om leerdoelen te behalen.
- docent geeft aan wat hij die les behandelt en leerling kan daarbij aansluiten of niet.

#### DOT

De DOT is een instrument om in de lessen te observeren. Iedereen is hiermee bekend en weet dat dit gebruikt wordt. Hier zijn ook de kernwaarde van Dalton in verwerkt. De lessen hebben een standaard opbouw, de DOT wordt daarbij gebruikt als aandachtspunten instrument. Echter door de vier bolletjes wordt het al gauw een beoordelingsinstrument. De lesbezoeken worden als waardevol gezien omdat daarmee het gesprek zeker op gang komt hoe bepaalde kernwaarden zichtbaar worden en de lessen. Echter is niet vastgelegd wat voor gedrag past bij de genoemde punten in de DOT. Hier zou mogelijk nog een ontwikkelpunt liggen zodat voor iedereen duidelijk is wat dan in gedrag zichtbaar zou kunnen zijn.

#### Daltonuren

- De achterliggende gedachte van de nieuwe opzet van de gedifferentieerde daltonuren wordt door alle docenten ondersteund. Die is goed en wil iedereen ook zeker vasthouden. De plaatsing van de uren naar het einde van de dag is echter wel een aandachtspunt. Mentoren en vakdocenten merken dat hierdoor de achterliggende gedachte en de uitgangspunten van de daltonuren eigenlijk verloren gaan. Er wordt te veel uitgegaan van de intrinsieke motivatie van de leerlingen en er is geen of te weinig opvolging op de absenties in daltonuren.
- Het gesprek over de abc-classificatie wordt met de leerling gevoerd maar niet/minder met de ouders

Een brede evaluatie met iedereen, docenten, leerlingen en ook ouders, is van belang zodat deze uren uit kunnen groeien tot een mooi succes.

---

### 3.5 Schoolleiding en daltoncoördinator(en)

#### ***Waar lag de nadruk op? Welke daltonkernwaarden zijn ondersteunend geweest bij het versterken van de kernwaarden in de brede zin?***

Effectiviteit; doelgericht werken, resultaatgericht werken, cyclisch werken (doelen stellen en evalueren). Hoewel de school onder druk stond op een aantal vlakken, hebben de daltonkernwaarden effectiviteit en samenwerking een ondersteunende rol gespeeld in het weer op niveau brengen van de leerresultaten van de leerlingen.

Lesgeven is goed op orde, de kwaliteitszorg staat onder druk. Lessen en de wijze waarop collega's interactief voor klas staan is op orde. Samenwerken: er is meer bereidheid om samen te werken, tussen afdelingen, binnen secties, tussen onder- en bovenbouw.

#### ***Vorige visitatie is samenwerking als aandachtspunt genoemd. Is dit ook een reden waarom de school daar aandacht op gevestigd?***

Er zijn grote stappen gezet in de samenwerking tussen de afdelingen die de school ten goede komen (duidelijkheid, kaders, beleid).

Binnen de secties is men sterker gaan samenwerken (plannen). Opbrengsten kan je niet alleen sturen via pedagogische interventies. Ook de samenwerking tussen onderbouw en bovenbouw wordt gezocht (binnen de secties).

Ook de afdelingsleiders onderling zoeken naar gemeenschappelijke oplossingen.

Iedere afdeling had zijn eigen 'team' (eigen administratie etc.). Nu is er een gezamenlijke aansturing. Dit gaf wel reuring aangezien afdelingen gewend waren aan een autonome status. Er werd ineens schoolbreed gekeken en dit kost tijd (nog steeds). Het wordt nu steeds gebruikelijker om de samenwerking te zoeken.

De uitdaging was te kijken naar de eigenheid van de afdelingen en het gemeenschappelijke (hier zit een spanningsveld).

Het Inspectie rapport was een 'wake-up'-call voor dit proces. Bovendien dwong corona het team samen te werken (online).

#### ***Lessen tijdens corona.***

In plaats van een digitale les van elke docent voor zijn eigen klas gaven bijv. drie collega's tegelijkertijd les aan alle klassen van dezelfde leerjaren. Er moest wel samengewerkt worden. De lessen moesten samen worden opgezet, overlegd en gegeven worden.

Voor de docenten zijn er in coronatijd ontwikkelweken gerealiseerd: 2 weken in het jaar. In de ochtend online-lessen in grote groepen, in de middag tijd voor ontwikkeling van docenten.

#### ***Zijn leerlingen bevraagd op of ze tijdens corona aan de slag konden?***

Ja, middels een enquête. 400-500 antwoorden. Bijgestelde aanpak n.a.v. antwoorden.

#### ***Van diagnostische toetsing naar formatieve evaluatie***

Dit is een onderdeel van het didactisch repertoire van de docent. D-toetsen dienen een leerling informatie te verschaffen waar de leerling staat in het leerproces. Is nu nog geen brede afspraak in de school. Is vak- en jaarlaagafhankelijk.

In het schoolplan is formatief evalueren als speerpunt geformuleerd. De uitwerking verschilt per sectie.

#### ***Secties zijn meer samen gaan werken. Vakwerkplannen. Zit er in deze plannen ook een gezamenlijke opvatting over de kernwaarden en hoe deze terugkomen in ieder vak?***

Formats van vakwerkplannen zijn naast elkaar neergelegd en zijn in de bovenbouw gekoppeld aan het PTA. In het Vakwerkplan staat ook de visie op het vak.

Autonomie was een aantal jaren geleden heel groot. Eerst is er gestuurd op uniformiteit (de toets bij de ene docent moet gelijk zijn aan de toets van de andere docent). Er zijn verantwoordelijken per jaarlaag aangewezen binnen de secties.

Expertisedeling moet leiden tot verbetering/versterking van de leerresultaten.

Docenten zeggen dat de focus op effectiviteit en het “verlies” van autonomie ten koste is gegaan van daltonkernwaarden. Daar mag weer meer aandacht voor zijn.

Leerlingen in de leerstand krijgen is de focus geweest.

De schoolleiding is niet sturend geweest hoe je op een daltonmanier les kan geven.

### ***Hoe kijken jullie als leidinggevend naar de toekomst. Hoe ga je als afdelingsleiders sturen op daltonontwikkeling?***

In het MT zijn er nu regelmatig uitwisselingen om te komen op een eenduidige visie op wat dalton is. Daarbij mogen verschillende uitwerkingen bestaan hoe je dit het beste aanpakt (en op een daltonmanier).

Op de school zijn er veel initiatieven van onderaf en vanuit de afdelingen. Er is een groep (10) experts opgericht om de studiedagen in te plannen.

### ***Identiteit van de school (onderzoek Karel). Heeft dat een rol gespeeld?***

Het onderzoek naar de daltonidentiteit van HP heeft veel gesprekken op gang gebracht en het proces van herformuleren van dalton-uitgangspunten bespoedigd.

### ***De worsteling tussen verantwoordelijkheid geven/nemen en verantwoording afleggen***

Er zijn veel leerlingen die het moeilijk vinden om de juiste keuzes te maken. Met die leerlingen moeten we als mentoren/docenten in gesprek. Wie doet wat? En wat is dan de beste oplossing.

### ***Competentie. Heeft iedereen genoeg competenties om te zeggen ‘wij zijn een daltonleerkracht’?***

De DOT (docenten observatie tool) is een instrument om in gesprek te komen met elkaar over dalton. Er zijn algemene Indicatoren benoemd, maar juist ook indicatoren t.a.v. de daltonkernwaarden. De kracht zit in de nabespreking. Collegiale consultatie staat ook in het teken van dalton.

Leerlingen hebben veel inbreng in het onderwijs (leerlingenraden, parlementen, etc.). hebben ook contact met rectoren etc.

### ***Opbrengst van de daltonuren.***

Er is meer diversiteit, het aanbod is veel ruimer. De groepen zijn kleiner (max. 15 leerlingen). Er is meer tijd voor sturing en feedback.

Leerlingen ervaren echter de ruimte en zetten hun keuzevrijheid niet altijd op de juiste manier in: dalton is geen ‘echte’ les, dat kan ik ook thuis doen. Tegelijkertijd met de nieuwe opzet van de daltonuren is er tijd gefaciliteerd voor een dagstart van de mentorgroepen. Er is echter meer tijd gewenst voor mentorbegeleiding en monitoring van keuzes die leerlingen maken.

Waar zitten de kansen in de daltonuren op het einde van de dag? Hoe steek je het in? (als efficiencyslag, wegwerken van achterstanden etc.).

De huiswerkuren zijn op dit moment de drukst bezochte daltonuren.

### ***Daltoncommissie is ook MT? Bij wie is de daltonontwikkeling belegd?***

De focus ligt bij professionalisering van de afdelingsteam (experts, coach, dalton, etc.). welke scholingen moeten er gedaan worden? Binnen deze opzet worden er keuzes gemaakt. (Bijv. formatief werken, daltonontwikkeling).

Op dit moment zijn er twee daltoncoördinatoren. In het verleden was er een daltonwerkgroep. N.a.v. visitatie weer een nieuw leven voor een schoolbrede daltonwerkgroep? (afwachten aanbevelingen).

Er zijn genoeg mensen bij de school die meedenken over dalton. Ontwikkelkracht zit in de afdelingen zelf.

### **Waar ben je trots op (per afdeling)?**

Joey □ goed onderwijs begint met goede docenten. Teamleren is belangrijk gemaakt (teamleren, teamreflectie). Afdelingsvergadering is anders van opzet: Vergadering van 20 minuten centraal, daarna uiteen (jaarlaag, sectie, etc.). Ieder teamlid kan het podium pakken. Elke donderdag kunnen er onderwerpen ingebracht worden. Er ontstaat gedeeld leiderschap. Ontwikkelingen nieuwe leerweg in de mavo, burgerschap, etc. Je gaat automatisch met elkaar in gesprek over dalton.

David □ in de onderbouw is de focus geweest op team de handen vrij te geven om zich met de leerlingen bezig te houden. Leren met een plan, leerlijnen, etc. dat de afspraken goed werden uitgevoerd. Veel lesbezoeken gedaan, de lessen zijn erg goed op orde.

Lisan □ er is veel ruimte voor het pedagogisch gesprek tijdens vergaderingen. Zelf ingebrachte thema's (ontwikkelgroepen of per jaarlaag). Er wordt samen nagedacht binnen de afdeling.

Marga □ meer uniformiteit, bijv. in het reflectieformulier dat wordt ontwikkeld). Uit het team kwam naar voren dat ze graag het teamgevoel willen versterken. Trots op initiatieven vanuit het team.

Gonnie □ is trots op de medewerkers die verantwoordelijkheid nemen en al jaren meedraaien.

Ingrid □ trots op de relatie die collega's met de leerlingen opbouwen, zo ontstaat er ook meer zicht op de leerling.

### **Daltonwijzer als reflectie-instrument: Spreekt iedereen dezelfde 'taal'? Weten kinderen wanneer ze zelfstandig zijn?**

De Daltonwijzer is een instrument om in gesprek te gaan met de leerling.

In de Plenda zit een groeikaart die leerlingen houvast geeft in hun ontwikkeling.

---

## **3.6 Bestuur**

De Almeerse Scholengroep vormt het bestuur voor zowel een aantal basisscholen als 8 scholen voor VO die elk een eigen identiteit hebben. Naast Helen Parkhurst met daltononderwijs zijn dat onder andere Montessori- en Jenaplanonderwijs en een Arte College. Negen jaar geleden was besturen op afstand kenmerkend voor het bestuur met veel autonomie voor de scholen, die elkaar ook zagen met als concurrent. Dat is nu ongebogen naar een zeer betrokken bestuurscultuur, die de ontwikkelingen op de verschillende scholen inhoudelijk ondersteunt: de gezamenlijkheid van de ASG wordt nu als meerwaarde gezien.

Helen Parkhurst bestond vanuit haar ontstaansgeschiedenis uit meer autonome afdelingen, dit kwam mede door de grote groei, waarbij er jaarlijks 40 à 50 nieuwe personeelsleden aangetrokken werden en er steeds bijgebouwd moest worden. Dat had gevolgen voor de cohesie. De opdracht aan de huidige rector is om het MT dichter bij elkaar te brengen waarbij meer afstemming tussen de verschillende afdelingen bestaat. Mede doordat de Inspectie in 2018 de HAVO- en VWO-afdeling op drie van de vier prestatie-indicatoren een onvoldoende gaf is schoksgewijs een bewustwordingsproces op gang gekomen die de school meer samenbindt. Dit heeft o.a. geresulteerd in nieuwe schoolbrede afspraken over de uitwerking van de daltonkernwaarden (samenwerking!) en afspraken over het beter monitoren van de leerprestaties van de leerlingen door de docenten en de secties onder de noemer:

Zicht op de leerling (effectiviteit).

De bewustwording dat goede leerlingresultaten onlosmakelijk deel uitmaken van de kwaliteit van daltononderwijs heeft voor de school een nieuwe focus opgeleverd. De daltonontwikkeling heeft door dit bewustwordingsproces een nieuwe dynamiek gekregen. De zoektocht naar de balans tussen autonomie en doel- en resultaatgericht werken is begonnen.

Het CvB ziet zeer bevlogen personeel dat veel tijd investeert in de relatie met de leerlingen. Een zorgpunt is dat bij overschrijding van de uren voor een taak mensen niet altijd het gesprek over hun belasting aangaan. Een ander punt van zorg is het hoge verzuim van de leerlingen tijdens de daltonuren. Hier moet de basis op orde om van daaruit verder te werken.

## 4. Beoordeling, waardering & advies

### 4.1 Beoordeling

		ontwikkeling (o/v)
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	V
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen	V
2	Zelfstandigheid	V
3	Samenwerking	V
4	Reflectie	V
5	Effectiviteit - doelmatigheid	V

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

Het visitatieteam heeft grote waardering voor de zelfkritische houding en de openheid in de gesprekken met de schoolleiding, de docenten, de leerlingen en de ouders. In de school hebben we een onvoorwaardelijk geloof in de eigen kracht van leerlingen en docenten gezien. Leerlingen en ouders geven aan dat er een grote betrokkenheid van teamleiders/mentoren/docenten is.

### 4.2 Advies aan het bestuur van de NDV

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

\*Licentie verlenging voor 5 jaar.

---

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

	Omschrijving
1	<b>Vrijheid en verantwoordelijkheid</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Blijf zoeken naar de juiste balans tussen verantwoordelijkheid geven en verantwoording afleggen en ga het gesprek hierover aan met het team, de leerlingen en de ouders (zie ook de aanbeveling bij reflectie).</li><li>2. Betrek alle geledingen bij de evaluatie van de nieuwe opzet van de daltonuren. Geef veranderingen ook de kans om uit te groeien naar succes.</li></ol>
2	<b>Zelfstandigheid</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Maak een duidelijke en eenduidige structuur in de leerlijnen/studiewijzers, zodat alle leerfuncties hierin verwerkt zijn: oriëntatie op leerdoelen, verwerkingsstappen van verplichte leerstof, keuze-leerstof, samenwerkingsopdrachten, tijdsaanduiding (time on task), differentiatiemogelijkheden, formatieve (diagnostische) toetsing en reflectie.</li><li>2. Realiseer een leerlijn zelfstandigheid: van zelfstandig werken via zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren. Spreek dezelfde taal. Wat is zelfstandigheid voor HP?</li></ol>
3	<b>Samenwerking</b> <p>Samenwerkingsvormen zijn onderdeel van de vaklessen en projecten. Leerlingen geven aan dat ze samenwerkingsvormen leuk en leerzaam vinden. Gebruik ook reflectie op het proces <u>tijdens</u> het proces (om leerlingen niet op elkaars werk mee te laten liften).</p>
4	<b>Reflectie</b> <p>Besteed niet alleen aandacht aan de redenen waarom leerlingen de gewenste leerresultaten niet behalen, maar bespreek ook de persoonlijke groei van de leerling aan de hand van de daltonkernwaarden. Maak hier geen papierwinkel van, maar ga het gesprek aan. Geef de leerling meer regie in de LOS-gesprekken.</p>
5	<b>Effectiviteit</b> <p>Onderzoek met leerlingen, ouders en het team de effectiviteit van de huidige opzet van de daltontijd.</p>
6	<b>Borging</b> <p>Om de daltonontwikkeling breed binnen de school af te stemmen kan een daltoncommissie of daltonontwikkelgroep de samenhang tussen de afdelingen en tussen onderbouw en bovenbouw "bewaken". De groep kan gevoed worden door experimenten/ontwikkelingen binnen de afdelingen en kan zelf ook de focus bepalen hoe de daltonkernwaarden hun vertaling krijgen in de praktijk.</p>

---

### 4.4 Slotopmerking

De daltonidentiteit is heel duidelijk de leidraad voor HP en resulteert in leerlinggericht onderwijs waarbinnen leerlingen ruimte hebben voor eigen initiatief, het doen van onderzoek en het leren op verschillende manieren. Zo kunnen leerlingen in een veilige en vertrouwde

leeromgeving ervaren dat leren spannend en betekenisvol kan zijn en kunnen zij verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces.

Deze daltonschool draagt met trots sinds haar ontstaan in 1998 de naam van de grondlegster van het daltononderwijs. In 2023 zal de school haar 25-jarig jubileum vieren. Dat jubileum willen we als visitatieteam graag onderstrepen met een 4-jaarlijkse verlenging van de licentie. Gefeliciteerd!



---

## 4.5 Plan van aanpak van de school m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

### **Daltongroep**

Het visitatieteam heeft veel daltonontwikkelingen in de school geobserveerd en voorzien van nuttige aanbevelingen en adviezen. Om de ontwikkelingen in de school te borgen en de samenwerking/afstemming schoolbreed te versterken, is allereerst het advies overgenomen om een daltongroep op te richten. De daltongroep start vanaf het schooljaar 2022-2023 en bestaat uit tien collega's: uit elke afdeling één collega en de daltoncoördinator, daltonopleider en een MT-lid. Door deze samenstelling is elke afdeling vertegenwoordigd en zoals de commissie adviseerde wordt er zo gezorgd voor samenhang tussen de onder- en bovenbouw en verschillende afdelingen.

De daltongroep neemt het visitatierapport als uitgangspunt en bepaalt vervolgens hoe de aanbevelingen gestalte gaan krijgen in elke afdeling. Er is geen vooraf bepaald programma of invulling, maar het doel is om de denkkracht en ervaring samen te brengen en zo samen ontwikkeling te stimuleren. Op die manier geven we vorm aan de aanbeveling van de visitatie om docenten in hun kracht te zetten.

### **Daltonuren**

Een punt van aandacht was de daltonband aan het eind van elke schooldag. Uit evaluaties onder leerlingen, docenten en ouders kwam de wens om de daltonuren weer in het midden van de lesdag te plaatsen. Vanaf schooljaar 2022-2023 zijn om die reden de lestijden aangepast naar 60 minuten en de daltonuren verplaatst naar het midden van de dag (het derde of vierde lesuur, afhankelijk van de afdeling). Een leerling heeft in een lesweek vier daltonuren. Het is geen keuze meer of het daltonuur aldanniet gevolgd wordt, de keuzeruimte betreft het vak, de docent en/of de medeleerlingen.

### **De stem van leerlingen**

Het betrekken van leerlingen bij de ontwikkeling van ons onderwijs als (gelijke) gesprekpartners en hen (weer) een actieve rol geven is een ander aandachtspunt wat uit de visitatie naar voren komt. We hebben daartoe het leerlingparlement nieuw elan gegeven. Er zijn twee nieuwe voorzitters en na de herfstvakantie is een studiedag/startbijeenkomst.

### **Scholing**

Onze collega's volgen in hun tweede jaar op school de daltoncursus. De daltoncursus wordt in het schooljaar 2022-2023 (her)ontworpen voor accreditatie door de Thomas More Academie (Rotterdam). De daltonopleiders worden door de Academie geschoold zodat zij ook in het land door de NDV ingezet kunnen worden als daltontrainers.

Voor verdieping kunnen gevorderde docenten deelnemen aan de vervolg 24-uurs met collega's van VO-scholen uit de regio Noord-Holland. We streven naar ongeveer tien deelnemers per jaar afkomstig uit alle afdelingen van de school, hier sturen de daltonopleiders op aan.

---

## 4.6 Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	<b>Rector</b>		
	<b>Visitatievoorzitters</b>		

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