Visitatie lidscholen
Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Spinoza Lyceum	
Adres	Peter van Anrooystraat 8	
Postcode en plaats	1076 BH	Amsterdam
E-mailadres school	info@spinozalyceum.nl	
Directeur	Jan Paul Beekman	
Conrectoren	Babs Sirach, Carolien Hueting en Marja Out	
Daltoncoördinatoren	Els Meijknecht en Rolf Haak	
Aantal klassen	49 (SL) / 7 coachgroepen (15 lln) (S20F)	
Aantal leerlingen	1275 (Spinoza Lyceum) en 102 (Spinoza20First)	
Schoolsoort	VO	
Aantal leraren	98 (SL) en 8 (S20F)	
In bezit van Daltoncertificaat	Ja	
Bezig met Daltoncursus	Ja	
Nevenvestigingen	Ja	
Stand van zaken inspectie	basisarrangement	
Visitatieteam		
Voorzitter		
Lid 1.		
Lid 2.		
Lid 3.		
Lid 4.		
Lid 5.		
Lid 6.		
Lid 7.		
Lid 8.		
Lid 9.		
Datum visitatie	12 april 2017	
Soort visitatie	X	licentieverlenging

Realisering aanbevelingen vorige visitatie

aanbeveling 1.

De schoolleiding is op verschillende terreinen bezig. Er is zeer veel gaande. Vraag je als school af: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? Stel echter prioriteiten en probeer dit met het team te borgen, te evalueren en eventueel te verbeteren. Neem tijd voor bezinning en laat de ontwikkelingen indalen.

evaluatie school

Reactie in 2013:

Actie:
- Opstellen activiteitenplan 2013-2014.
- Speerpunten en prioriteiten: in samenspraak met Daltoncie en MR vaststellen.

Toelichting:
Er is inderdaad veel in ontwikkeling in de school. De afgelopen jaren is er op een groot aantal terreinen veel bereikt. Als schoolleiding zijn wij ons bewust dat wij soms te hard gaan en te weinig aandacht geven om onze succes te vieren en tijd te nemen om vernieuwingen/veranderingen te laten bezinken en te evalueren.

In het schoolplan 2013-2016 " Naar ambitieus en uitdagend daltononderwijs" staan de prioriteiten voor de komende 4 jaar benoemd. Centrale thema's hierin zijn: kwaliteits- en rendementsverbetering van ons onderwijs, daltonontwikkeling, actieve inzet van ICT, meer differentiatie in de lessen en verdere ontwikkeling van personeelsbeleid met veel aandacht voor de professionele- en loopbaan-ontwikkeling van het personeel in een "lerende organisatie".

Het MT is zich bewust dat wij als brede daltonscholengemeenschap ambities hebben. Enerzijds willen wij aantrekkelijk en uitdagend onderwijs bieden met goede resultaten; anderzijds willen wij ook voldoende ruimte geven voor zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsontwikkeling en samenwerking. Wij beseffen dat, mede onder druk van maatschappelijke ontwikkelingen, hiermee de lat voor onze school en voor al onze medewerkers soms hoog ligt en keuzes noodzakelijk zijn. De komende jaren zullen wij meer in samenspraak met het personeel, Daltoncommissie en Medezeggenschapsraad vorm geven aan de prioriteiten en keuzes in ons jaarlijks activiteitenplan.

Reactie in 2017:
a. Hoog ambitieniveau
Het is lastig gebleken om het ambitieniveau naar beneden bij te stellen. In de afgelopen 4 jaar hebben we o.a. het werken met iPads, leerKRACHT, een nieuwe teamstructuur en een nieuwe school (Spinoza20first) op poten gezet. Het verschil met 2013 is dat de school nu veel meer in gesprek is over de visie, 'the why'. De school is minder top down georganiseerd.

b. Ontwikkelingsdoelen samenvoegen
Vanaf schooljaar 2013-2014 heeft de schoolleiding de 12 doelen die de school zichzelf heeft gesteld in het schoolplan 2013-2016 gecomprimeerd in drie schoolbrede speerpunten:
1. Onderwijs op maat; aandacht voor verschillen
2. Begeleiding op maat
3. Professionele cultuur en lerende organisatie.

In de afgelopen jaren is er veel aandacht uitgegaan naar punt 3, de professionele organisatie. De punten 1 en 2 zijn opgepakt door de teams. Deze speerpunten zijn sinds 2013 leidend geweest in de schoolontwikkeling.

c. Focus op daltonontwikkeling

In 2013 hebben we goed gekeken naar hoe het ervoor stond: we hadden mooie leerlijnen met dalton-vaardigheden, die tot en met de derde klas waren die ondergebracht bij de vakken. Deze hebben we ontwikkeld met de collega's om onze leerlingen de meerwaarde van ons onderwijs mee te kunnen geven. In de bovenbouw moest dat anders, namelijk meer leerlinggestuurd. De leerlijnen leefden echter niet overal zoals we hoopten. Het was moeilijk om van ideeën naar de praktijk te komen. Dus hebben wij in ons vierjarenplan plannen opgenomen om dalton meer te laten leven en als nuttig te laten ervaren. Ook zijn we als daltoncommissie meer gaan helpen bij de uitvoering en hebben we niet alleen plannen gemaakt en advies gegeven. Hieronder de plannen uit het vierjarenplan:

- <u>Dalton structureel op het afdelings-/teamoverleg</u>
  Afgelopen schooljaar 2015-2016 is de daltonontwikkeling nauwelijks een gespreksonderwerp geweest in de teams, omdat de tijd nodig was voor andere zaken, zoals wennen aan de nieuwe situatie (teamstructuur) en de dagelijkse gang van zaken, die geregeld moest worden in de teams en die hun weg daarin aan het zoeken zijn. Nu met de start van het huidige schooljaar blijkt dat de teamvorming er toch voor gezorgd heeft dat er veel meer over leerlingen nagedacht wordt en de docenten meer betrokken zijn geworden bij de dalton-ontwikkeling
- <u>Expliciteren daltonvaardigheden bij andere onderdelen dan alleen bij de vaklessen</u>
  In het voorjaar van 2014 hebben we daltonvaardigheden toegepast op een project voor thuisblijvende leerlingen tijdens de reisweken. De rest ging op reis en zij zaten op school. Dit was een beginpunt waar duidelijk werd dat dalton in de praktijk kan werken en dat het onderwijsondersteundend is. De begeleidende docenten bespraken de daltonvaardigheden vooraf (bijvoorbeeld over samenwerken) en ook achteraf. Hierna hebben we ook dalton-vaardigheden toegepast op de stages in de voorexamenjaren en bij de reizen in de derde klassen. Het gaat nog niet vanzelf, het zit nog niet in ieders systeem, maar we maken daar zeker vorderingen in.
- <u>Daltonscholing voor nieuwe collega's</u>
  Deze scholing liep al een tijd voor 2013 en nu loopt hij nog steeds. Het is een goede manier om iedereen bij het begin van zijn loopbaan op het Spinoza kennis te laten maken met dalton. Ook zittende docenten gaan steeds vaker mee. Dit jaar is de cursus twee dagen voorafgaand aan het nieuwe schooljaar gegeven.
- <u>Daltonscholing voor gevorderde daltondocenten</u>
  In het samenwerkingsverband met HAAAP (Hoofddorp, Almere, Alkmaar, Amsterdam en Purmerend) zijn we een scholing gestart voor gevorderde docenten. We leren met en van elkaar. De thema's op de scholing komen uit de docenten en dit werkt erg goed. In het najaar van 2016 zijn we voor de derde keer naar Egmond gegaan en we hebben het programma verstevigd met lesbezoeken op collega-scholen en een terugkommiddag.
- <u>Leerlingstudiedagen</u>
  Hierover hebben we vaak heen en weer gepraat: apart daltonworkshops voor leerlingen of integreren in bestaande projecten? In de brugklas hebben we het daltonspel verfijnd (samenwerken ervaren) en in de andere klassen hebben we dalton meer geprobeerd te integreren door leerlingen te laten reflecteren op daltonvaardigheden die nodig waren bij het project.
- <u>Reflectie en doelmatigheid in daltonleerlijnen verwerken</u>
  Omdat deze twee nieuwe daltonwaarden een dienend karakter hebben ten opzichte van de oude daltonwaarden, hebben we besloten hier geen aparte leerlijnen voor te ontwerpen. Vanuit de teams wordt nu gewerkt aan een aanpak om de daltonvaardigheden zo goed mogelijk te vertalen naar de doelgroep van het team. Door zo te werken en er een gezamenlijk doel en drive is om het onderwijs te verbeteren is reflecteren een noodzaak. Reflecteren van zowel de docent als de leerling op zijn handelen, maar ook op het proces. Door de daltonontwikkeling dicht bij de teams te brengen zal daarmee de doelmatigheid ook toenemen.

Vanaf 2016-2017 is de daltoncommissie opgeheven. De daltoncoördinatoren zijn gebleven. Els en Rolf hebben elke twee weken op donderdagmiddag een overleg met vertegenwoordigers uit de teams in het daltonontwikkeluur.

Bijlagen:

1. Proces daltonevaluatie 2017
2. Schoolplan 2013-2016
3. Evaluatie schoolplan 2013-2016
4. Daltonontwikkelplan 2013-2017
5. Bloemlezing Weekberichten 2016-2017 over het daltonontwikkeluur (voorheen daltoninloopuur)
6. Programma dalton voor gevorderden HAAAP

bevindingen visitatieteam

De school heeft een zeer ambitieus Daltonvierjarenplan opgesteld (2013-2017), waarin de route naar borging van een aantal daltonontwikkelpunten duidelijk is beschreven, o.a. d.m.v. scholings- en studiedagen. Daarnaast is een traject gestart naar een andere school- en onderwijsorganisatie (werken in zelfsturende teams). De focus op het uitvoeringstraject van de daltonontwikkelpunten is daardoor deels verlegd naar scholing en training (LeerKRACHT) van de samenwerkings- en coachingscompetenties van docenten en teamcoaches in de zelfsturende teams.

aanbeveling 2.

Breng de interne communicatie tussen alle actoren in beeld. Er wordt niet overal ‘dezelfde taal gesproken’ en dit kan leiden tot onjuiste verwachtingen. Zorg voor meer afstemming en stel haalbare doelen en zorg meer voor eenduidigheid in taken, studiewijzers, afspraken en invulling van het daltonuur. Creëer duidelijkheid in de begrippen leerdoelen, vaardigheden en leerlijnen.

evaluatie school

Reactie in 2013:

Acties:

- Verbetering communicatie en implementatie
- Studiedagdeel over professionele cultuur
- Ronde tafel
- Verheldering begrippenkader

Toelichting:
Hoewel de organisatiematrix van de school overzichtelijk is en er veel (vooral schriftelijk) wordt geïnformeerd, herkennen wij ons in de constatering dat niet overal “dezelfde taal wordt gesproken”. Naar onze mening kan de mondelinge communicatie verbeteren en moet meer tijd genomen worden om veranderingen uit te leggen en met elkaar te bespreken. Daarnaast zal er meer zorg moeten zijn voor een goed en zorgvuldig implementatietraject. Wel constateren wij dat lang niet alle beschikbare informatie, beleidsplannen en notities door een ieder gekend worden terwijl deze wel met een ieder gedeeld zijn en onderwerp van studiedagen of afdelingsvergaderingen geweest zijn.

Het communicatieprobleem heeft ook een andere kant. Lang niet altijd is er overeenstemming of bestaat duidelijkheid welke rollen en verantwoordelijkheden een ieder heeft, hoe en op welk niveau besluiten genomen worden. Hierdoor ontstaan onjuiste verwachtingen, soms teleurstellingen en onnodige weerstand. In dit kader zal volgend schooljaar (2013-2014) uitgebreid aandacht besteed worden aan het thema professionele cultuur in onze school en hoe wij vanuit onze verschillende rollen, posities en verantwoordelijkheden met elkaar in een lerende gemeenschap om willen gaan. M.b.t. de aanbeveling om meer eenduidigheid te creëren in o.a. begrippen als taken, studiewijzers, invulling daltonuur, leerdoelen, etc. zullen wij de begripsomschrijving samen met de daltoncommissie opnieuw tegen het licht houden.

Reactie in 2017:
Professionele cultuur
In de afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan de professionele cultuur. Nadat de personeels-enquête 2013 en de daltonvisitatie 2013 achter de rug waren, zijn we in 2013 van start gegaan met een studiedag 'Wij + Zij = Samen' op 23 september. Vervolgens is in januari 2014 een denktank gestart. Van januari 2014 tot juni 2014 is de eerste groep van start gegaan waarin vertegenwoordigers van OP en schoolleiding zitting hadden. In augustus 2014 is de groep uitgebreid. In 2014-2015 is na verschillende studiedagen waaraan het voltallige docententeam heeft deelgenomen besloten, om de structuur van de school te veranderen: van 5 grote afdelingen met afdelingsleiders is de school gekomen tot een model met 9 kleine teams (ongeveer 12 per team rond een aantal jaarlagen) zonder middenkader en met uitbreiding van de schoolleiding, waarbij de focus op het onderwijs ligt.

Alle teams zijn zodanig samengesteld dat alle leden minimaal voor 50% lesgeven aan de klassen van hun teams. De teams hebben meer verantwoordelijkheden dan de afdelingen voorheen. In de denktank en de studiedagen is vastgesteld welke verantwoordelijkheden onder de schoolleiding, de teams en de secties vallen.

Daarna is gezocht naar een ondersteuning voor de ontwikkeling van de nieuwe teamstructuur en het werken als lerende gemeenschap en die is gevonden in het programma LeerKRACHT, waarmee de school met ingang van schooljaar 2015-2016 is gestart. Drie processen ('instrumenten') staan centraal: Lesbezoek en Feedbackgesprek, Gezamenlijk lesontwerp, en Bordsessies. Een bordsessie is een gestructureerd, kort overleg in kleine teams bij een verbeterbord om leerlingdoelen en verbeteracties te bespreken.

In de besluitvorming tot de nieuwe organisatie is een andere werkwijze gevonden, waarbij alle docenten betrokken zijn. De cultuuromslag is ingezet en we zijn goed op weg naar een lerende organisatie.

Verheldering begrippenkader
We hebben het **parapludocument/visiestuk** uit 2008 bekeken en aangevuld. Het is onderdeel geweest van de studiedag van 29 augustus 2016.
We hebben ervoor gezorgd dat de **daltondocumenten toegankelijker** werden gemaakt. Op de interne website staat veel informatie, veel kennis die nuttig is voor het maken van studiewijzers, handleiding voor het daltonuur, een lezing op een studiedag, etc, maar de site is niet erg toegankelijk. In het voorjaar van 2016 is de opmaak en website anders ingedeeld. Onder de kop dalton zijn de documenten ingedeeld in: archief, spinozamap, voor nieuwe docenten en team. Regelmatig hebben we na een vergadering van de daltoncommissie en met ingang van schooljaar 2016-2017 een **terugkoppeling geplaatst in het weekbericht**. Ook hebben we regelmatig andere collega's gevraagd een tekstje te schrijven over hun daltonervaringen.

Bijlagen:

7. Denktank en LeerKRACHT
8. Agenda's studiedagen
9. Visiestuk dalton op het Spinoza Lyceum

bevindingen visitatieteam

In het schooljaar 2015-2016 is de nieuwe teamstructuur ingesteld, waarbij de teams zelf verantwoordelijk zijn voor zowel organisatie, leerlingbegeleiding als onderwijs(verbetering). Zoals hierboven door de school zelf wordt geconstateerd is dit niet alleen een tijdsintensief traject, maar is dit ook een traject in kleine stappen: de teams moeten eerst onderling vertrouwen opbouwen en hun eigen kracht ontdekken. Om op de school een professionele cultuur te creëren (wij + zij=samen), waarbij de docenten zelf hun eigenaarschap en leiderschap tonen, is nogal wat nodig: de overtuiging van docenten dat zij in zo'n cultuur willen werken, een directie die het goede voorbeeld geeft, de vaardigheid om samen te werken en een organisatie die het samen verbeteren mogelijk maakt. In het gesprek met de schoolleiding is duidelijk geworden dat in de praktijk blijkt dat teams soms moeite hebben om de juiste teamdoelen te bepalen en daaraan vast te houden en niet te worden afgeleid door de hectiek van alledag.

aanbeveling 3.

Voor de leerlingen en hun ouders/verzorgers zijn de mentoren belangrijk. Het mentoraat is persoonsafhankelijk ingevuld en de doorgaande begeleidingslijn naar de bovenbouw kan verbeterd worden. Is duidelijke wat er van de mentor wordt verwacht? Voldoet de mentor aan dat verwachtingspatroon? Hoe kan de mentor groeien in zijn taak?

evaluatie school

Reactie in 2013:

Acties:

- Invoering keuzementoraat
- Aansluiting mentoraat o.b-b.b.

Toelichting:
In het algemeen blijkt uit de leerlingenquêtes in de onderbouw een grote tevredenheid over het mentoraat. Ondanks dat de invulling van het mentoraat altijd sterk persoonsafhankelijk is zijn rol en taken van de mentor helder omschreven en weten ouders en leerlingen wat zij van de mentor kunnen verwachten. In de bovenbouw echter en in de aansluiting onderbouw-bovenbouw is duidelijk nog wel winst te behalen. M.i.v. schooljaar 2013-2014 zal in de bovenbouw havo en vwo gestart worden met een keuze-mentoraat waarin het accent veel meer zal komen te liggen op de individuele (studie) begeleiding en coaching van de leerling. Daarbij zal ook samen met de mentoren gekeken worden op welke wijze de rapportage van de daltonontwikkeling van de leerling vorm kan krijgen.
De sinds enkele jaren ingezette mentoraatscholing (beginners en verdieping) zal wegens succes voortgezet worden.

Reactie in 2017:
Keuzementoraat en ontwikkeling mentoraat onder teams
In de afgelopen jaren is in de bovenbouw gestart met keuzementoraat. We hebben er twee jaar mee kunnen werken. Vorig schooljaar (2015-2016) is het Spinoza Lyceum begonnen met een teamstructuur (van 5 afdelingen naar 9 teams, zie hiervoor ook de toelichting bij aanbeveling 2). Dat betekende voor veel collega's dat ze een ander mentoraat gingen doen. We werken nu met vaste teams rond een aantal jaarlagen (brugklassen, 2-4 mavo, 2-3 havo, 2-3 vwo, 4-5 havo, 4-6 vwo). Voordeel daarvan is dat een vaste kern docenten een aantal klassen onder hun hoede heeft. De lijnen zijn kort en het overleg gaat snel. Wel hebben we hierdoor het keuzementoraat moeten opgeven. We zijn ervan overtuigd dat de teamstructuur bevorderend is voor de kwaliteit van het mentoraat in de bovenbouw. De teamstructuur faciliteert ook het 'meegroeimentoraat' (de mentor van de voorexamenklas gaat mee met de leerlingengroep naar het examenjaar) beter mogelijk is.

Het team stuurt op de mentorkeuze (b.v. zorgleerlingen en hoogbegaafdheid worden ondergebracht bij gespecialiseerde mentoren) en kan zo meer kwaliteit leveren. Het mentoraat wordt ook steeds meer op maat gemaakt. Beginnende mentoren worden meegenomen door ervaren mentoren.

De brugklasmentoren hebben een ontwikkelingsslag gemaakt. Zij hebben zelf de klassen-samenstelling voor de nieuwe brugklassen verzorgd en daarvoor de leerlingdossiers doorgenomen. Zij hebben daarna deelgenomen aan de warme overdracht met de basisscholen. Ze hebben een beter beeld van hun leerlingen dan voorheen.

Tot slot hebben de zorgcoördinatoren de leerlingbesprekingen in het leven geroepen en alle mentoren en vakdocenten geleerd hoe door hen een leerling besproken kan worden (handelings-gericht werken). Dit is als zeer prettig ervaren. Vorig jaar (2015-2016) hebben dit soort bespreking niet meer plaatsgevonden, omdat het de bedoeling is dat de docenten de leerlingen in de teams bespreken. Dit is echter nog niet in alle teams van de grond gekomen. We missen het praten over een leerling met alle docenten die lesgeven aan deze leerlingen. In schooljaar 2016-2017 zijn er momenten ingepland in de jaarkalender waarop het gesprek over leerlingen gevoerd kan worden met alle docenten die aan een groep lesgeven.

Mentoraat en daltonontwikkeling
De daltoncommisie heeft de Spinozamap ontworpen in 2014 en in 2015 helpen invoeren. Alle leerlingen hebben een digitale map (Spinozamap) waarin ze hun schoolwerk kunnen ordenen (vakkenmap), hun bewijzen van behaalde vaardigheden kunnen laten zien (portfolio) en waarin ze hun persoonlijke ontwikkeling kunnen bijhouden. We hebben een tijd nodig gehad voor het ontwerp, omdat portfolioleren echt kan werken als de leerling niet alleen eindproducten in een map stopt, maar ook kan leren van de opgeslagen documenten en dus een ontwikkeling kan doormaken op basis van reflecteren. De vakkenmap ordent schoolwerk en is privé. Individuele documenten kan een leerling delen met een andere leerling of een vakdocent. Ook hebben we de daltonrapportages in een googleform gezet en deze staan ook in de daltonmap. In het najaar van 2015 hebben we tijd genomen om aan alle mentoren de werking van deze map toe te lichten.

We zijn begonnen met de daltonleerlijnen om dalton expliciet te maken, omdat de leerling dan na school kan aantonen dat hij bepaalde softskills beheerst en dat is interessant voor vervolgopleidingen en bedrijven. Dit moet uitmonden in daltoncertificaten, die we bij de diplomauitreiking meegeven aan de leerlingen. In de mavo kan dit daltoncertificaat sinds 2013 uitgedeeld worden op basis van een reflectie die de leerlingen schrijven naar aanleiding van het door hen gemaakt sectorwerkstuk. Sinds 2015 krijgen de havo- en vwo-leerlingen ook een daltoncertificaat. Dit is nu nog op basis van een door hen zelf geschreven reflectieverslag van hun Spinozatijd. Daarna schrijven de mentoren hierop een reactie. Dit gebeurt op vrijwillige basis en het aantal certificaten is groeiende. Een meer ludieke vorm van reflecteren de “reflectiestoel” . De leerling neemt plaats in deze stoel en kan heel eenvoudig een filmpje opnemen waarin verteld kan worden wat de school hen gebracht heeft. De stoel is al ingezet bij het “Daltonspel” voor de eerste en tweede klassen en bij enkele leerlingen van de VWO bovenbouw.

Bijlagen:

10. Plusdocument dalton (= De Spinozamap)
11. Voorbeeld daltoncertificaat
12. Voorbeelden daltonrapportages leerlingen

bevindingen visitatieteam

Door de invoering van de teamstructuur is het mentoraat de verantwoordelijkheid van de teamleden geworden. In principe is elke docent mentor (duo-mentoraat). In de teams wordt veel tijd besteed aan leerlingbesprekingen en mentoraatszaken.
Het mentoraatprogramma kan nog beter gestructureerd worden. Voor de brugklassen zijn er min of meer vaste programma's, maar voor de hogere jaren is dat er niet. De aanwezige ontwikkelkracht binnen de negen docententeams biedt een ideale mogelijkheid om verschillen en accenten in het mentoraatprogramma aan te brengen.

aanbeveling 4.

Differentiatie (omgaan met verschillen) was in 2009 ook een aanbeveling. Dit onderdeel verdient nog steeds aandacht.

evaluatie school

Reactie in 2013:

Acties:

- Scholing differentiatie en ICT,
- uitwisseling good practises,
- Collegiaal lesbezoek/intervisie,
- ICT in de klas;
- iPads in alle brugklassen.

Toelichting:
In de komende schooljaren zal het vraagstuk differentiëren hoog op de agenda staan in de jaarlijkse activiteitenplannen. Tot op heden zijn we als school vooral bezig gericht geweest te differentiëren in toetsen en soms in tempo. Te weinig zijn wij in staat gebleken om te differentiëren naar niveau en lesstof. In overleg met de Daltoncommissie zal de schoolleiding voor het schooljaar 2013-2014 hiertoe een plan opstellen. Tevens zal hiertoe extra scholing aangeboden worden en gebruik gemaakt gaan worden van de onderzoeken en expertise van partners van de Academische Opleidingsschool Amsterdam (AcOA). Daarnaast zal meer ruimte geboden worden om intern "good practises" te delen d.mv. uitwisseling, collegiale lesbezoeken en intervisie. Tevens zal m.i.v. schooljaar 2013-2014 de actieve inzet en gebruik van ICT in de lessen krachtig gestimuleerd worden. M.i.v. schooljaar 2013-2014 zullen alle brugklassen starten met een iPad. Inmiddels is een uitgebreid scholingsprogramma voor circa 45 docenten van start gegaan.

Reactie in 2017:
Er zijn veel studiedagen geweest in de afgelopen jaren waarin gepersonaliseerd leren en differentiëren op de agenda stonden en waarbij collega's van elkaar konden leren hoe je kunt zorgen voor meer maatwerk in de les.

In samenwerking met de partners van AcOA zijn vier docenten opgeleid als expert lesdesigner in het ontwerplab. Het ontwerplab wordt met veel elan opgepakt door de desbetreffende collega's. Het is nog niet zo dat lesson study/het ontwerplab gemeengoed is geworden in de gehele school.

Met ingang van het schooljaar 2013-2014 is de iPad ingevoerd. Alle docenten hebben scholing gekregen, waarbij per sectie ICT-experts werden aangewezen, die o.a. hebben gezocht naar mogelijkheden die het werken met een tablet biedt om het leren meer gepersonaliseerd te maken. Er zijn de eerste drie jaar ICT-experts geweest. Nu kan iedereen lesgeven met de iPad en loopt de ICT-ontwikkeling vooral via de lesdesigners.

Vanaf augustus 2013 is een groep collega's gestart als supervisor op de intervisie. Zij hebben verschillende intervisiegroepen geleid en op dit moment nemen zo'n 65 collega's deel aan de intervisiegroepen. Daarnaast is er intervisie voor startende docenten.

De afgelopen drie schooljaren zijn er minimaal 6 bijeenkomsten intervisie per jaar geweest. Vanaf vorig jaar is er bij uitstek gelet op het vrijmaken van tijd in de jaarkalender waarbij niemand anders deze tijd mocht gebruiken voor andere projecten. Om de intervisoren warm te houden zijn er 2 à 3 trainingen per jaar verzorgd om intervisoren te blijven trainen, ter onderhoud van kennis en soms het opfrissen van de ideeën. Elk jaar is geïnventariseerd wie intervisie heeft en hebben de coördinatoren de intervisoren gevraagd nieuwe docenten te motiveren om mee te doen aan intervisie-bijeenkomsten. De intervisoren zijn belangrijke ambassadeurs geweest bij de invoering van intervisie.

Intervisie is geborgd door de invoering van LeerKRACHT en wordt gebruikt als reflectie-instrument. De schoolleiding en de daltoncommissie formuleren elk voor medio juni 2016 een evaluatie op de realisering van de aanbevelingen, bespreken de uitkomst en leggen die vast.

bevindingen visitatieteam

De school geeft aan dat er veel studiedagen zijn geweest in de afgelopen jaren waarin gepersonaliseerd leren en differentiëren op de agenda stonden en waarbij collega's van elkaar konden leren hoe je kunt zorgen voor meer maatwerk in de les, al dan niet ondersteund door ICT.
De school geeft zelf aan dat het maatwerk nog veel aandacht behoeft en dat in het nieuwe 4-jaren schoolpan 2017-2020 maatwerk opnieuw prominent op de agenda zal staan. Het invoeren van verdergaand maatwerk voor leerlingen zal het onderwijs effectiever moeten maken. Het visitatieteam geeft aan dat het uiteraard noodzakelijk is om de ontwikkelingen in de teams (en de secties!) met elkaar schoolbreed te bespreken en te leren van de ervaringen op Spinoza 20first:
In de ontwikkeling naar gepersonaliseerd leren neemt Spinoza20first deel aan het Leerlab "Gepersonaliseerd leren met behulp van ICT" (2016-2018), samen met 6 andere Daltonscholen, Het Haags Montessori Lyceum en een Jenaplanschool.
De onderzoeksvraag van dit leerlab luidt: *"Hoe kunnen we het Daltononderwijs ondersteund met ICT organiseren, waarbij we recht doen aan de uitgangspunten, de visie en waarden van zowel geïndividualiseerd als samenwerkend onderwijs?"*
De volgende kenmerken van gepersonaliseerd onderwijs in het daltononderwijs zijn hierbij als doelstelling geformuleerd:
• het realiseren van een grotere keuzevrijheid voor de leerling;
• het vergroten van de zelfstandigheid, de verantwoordelijkheid en de betrokkenheid (de leermotivatie en het eigenaarschap) van de leerling;
• het individualiseren van de leerroutes, of daarin een grotere variëteit aanbrengen;
• het aanbod afstemmen op het talent, het niveau, de leerstijl, het tempo en de persoonlijke voorkeur van de leerling:
• het leerstofaanbod en de werkvormen zo organiseren dat leerlingen ook leren samen te werken (leren als sociaal proces)
• dit alles mogelijk maken met ondersteuning van ICT (iPad).

1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
Het lukt leerlingen (en vooral meisjes, volgens de ouders) om verantwoordelijkheid te nemen. De ouders melden dat het afleggen van verantwoording heel individueel is en dat ouders vooral in het begin weinig inzicht en overzicht hebben. De leerlingen melden dat de leerlingen wel verantwoording afleggen aan de docent maar misschien niet (altijd) aan de ouders. De leerlingen vinden dat ze actief betrokken zijn bij hun eigen leerwerk. Ze vinden dat ze verantwoordelijkheid hebben voor hun leer-omgeving, maar dat dat niet bij iedereen voldoende tot uitdrukking komt. Ze vinden bijvoorbeeld de kantine rommelig.
De ouders vinden dat de leerlingen worden uitgedaagd, de mogelijkheid is er wel. Het OOP is positief: bij profielwerkstukken overleggen leerlingen zelfstandig en plannen zij met de TOA's over proeven en huren van materiaal. Het OOP zegt dat leerlingen de gelegenheid hebben om tijdens het daltonuur en vrije uren gebruik te maken van het leerlingenlab en de laptopkarren.

De docenten leren de leerlingen vanaf de 1e dag verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk. Hierbij wordt de eigen verantwoordelijkheid opgebouwd. Leerlingen die het kunnen zijn een voor-beeld voor de leerlingen die de verantwoordelijkheid nog niet kunnen dragen. Door het werk in kleinere eenheden aan te bieden, grove planning (uur, week, periode), terugkoppeling, logboek, zelfreflectie op het nemen van verantwoordelijkheid en gedifferentieerde opdracht naar leervoorkeur, geven de docenten de leerlingen (keuze)vrijheid en in gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt dit proces gevolgd. In het gebouw valt op dat er veel goed tekenwerk van de leerlingen hangt.

Ontwikkelpunten:
Het is erg mentor-afhankelijk of een leerling het voor elkaar krijgt die verantwoordelijkheid te nemen en het verschilt ook per leerling. De docenten geven aan dat zij werken aan een 'zachte landing': een geheel van maatregelen die getroffen worden om de overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs vloeiender te laten verlopen.

Het betrekken van de ouders bij de kernwaarde vrijheid is een ontwikkelpunt.
De docenten zijn zich bewust dat het schenken van vertrouwen en het omgaan met vrijheid in even-wicht moet zijn. Docenten uit de bovenbouw voelen dit zeker nog als ontwikkelpunt. Op het moment is het nog erg docent- en leerling-afhankelijk of dit evenwicht tot stand komt. Voor sommigen wordt er te veel vrijheid gegeven en wordt het te soepel omgaan met deadlines gezien als iets waardoor leerlingen in de knel komen met hun planning. Ook het nog steeds grote aantal toetsen maakt het moeilijk de leerling werkelijk ruimte voor een eigen planning te geven.

bevindingen visitatieteam

Er zijn vakken (bijv. wiskunde) waarbij de leerlingen in hun eigen tempo kunnen doorwerken.
Het zou mooi zijn wanneer de leerlingen de stof dan ook kunnen toetsen wanneer ze er klaar voor zijn.
Bij veel lessen zagen we toch nog veel klassikale uitleg, waarbij wel enkele leerlingen iets anders aan het doen waren, hetzij zelfstandig werken, hetzij een spelletje spelen op de telefoon of I-pad.
Sommige leerlingen gaven aan graag te willen versnellen bij een vak of op een ander niveau examen te doen. Niet iedereen was op de hoogte dat dit tot de mogelijkheden behoort. Leerlingen die dit al wel doen, nemen hun verantwoordelijkheid voor zo'n vak serieus.
Leerlingen hoeven vaak niet te laten zien hoever ze met hun taakwerk zijn. Dit is hun eigen verantwoordelijkheid. Wel zagen we voorbeelden (bijv. bij aardrijkskunde) waarbij de docent de vinger aan de pols houdt door de leerlingen de mogelijkheid te bieden tussentijds hun voorlopig onderzoek te laten lezen door de docent. Mooi voorbeeld van vrijheid in gebondenheid. Zo kan de docent zo nodig nog bijsturen.
Leerlingen zeggen de studiewijzers niet echt te gebruiken, omdat de docent toch wel opgeeft wat ze voor de volgende les moeten doen.
De ruimtes van de school zijn redelijk schoon. De leerlingen gooien tijdens de pauzes al veel in de prullenbakken.

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
De leerlingen melden dat de leraren kunnen loslaten en vertrouwen schenken. Leerlingen noemen als voorbeeld: sommige docenten laten leerlingen zelf leren in de mediatheek tijdens het lesuur.
De leerlingen melden dat leraren soms extra opdrachten geven.
Volgens de ouders zijn bovenstaande punten zeer leraar afhankelijk. Het docententeam als zodanig straalt dat nog niet uit. Bovendien is het ook nog leerling afhankelijk of de leerling de behoefte heeft om de vrijheid en de daarbij behorende verantwoordelijkheid te nemen/dragen.
Docenten vinden dat al deze punten afhankelijk zijn van wat de klas aankan. Maar ook wat de docent en de individuele leerling aankan. Bij sommige vakken wordt er met niveaugroepen gewerkt en bij andere vakken lukt het alleen om in het daltonuur meer individuele opdrachten te geven.

Ontwikkelpunten:
Ouders melden dat het wenselijk is om nog meer differentiërende taken aan te bieden. Misschien door een tweede daltonuur. Leerlingen zeggen dat er niet per leerling individuele aandacht wordt gegeven, meer aan de groep.

Volgens de leerlingen geeft de leraar zijn leerlingen onvoldoende sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

Docenten ervaren de klasse- / groepsgrootte als het grootste struikelblok om meer gedifferentieerd

werk aan te kunnen bieden. Differentiëren in kleine groepen (en kleine klassen!) lijkt het best te werken. Docenten hebben hier nog een slag te maken.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen mogen bij enkele vakken kiezen welke opdrachten ze wel en niet maken. De docent geeft daar geen handvatten voor.
Leraren praten veel over de verantwoordelijkheid van leerlingen en de problemen die dat geeft. Daar staat tegenover dat veel docenten betrekkelijk weinig vrijheid geven anders dan de leerling vrij te laten in het moment waarop zij taak- of huiswerk gaan maken.
Veel docenten werken nog klassikaal en houden zo het leerproces in de hand. Tijdens de daltonuren worden de leerlingen daarentegen volledig los gelaten en zou begeleiding op zijn plaats zijn. Docenten zitten dan veelal achter hun bureau i.p.v. de leerlingen te begeleiden in hun leerproces. Probeer een balans te vinden en de daltonuren een verlenging van de lessen te laten zijn.
Het versterken van de coachende rol van de docenten is een daltonontwikkelpunt voor de teams: de docenten kunnen bijv. het daltonuur effectiever gebruiken door de leerlingen meer te ondersteunen bij hun leerproces, bijvoorbeeld via feedback, feedforward of het aanreiken van leerstrategieën.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
Het is zeker zo dat er op school een cultuur van vertrouwen heerst volgens ouders, OOP en leerlingen. Het OOP formuleert het als volgt: er heerst op school een cultuur van wederzijds respect en waardigheid voor mensen voor wie ze zijn.
Volgens de ouders kunnen alle medewerkers omgaan met verantwoordelijkheid en het geven van grenzen. Volgens de leerlingen verschilt dat per docent en het OOP geeft aan dat ruimtes en faciliteiten in overleg gebruikt kunnen worden naast het reguliere programma.
Medewerkers komen hun afspraken na, maar dat is volgens de ouders afhankelijk van de medewerker. Volgens het OOP is dat niet altijd het geval. Soms worden de daltonprincipes niet nageleefd uit gemaksoverwegingen. Volgens de leerlingen is dat het geval als het bijvoorbeeld over eten en drinken gaat.
De brede algemene vorming van leerlingen is over het algemeen richtinggevend. Volgens de leerlingen wordt dat goed gestimuleerd. Volgens de leerlingen worden het onderwijs zodanig gegeven dat zij zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden. Zij zeggen dat de leraren daar voor hen een goede, adviserende rol in hebben.
De docenten ervaren dat vertrouwen in de manier waarop we school hebben ingericht: daltonuren, projectweek, brugklaskamp met alle brugklassen, teams, minimentoren, werken met teams, intervisie, team/coaches: wekelijks overleg, betrokkenheid, duidelijke, haalbare doelen, mentorlessen,

inspelen op actualiteit en het gesprek aangaan. Docenten ervaren dat er tussen docenten onderling veel vertrouwen is en tussen docenten en leerlingen is er zeker ook veel vertrouwen. Zowel docenten als leerlingen krijgen veel ruimte om op een eigen (hoger) niveau aan de slag te gaan en andere projecten te doen. De gemixte daltonstructuur wordt absoluut als een meerwaarde gezien.

Ontwikkelpunten:
Als het gaat om de stelling dat leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden, dan zien de docenten nog wel ontwikkelpunten in het nog meer (ingeroosterde) ruimte geven aan les-bezoeken en bijscholing. Bovenbouw docenten ervaren dat het vertrouwen tussen schoolleiding en leraren nog altijd wat moeizaam lijkt te lopen, maar er wordt wel geconstateerd dat er hard gewerkt wordt om dit te verbeteren. Er moet nog aardig wat afgestemd worden over de verantwoordelijk-heden van de schoolleiding en de teams. Schoolbreed zijn er wel verschillen tussen verschillende teams en daar mag zeker aandacht aan besteed worden. De teams kunnen onderling meer afstemmen.

bevindingen visitatieteam

Er is een grote mate van vertrouwen binnen de school. Wel geven leerlingen aan hierdoor soms meer vrijheid te nemen dan de bedoeling is.
De teams vinden het nog lastig om zelf teamdoelen te stellen en zich hier dan verantwoordelijk voor te voelen. Ondanks dat onderwijsontwikkeling wel op de agenda van de teamvergaderingen staat, komen de teams hier vaak niet aan toe door lopende zaken. Ook wordt er nog niet alert genoeg geacteerd wanneer collega's hun afspraken niet nakomen.
De daltonuren worden ook gebruikt voor meer algemene vorming zoals filosofie, dans, debat, musical en yoga. Dit zijn op zichzelf staande activiteiten.
Algemene vorming in de zin van daltonvaardigheden zijn ondergebracht bij verschillende vakken. Deze staan ook vermeld in de studiewijzers. Deze manier biedt een mooie kans om leerlingen daltonvaardigheden breed bij te brengen en het gehele docententeam erbij te betrekken. Deze optie kan nog meer benut worden.
Er is zeker sprake van een lerende organisatie die docenten de ruimte geeft meer verantwoordelijk-heid te nemen voor de ontwikkeling van het onderwijs in de teams. Teams geven aan behoefte te hebben aan kaders waarbinnen zij een eigen beleid kunnen formuleren en vormgeven. Ook hebben zij tijd nodig om initiatieven uit te werken die leerlingen daadwerkelijk keuzemogelijkheden bieden.

2. Zelfstandigheid

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
Het OOP en de leerlingen ervaren dat leerlingen elkaar (on)gevraagd helpen. De leerlingen voegen er wel aan toe dat dat meestal gebeurt bij vrienden en goede kennissen. De ouders hebben hier onvoldoende zicht op.
De ouders en het OOP melden dat de leerlingen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht.
De leerlingen vinden dat lastig: 'Nee dat kan niet, we vragen omdat we het op dat moment nodig hebben. Liever niet later aangezien het waarschijnlijk dan te laat is.' Volgens de ouders wisselt het per vak dat leerlingen de gelegenheid hebben om het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.
Volgens de leerlingen wisselt het per niveau: Dit wordt toegestaan bij maar een klein aantal docenten (mavo). Op vwo is dit bij alle vakken mogelijk.
Docenten merken op dat naarmate het jaar vordert, de leerlingen steeds meer de keuzes krijgen om zelf te bepalen waar, wanneer, welke opdrachten en op welke manier zij willen werken. De docent stuurt hier wel op aan, aangezien de leerling nog niet de volledige vaardigheden beheerst. Leerlingen leren om te gaan met uitgestelde aandacht, afhankelijk van niveau, klas, sfeer in de klas, relatie met docent. Hier wordt door de docenten wel mee gespeeld. Docenten doen hun best de leerlingen kennis te laten maken met deze vaardigheid. Zelfstandig nakijken gebeurt wel veel soms ook met enige terughoudendheid.

Ontwikkelpunten:
De leerling neemt wel incidenteel initiatieven volgens de ouders, maar dit is nog niet naar buiten toe zichtbaar. Volgens de leerlingen is dit helaas niet altijd het geval door te veel huiswerk of toetsen. Het OOP merkt op dat dat leerlingen soms meteen gaan vragen en daarna pas er over na gaan denken.
De leerlingen melden t.a.v. het zelfstandig nakijken van het gemaakte werk: 'helaas kan dit niet vaak genoeg gebeuren, omdat leraren niet genoeg lesuren hebben voor de toetsen om dit materiaal lang genoeg aan leerlingen vrij te stellen om hun werk hiermee na te kijken. Ook willen de leraren de antwoorden niet eerder vrijstellen omdat zij bang zijn dat de leerlingen dit over zullen schrijven (MAVO).'

Er is discussie over in hoeverre leerlingen mede bepalen hoe zij werken aan de gestelde doelen.

Sommige ouders ervaren dat als een te grote mate van vrijheid en ze melden dat er een spanningsveld is tussen loslaten en controle. De leerlingen vinden dat dit te beperkt gebeurt: zij zeggen dat het aan docent en aan leerling zelf ligt en dat er soms nog steeds te weinig ruimte voor is in de lessen (dit verschilt opnieuw per docent).
Docenten stellen vast dat de brugklasleerlingen minder zelfstandig zijn dan bovenbouwleerlingen en worden in de brugklas nog vaak 'aan het handje' meegenomen.
De studiewijzer wordt niet altijd door leerlingen gebruikt zoals die is bedoeld. Leerlingen zijn terughoudend in het creatief vormgeven van hun eigen leerproces. Het uitwerkingenboek wordt nog te vaak te vroeg gebruikt. (Dan is het meer af- dan nakijken.)

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam herkent de sterke punten en de ontwikkelpunten zoals die beschreven zijn in de zelfevaluatie. Leerlingen geven aan dat docententeams en individuele docenten verschillend reageren op hun behoeften.
Zo is er toch wel een opmerkelijk groot verschil tussen een mavo-leerling en vwo-leerling.
Een gedeelte van de mavo-leerlingen vraagt om meer zelfstandigheid, maar krijgt dat niet terwijl dat bij een vwo-leerling vaak automatisch gaat. Dit zou beter doorgesproken moeten worden in de docententeams en dit zou een schoolbreed agendapunt moeten zijn dat door de schoolleiding op de agenda's van de docententeams gezet zou moeten worden.
Het visitatieteam ziet ook dat het gebruik van de Spinoza-map nu nog een levenloos portfolio is. Veel leerlingen zijn zich niet bewust van de functie die de map kan vervullen. De huiswerkagenda op Google-drive is ook zo'n ding. Niet iedere docent maakt hier gebruik en geeft het huiswerk gewoon traditioneel op. Tenslotte willen we ook een opmerking maken over het nut van de studiewijzers. Daar worden de dalton-leerlingcompetenties genoemd met een verwijzing in de vorm van codes. Vrijwel geen enkele docent legt de verbinding tussen de daltoncompetenties en de wijze waarop de leerlingen met de (vak)opdrachten en daltontaken aan de slag gaan.
De leerling vraagt om een grotere mate van zelfstandigheid maar de organisatie is daar nog niet goed op ingericht. De leerling is zich wel bewust welke mogelijkheden de school hen biedt om zichzelf te profileren, zoals bijv. het afleggen van een vervroegd examen. De leerlingen zijn positief over de keuzevrijheid die ze tijdens een daltonuur hebben.
Het mentoraatprogramma kan beter gestructureerd worden. Voor de brugklassen zijn er min of meer vaste programma's, maar voor de hogere jaren is dat er niet. Het bestaan van de negen docententeams geeft een ideale mogelijkheid om verschillen en accenten in het mentoraatprogramma aan te brengen. Daarbij zou maatwerk per leerling een centrale rol moeten spelen. Het moet zo zijn dat de leerlingen de docent in de leerstand moeten brengen: "geef ons daltononderwijs."

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
Het OOP ziet dat de leraren de randvoorwaarden creëren voor zelfstandig werken in de lessen (opdrachten, presentaties, etc.). Volgens de leerlingen doen de leraren dit grotendeels. Volgens de ouders zou dit in de brugklas nog beter kunnen.
De leerlingen vinden dat ze ook gestimuleerd worden om initiatieven te nemen. Ze noemen dit een daltonaspect. De ouders noemen het Cambridgeprogramma. de musical, de projectweken en muziek+ als voorbeelden waaruit blijkt dat de leraren ruimte creëren voor de leerlingen om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
De iPad heeft er voor gezorgd dat leerlingen tijdens de daltonuren en lessen zelf hun werk corrigeren en feedback vragen. In de meeste lessen kunnen de leerlingen minimaal langer dan een half uur zelfstandig aan het desbetreffende vak werken, bij sommige vakken zelfs het hele uur. Ook tijdens het daltonuur werken leerlingen aan diverse daltontaken waarmee zij in groepsverband en met grote vrijheid, creatief aan de slag kunnen gaan. Leerlingen laten heel veel van hun talenten en creativiteit zien in diverse daltontaken in de vorm van: maquettes, posters, filmpjes, boeken, gedichten, brieven, toneelstukjes, zang, kookkunsten etc. etc. Dit door alle jaarlagen heen.

Ontwikkelpunten:
Leerlingen noemen dat het voor sommige leerlingen niet werkt als ze tijd en ruimte krijgen om zelfstandig te kunnen werken.

bevindingen visitatieteam

Ten aanzien van het iPad-gebruik merkt het visitatieteam op dat de iPad voornamelijk nog wordt gebruikt als digitaal (antwoord)boek. Dat geeft op dit moment geen grotere meerwaarde. Het grote gevaar evenwel is dat veel leerlingen de iPad dus ook kunnen gebruiken als een wat groot uitgevallen mobieltje; er worden dus ook heel veel spelletjes op gespeeld. Ook worden er pluspunten van de iPad gezien, we hebben daar verschillende toepassingen van in praktijk gezien. De school is aan de slag gegaan met de invoering van de iPad, maar de ondersteunende rol van het gebruik van de iPad bij de daltonontwikkeling is onderbelicht.
Er zou een evaluatie moeten plaatsvinden om een tweede stap te nemen bij de daltonontwikkeling. Daarbij moet er gekeken worden naar de mogelijkheden die de iPad biedt om als een instrument ingezet te worden voor meer gepersonaliseerd leren. Bij de levering van maatwerk kunnen via differentiatie zowel de zwakke als de sterke leerlingen ondersteund worden.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
Het OOP noemt als voorbeelden waaruit blijkt dat de school de ruimte creëert voor de medewerkers om hun talenten te ontwikkelen en te laten zien: personeelsmusical, scholing/cursussen, open podium. De start voor het stimuleren van het nemen van eigen initiatieven is er: meepraten over het schoolplan en de veiligheid.
Docenten noemen als sterke punten: iedereen kan persoonlijke leervragen op verschillende platformen kwijt en er wordt oprecht over meegedacht. En meestal wordt het ondersteund door de SL, zowel op inhoudelijk niveau als wat betreft sommige randvoorwaarden (roostertechnisch). Bijvoorbeeld intervisie, yoga, MindUp, brugklas dalton activiteiten, PLG, AcOA etc.
In functioneringsgesprekken wordt gevraagd of de docent blij is met het takenpakket en of er wensen zijn, en waar mogelijk wordt nagedacht om die wensen te honoreren.

Ontwikkelpunten:
Docenten noemen als ontwikkelpunt: juist door initiëren van deze diversiteit aan activiteiten en speerpunten is de werkdruk is mede hierdoor erg hoog, omdat er geen keuzes worden gemaakt. Bijvoorbeeld: de studiedagen zijn bedoeld om de docent tijd te geven om te werken aan zijn professionele ontwikkeling/ individuele leervraag, echter deze tijd wordt vaak opgemaakt aan organisatie. De school stimuleert dus wel veel initiatieven en helpt bij de organisatie, maar faciliteert niet de tijd die nodig is om het te ontwikkelen en uit te voeren. En dat levert weer hoge werkdruk op omdat het dan bij de bestaande werkzaamheden erbij komt.

bevindingen visitatieteam

Gezien alle ontwikkelingen die gestart zijn sinds de laatste daltonvisitatie is het voor de school verstandig om te focussen op een doorstart van de daltonontwikkeling in de onderwijsteams.
Het visitatieteam is op zich enthousiast over de teams, die in het schooljaar 2015-2016 zijn geïntroduceerd. De focus binnen de teams ligt echter nog grotendeels op organisatorische zaken en leerlingbegeleiding omdat de teams zich nog in de opstartfase bevinden. De school heeft zichzelf als doel gesteld om binnen deze teams meer maatwerk voor leerlingen te gaan leveren. Dat betekent dat de teams concrete onderwijsverbeteringen aanpakken waardoor zij voor de leerlingen echt het verschil kunnen maken. Op deze manier kunnen leraren en overige medewerkers hun talenten en expertise inbrengen en delen.

3. Samenwerking

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:

- Volgens ouders, leerlingen en OOP benutten de leerlingen de tijd om te oefenen in samenwerkingsvaardigheden goed. Ook werken leerlingen op respectvolle wijze samen met leraren en medeleerlingen.
- Docenten schrijven dat er veel tijd wordt ingeruimd voor samenwerkingsopdrachten. Dit is de standaard op het Spinoza Lyceum. De moderne vreemde talen ontwikkelen op hun taalplein ook het wederzijds afhankelijke leren.
- Leerlingen lijken de afwisseling tussen zelfstandig werk en samenwerkingsopdrachten als prettig te ervaren. Voorbeelden: profielwerkstukken en practica.
- Docenten staan open de visie van de leerlingen op hun onderwijs en de samenwerking met de leerlingen om het onderwijs beter te maken.
- Docenten zeggen dat leerlingen respectvol omgaan met het praktijkmateriaal en elkaar daarop corrigeren als dat niet gebeurt. Conflicten worden samen opgelost.

Ontwikkelpunten:

- Leerlingen merken op dat het oefenen in samenwerkingsvaardigheden vooral plaatsvindt in het daltonuur en tijdens tussenuren, maar dat het nog beter kan in de les en in de mavo.
- Docenten schrijven dat om een taal te leren samenwerking essentieel is. De leerling benut deze tijd echter niet altijd optimaal. De verleiding om te gaan kletsen over andere zaken is groot.
- Soms ontbreekt een duidelijk doel bij de samenwerkingsopdracht of wordt de opdracht al snel verdeeld in kleine individuele opdrachten. Sommige vakken hebben weinig samenwerkingsopdrachten.
- Volgens docenten moeten leerlingen meer inzicht krijgen in hun bijdrage aan de samenwerking.

bevindingen visitatieteam

Samenwerken vindt vooral plaats in het daltonuur en op Spinoza20first. Op Spinoza is er per vak per periode een daltontaak waar leerlingen vaak bij moeten samenwerken en waarbij zij ook keuzemogelijkheden hebben. In de bovenbouw vindt samenwerking vooral plaats bij het maken van PO's. Bij het samenwerken krijgen leerlingen soms apart cijfers, soms als groep. In veel gevallen wordt een samenwerkingsopdracht door de leerlingen opgedeeld in meer individuele deelopdrachten, waarbij geen echte samenwerking plaatsvindt.
In de lessen hebben we voorbeelden gezien van denken – delen – uitwisselen, waarbij leerlingen echt van elkaar afhankelijk zijn. Verder zijn er in de lessen weinig voorbeelden gezien van samenwerking. De samenwerkingsleerlijn is mooi opgesteld en uitgewerkt in de Spinoza map, maar te weinig zichtbaar in de school. De ontwikkeling naar coöperatief leren verdient aandacht; op Spinoza20first zijn daar enkele mooie voorbeelden van gezien. Inspireer elkaar daarin meer.
Leerlingen en docenten gaan op een zeer respectvolle wijze met elkaar om. De sfeer op de school is open en ontspannen en leerlingen ervaren geen drempels richting de docenten. Dit beeld wordt bevestigd in de gesprekken met leerlingen en ouders.

Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.

3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.
3.6	De leraar schept een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

evaluatie school

Sterke punten:

- Volgens de ouders en het OOP is dit aspect op leraarniveau in orde. De leerlingen zijn ook in het algemeen tevreden. Ze roemen de leuke werkvormen die gebruikt worden.
- Volgens docenten is er veel plezier, respect en werkenergie tussen docenten onderling en tussen docenten en leerlingen. In sectieverband wordt er veel materiaal ontwikkeld.
- Binnen diverse secties maken de docenten afspraken om elkaars leerlingen in de Daltonuren extra ondersteuning en feedback te geven. leerlingen worden expliciet uitgenodigd om extra uitleg en ondersteuning te krijgen.
- Met leerling, ouders en de mentor worden afspraken gemaakt over een vast te volgen Daltonuur, indien nodig.

Ontwikkelpunten:

- De leerlingen kunnen niet beoordelen of leraren verschillende vormen en niveaus van samenwerken kunnen toepassen. En ze zijn weer kritisch waar het de mavo betreft.
- Volgens docenten is behoefte aan meer samenwerkingsdidactiek en vakoverstijgend werken.
- Volgens docenten zouden opdrachten zo kunnen worden opgebouwd, dat leerlingen meer inzicht krijgen in dat een goede samenwerking voordeel voor iedereen kan opleveren en dat het eindproduct meer is dan wat de leerling in zijn eentje had kunnen doen.

bevindingen visitatieteam

In de teams wordt veel samengewerkt en overlegd. De afgelopen jaren is daarbij veel tijd gaan zitten in organisatie en leerlingenzorg. Het spreken over en werken aan onderwijsverbetering heeft daardoor een tijdlang stilgestaan. De behoefte hieraan is echter wel groot bij docenten. Op Spinoza20first werkt het team elke woensdagmiddag aan de ontwikkeling van het nieuwe onderwijsconcept.
De docenten daar zijn met elkaar een nieuwe school aan het bouwen en zetten daarbij het onderwijs op de eerste plaats.
Het lukt de docenten goed om een pedagogisch veilig klimaat neer te zetten op Spinoza en op Spinoza20first; er wordt op respectvolle wijze samengewerkt met leerlingen en zeker ook met elkaar.
Het meer handen en voeten geven aan de samenwerkingsdidactiek behoeft aandacht de komende jaren, zeker op Spinoza.

Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van

	en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

evaluatie school

Sterke punten:

- Volgens de ouders zijn al deze aspecten goed in de school zichtbaar. Ook de leerlingen zijn tevreden: 'Dat is zeker zo! Leerlingen worden erg betrokken bij de ontwikkelingen die de school ondergaat. Zo is er een leerlingenraad en een leerlingenarena, waarin leerlingen kunnen pleiten voor veranderingen. Socialisering gaat top mede door het daltonuur.
- Volgens docenten wordt er veel samengewerkt en dat zorgt voor veiligheid.

Ontwikkelpunten:

- Volgens de leerlingen kan er wel meer rekening worden gehouden met het buitenschoolse leven van de leerling. De leerlingen noemen ook dat niet alle genoemde aspecten voor alle leraren opgaan.
- Volgens docenten is er behoefte aan meer onderling lesbezoek.

bevindingen visitatieteam

De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen en medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken. Alle betrokken partijen onderschrijven dit en het is ook zichtbaar en merkbaar in de school. De structuur voor de onderlinge samenwerking tussen collega's is goed opgezet. De nieuwe teams zijn enthousiast aan de slag gegaan en zijn zich bewust dat onderling vertrouwen de basis voor de samenwerking is. De ingrediënten zijn aanwezig om samen met elkaar de school verder vorm te geven en door te ontwikkelen. Er is wekelijks teamoverleg, er vindt intervisie plaats, er worden lesbezoeken gedaan, er is een daltonontwikkeluur, waarin de daltoncoördinatoren geraadpleegd kunnen worden. Zowel docenten als teamcoaches en daltoncoördinatoren geven aan dat het gesprek over onderwijsverbetering in de teams een meer prominente plek verdient.

4. Reflectie

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:

- Leerlingen maken een planning. Het is iets wat je op het Spinoza Lyceum leert. De ouders noemen de daltontaken en planners. Die zijn ook voor de ouders te vinden. Het zijn tastbare punten die helpen bij de begeleiding van de kinderen. Ook voor nieuwe leerlingen is het een

mooi houvast. Het wordt ook mooi opgebouwd. In het begin wordt er veel hulp gegeven bij het leren plannen. In de bovenbouw gaat het meer vanzelf. Ook de toetsstrook helpt in de bovenbouw bij de planning. De ouders waarderen het dat de mentoren helpen bij het dalton-uren inplannen. Ouders merken ook dat hun kinderen rekening houden met toetsen die eraan komen en daltonuren inplannen. De ouders hebben het gevoel dat deze school helpt bij het leren van het overzien van de voortgang.

- De leerlingen zijn iets kritischer: Planningen worden gemaakt, maar niet altijd gevolgd en worden ook vaak aangepast.
- De ouders vermoeden dat leerlingen leren om hun leerpunten mee te nemen naar hun volgende taak/opdracht, want ze leren steeds beter plannen. De leerlingen bevestigen dit: 'als je ziet dat de methode waarmee je voorafgaand leerde niet werkt, ga je oplossingen bedenken.' De ouders hebben de indruk dat de mentoren goed sturen op reflectie op eigen gedrag en dat van medeleerlingen. Met name t.a.v. samenwerken zien de ouders veel leerkracht. Een ouder noemt dat zijn zoon heeft leren omgaan met 'een duikboot' (onder water geraakt, maar ook weer bovengekomen). Het is tot echte samenwerking gekomen. De leerlingen leren om elkaar aan te spreken op gedrag.
- Volgens docenten maken leerlingen een planning op hun eigen manier.
- Doordat leerlingen in de loop der jaren gewend raken aan reflectieverslagen bij opdrachten (procesverslagen bij kunst of Engels), kunnen ze dit goed en doen ze het ook uit eigen beweging.

Ontwikkelpunten:

- Volgens de ouders is één ontwikkelpunt: eenduidigheid in de communicatie van de opdrachten en het werk. Er is zoveel: Google agenda, whatsapp, daltonstudiewijzer, papieren agenda's, etc
- Verbeterpunt is mogelijk: nieuwe daltonouders helpen bij hoe het werkt met dalton. Met name de daltontaken zijn soms groot en er zijn soms veel inlevermomenten tegelijk. De doelen bij de taken kunnen ook helderder.
- De leerlingen noemen dat leerlingen die een verkeerde invloed hebben teveel aandacht krijgen van de leraren.
- Volgens docenten moeten leerlingen beter leren zich aan de planning te houden. En leren van (toets)resultaten vinden leerlingen vaak ingewikkeld. Met gerichte vragen van een docent kunnen ze dit veel beter.

bevindingen visitatieteam

Het goed kunnen plannen en daarop reflecteren wordt de leerling op het Spinoza niet gemakkelijk gemaakt. Naast de daltonstudiewijzers (DSW), zijn er planners, staat er huiswerk in Magister en wordt het huiswerk soms in de les opgegeven. Ook wordt er door enkele docenten gebruik gemaakt van de Google agenda voor de leerlingen. In de Spinozamap zijn de leerlijnen, ook voor dit onder-deel, goed uitgewerkt. Ook liggen er prachtige voorbeelden van reflectie op de dalton- kernwaarden. Deze worden in de onderbouw nog wel hier en daar gebruikt, maar zijn in de bovenbouw niet meer terug te vinden: dit wordt onderschreven door de leerlingen en de ouders. Zij geven ook aan dat toetsen niet altijd worden nabesproken. Al of niet reflecteren en de wijze waarop lijkt erg docent-afhankelijk. In de basis is er voldoende knowhow aanwezig om dit onderdeel op een goede manier vorm te geven. De volgende stap is dit dan ook daadwerkelijk te gaan doen.
Op Spinoza20first wordt dit duidelijk anders aangepakt. De dag begint met het maken van een planning samen met de eigen coach en eindigt met een terugblikmoment aan het einde van de dag. Daarnaast is er wekelijks een coachgesprek met elke leerling, worden toetsen standaard na-besproken, ontvangen leerlingen feedback op toetsen / opdrachten middels rubrics en wordt dit vaak aangevuld met een toelichting in een gesprek of berichtje. De werkwijze hier kan als inspiratiebron dienen voor de gehele school.

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:

- De ouders zien wel dat docenten cijfers geven, maar dat soms leerlingen elkaar ook beoordelen. Er is ook keuzemogelijkheid. De ouders hebben het vermoeden dat veel dalton-opdrachten tot reflectie leiden. Zie bv. de daltontaken geschiedenis: maak je eigen tijdlijn. Een ouder meldt dat haar dochter aan het eind van de voorexamenklas een brief aan zichzelf moest schrijven over wat ze verwachten van het examenjaar. Ook een goede reflectie.
- De ouders zien ook dat de leraren de leerlingen laten reflecteren op de samenwerking (zie ook reflectie op leerlingniveau). De leerlingen ervaren dat de leraren de leerlingen altijd de gelegenheid geven om te zeggen wat ze ervan vinden.
- Volgens docenten passen zij op dagelijks niveau snel en veel aan, bijvoorbeeld een toets, die voor een herkansing meteen aangepast wordt. Docenten hebben veel collegiaal overleg. Veel docenten stellen bij taken/toetsen vragen over hoe de samenwerking is gegaan en welk resultaat de leerlingen hopen te krijgen.

Ontwikkelpunten:

- De leerlingen vinden dat er wel meer aandacht gegeven mag worden aan het bespreken van toetsen voor leerlingen die dit willen. Er zijn wel samenwerkopgaven maar die worden als geforceerd ervaren om met mensen samen te werken.
- Docenten hebben weinig tijd om stil te staan bij het eigen functioneren. Intervisie vindt te weinig plaats.

bevindingen visitatieteam

Op Spinoza20first worden verschillende reflectie methoden ingezet, ook op Spinoza zijn deze aanwezig maar daarvan heeft het visitatieteam geen voorbeelden gezien in de verschillende lessen die zijn bezocht. Binnen de nieuwe teamstructuur zijn afspraken gemaakt over intervisie / collegiale consultatie. Een aantal docenten is hiermee aan de slag gegaan. Door de aandacht in de teams voor organisatie en leerlingenzorg geldt dit nog niet voor alle medewerkers. De structuur en de kennis is aanwezig; maak met elkaar de stap om dit consequent in te gaan zetten.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:

- Bij het OOP is een klein begin gemaakt om ervaringen te delen.
- Docenten hebben intervisie en werken in teams waarin de leden samen oplossingen voor

leerlingen zoeken. Hierin leren ze van elkaar welke aanpak werkt.

Ontwikkelpunten:

- Individuele verzoeken worden gehonoreerd, maar worden soms onvoldoende onderbouwd afgewezen. individuele werknemers zien het als een probleem dat hun taken niet worden overgenomen (als ze deelnemen aan scholing).
- Docenten zouden graag meer tijd hebben om naar elkaars lessen te kijken. Dat betekent gericht een les kunnen uitzoeken van een collega om te leren en echt na te bespreken.
- In het team zijn docenten nog op zoek naar een goed evenwicht tussen schoolorganisatie-taken (bijvoorbeeld de leerlingprognose) en onderwijsontwikkeling.

bevindingen visitatieteam

Op leerlingniveau is er een reflectie-leerlijn opgesteld die in de daltonwijzers is terug te vinden, maar lang niet overal in de lessen wordt gebruikt.
Spinoza heeft 2 jaar geleden het besluit genomen om met zelfsturende teams te gaan werken. Ook op deze werkwijze wordt met regelmaat gereflecteerd. De wens om meer met elkaar te spreken over onderwijs en het lesgeven verdient een prominente plek in de verschillende teams. De behoefte en de wil is duidelijk aanwezig bij de medewerkers om met elkaar intervisie te plegen en elkaars lessen te bezoeken.

5. Effectiviteit / doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:

- De school benadert de leerlingen positief. Dat merken de ouders bij de 10-minuten-gesprekken. De school gaat uit van wat de leerlingen wel kunnen en geeft kansen.
  De leerling wordt niet afgerekend, maar de school kijkt naar het hele kind.
- De school verzamelt ook goed de informatie. De mentoren, althans de meeste, verzamelen informatie van alle docenten. Een van de ouders vertelt dat haar zoon adhd heeft en een gebruiksaanwijzing heeft. Dat is goed gecommuniceerd door de mentor met alle docenten.
- Het is merkbaar dat de ondersteuning vanuit de zorg goed is en dat de docenten er goed en planmatig mee om kunnen gaan. De ouders geven een compliment aan de zorg-coördinatoren en de mentoren.

- De ouders en de leerlingen vinden dat de school efficiënt omgaat met de leertijd. De leerlingen specificeren dit vooral voor de bovenbouw. Het daltonuur en de daltonstudiewijzer helpen. In de lestijd is ruimte voor zelfstandig werken. Een ouder ziet het contrast met haar andere kind die op een andere school zit. De docenten kletsen hier niet het uur vol.
- De ouders vinden dat de leerlingen efficiënt gebruik kunnen maken van hun keuzemogelijkheden, zeker wat de daltonuren betreft. De docenten monitoren ook goed of de leerlingen de goede keuzes maken en anders krijgen ze hulp.
- volgens de docenten kunnen leerlingen keuzes goed verwoorden. Als ze uitgedaagd worden gaan ze er over het algemeen ook voor.
- Docenten differentiëren steeds vaker en beter. In de les is vaak sprake van keuzevrijheid: waaraan wil en kan je vandaag werken? Hierdoor wordt de bedrijvigheid tijdens de les vergroot.

Ontwikkelpunten:

- De leerlingen zijn kritischer: ze vinden dat de school nog beter kan werken aan het laten halen van de leerdoelen door de leerlingen.
- Ouders en leerlingen vinden dat er (bv. in de taken) meer keuzemogelijkheden kunnen komen.

De docenten hebben de volgende vragen t.a.v. dit onderwerp:
- Wat doen we met leerlingen die tijdens het daltonuur echt niet aan het werk te krijgen zijn?
- Hoe krijgen we ze gemotiveerd om het daltonuur effectiever in te vullen?

bevindingen visitatieteam

Het is mooi om te zien dat leerlingen veel keuzevrijheid hebben in de lessen in de bovenbouw van de havo en het vwo en in alle daltonuren. De vrijheid in de daltonuren benutten de leerlingen door keuzes te maken voor verschillende vakken en hun tijd wel of niet te besteden aan schoolwerk. Het valt ons op dat zeker de helft van de leerlingen zeer gericht aan het werk is in het daltonuur bij de verschillende vakken. Verschillende leerlingen gaven bij de visitatiecommissie aan dat als ze gericht willen werken, ze wel afgeleid worden door andere leerlingen die andere keuzes maken. Een van de leerlingen zag als oplossing een 'je hoeft hier niets te doen'-daltonuur. Als visitatieteam zien we een kans om de effectiviteit te verbeteren door met elkaar vast te stellen wat volgens jullie het doel van het daltonuur is en welke keuzes de leerlingen hierin mogen maken. Het aanbod in de daltonuren zou uitgebreid kunnen worden (thema-daltonuren, masterclasses, workshops etc.). In de gesprekken met leerlingen en ouders werd duidelijk dat toetsen en toetsresultaten soms niet besproken worden. Feedback op de toets (en op het leerproces) kan juist een plek krijgen in het daltonuur.
De school heeft veel slimme, zelfstandige leerlingen die trots zijn op hun school. Jullie hebben inmiddels in overleg met docenten en leerlingen ervoor gekozen om meer maatwerk voor leerlingen in te voeren. Dit lijkt ons een zeer positieve ontwikkeling in relatie met wat leerlingen aangeven, namelijk dat ze zich soms vervelen. Door meer maatwerk te gaan leveren krijgt een leerling meer persoonlijke doelen. Deze doelen maken zijn werktijd vaak effectiever en verbetert de focus op het schoolwerk.

Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.

5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

Sterke punten:

- Volgens de ouders dagen de leraren de leerlingen voldoende uit: het komt ook door het positieve leerklimaat. Er wordt gekeken naar wat leerlingen wel kunnen en dat helpt. Als een leerling iets extra wil dan zijn er mogelijkheden.
- Volgens de leerlingen ligt het aan de persoon als het gaat om de efficiëntie m.b.t. de lestijd. Sommige leerlingen hebben een heel uur uitleg nodig en voor sommigen is het effectiever als zij het hele uur zelfstandig gaan werken. Maar daar wordt dus wel rekening mee gehouden.
- Volgens de docenten wordt er steeds vaker en beter gedifferentieerd. In de les is vaak sprake van keuzevrijheid: waaraan wil en kan de leerling vandaag werken? Hierdoor wordt de bedrijvigheid tijdens de les vergroot.
- Toetsbesprekingen en evaluaties van (praktijk)opdrachten leveren veel op.

Ontwikkelpunten:

- Volgens de leerlingen kunnen de leraren hier nog veel aan verbeteren. Ze willen veel meer gemotiveerd worden i.p.v. gedemotiveerd, want dat werkt averechts (dat is dus wel mooi consistent met de vragen die de docenten stellen in het vorige blokje!).
- Ontwikkelpunt voor de school volgens de ouders is: niet alle docenten geven aan de leerlingen de toets mee, niet iedereen kan goed met de leerlingen reflecteren op wat er goed of fout ging en zo het leervermogen van de leerlingen te vergroten.
- De vraag is of de school voldoende maatwerk levert. Tempodifferentiatie is er wel, een leerling kan bv ook voor Cambridge kiezen, maar of er ook rekening wordt gehouden met de interesse is de vraag.
- Bij de opdrachten kunnen de doelen beter worden aangegeven, het grotere plaatje.
- Docenten houden DSW, Google agenda, Magister soms nog niet goed bij. (voor leerlingen onhandig dat ze op verschillende plekken moeten kijken).
- Het daltonuur kan door docent en door leerlingen effectiever worden gebruikt. Daltonuur meer invullen. bijv: daltonuur leesvaardigheid of examentraining.
- Evaluatie (tussentijds en aan het einde van een taak) kan nog meer worden ingebed in de lessen
- Reflecteren op gemaakte fouten is heel belangrijk en mag nog meer worden ingebed (Wellicht in dalton? Nodig leerlingen uit om na te bespreken, niet verplichten).

bevindingen visitatieteam

Op leraarniveau hebben we zowel effectieve lessen als minder effectieve lessen gezien. De leerlingen gaven aan dat zij meer leren in lessen waar meer maatwerk geleverd wordt en de docenten enthousiast zijn. Een mooi voorbeeld hiervan is het 'keckosysteem' van een van de docenten, waarbij leerlingen zelf kunnen kijken of ze de stof beheersen per leerdoel/onderdeel. Dit zou ook een opstap kunnen zijn naar meer maatwerk: als je iets al beheerst, dan maak je geen of minder oefeningen.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:
De ouders zijn op dit punt zeer tevreden over het Spinoza Lyceum:

- Door de daltonuren en het inschrijven voor de daltonuren, door de ruimte in de les voor eigen werk, de combinatie van nis en klas gaat het goed.
- De iPad biedt veel mogelijkheden voor een eigen leertraject. Fijn dat de ouders hier goed in ondersteund worden.
- Veel informatie aan het begin van de schoolcarrière van de leerling.
- De start met brugklaskamp voor de leerlingen en 3 avonden voor de ouders is heel goed. Respect voor de brugklasmentoren. Vanuit ouders is er heel veel waardering hiervoor. De binding gaat snel zo.
- Ouders worden goed betrokken bij de school. Fijn dat je makkelijk een mail kunt sturen en dat je snel antwoord krijgt. Ouders ervaren een lage drempel richting de docenten en de mentor. Daardoor is er veel vertrouwen in de school.
- De sfeer is open. Er is een goede communicatie tussen docenten en ouders. De ouders melden dat de leerlingen de personeelsmusical heel erg waarderen. Prachtig dat het personeel zich zo kwetsbaar opstelt.
- Er is een functionele hiërarchie. De school heeft een democratische opvoedstijl en de grenzen zijn helder. De docenten geven wel feedback maar geven leerlingen ook eigen verantwoordelijkheid.
- Het zorgteam werkt goed. Compliment voor de zorgcoördinatoren en mentoren. Het klimaat en de sfeer zijn goed en relaxed en dat helpt. Er heerst een veilig gevoel.
- De docenten noemen en roemen de bevlogen collega's en het veilige leerklimaat.

Ontwikkelpunten: niet genoemd door de ouders. De docenten noemen: nadenken over de invulling van het daltonuur is noodzakelijk.

bevindingen visitatieteam

Er zijn op schoolniveau hele mooie werkvormen en materialen bedacht om effectief daltononderwijs te geven. Deze worden echter niet altijd gebruikt. Zet bijvoorbeeld de Spinozamap consequent in met de mogelijkheden die dit biedt. Een mooi voorbeeld hiervan was het delen van presentaties bij geschiedenis. Alle leerlingen moesten een presentatie maken, een paar leerlingen in de klas werden uitgekozen en moesten op dat moment hun presentatie delen. Het invoeren van verdergaand maatwerk voor leerlingen zal de het onderwijs effectiever maken. Hierbij is het noodzakelijk om de ontwikkelingen in de teams met elkaar schoolbreed te bespreken.

6. Borging

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Sterke punten:

- De ouders en het OOP ervaren dat de school planmatig aan de daltonontwikkeling werkt. Het OOP weet dat er daltoncoördinatoren zijn. De ouders melden dat de school zijn dalton-identiteit uitdraagt, maar de focus ligt bij open dagen en de minilesjes. De daltonscholing is voor het OP in het professionaliseringsplan opgenomen. Van het OOP heeft nog maar een beperkt deel deelgenomen aan de daltonscholing.
- De leerlingen melden de nissen, maar daar mag je niet altijd op. Mediatheek en leerlinglab zijn ook goed voor dalton. Techniekleerlingen hebben veel mogelijkheden in het theater.
- De ouders geven aan dat ze betrokken worden bij de daltonontwikkeling van de school. Ze geven aan dat het ook mooi is dat de school tamelijk consequent is. De toegang tot het LVS ligt bijvoorbeeld bij de leerling. Zijn ontwikkeling is zijn verantwoordelijkheid.
- Docenten ervaren dat de Daltonwerkwijze ondersteund wordt door genoeg Dalton gereed-

schap. Zo maken we gebruik van Daltonstudiewijzers (DSW) met daarin opgenomen Dalton-vaardigheden en Daltonleerlijnen. De Daltonrapportage geeft leerlingen en mentoren de mogelijkheid tot reflecteren. De Spinozamap wordt ingezet zodat de leerling zijn eigen ontwikkeling op Dalton gebied zichtbaar kan maken.
- Sinds we met teams werken en ondersteund worden door Leerkracht hebben we nog meer gereedschappen gekregen om leerlingen en docenten op weg te helpen bij de Dalton-ontwikkeling.
- In de vernieuwde structuur is de taak van de Daltoncommissie veranderd. De Dalton-coördinatoren Els Meijknecht en Rolf Haak zijn wekelijks beschikbaar tijdens het Dalton-inloopuur. Tijdens deze sessies wordt over alles wat met Dalton te maken heeft gesproken met afgevaardigden uit elk team.

Ontwikkelpunten:
- De daltonontwikkeling kan wel beter aan de ouders worden overgedragen. De werking van de daltonontwikkeling is niet duidelijk. Als we het hebben over daltonrapportages, spinoza-map en daltoncertificaat dan weten de ouders niet zo goed waar we het over hebben. De ouders vertrouwen erop dat er een daltoncoördinator is, maar het is niet bekend bij de ouders. Volgens de ouders kan de website beter.
- Als de leerlingen 'binnen' zijn dan is er niet veel aandacht voor de daltonontwikkeling. De visie wordt wel gedeeld, maar wat je er concreet in het onderwijs terug over vindt is niet duidelijk. De leerlingen ervaren ook dat de school de daltonidentiteit uitdraagt, maar vragen zich af of de school wel alles waar kan maken.
- Docenten ervaren dat er genoeg gereedschappen zijn, maar dat deze niet ten volle worden benut. Zo zijn nieuwe docenten vaak niet op hoogte van alle mogelijkheden en bij andere docenten zijn deze soms wat weggezakt. Het lijkt ons goed om de huidige gereedschappen als Daltonrapportage, Spinozamap en Daltonleerlijnen nog eens goed tegen het licht te houden. Bij het Daltonontwikkeluur kunnen onderwerpen als reflecteren op Daltonvaardig-heden, gebruik DSW, invulling Daltonuur en dergelijke worden ingebracht om schoolbreed verder ontwikkeld te worden.

bevindingen visitatieteam

De school heeft een forse stap gezet om een professionele cultuur te creëren als voorwaarde voor verbetering van het daltononderwijs. Als kader voor de verdere ontwikkeling van een professionele daltoncultuur is gekozen voor teams (door de docenten in het gesprek 'zelfontdekkende' teams genoemd). Het vergroten van de professionele ruimte voor docenten kan het eigenaarschap en de betrokkenheid van de docenten bevorderen. De investering in tijd en energie in de teamvorming en de samenwerking zal volgens de schoolleiding de kwaliteit van het daltononderwijs vergroten. Het voorbeeld is het (kleine) team van Spinoza20first , dat op basis van de gedeelde daltonvisie aan een toekomstig dalton-onderwijsmodel werkt.

Na een periode van grote tijdsinvestering in organisatorische en leerling-begeleidingszaken in de teams is het nu noodzakelijk om het daltononderwijs weer bovenaan op de agenda van de teams te zetten. In de teams moet het gesprek over daltononderwijs intensiever worden gevoerd. Maak daarbij gebruik van de mooie voorbeelden die Spinoza20first aan het ontwikkelen is. Zorg ervoor dat de gedeelde daltonvisie en de ambities van de school zichtbaar zijn in de les en vertaald worden in concrete leerdoelen op verschillende, uitdagende niveaus. Bespreek samen met de dalton-coördinatoren en de teamcoaches *hoe* de verdere daltonontwikkeling zowel in de teams als school-breed gerealiseerd kan worden. De secties spelen hierin ook een rol (dalton-studiewijzers).
In het gesprek met de ouders wordt onderschreven dat de daltonontwikkeling meer zichtbaar mag zijn. De instrumenten zijn er: bijv. de Spinozamap en de Daltonstudiewijzer waar ook de leerlijnen van de daltoncompetenties in verwerkt zijn.

Een belangrijke voorwaarde voor de professionele leergemeenschap die Spinoza wil zijn wordt

gevormd door een cultuur waarin men gewend is op gelijk niveau elkaar professioneel aan te spreken op gedrag en op handelen en met elkaar kritisch en reflectief in dialoog te gaan. Op basis van de gesprekken die wij gevoerd hebben met docenten, daltoncoördinatoren en schoolleiding concluderen wij dat er in de zelfsturende teams een basis is gelegd: de docenten zijn ervan overtuigd dat zij in deze nieuwe schoolcultuur willen werken. Het is een cultuur die het samen verbeteren mogelijk maakt en die tegelijkertijd de docenten de vaardigheid leert om samen onderwijsverbetering te realiseren. Uit de gesprekken met de docenten komt naar voren dat dit ook een proces is waarbij docenten *en* schoolleiders zich kwetsbaar moeten opstellen en bereid moeten zijn om feedback te vragen (van collega's, leerlingen, ouders) en te reflecteren op het eigen handelen. Nog niet in alle teams is dit een vanzelfsprekend uitgangspunt.

Uit de gesprekken met leerlingen

Er hebben zich veel leerlingen aangemeld om met het visitatieteam te praten. Daarom is besloten om met de leerlingen in twee separate groepen te spreken.
In de eerste gespreksgroep zaten vier leerlingen uit Vwo-5, twee leerlingen uit Mavo-3 en twee leerlingen uit Havo-3.

Reflectie/begeleiding

- N.a.v. reflectie-instrumenten: de Spinozamap is onbekend of is nooit gebruikt of er is door de mentor geen aandacht aan besteed
- Daltonevaluatieformulieren: worden soms wel ingevuld; resultaten worden niet gedeeld met de ouders
- Bij 10-minuten oudergesprek mag je mee als leerling, maar het gebeurt zelden
- Mentoren: daar heb je als leerling wat aan; ze ondersteunen je.
- Er is een ingeroosterd mentoruur, maar bij sommige docenten is dat facultatief
- Leerlingstudiedagen? Nooit van gehoord
- Leerlingarena ? Alleen bekend bij Mavo3 leerling
- Jaarlijks vullen de leerlingen een enquête in over 3 docenten

Studiewijzers

- Codes van daltonvaardigheden zijn voor docent, de leerlingen doen er niets mee
- Studiewijzers worden door de leerlingen nauwelijks gebruikt, docent vertelt wel wat er moet gebeuren
- Toetsen staan in Google agenda
- Vaak wordt ook gewoon huiswerk opgegeven
- Huiswerk is niet verplicht; als het goed gaat hoef je niet alles te doen (bij WI, bij andere vakken onduidelijk)
- In Mavo-3: als je goede resultaten haalt krijg je bij een enkel vak Havo-3 opdrachten en mag je misschien wel op Havo-niveau examen doen

Toetsing

- BB heeft twee toetsweken per jaar; de OB heeft één toetsweek
- Er is geen mogelijkheid om toetsen eerder te maken
- Cijfers/prestatie zijn erg belangrijk op school; krijgen veel nadruk
- Er zijn erg veel toetsen en nauwelijks herkansingsmogelijkheden
- Toetsen worden soms niet nabesproken
- Als je een onvoldoende hebt gehaald is er geen vervolgactie door docent
- Leerlingen moeten in Vwo-5 en Vwo-6 totaal 60 uur besteden aan lezen/schrijven voor het vak Engels. Dat is erg veel werk volgens de leerlingen.

Wensen

- Meer schoolfeesten
- Meer projectweken
- Meer daltonuren (maar geen langere schooldagen)
- Positievere aandacht voor mavo-leerlingen
- Betere doorstroommogelijkheid van Mavo →Havo

Top
- Vrijheid
- Goede band met docenten
- Veel mogelijkheden
- Goede contacten leerlingenraad met MT; de leerlingenraad voelt zich gehoord
- Dalton-plus activiteiten in daltonuur: yoga, musical, filosofie, dans, debat,…

In de tweede gespreksgroep zaten drie leerlingen uit havo-4, twee leerlingen uit havo-3, drie leerlingen uit vwo-5 en een leerling uit mavo-3.

De leerlingen hebben het volgende gemerkt van de overstap naar de zelfsturende teams:
- Docenten zijn meer betrokken bij hen, ze zijn samen meer één geheel geworden.
- Er waren lesbezoeken aan het begin van het jaar, docenten gingen bij elkaar in de les kijken.
- De maatregelen (sanctiebeleid) in de verschillende teams verschillen van elkaar.
- Docenten zijn meer gemotiveerd.

De leerlingen hebben moeite met het verschil in straffen tussen de verschillende teams en met name de mavo-leerlingen ervaren dit alsof docenten minder vertrouwen hebben in deze leerlingen.

De leerlingen zijn trots op de daltonuren, hoe ze door de leerjaren heen met elkaar omgaan, hoe goed het contact tussen leerlingen en docenten is en dat de school nu het maatwerk uit wil breiden.

De leerlingen werken niet bewust aan de daltonleerlijnen. Als ze terugkijken op een periode dan klopt het vaak wel dat ze in een bepaalde periode inderdaad gewerkt hebben aan de daltonvaardigheid die boven de daltonwijzer staat. Het invullen van de daltonrapportage gebeurt niet met regelmaat. De meeste leerlingen die hier zaten hebben dit één keer gedaan in alle jaren dat ze op school zitten. De daltonwijzer is voor een periode, maar wordt vooral op de havo nog vaak aangepast gedurende de periode. Huiswerk wordt vaak nog per les opgegeven, dus dan hoef je ook niet in de daltonwijzer te kijken. Toetsen staan wel in de daltonwijzer. Maar enkele docenten vullen Magister in.

De daltontaken zijn onderdelen van de daltonwijzer. De daltontaken zijn vaak samenwerkingsopdrachten en hierin staan ook wel regelmatig keuzemogelijkheden. In de bovenbouw zijn dit vaak de PO's. Bij het samenwerken krijgen ze soms apart cijfers en soms als groep. In de daltonuren kunnen ze ook samenwerken.

In de eerste klas leren ze plannen in de mentoruren. Na de eerste moet je het plannen kunnen. In de hogere leerjaren bespreken de leerlingen alleen praktische zaken met hun mentor. Elk jaar ervaren de leerlingen meer vrijheid, wel is dit en veel andere zaken mentor/docent afhankelijk. Als positief punt van de mentorbegeleiding gaf een Vwo-5 leerling aan dat ze dit schooljaar eigen doelen moest stellen.
Het bespreken van en het feedback geven op toetsen is ook afhankelijk van de docent. In de mavo moeten ze vaak opletten bij het klassikaal bespreken van een toets als ze het wel snappen. Dit lijkt niet effectief.
In Vwo-5 bij wiskunde vindt differentiatie plaats.
In de daltonuren is er ook een aanbod van vakken en keuze-activiteiten, waar je je talent verder kunt ontwikkelen, bijvoorbeeld muziek, toneel.

Tips die zij de schoolleiding mee willen geven:
- Docenten zouden zich meer aan regels moeten houden uit het leerlingenstatuut
- Beter communiceren, er is nu veel miscommunicatie
- Meer maatwerk! Overal het vertrouwen krijgen!

De docenten die het goed doen, laten het volgende zien:

- Streng, maar eerlijk en rechtvaardig
- Aardig
- Geven altijd hulp
- Je weet waar je aan toe bent
- Grapjes
- Goed voorbereid
- Geeft vertrouwen en vrijheid zolang het cijfer goed is
- Eigen leersysteem zodat leerlingen zelf kunnen zien waar ze staan
- Leuke proefjes
- Motiveert door eigen enthousiasme
- Legt een deel uit en laat een deel zelfstandig werken

Het doel van de leerlingenraad is het leggen van de verbinding tussen leerlingen, docenten en oop. Ze zijn dus wel een vertegenwoordiging, maar ze promoten zichzelf niet. Te bespreken zaken komen via via wel bij hen.

Uit het gesprek met leraren

Hoe ervaren jullie de transitie naar teams?
In het algemeen is het prettig om zelf verantwoordelijk te zijn voor de ontwikkeling van alles binnen het team, maar we zijn toch wel hobbels tegengekomen. Een van de belangrijkste aspecten daarbij is het feit dat de werkdruk eerder is toegenomen dan verminderd. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door de voormalige teamleiders (nu conrectoren), die nu een andere rol hebben: “Ze zijn op hun handen gaat zitten.“
De verantwoordelijkheden van de teams en de kaders voor de zelfsturende teams worden als onduidelijk ervaren. Docenten hebben behoefte aan duidelijke communicatie vanuit de directie.
Mentoren ervaren dat zij soms taken uitvoeren en beslissingen nemen die later door de leidinggevende worden teruggedraaid. Docenten zien hier een taak voor het MT.

Organisatorische zaken en Leerlingbegeleiding in de teams
Binnen de teams zijn veel discussies aan de gang o.a. over de straffende rol van de mentor. Veel mentoren vinden dat sanctiebeleid elders dient plaatst te vinden. Lastige klassen geven veel werk, gemakkelijke groepen minder. Een goede samenstelling van de teams is lastig. Ook het omgaan met docenten die lesgeven aan leerlingen van een team waar ze zelf geen deel van uitmaken.
Wekelijks wordt er in de teams tijd uitgetrokken om leerlingen te bespreken, maar tijd schiet tekort om over onderwijsvernieuwing te spreken. Daardoor lijken allerlei zaken die op de agenda staan daar te blijven staan, hetgeen voor de ontwikkeling van het daltononderwijs niet goed is.
Letterlijk vraagt men zich af of veel organisatorische taken wel onder de verantwoordelijkheid van de teams moeten vallen. De prioriteit van de teams zou toch bij de leerling(begeleiding) moeten liggen.

Op de vraag over de scholingsbehoefte van docenten staat in de zelfevaluatie dat docenten behoefte hebben aan meer samenwerkingsdidactiek. In het gesprek wordt aangegeven dat docenten deze behoefte niet hebben. Waar wel dringend behoefte aan is, is aan een evaluatie van het iPadonderwijs. Een collega geeft aan dat zelfs brugklasleerlingen zich zorgen maken over het Ipad-onderwijs.
Studiedagen zoals de 2-daagse worden belangrijk gevonden omdat daar echt tijd is om over onderwijs te praten. De thema’s die aan de orde komen in de teams verschillen sterk. In de mavo speelt vooral motivatie en veiligheid een rol en wordt er gesproken over de zwaarte/hoeveelheid van de daltontaken.

Is het mogelijk om je te onttrekken aan afspraken die in de teams gemaakt worden?
Ja, er wordt niet altijd op geacteerd. Dat maakt de teamstructuur weer minder krachtig.

Uit het gesprek met de daltoncoördinatoren

De rol van de daltoncommissie/daltoncoördinatoren is de afgelopen jaren sterk veranderd. Eerst was de daltoncommissie een soort denktank waarin dalton verder ontwikkeld zou worden waarna de afdelingsleiders een en ander in de school zouden moeten uitvoeren. Met name dit laatste werkte niet. In de nieuwe teamstructuur is de daltoncommissie opgeheven. Daarvoor in de plaats zijn er twee daltoncoördinatoren gekomen die in overleg met de teamcoaches en op verzoek van de teams adviseren en ideeën aanleveren. Daltoncoördinatoren proberen goed op de hoogte te blijven over wat er in de teams speelt of actueel is.
Denken de daltoncoördinatoren op deze manier voldoende de teams te kunnen voeden?
Het is nog een groeiproces, waarbij zaken in het ene team beter lopen dan in het andere team. Probleem is vaak dat in de prioritering van agendapunten organisatorische zaken vaak vooraan staan, waarna leerlingzaken volgen en pas op de laatste plaats onderwijs-inhoudelijke zaken: de waan van de dag belemmert soms de blik op de horizon. Aangezien de teams de agenda's bepalen hebben de daltoncoördinatoren daar weinig invloed op, ook al overleggen zij regelmatig met de teamcoaches.
In de teams zijn het de teamdoelen die bepalend moeten zijn voor de ontwikkelingslijnen. In de praktijk blijkt dat teams moeite hebben om teamdoelen te bepalen en daar vervolgens eigenaar van te worden. De teamcoaches spelen hierin een belangrijke rol.
In plaats van daltoncommissievergaderingen is een daltoninloopuur op donderdag ingevoerd. Bedoeling is dat collega's naar aanleiding van onderwerpen die zijn geagendeerd binnenlopen om mee te denken over ontwikkeling en implementatie van ideeën. Dit werkt op zich goed maar helaas hebben veel docenten tijdens het daltoninloopuur les. Het is de bedoeling van de daltoncoördinatoren om de kleine scheurtjes in de muren van het bestaande daltonbouwwerk te gebruiken om die wat groter te maken en door middel van kleine interventies te trachten dalton meer voor het voetlicht te krijgen en ook zaken eens op een andere manier aan te pakken. Maatwerk (gepersonaliseerd leren) is een belangrijk begrip daarbij, waarin leerdoelen veel meer centraal moeten komen te staan.

Op de vraag over de invloed en werking van de leerlingstudiedag blijkt dat de school jaarlijks 2 activiteitenweken organiseert waarin onder andere daltonvaardigheden en de ontwikkeling daarvan een rol spelen. Gesproken wordt onder andere over het daltonspel in de brugklas, daltonrapportages in klas 2 en spinopoly in klas 3. In het laatste wordt reflecteren in spelvorm aangeleerd.
Als het gaat om daltongedrag leerlingen en daltoncompetenties is een belangrijke rol/taak weggelegd voor de mentoren.

Op de vraag wat volgens de daltoncoördinatoren dringend nodig is wordt aangegeven dat vooral gesproken moet worden over de daltonvisie en de vertaling hiervan in de afdelingsteams. Daar waar het team van Spinoza20first op zoek is naar een nieuw dalton-onderwijsmodel lijken de vragen in de teams nog op andere gebieden te liggen. De teams hebben vooral meer ruimte/tijd nodig om na te denken over de daltonvisie en te werken aan onderwijsinhoudelijke zaken.

Uit het gesprek met het OOP

De bijdrage aan het daltononderwijs vanuit het OOP is divers. De ICT-afdeling merkt vooral dat leerlingen ondernemend en zelfstandig zijn. Ze krijgen veel vragen over het gebruik van de Ipads, het gebruiken van de videowall etc.
Toa's merken dat leerlingen zelfstandig kunnen werken. Afspraken staan en worden nageleefd als het gaat om het gebruiken van spullen bij practica (uit de kasten halen, schoonmaken en opruimen). Leerlingen doen veel practica tijdens de lessen, niet altijd tijdens daltonuren. Ze plannen geen practica zelf in. De Toa heeft ook meegedaan met de Daltonscholing en vond dit wel fijn omdat dan voor haar ook duidelijk wordt wat van leerlingen verwacht kan worden.
Conciërges geven aan dat leerlingen veel vragen en bijna alles mag ook wel. Belangrijk is dat er goede afspraken gemaakt kunnen worden over de vorm, het lenen en gebruiken van spullen.
De administratie heeft niet veel met leerlingen te maken, maar de communicatie is altijd wel goed.

Het Hoofd van de facilitaire dienst geeft aan dat het werken niet echt anders is als men niet op een dalton-school zou werken. Het is de manier waarop je met elkaar om gaat. Het OOP is een platte organisatie, dat is prettig. Geen hiërarchische verhouding meer, dat is over het algemeen ook niet nodig. Iedereen voelt zich eigenaar van zijn werkzaamheden en taken en neemt ook z'n eigen verantwoordelijkheid.
Het OOP is het afgelopen jaar ook bewust betrokken bij de daltonontwikkeling en dat is prettig, ze worden gezien in het grote geheel. Dit zou misschien nog meer kunnen. Belangrijk onderdeel van de taken van het OOP is het lokaal van Kees (hij wordt de pedagogische conciërge genoemd). Hier komen leerlingen terecht die eruit gestuurd worden. Hij administreert absenten, te laatkomers en leerlingen die eruit gestuurd worden ook in Magister. Het vervolgtraject is de verantwoordelijkheid van de mentor.

Uit het gesprek met de schoolleiding

Na de vorige visitatie heeft de focus van de schoolleiding voornamelijk gelegen op de transitie naar een andere schoolorganisatie met een professionele cultuur: het werken in zelfsturende teams.
Uitgaande van het (dalton)principe dat de verdere ontwikkeling van daltononderwijs een proces van *alle* betrokkenen dient te zijn (SL, docenten, OOP, leerlingen en ouders) is er een nieuwe organisatiematrix gekomen. Deze verandering is in 2015-2016 ingezet en dit proces heeft tijd nodig. De docenten in de teams en de conrectoren waren het 1e jaar nog op zoek naar hun nieuwe rol en de daarbij behorende verant-woordelijkheden. De teams zijn verantwoordelijk voor de organisatie (informatie-avonden voor ouders, excursies, projectweken, de dalton-studiewijzers), de leerlingbegeleiding (het mentoraatsprogramma) en de kwaliteit en verdere ontwikkeling van het daltononderwijs.
De leidinggevenden (rector en conrectoren) dagen de docenten in de teams uit om zich verder te ontwikkelen binnen de ambities van de school. Zij willen een onderzoekende houding van de teams stimuleren. Hierbij hoort ook dat de teams feedback vragen aan leerlingen (en ouders). Hiervoor worden bijv. leerlingarena's georganiseerd.

In dit schooljaar begint er een omslag te komen. De "Sturm und Drang"-fase van de teams (waarbij de focus vooral op het functioneren van de teams zelf lag) gaat geleidelijk over in meer eigenaarschap voor de daltonontwikkeling.

De daltononderwijscommissie is met ingang van het schooljaar 2016-2017 opgeheven, er zijn twee daltoncoördinatoren die als taak hebben om de afstemming van de daltonontwikkeling tussen de teams te bewaken en de teams te voeden op het gebied van daltonontwikkeling. De vraag is of de teams zelf in staat zijn om onderdelen van de daltonontwikkeling handen en voeten te geven. In de praktijk blijkt dat teams moeite hebben om teamdoelen te bepalen en daar vervolgens eigenaar van te worden. Het sturen van de teams ligt voor een deel bij de teamcoaches. Het gaat daarbij vooral om het sturen op de innerlijke motivatie van de teamleden en ook om het creëren van een aanspreekcultuur. In plaats van de daltoncommissievergaderingen is een daltoninloopuur op donderdag ingevoerd. Bedoeling is dat collega's naar aanleiding van onderwerpen die zijn geagendeerd binnenlopen om mee te denken over ontwikkeling en implementatie van ideeën. Hier worden ook teamoverstijgende afspraken gemaakt over de dalton-ontwikkeling.

De schoolleiding geeft aan dat er een nieuw schoolplan in de maak is, waarin maatwerk/differentiatie als de grootste prioriteit wordt aangeduid. De teams zullen binnen dit kader de komende jaren activiteiten gaan ontwikkelen.

Uit het gesprek met ouders

Bij het gesprek waren drie ouders aanwezig.

Mooie punten van Spinoza dalton:
- Zelfwerkzaamheid
- Samen dingen kunnen doen (daltonuur)
- Alle klassen door elkaar in daltonuur (geeft kruisbestuiving)
- Dalton-plus activiteiten in daltonuur
- Je kan goed jezelf zijn
- Sfeer is goed
- Goede omgeving om in te verkeren
- Tolerante school; geen gepest bij afwijkend gedrag
- Mooi dat na een mislukte toets een herkansing wordt geboden
- Leerlingen zijn zelfverantwoordelijk geworden door de schoolsfeer en het daltonuur

Kritische punten:
- Geen eigen inlogcode voor Magister voor ouders
- Docent bepaalt nog te veel hoe het leren moet gaan
- Er bestaan grote verschillen tussen docenten en mentoren
- Communicatie naar ouders (o.a. over het invoeringstraject I-pads)
- Lastig om leerlingen te helpen op de i-pad

Reflectie
- Daltonrapportages worden niet gedeeld met de ouders; geen vermelding van de ontwikkeling van daltoncompetenties op het rapport
- Veelheid aan planningsinstrumenten is lastig en verwarrend (Google agenda, Magister, Daltonstudiewijzers); meer éénduidigheid is wenselijk
- Toetsen worden niet nabesproken (schatting van de ouders : 30 %)

Mentoraat
- Altijd heel snel reactie als je mail stuurt aan mentor
- Als er steun van de mentor nodig is, is die er altijd
- Als het goed gaat hoor je niets van de school
- Mentoraat is erg docent afhankelijk
- In de OB is de mentor meer zichtbaar
- In de BB is het mentoraat meer op de leerlingen gericht en niet op de ouders

Dalton
- Niet duidelijk hoe daltonwaarden in de les terugkomen
- Eens in de 2 jaar wordt er een daltonavond door de Ouderraad georganiseerd
- Daltonontwikkeling is geen standaard-bespreekpunt van de Ouderraad met het MT

Absentie/te laat
- Ouders zijn niet betrokken bij zoeken naar oplossingen, maar worden wel geïnformeerd
- School volgt strak beleid en zit er boven op

Aandachtspunten/ontwikkelpunt
- Bij blijven met de techniek / ICT-ontwikkelingen
- Gebruik ervaringen van Spinoza20First ook op de “gewone” daltonafdeling

Trots op
- Vernieuwingsgerichtheid
- I-pad
- Spinoza20First
- De school is continu bezig om zichzelf te verbeteren
- Onderling respect

Uit het gesprek met het bestuur

naam bestuurslid: Freddy Weima
Het Spinoza Lyceum is een zelfstandige school, waarin de rector zowel schoolleider als deels bestuurder is. Het bestuur, dat functioneert als een Raad van Toezicht, bestaat uit 6 leden. Het is de opdracht van het bestuur om zowel de onafhankelijke (en unieke) positie van het daltonlyceum in Amsterdam als de (financiële) kwetsbaarheid van een eenpitter te bewaken en te borgen. In het bestuur/RvT wordt gelet op de aanwezige deskundigheid: juridisch, financieel en onderwijskundig. Het bestuur bestuurt op afstand en is bezig met het invoeren van een 'good governance' –model. Er is de afgelopen jaren veel gebeurd, waarbij het bestuur zowel de invoering van het nieuwe onderwijs-organisatiemodel (transitie naar het werken in zelfsturende teams) als de 'geboorte' van Spinoza 20first van harte ondersteund heeft. Het is een school met een grote dynamiek en de bestuurder is er trots op dat de daltonidentiteit van beide locaties garant staat voor goed en toekomstbestendig onderwijs.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	Vrijheid en verantwoordelijkheid Begeleid leerlingen meer gedifferentieerd in de mate van vrijheid die ze krijgen, stimuleer actiever de zelfverantwoordelijkheid van leerlingen. Leerlingen meer ruimte geven betekent maatwerk in het kunnen omgaan met verschillen.
Nr.2	Zelfstandigheid Hou de taak- en planningsinstrumenten goed tegen het licht. Daltonstudiewijzers, planners, huiswerk in Magister, Google agenda… Wat wordt waar ingezet? Kunnen leerlingen daadwerkelijk docent-onafhankelijk leren?
Nr.3	Samenwerken Pas in de les meer vormen van samenwerking toe; bouw op naar meer coöperatieve werkvormen waarbij leerlingen echt van elkaar afhankelijk zijn. Deel met elkaar de good practices en de expertise van docenten.
Nr.4	Reflectie 1. Zet de verschillende reflectiemethoden en leerlijnen die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld consequent in: in de lessen, de daltonuren, het mentoraat en in de rapportages naar huis. Laat je daarbij zeker ook inspireren door de werkwijze op Spinoza20first. 2. Maak meer tijd vrij in het teamoverleg voor intervisie en lesbezoek.
Nr.5	Effectiviteit 1. Bekijk met elkaar opnieuw jullie doel van het daltonuur, wanneer is dit effectief voor zoveel mogelijk leerlingen? Breng meer differentiatie aan in het aanbod van de daltonuren (thema-daltonuren, masterclasses, workshops etc.). Het daltonuur biedt o.a. meer mogelijkheden voor de docent om feedback te organiseren en de begeleiding voor bepaalde leerlingen te intensiveren (leerlingen gericht uitnodigen voor hulp, bespreken toetsen etc.). 2. Ga stap voor stap meer maatwerk leveren, zoals benoemd in jullie ontwikkelplannen.
Nr.6	Borging 1. Na een periode van grote tijdsinvestering in organisatorische en leerling-begeleidingszaken is het nu noodzakelijk om het daltononderwijs weer bovenaan op de agenda van de teams te zetten. Ga in de teams het gesprek aan over verbetering van het daltononderwijs en maak gebruik van de mooie voorbeelden die Spinoza20first aan het ontwikkelen is. Zorg ervoor dat de gedeelde daltonvisie en de ambities van de school zichtbaar zijn in de les en vertaald worden in concrete leerdoelen op verschillende, uitdagende niveaus. 2. Bespreek samen met de daltoncoördinatoren en de teamcoaches *hoe* de verdere daltonontwikkeling zowel in de teams als schoolbreed gerealiseerd kan worden. De secties spelen hierin ook een rol (dalton-studiewijzers). 3. Organiseer over 2 jaar intercollegiale feedback op de daltonontwikkeling binnen het netwerk van de HAAAP.

slotopmerkingen

Als visitatieteam is het altijd al lastig om op één dag goede foto's te maken van één school, en bij deze visitatie hebben wij ook een flitsbezoek gebracht aan de nieuwe locatie Spinoza 20first. Dat leverde foto's op van twee verschillende daltononderwijsmodellen. Omdat deze locatie pas per 1 augustus 2016 is gestart heeft het onderwijs op Spinoza 20first nog geen deel uitgemaakt van de zelfevaluatie.
De kritische zelfevaluatie als 'selfie' hebben wij kunnen vergelijken met onze foto's op de visitatiedag.
We hebben gezien wat goed gaat in de school en we hebben de genoemde verbeterpunten van de school herkend. De zelfevaluatie biedt reeds aanknopingspunten voor de verbetering van het daltononderwijs.

Als visitatieteam kunnen wij de voorgenomen verbeteringsslag ondersteunen.

Het Spinoza Lyceum is een ambitieuze school: op twee locaties wordt er hard gewerkt aan de realisering van goed daltononderwijs. Op de hoofdlocatie zal de vraag “waarom doen we dalton zoals we het nu doen” steeds vaker gesteld worden. Op de nieuwe locatie (Spinoza 20first) staat de zoektocht centraal naar hoe het daltononderwijs van de toekomst er uit zou kunnen zien. Spinoza 20first is een gedurfd experiment, waar de school als geheel veel van kan leren.
Als visitatieteam wensen wij schoolleiding en teams van beide locaties voor de komende vier jaar een interessante dalton-ontwikkelperiode toe!
Wij bedanken de bestuurder, de schoolleiding, teams, OOP, leerlingen en ouders voor de openhartige wijze waarop zij met ons op de visitatiedag in gesprek zijn gegaan.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.
N.B. Dit zijn opmerkingen *van de school zèlf*. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

We danken het visitatieteam voor de consciëntieuze wijze waarop deze visitatie heeft plaatsgevonden en voor de feedback en adviezen die we hebben gekregen. We kunnen ons vinden in de adviezen en we zijn ervan overtuigd, dat de school klaar is voor de focus op de onderwijsontwikkeling nadat we de afgelopen spannende jaren druk bezig zijn geweest met het ontwikkelen van een tweede school en het implementeren van een nieuwe teamstructuur. De feedback beschouwen we als zeer inspirerend en we hebben er dan ook erg veel zin in om aan de slag te gaan met het uitwerken van de acties.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Vrijheid en verantwoordelijkheid Begeleid leerlingen meer gedifferentieerd in de mate van vrijheid die ze krijgen, stimuleer actiever de zelfverantwoordelijkheid van leerlingen. Leerlingen meer ruimte geven betekent maatwerk in het kunnen omgaan met verschillen.
actie	In het nieuwe schoolplan (2017-2020) staat maatwerk centraal. Elk team krijgt de opdracht om een onderwijskundig plan te maken waarin maatwerk gestalte krijgt in het onderwijs. Voor het schooljaar 2017-2018 staan twee pilots gepland die meer maatwerk beogen. De eerste pilot betreft 'klas zonder cijfers'. Deze pilot beoogt meer te focussen op het leerproces van de leerling en te kijken naar het individuele niveau per vak. De tweede pilot heet 'maatwerkrooster' en beoogt leerlingen in de bovenbouw meer vrijheid te geven t.a.v. de te volgen lessen.
uitvoerenden	schoolleiding en teams
tijdvak	2017-2020
scholing/ externe ondersteuning	We zullen in ieder geval de collega's van S20F consulteren t.a.v. de opzet van het onderwijs. We zien (is bijvoorbeeld aangetoond dmv de brugklasenquête 2017) dat S20F beter in staat is om maatwerk te bieden. Een aantal docenten start met ingang van 2017-2018 met het programma De Nederlandse School. Door het Leerlab waar we aan deelnemen zullen we de docenten die meedoen aan de pilot 'Klas zonder cijfers' ook scholing aan kunnen bieden op dit vlak. Ook de AcOA-werkplaats onderzoeksdocenten zullen hun onderzoek richten op het vinden van reflectie-insturmenten ten behoeve van deze pilot. Verdere professionalisering is nader te bepalen.
toelichting	

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Zelfstandigheid Hou de taak- en planningsinstrumenten goed tegen het licht. Daltonstudiewijzers, planners, huiswerk in Magister, Google agenda… Wat wordt waar ingezet? Kunnen leerlingen daad-werkelijk docent-onafhankelijk leren?
actie	We zullen alle instrumenten (daltonstudiewijzers, googleagenda, daltonleerlijngen, spinozamap, daltonrapportages en daltoncertificaat) opnieuw onder de aandacht van het personeel brengen. We zullen met elkaar het waarom van deze instrumenten heroverwegen en waar nodig aanpassen en ervoor zorgen dat het gebruik van deze instrumenten toeneemt.
uitvoerenden	daltoncoördinatoren en conrector met dalton in portefeuille en de teams.
tijdvak	2017-2019
scholing/ externe ondersteuning	We zorgen voor voldoende tijd en aandacht voor de onderwijskundige ontwikkeling in de school.
toelichting	

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Samenwerken Pas in de les meer vormen van samenwerking toe; bouw op naar meer coöperatieve werkvormen waarbij leerlingen echt van elkaar afhankelijk zijn. Deel met elkaar de good practices en de expertise van docenten.
actie	De teams gaan aan de slag met het waarom van samenwerkend leren. Aan de hand van bestaande samenwerkingsopdrachten (good practices) analyseren we wat effectieve vormen van samen-werkend leren zijn en zorgen we ervoor dat meer opdrachten samengesteld zijn volgens de principes van coöperatief leren.
uitvoerenden	daltoncoördinatoren en conrector met dalton in portefeuille met de teams.
tijdvak	2017-2019
scholing/ externe ondersteuning	zie bij aanbeveling 2.
toelichting	

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Reflectie 1. Zet de verschillende reflectie-methoden en leerlijnen die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld consequent in: in de lessen, de daltonuren, het mentoraat en in de rapportages naar huis. Laat je daarbij zeker ook inspireren door de werkwijze op Spinoza20first. 2. Maak meer tijd vrij in het teamoverleg voor intervisie en lesbezoek.
actie	ad 1. Zie de reactie bij aanbeveling 2. ad 2. De intervisie vormt in de komende jaren een vast onderdeel van studiedagen en een aantal dinsdagmiddagen wordt bestemd voor intervisie. t.a.v. collegiaal lesbezoek zullen we een plan maken om dit beter in te zetten. Bij Lesson Study en de pilot 'Klas zonder cijfers' worden meer samen lessen ontworpen en zullen docenten bij elkaar de lessen observeren.
uitvoerenden	schoolleiding en teams
tijdvak	2017-2020
scholing/ externe ondersteuning	is al geweest. Er zijn intervisoren die de intervisie begeleiden en die ondersteund en geïnspireerd worden door een externe deskundige. Er is via Leerkracht training geweest t.a.v. intervisie en collegiaal lesbezoek.
toelichting	

aanbeveling 5. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Effectiviteit 1. Bekijk met elkaar opnieuw jullie doel van het daltonuur, wanneer is dit effectief voor zoveel mogelijk leerlingen? Breng meer differentiatie aan in het aanbod van de daltonuren (thema-daltonuren, masterclasses, workshops etc.). Het daltonuur biedt o.a. meer mogelijkheden voor de docent om feedback te organiseren en de begeleiding voor bepaalde leerlingen te intensiveren (leerlingen gericht uitnodigen voor hulp, bespreken toetsen etc.). 2. Ga stap voor stap meer maatwerk leveren, zoals benoemd in jullie ontwikkelplannen.
actie	We gaan opnieuw het gesprek voeren over de opzet van het daltonuur bij ons op school. Het daltonuur is van oudsher op het Spinoza Lyceum een werkuur, zelf in te vullen door de leerlingen (oorspronkelijk heette het dan ook 'vrij dalton' t.o.v. 'klassikaal dalton'). De visitatiecommissie doet een aanbeveling richting meer labeling van het daltonuur. We zullen onderzoeken of dat wenselijk en passend is voor onze visie op het daltononderwijs. We zullen er hoe dan ook voor zorgen dat het daltonuur effectiever wordt gebruikt. Dit aandachtspunt heeft zeker raakvlakken met aanbeveling 1: meer maatwerk. Het daltonuur is komend jaar speerpunt voor de daltoncoördinatoren in het daltonontwikkeluur.
uitvoerenden	teams, daltoncoördinatoren en schoolleiding
tijdvak	2017-2019

scholing/ externe ondersteuning	We zorgen voor voldoende tijd en aandacht voor de onderwijskundige ontwikkeling in de school.
toelichting	

aanbeveling 6. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Borging 1.Na een periode van grote tijdsinvestering in organisatorische en leerlingbegeleidingszaken is het nu noodzakelijk om het dalton-onderwijs weer bovenaan op de agenda van de teams te zetten. Ga in de teams het gesprek aan over verbetering van het dalton-onderwijs en maak gebruik van de mooie voorbeelden die Spinoza20first aan het ontwikkelen is. Zorg ervoor dat de gedeelde daltonvisie en de ambities van de school zichtbaar zijn in de les en vertaald worden in concrete leerdoelen op verschillende, uitdagende niveaus. 2.Bespreek samen met de daltoncoördinatoren en de teamcoaches hoe de verdere daltonontwikkeling zowel in de teams als school-breed gerealiseerd kan worden. De secties spelen hierin ook een rol (dalton-studiewijzers en maatwerk). 3.Organiseer over 2 jaar intercollegiale feedback op de dalton-ontwikkeling binnen het netwerk van de HAAAP.
actie	ad 1: zie alle plannen onder aanbeveling 1-5 ad 2: dit voornemen is al genoemd in de zelfevaluatie. De teams nemen de daltonprincipes mee in de opzet van het onderwijs-kundig plan zoals opgenomen in het schoolplan 2017-2020 (zie ook actie bij aanbeveling 1) ad 3: we nemen dit advies onverkort over. En we nodigen komend jaar de teams uit om op visite bij de collega's van HAAAP.
uitvoerenden	schoolleiding en daltoncoördinatoren
tijdvak	2017-2020 en 2019 voor aanbeveling 6 sub 3.
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		
	visitatievoorzitter		