

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag VO

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Dalton Den Haag
Adres	Aronskelkweg 1
Postcode en plaats	2555 GA Den Haag
E-mailadres school	info@daltondenhaag.nl
Telefoonnummer school	070-3084180
Directeur	Katrien van de Gevel
Daltoncoördinator	Charlotte Vrijaldenhoven
Aantal klassen	38
Aantal leerlingen	995
Schoolsoort/afdelingen	HAVO /WVO
Aantal leraren	75
In bezit van Daltoncertificaat	12
Bezig met Daltoncursus	11
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	basisarrangement
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4	
Lid 5	
Lid 6	
Lid 7	
Datum visitatie	27 - 03 - 2019
Soort visitatie	versnelde visitatie licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	

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

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentieaanvraag

aanbeveling 1.

T.a.v. de kernwaarde zelfstandigheid:

Laat leerlingen meer los. Nu is bijna alles voor hen 'dichtgetimmerd'. Plan de hoogstnoodzakelijke afspraken samen met hen en laat de leerlingen zelf de andere zaken daaromheen plannen.

evaluatie school

Zelfstandigheid van leerlingen is een groot goed. Dat vinden ouders, docenten en leerlingen. Tijdens de lessen en in daltonuren krijgen leerlingen dan ook volop de gelegenheid om zelfstandig te werken. Zelfstandig kunnen werken is een basisvoorwaarde om op onze school te kunnen slagen en later een vervolgstudie te voltooien.

Vanaf augustus 2017 zijn secties structureel aan de slag met onderwerpen die passen binnen de ingezette onderwijskoers naar meer eigenaarschap en efficiëntie. In het schooljaar 2017-2018 hebben alle secties pilots uitgevoerd met het doel de autonomie van leerlingen te vergroten. De pilots liepen uiteen van leerlingen zelf voortgangsparafen laten zetten bij taken, eigen werkoverzichten laten maken, tot keuzes bij de taken en alternatieve invullingen van de daltonuren. De pilots zijn geëvalueerd en (soms enigszins bijgesteld) gecontinueerd in het schooljaar 2018-2019. Bij sommige vakken, bijvoorbeeld bij geschiedenis, is de werkwijze rondom het aanbieden van keuze in taken ingebed in de gehanteerde didactiek.

'Loslaten is ons nieuwe houvast' was het thema van de teammiddag op 28 augustus 2018, waarin de ingeslagen koers is doorgezet. Dat betekent onder meer dat ook de schoolleiding op haar beurt ruimte heeft gegeven aan secties om keuzes te maken voor de invulling van zo'n teammiddag. Zo heeft de sectie Nederlands een expert op het gebied van gedifferentieerde lessen uitgenodigd, om aan het geformuleerde ontwikkeldoel van de sectie te werken en zo een grotere autonomie voor de leerlingen te bewerkstelligen.

Die grotere autonomie voor leerlingen bereiken we ook door nadruk te leggen op het formuleren van leerdoelen in de werkoverzichten en lessen. Zo weten leerlingen waar ze aan werken, krijgen ze meer inzicht in hun leerproces en kunnen ze zichzelf bijsturen. Tot slot hebben we een start gemaakt met het ontwerpen van vakoverstijgende taken. Het idee is dat vakoverstijgende taken uiteindelijk tot een grotere efficiëntie leiden, voor leerlingen en docenten. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat die gedachte nog niet breed gedeeld is. Op de studiemiddag in januari 2019 hebben we gebrainstormd over vakoverstijgende taken onder leiding van daltonopleider Brigitte Witmus. Een van de opzetten wordt voor de meivakantie uitgewerkt.

Om de leesbaarheid van dit verslag te vergroten, hebben we het aantal bijlagen beperkt. Op de visitatiedag leggen we een map met samenvattingen van studiedagen, pilots en werkoverzichten ter inzage.

bevindingen visitatieteam

De school is volop in ontwikkeling om in alle geledingen van de school het eigenaarschap te vergroten. Het is duidelijk merkbaar dat de schoolleiding de ruimte biedt voor nieuwe initiatieven om hiermee aan de slag te gaan. Dit kwam zeer duidelijk naar voren in de verschillende gesprekken en wordt door de medewerkers ook als zodanig ervaren. In de klas is echter nog maar beperkt sprake van eigenaarschap bij leerlingen. Veel leerlingen geven er blijk van prima met meer vrijheid om te kunnen gaan, maar het nog steeds behoorlijk dichtgetimmerde systeem van daltontaken en het aftekenen ervan, beperkt deze vrijheid ook weer. Op de vraag *Wat zou je veranderen als je de rector was van deze school?* gaven leerlingen in grote meerderheid aan dat ze af wilden van het strakke systeem van daltontaken. Leerlingen in de bovenbouw geven wel aan een duidelijke verandering te zien met enkele jaren geleden en ook in de onderbouw wordt er geëxperimenteerd met het loslaten van de leerlingen. Door deze ingezette ontwikkeling krachtig en schoolbreed door te zetten, kan er op korte termijn sprake zijn van echt loslaten. Alle ingrediënten zijn aanwezig om deze stap te zetten.

aanbeveling 2.

T.a.v. de kernwaarde vrijheid:

Vertrouw je leerlingen. Kijk waar je ze los kan laten. Kijk naar de aanbevelingen uit 2013 op dit gebied. Diezelfde aanbevelingen liggen nog steeds onveranderd op tafel. Ga met elkaar én met de leerlingen het gesprek aan over het waarom van het taakwerk en het huiswerk en neem een gezamenlijk besluit hierover dat leidt tot meer vrijheid, vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen voor hun leren.

evaluatie school

In de nieuwe schoolgids (zie bijlage) en op de vernieuwde website (www.daltondenhaag.nl) is onze gerevitaliseerde daltonkoers duidelijk zichtbaar. Het motto *Wat zit er in jou?* zet de leerling centraal. We gaan uit van de kwaliteiten van de leerlingen en bouwen daarop voort. We willen het onderste uit hun kan halen. Niet alleen op het gebied van leren, maar ook op sociaal, cultureel en persoonlijk vlak. Door het persoonlijk contact met de leraren en de heldere afspraken kunnen leerlingen meer vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen. Dat motiveert! We stimuleren op school een onderzoekende houding bijvoorbeeld door vragen te stellen in plaats van antwoorden te geven, door realistische opdrachten te maken of door leerlingen zelf met suggesties te laten komen. Zo bereiden alle leerlingen al vanaf de tweede klas het gesprek met ouders en mentor voor. Zij hebben de regie.

Tijdens teammiddagen bespreken we met docenten en leerlingen hoe we in speciale daltonuren tegemoet kunnen komen aan behoeften van leerlingen. De talensecties oefenen periodiek de verschillende vaardigheden. Tijdens speciale daltonuren geven zij workshops schrijfvaardigheid/luistervaardigheid of grammatica.

In het schooljaar 2017 – 2018 is er een pilot gestart in 2 havo waarin we leerlingen meer keuzes (vrijheid) en verantwoordelijkheid geven. Dit jaar is de werkwijze gecontinueerd met een aantal aanscherpingen. In de docentenvergaderingen zijn alle leerlingen besproken en is de vraag gesteld welke leerlingen hun taken zelf mogen en kunnen aftekenen. Dat zijn er inmiddels 17 van de 27. In fase 1 van de pilot plannen de leerlingen hun werk vier weken vooruit. In fase 2 is dat zelfs acht weken. De mentor begeleidt hen daarbij. Leerlingen laten weten dat ze deze manier van werken fijn vinden en dat ze zich niet kunnen voorstellen dat ze weer anders zouden moeten werken.

Ook de aanpak in het 6 VWO-mentoraat gaat uit van vertrouwen en vrijheid. Er zijn minder klassikale mentoruren, maar leerlingen kunnen op eigen initiatief of op dat van de mentor in gesprek gaan over hun voortgang, beroepskeuze, motivatie of persoonlijke aangelegenheden. De gesprekken met leerlingen hebben een oplossingsgerichte insteek. De zeven mentoren worden gecoacht door het bureau *Take a step*, dat vanuit een waarderend perspectief werkt. We zijn van plan om deze werkwijze komend schooljaar naar 5 havo en 5 vwo op te schalen. We wachten uiteraard de evaluatie van de pilot nog even af.

Vrijheid ervaren de leerlingen onder meer in het project dat ze voor CKV doen: Spokanië. Ze krijgen de opdracht om zelf informatie te verzamelen over Spokanië en iets bij te dragen aan de ontwikkeling van dat land. Zo open als de opdracht is, zo veel inspiratie genereert de opdracht ook, zowel bij leerlingen als docenten. Leerlingen kunnen hun creativiteit aanboren en komen op de meest uiteenlopende ideeën: een dier, een voertuig, een film over het land etc. Docenten luisteren vooral en begeleiden het proces.

Het gesprek over taakwerk vindt op dit moment plaats tussen alle geledingen: ouders, docenten, leerlingen en schoolleiding. De leerlingen hebben een initiatief ingebracht waarin ze het taakwerk los willen koppelen van het herkansingsbeleid. Het initiatief is

toegelicht in de medezeggenschapsraad en wordt op dit moment uitgewerkt in overleg met de conrector bovenbouw.

bevindingen visitatieteam

Het beeld dat de school in de zelfevaluatie neerzet, wordt in grote lijnen herkend door de visitatiecommissie. Zoals ook al bij aanbeveling 1 benoemd, knelt het takensysteem nadrukkelijk en is het de logische volgende stap om deze manier van werken tegen het licht te houden en vanuit meer eigenaarschap voor de leerlingen, opnieuw vorm te geven. Het getuigt van eigenaarschap dat leerlingen dit onderwerp zelf aanhangig maken bij de schoolleiding en het is goed te zien dat de schoolleiding dit ook oppakt. De gesprekken met leerlingen en ouders ondersteunen dit beeld. De nieuwe opzet van het mentoraat in V6 en van de 10 minutengesprekken met leerlingen en ouders zijn ook mooie voorbeelden van meer eigenaarschap en worden ook weer door leerlingen en ouders als een positieve ontwikkeling benoemd.

aanbeveling 3.

T.a.v de kernwaarde samenwerken:

Ontwikkel de leerlijn samenwerken van elkaar helpen en samen werken naar samen leren.

evaluatie school

Onze school is een gemeenschap waarin we rekening met elkaar houden. Leerlingen leren – bijvoorbeeld tijdens reizen en projecten – oog te hebben voor elkaars en eigen kwaliteiten. Samenwerken is een vanzelfsprekendheid op onze school. Hoewel er geen aparte leerlijn samenwerken is ontworpen, zit er wel degelijk lijn in de samenwerkingsopdrachten. We gebruiken in de onder- en bovenbouw veel coöperatieve werkvormen waarbij de basisprincipes van samenwerkend leren (positieve wederzijdse afhankelijkheid, individuele verantwoordelijkheid, directe interactie, samenwerkingsvaardigheden en evaluatie van het groepsproces) gehanteerd worden.

Tijdens de lessen krijgen leerlingen geregeld groepsopdrachten. In de kijkwijzer (zie bijlage) zijn twee items opgenomen waarin samenwerking expliciet genoemd wordt als onderdeel van een ideale les.

- 1. De leerlingen kunnen keuzes maken (in opdrachten, zelfstandig of samenwerken werken).*
- 2. De leraar is zowel klassikaal als individueel bezig met de leerlingen (instructie, uitleg, langslopen, begeleiden groepjes, vragen stellen door de docent en/of de leerling).*

De samenwerkingsopdrachten in de onderbouw zijn meer gekaderd en vaak voorzien van een planning waarop staat wie voor welk onderdeel verantwoordelijk is. Te denken valt aan opdrachten als een tijdschrift maken rond een thema met een aantal vaste rubrieken, het Pythagorasproject of de Duitse spreekwoordentaak. De opdrachten in de bovenbouw geven meer ruimte. Ook wordt er in de bovenbouw meer gereflecteerd op het samenwerkingsproces. Het profielwerkstuk dat leerlingen grotendeels in duo's maken is daar een voorbeeld van. Andere voorbeelden van projecten waarin de samenwerking centraal staat zijn *Dalton Murder Mystery*, the Escaperoom, Eduscrum en het energieproject. Daarnaast participeren de leerlingen in talloze extra curriculaire activiteiten zoals de musicalproductie *In The Heights*, het Daltonfilmfestival, het debatteam, de Legoleague en de programmeerclub. Een goede samenwerking is hierbij essentieel.

De samenwerking binnen secties is nauw. Wekelijks is een uur sectieoverleg ingeroosterd. De sectiewerkplannen en de onderlinge collegiale consultaties zorgen voor meer gedeelde ideeën. Sommige secties laten zich begeleiden. Zo is de sectie wiskunde al een jaar aan het werk met een externe begeleider die inzet op het methodisch werken aan kwaliteit (werkwijze "Leerkracht"). De sectie Nederlands doet gezamenlijk een scholingstraject rond *Formatief Evalueren*.

In het schooljaar 2018 – 2019 richten we ons ook op de samenwerking tussen secties. De teammiddag op 16 januari 2019 - onder leiding van Daltonopleider Brigitte Witmus - stond in het teken van het ontwerpen van vakoverstijgende taken. De samenwerking tussen vakken krijgt daarin meer gestalte, net als het samenwerken tussen leerlingen binnen het project. Resultaten van de eerste brainstormsessie is een zestal opzetten van vakoverstijgende taken, veelal gelinkt aan het thema duurzaamheid.

bevindingen visitatieteam

De commissie heeft meerdere voorbeelden van samenwerking in de klas gezien, maar heeft ook gezien dat er kansen om leerlingen te laten samenwerken blijven liggen. In een aantal lokalen staat er een groepsofstelling, waar in de bezochte lessen niet of nauwelijks gebruik van wordt gemaakt. Echte coöperatieve opdrachten zijn we niet tegengekomen. Het advies om een leerlijn samenwerken te ontwikkelen, blijft daarmee onveranderd staan. Wat de commissie wel is opgevallen dat er op docentenniveau en op schoolniveau erg goed wordt samengewerkt en komen er uit de gesprekken meerdere mooie voorbeelden van hoe docenten elkaar opzoeken en samen aan de slag gaan met het ontwikkelen van nieuwe onderdelen.

aanbeveling 4.

T.a.v de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid:

Ga in overleg met elkaar en met de leerlingen (klankbordgroepen en leerlingerraad) over hoe de lessen en daltonuren voor de leerlingen doelmatiger

en efficiënter kunnen worden. Expliciteer leer- en lesdoelen en maak deze inzichtelijk voor de leerlingen. Gebruik de indicatoren vanuit de daltonevaluatie om dit traject te sturen. Voer met elkaar het gesprek over de vraag wat je onder daltontijd verstaat.

evaluatie school

De tijd van lange rijen voor het bureau van de docent om een paraaf te halen hebben we achter ons gelaten. Iedereen erkent dat het wachten in een rij op een paraaf van de docent weinig effectief is. In plaats daarvan hebben we met elkaar een aantal alternatieven bedacht zoals: docenten lopen zelf langs zodat leerlingen kunnen doorwerken. In sommige lokalen zijn er aparte rijen waar de leerlingen zitten die willen aftekenen. Docenten werken met gekleurde bekertjes (rood = ik heb een dringende vraag en kan niet verder, oranje = ik heb een vraag, maar kan wel doorwerken, groen = ik ben lekker aan het werk.) Leerlingen zetten vaker zelf parafen of kijken elkaars werk na. Een docent stelt een reflectievraag aan een groepje leerlingen om te controleren of de essentie van de taak is overgekomen. Doordat er minder tijd verloren gaat aan het controleren en aftekenen, blijft er meer tijd over om leerlingen individueel feedback te geven. Dat komt de efficiëntie ten goede.

Alle teammiddagen van het afgelopen anderhalf jaar (in totaal zes waarvan drie met leerlingen erbij) stonden in het teken van ruimte en keuzes geven, loslaten en effectiviteit. Het bewustzijn op die thema's is enorm vergroot, door het maken en en meedoen aan daltonpubquizzes, het maken van de zogenaamde *Hé Leentjes* (variant op Loesje), het afleggen van flitsbezoeken, het ontwerpen en gebruiken van een kijkwijzer en tijdens de functioneringsgesprekken en flitsbezoekentraining het reflecteren op deze zaken.

De daltoncommissie heeft met de nodige input van de klankbordgroep de teammiddagen voorbereid. De invulling van het programma is gedeeltelijk door docenten zelf tot stand gekomen. Secties hebben elkaar verslag uitgebracht van uitgevoerde pilots en er is gezamenlijk gewerkt aan visievorming en vakoverstijgende taken. Ook daar trekken we de lijn naar eigen verantwoordelijkheid door. De teammiddagen hebben het daltonbewustzijn van collega's vergroot. Concrete opbrengsten van de teammiddagen zijn onder meer:

- Leerdoelen opnemen in werkoverzichten
- Keuzes in taken aanbieden
- Zelf aftekenen van taken
- Leerlingen eigen werkoverzichten laten maken
- Flitsbezoeken afleggen
- Meer formatief toetsen

In de kijkwijzer wordt het noemen van het leerdoel bij aanvang van de les expliciet vermeld. Tevens wordt aanbevolen aan het eind van de les ook een terugkoppeling te (laten) geven. Dat vergroot de effectiviteit van lessen enorm, blijkt uit veel onderzoek.

De les bevat een concreet leerdoel en legt het verband met bredere leerdoelen op de langere termijn (bv. een hoofdstuk of onderwerp).

De les wordt klassikaal afgesloten bijvoorbeeld door een terugkoppeling naar het lesdoel, een samenvatting, afsluitende reflectievraag, quiz en zo nodig een vooruitblik op de volgende les.

Docenten geven aan dat het er weleens bij inschiet, maar dat ze zich bewust zijn van het effect ervan. Ze laten leerlingen steeds vaker in hun schrift opschrijven wat ze geleerd hebben of stellen die vraag mondeling. Een docent Engels koppelt aan het eind van een periode met de leerlingen via wisbordjes terug welke drie dingen ze opgestoken hebben. Het werken met wisbordjes draagt sowieso bij aan de doelmatigheid van de lessen. De docent kan immers in een oogopslag zien welke antwoorden leerlingen geven en daar de instructie op afstemmen. De sectie Nederlands werkt er veel mee, de leerlingen zijn allemaal actief met de stof bezig.

bevindingen visitatieteam

Inderdaad, de rijen voor de tafel van de docent om een handtekening te krijgen, hebben we nauwelijks gezien. Toch merkt de commissie, zoals ook al bij eerdere aanbevelingen aangegeven, dat de taak en het aftekensysteem nog steeds als weinig effectief wordt ervaren. Leerlingen zien het nut en de toegevoegde waarde van de taken niet echt, en zijn constant bezig hun planning zodanig in te richten dat ze op tijd een handtekening van de vakdocent kunnen bemachtigen. Leerlingen ervaren op dit vlak nog niet veel vrijheid en geven aan dat dit eerder tot stress leidt. De effectiviteit (en daarmee ook de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid) kunnen vergroot worden als dit systeem anders ingericht gaat worden. En nogmaals, de school heeft alles in huis om deze stap te gaan zetten. Het is duidelijk zichtbaar dat de school aan de slag is gegaan met het formuleren van leerdoelen. Op alle werkoverzichten die wij hebben gezien, zijn deze terug te vinden. De commissie vindt de leerdoelen nog wel heel erg docentgestuurd. Hierin kan een volgende stap gezet worden om deze meer leerlinggestuurd te maken, zodat daarmee ook weer het eigenaarschap wordt vergroot.

aanbeveling 5.

T.a.v. de kernwaarde borging:

De visitatiecommissie geeft in overweging om toch een daltoncommissie of daltonontwikkelgroep in het leven te roepen en niet, zoals wordt aangegeven, hiermee ad hoc te werken: het ene jaar wel, het andere jaar niet. Met zo'n commissie kan sturing gemakkelijker zijn en borging meer gegarandeerd.

evaluatie school

In het schooljaar 2017 – 2018 is de daltoncommissie gestart met de opdracht om onze daltonidentiteit te revitaliseren (zie bijlage). Naast deze kerngroep van vijf docenten en twee schoolleiders hebben we een klankbordgroep van acht docenten samengesteld die periodiek (4 keer per jaar) geconsulteerd wordt. We houden plannen tegen het licht, we vragen input voor de invulling van teammiddagen, we hebben gezamenlijk gewerkt aan het maken van documenten voor nieuwe collega's, er is in een paar zinnen geformuleerd wat we onder goed daltononderwijs verstaan. Deze dertien docenten zitten in verschillende secties waardoor we een olievlekwerking bewerkstelligen.

In schooljaar 2018 – 2019 is de samenstelling van de daltoncommissie en de klankbordgroep iets gewijzigd. Docenten zijn van groep gewisseld en de daltoncommissie is van zeven naar vijf leden verkleind vanuit praktisch oogpunt. Uiteraard ligt er voor de schoolleiding ook een belangrijke borgingstaak. In de activiteitenplannen (zie bijlagen) van afgelopen twee schooljaar is het daltonprofiel een van de vijf speerpunten. Dat dwingt ons om concrete activiteiten te formuleren die bijdragen aan onze onderwijsvisie. We hanteren verschillende manieren om te sturen, bewust te maken, verantwoording te vragen:

- De teammiddagen (4 per jaar) gaan altijd over ons onderwijs. Elke teammiddag start met een terugkoppeling en een vooruitblik.
- De formats van sectiewerkplannen vragen expliciet naar daltonkernwaarden.
- Er is een kijkwijzer gemaakt die wordt gebruikt tijdens flitsbezoeken en collegiale consultatie.
- In de functioneringsgesprekken is het daltononderwijs een vast agendapunt. De kijkwijzer van een ideale les op de dalton was onderwerp van gesprek tijdens het functioneringsgesprek. Activeren en differentiëren zijn daar belangrijke begrippen in.
- In de docentenscan vragen we leerlingen feedback te geven op lessen van docenten.
- Op teammiddagen vragen we secties een terugkoppeling te geven aan het team (bijv pilots)

We zijn actief ingestapt in de daltonnascholing in de regio en blijven dat doen. Het doel is om in het schooljaar 2019 - 2020 een derde van het docententeam gecertificeerd te hebben en dat percentage uit te bouwen in de daaropvolgende jaren. Er zijn momenteel elf docenten in opleiding.

Nieuwe docenten hebben bij de start van het schooljaar een inleiding rond het daltononderwijs gekregen. We hebben een presentatie over de daltonwerkwijze gegeven met hand-outs en een deel van de bijeenkomst besteed aan een quiz over daltononderwijs. Ook hebben we de kijkwijzer besproken, het dalton-ID uitgedeeld en zijn we ingegaan op taken en daltonuren. De nieuwe docenten worden begeleid door twee ervaren daltondocenten. Er zijn bovendien drie intervisiebijeenkomsten gepland dit schooljaar om ervaringen uit te wisselen.

De daltoncommissie is in ere hersteld en is voortvarend aan de slag gegaan met het versterken van het daltonprofiel van de school. Een enthousiaste groep docenten, die samen een goede afspiegeling vormt van de school, heeft meerdere ontwikkelingen in gang gezet. De studie- en teammiddagen worden als waardevol ervaren en de docenten zien een duidelijke rode draad in de ontwikkelingen die zijn uitgezet. Pilots zijn gestart, geëvalueerd, aangepast en opnieuw uitgevoerd, of in een enkel geval stopgezet. Hierin is de PDCA-cyclus duidelijk terug te zien. Ook de bestuurder onderschrijft dit in het gesprek dat met hem is gevoerd: Er is een duidelijke koers, er worden heldere doelen gesteld, er volgen (haalbare) afspraken uit die vervolgens gemonitord worden en docenten worden aangesproken. Deze aanbeveling is op uitstekende wijze opgepakt en uitgevoerd.

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

Leerlingen krijgen vertrouwen van docenten. Dat blijkt uit talloze zaken. Docenten geven bijvoorbeeld vaker expliciet aan dat ze vertrouwen in leerlingen hebben. Ook benoemen ze wat er goed ging in het proces, afgezien van het resultaat. Er wordt minder gecheckt dan voorheen: Er zijn nauwelijks huiswerkcontroles en leerlingen mogen in toenemende mate zelf hun taken aftekenen. Leerlingen leren in feite om voor zichzelf te werken in plaats van voor de docent. Ze worden gestimuleerd om deel te nemen aan activiteiten die net buiten hun comfortzone plaatsvinden, zoals The Public Speaking Contest, *Spot on young poets*, de TaalTempel of het verkiesbaar stellen voor de medezeggenschapsraad. Docenten ondersteunen initiatieven die leerlingen nemen of het nu gaat om een klimaatstaking, het oprichten van een GSA of het organiseren van een FIFA-voetbaltoernooi.

In mentorgesprekken leggen leerlingen verantwoording af. Leerlingen bereiden die gesprekken voor, reflecteren op de daltonpijlers en geven aan waar ze staan en wat ze nodig hebben.

De prominente rol die de leerlingen spelen tijdens open dagen en voorlichtingsavonden is kenmerkend voor de verantwoordelijke wijze waarop ze hun taak uitvoeren. Leerlingen verzorgen de rondleidingen en geven voorlichting, zij maken buitenlandse delegaties wegwijs in de school. Ze krijgen daarbij alle vrijheid en keer op keer tonen ze aan dat ze die ruimte verdienen. Onze gasten zijn altijd onder de indruk van het zelfbewustzijn, het communicatievermogen en het daltonbewustzijn van onze leerlingen.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen die dat willen, kunnen heel veel verantwoordelijkheid krijgen. Met name bij extra activiteiten kunnen leerlingen rekenen op het vertrouwen dat ze hun vrijheid op een verantwoordelijke manier kunnen invullen.

Leerlingen spreken uit dat ze eigenlijk bij hun taakwerk best wel meer verantwoordelijkheid zouden willen krijgen. Nu ervaren zij toch vaak druk om taken te doen, die ze zelf eigenlijk niet denken nodig te hebben. De gesprekken over de herkansing gekoppeld aan de volle takenkaart, waarbij leerlingen aangeven dat dat eigenlijk haaks staat op het kunnen invullen van vrijheid, zijn daar een mooi voorbeeld van.

Leerlingen spraken positief over de 'blauwe kaart'. Zij vinden die kaart vooral praktisch: je kunt dan meerdere vakken in 1 daltonuur aftekenen. Dit lijkt niet helemaal de bedoeling van de kaart te zijn... wij vonden het wel slim, maar misschien zou een volgende stap kunnen zijn dat deze leerlingen niet meer alles af hoeven te laten tekenen, zodat ze ook echt inhoudelijke keuzes kunnen maken en niet alleen 'effectiever' te werk kunnen gaan met nog steeds dezelfde taken als een ander.

Leerlingen ervaren grote verschillen tussen docenten. De ene docent is nog heel erg gericht op 'vasthouden', terwijl er bij een ander juist veel meer ruimte is om eigen verantwoordelijkheid te nemen.

De leerlingen die in de pilot van 2havo 'zelf aftekenen' hebben gezeten, spreken uit dat dit fijn is, dat ze meer ruimte kregen, naarmate ze aantoonde die ruimte aan te kunnen. Ook de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen in de gesprekken tussen leerling, mentor en ouders is een prachtig voorbeeld van vertrouwen dat leidt tot het nemen van verantwoordelijkheid door leerlingen.

De leerlingen geven aan dat er best wel veel veranderd is in de afgelopen twee jaar, maar ook dat er op het gebied van de taken en het verantwoorden daarvan nog wel meer 'loslaten' mogelijk is.

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

De werkoverzichten geven leerlingen voor een bepaalde periode een overzicht van het werk dat hen te doen staat de komende weken. Vakdocenten en mentoren monitoren de voortgang van het werk en motiveren individuele leerlingen – waar nodig – achterstanden in te lopen. Tijdens daltonuren kunnen leerlingen extra begeleiding krijgen als ze moeite hebben met een vak of vaardigheid. De leerling kan op eigen initiatief inschrijven bij een voor hem/haar lastig vak, maar een docent kan een leerling ook aanraden extra aandacht aan dat vak te besteden.

Steeds meer leraren differentiëren ook tijdens de lessen. Docenten geven verlengde instructie of maken expertteams, ze laten leerlingen elkaar de stof uitleggen, er zijn extra online-instructie of oefeningen beschikbaar. Op basis van diagnostische toetsen worden groepjes geformeerd die op verschillende niveaus werken. Ook wordt aan leerlingen gevraagd om zelf een inschatting te maken van hun niveau en op basis daarvan de werkwijze of concrete invulling van een taak uit te voeren. Ook toetsen kunnen soms op verschillende niveaus gedaan worden. In de brugklas kunnen leerlingen bij Engels kiezen op welk niveau ze hun eerste mondeling willen doen. De sectie scheikunde werkt in de bovenbouw havo en vwo

met formatieve toetsvragen. De docent kan die vragen snel nakijken en stemt vervolgens de instructie af op de resultaten van de formatieve toets. Tegelijkertijd heeft de docent zicht op welke individuele leerlingen (extra) begeleiding nodig hebben. Klassikaal het huiswerk nakijken gebeurt nog zelden. Leerlingen kijken zelf na (de antwoorden staan online) of een docent vraagt aan leerlingen welke huiswerkopdracht toelichting behoeft en pikt er dan ter plekke een paar uit voor een centrale uitleg. De sectie Klassieke Talen werkt met RTTI-indeling en laat leerlingen na een toets op basis van de RTTI-foutenanalyse keuzes maken in wat ze het beste kunnen oefenen, bijvoorbeeld vertalen of grammatica.)

Vrijheid en vertrouwen ervaren de leerlingen bij veel vakken. Voor het uitvoeren van natuurkundep practica maken leerlingen zelf een afspraak met de toa's en laten in een verslag de resultaten zien. Leerlingen krijgen vrijheid in de invulling van hun taken. Bij de sectie economie krijgen de leerlingen drieweekse keuzetaken waarover in week 4 een reflectie plaatsvindt aan de hand van een aantal sleutelopdrachten. De reflectie zoomt niet zozeer in op de goede antwoorden, maar op de wijze waarop het proces is doorlopen. Zijn de juiste stappen gezet? Klopt de aanpak van een probleem?

Verschillende projecten geven leerlingen veel vrijheid voor de invulling ervan. Het Escherproject bij wiskunde is daar een voorbeeld van. De beoordeling vindt steeds vaker plaats aan de hand van rubrics die heldere criteria bevatten en tegelijkertijd zo open zijn geformuleerd dat ze op een diversiteit aan eindproducten gelegd kunnen worden.

bevindingen visitatieteam

De leden van de daltoncommissie verwoordden het heel mooi: "er is een soort paradigmaverandering gaande. Vroeger keken we naar de leerling die de meeste sturing en 'vasthouden' nodig had en pasten we dat toe op eigenlijk alle leerlingen. Nu gaan we veel meer kijken naar de andere kant: loslaten is de norm en we houden alleen maar vast als dat nodig is."

Dat deze manier van kijken en handelen tijd nodig heeft om zich vast te zetten in het denken en doen van zowel docenten als leerlingen is logisch. Maar uit de vele pilots en studiemiddagen en sectieplannen blijkt dat er een gedeelde behoefte is om met elkaar te kijken naar het 'waarom' van alles wat er op onderwijsgebied gebeurt.

Er is de wil om te leren, met elkaar en van elkaar. De flitsbezoeken zetten letterlijk de deuren open.

Er wordt gewerkt aan differentiëren en meer keuzevrijheid in taken voor leerlingen. De daltoncommissie stimuleert die ontwikkeling en voelt zich gesteund door de schoolleiding. De ontwikkeling in de school op dit gebied is voelbaar. De richting is duidelijk en nu is het de kunst om alles wat duidelijk bij docenten in ontwikkeling is, ook te vertalen naar een concretere invulling van die vrijheid en verantwoordelijkheid voor de leerlingen.

Zoals een docent omschreef: "ik ervaar heel veel ruimte en vrijheid vanuit de schoolleiding om als sectie te experimenteren en zelf dingen uit te proberen en fouten te maken. Nu moeten ook de leerlingen dat gaan ervaren"

Wat ook mooi was, was de 'vergevingsgezindheid' van de leerlingen. Als een docent iets nieuws probeert, staan de leerlingen daarvoor open. Zoals ook docenten open staan voor opmerkingen van leerlingen. In die sfeer van wederzijds respect en vertrouwen, kan de verantwoordelijkheid van leerlingen juist ook op het gebied van taken en lessen nog veel meer gaan bloeien.

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

Naast een daltonschool zijn we een cultuurprofielschool en een tto-school. Die drie versterken elkaar: ze liggen in elkaars verlengde, ze zijn alle drie gericht op een brede ontwikkeling. In het onderwijs leren we leerlingen over de muren van onze school te kijken. Al meer dan vijfentwintig jaar lopen onze leerlingen in de vierde klas een maatschappelijke stage in de vorm van de Zorgweek. Leerlingen ervaren die week hoe zij een maatschappelijke bijdrage kunnen leveren aan hulpbehoevende ouderen of kinderen. Leerlingen kunnen zich op school naar hartenlust ontwikkelen en doen dat ook in grote aantallen: in het debatteam, in de schoolkrantredactie, in de leerlingenraad, in de leerlingenvereniging, tijdens masterclasses, legoleague, de programmeerclub, PRE-universiteit, het milieuteam etc. etc.

De leraren en medewerkers hebben van nature een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor hun werk, de lessen en de leerlingen. Het zijn professionals die het normaal vinden dat om aanwezig te zijn op vergaderingen en teammiddagen, de lessen af te sluiten in Magister, zich houden aan de inlevermomenten van toetsen en deadlines voor het nakijken.

We nemen op de Dalton ruim de tijd voor elkaar, we voeren gesprekken met aandacht. Dat geldt voor iedereen: OOP, Onderwijzend Personeel, leerlingen en schoolleiding. Laagdrempeligheid en toegankelijkheid zijn kenmerkend voor de Dalton. Leerlingen aarzelen geen moment om met hun vragen of suggesties de rector'skamer of de kamer van de conrector binnen te lopen. De rector overlegt regelmatig met de leerlingenraad en de leerling-voorzitter van de medezeggenschapsraad.

Het mentoraat is cruciaal in de begeleiding van leerlingen. Mentoren sparren met collega-mentoren over bepaalde casussen, ze overleggen met conrectoren als dat nodig is. Leerling-mentoren hebben een signalerende functie en voeden mentoren met hun observaties.

Secties en teams professionaliseren zich voortdurend. Tijdens de wiskundedagen, de Woudschoten Chemie conferentie, Conferentie Het Schoolvak Nederlands, de landelijke studiedag van de KVLO. De betacoördinator bezoekt geregeld met collega's studiedagen in de regio. De administratie heeft afgelopen jaar een nascholing rond het geven en ontvangen van feedback gedaan en is dit schooljaar bijgeschoold op het gebied van Magister. Stichting VO Haaglanden heeft een uitgebreid ICT-nascholingsprogramma samengesteld waaraan alle collega's kunnen deelnemen. Naast workshops zijn er zogenaamde meet ups georganiseerd waar vaksecties van verschillende scholen good practices kunnen uitwisselen. Een aantal collega's start dit schooljaar met een middenmanagement cursus. Er zijn elf collega's die de daltonscholing doen. Ook de schoolleiding oriënteert zich op een professionaliseringstraject waarin het accent ligt op leidinggeven aan een school in transitie. We starten daarmee in het voorjaar 2019, als de nieuwe samenstelling voltallig aan het werk is.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen prijzen de sfeer in de school, vooral op het gebied van vertrouwen. Kleine, maar essentiële praktische voorbeelden zijn dat je je tas in de gang kan laten liggen of je sleutel in je fiets kan laten zitten en dat daar dan niks mee gebeurt.

Leerlingen geven aan dat je jezelf kunt zijn en dat je veel medeleerlingen kent. En dat dit onder andere komt doordat er zoveel activiteiten zijn waar je met heel veel verschillende leerlingen samenwerkt, zodat je elkaar leert kennen.

Uit het gesprek met de schoolleiding en de daltoncommissie komt naar voren dat de school in transitie is: van een familiale cultuur naar een wat meer professionele cultuur, waar met elkaar leren, elkaar feedback geven en elkaar 'waardierend' verder helpen in ontwikkeling is.

Brede ontwikkeling van leerlingen blijkt uit de drie duidelijke profielen van de school (cultuurprofiel, TTO en dalton) en de vele persoonsvormende extra activiteiten. De sterke punten van die verschillende profielen EN de daaruit voortvloeiende extra activiteiten kunnen nog veel meer verbonden worden met en vertaald worden naar de lessen en de daltonuren.

Ook het leerlingmentoraat is een mooie parel, waaruit blijkt dat oudere leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor het welbevinden van de brugklassers.

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

Leerlingen zijn initiatiefrijk. Dat blijkt bovenal uit het grote aantal leerlingen dat zich aanmeldt voor alle extra-curriculaire activiteiten. Talloze leerlingen nemen volop initiatief, zowel buiten als binnen het curriculum. Zo gaan ze de dialoog aan met docenten over de gehanteerde didactiek. Wat werkt en wat niet? Flipping the classroom lijkt bij het vak Nederlands activerend te werken, maar bij kunst minder effectief te zijn. Leerlingen maken steeds vaker zelf keuzes, bijvoorbeeld in het niveau van de taken (oefentaak - basistaak – uitdagingstaak). De pilot die gestart is in 2 havo is inmiddels ook in andere klassen doorgevoerd. Dat gaat automatisch. Docenten die zien dat het werkt passen deze werkwijze toe in andere klassen. Bij filosofie hebben leerlingen inspraak in de onderwerpen die behandeld worden. Leerlingen geven aan dat ze zelfs bij bepaalde vakken zelf leerdoelen mogen stellen. Talensecties vragen aan welke vaardigheden leerlingen aandacht willen besteden: luisteren, lezen, schrijven, spreken? Online nakijken en werken met antwoordboekjes is vanzelfsprekend voor leerlingen.

Tijdens daltonuren helpen leerlingen elkaar voortdurend. Dat wordt nog eens in de hand gewerkt omdat leerlingen van verschillende leerjaren bij elkaar zitten in een daltonuur. Ook tijdens de lessen stimuleren docenten dat leerlingen elkaars vragen beantwoorden.

Steeds meer vakken geven ruimte aan leerlingen om zelf invulling te geven aan de manier waarop ze aan de gestelde doelen werken. Het komt ook voor de leerlingen zelf hun doelen mogen stellen, bij het vak geschiedenis in de bovenbouw bijvoorbeeld.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat de leerlingen prima zelfstandig kunnen werken en de rust hebben voor uitgestelde aandacht. Tijdens de lessen is gezien hoe leerlingen elkaar helpen en ze elkaar ook om raad vragen. Vooral buiten het curriculum tonen de leerlingen een enorme zelfstandigheid. Zij zijn hierin al heel erg ver.

Een prachtig voorbeeld waarbij o.a. de zelfstandigheid van de leerlingen goed naar voren kwam was de les techniek/handvaardigheid van de tweede klas waarbij de enige richtlijn was dat er een bewegend element in het kunstwerk moest zitten. Leerlingen bepaalden zelf welk materiaal ze gebruikten, wat ze wilden maken en hoeveel tijd ze eraan wilden besteden. Hierdoor werd het een project van de leerling. De docent en begeleider sprongen vervolgens in op de vragen die de leerlingen hadden. De bal lag bij de leerlingen. De groepjes waren geheel zelfstandig aan het werk. Ze namen zelf de verantwoordelijkheid en werkten goed samen.

Een ander mooi voorbeeld van de zelfstandigheid van de leerlingen was te vinden in allerlei ruimtes waar leerlingen zonder sturing of controle van buitenaf aan het werk waren aan hun huiswerk of taakwerk. Zelfs in de pauze zaten de nissen vol met leerlingen die aan het werk waren zonder dat daar een docent de scepter zwaaide.

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

De hele organisatie van het onderwijs is erop gericht dat leerlingen meer 'in the lead' zijn. Leerlingen vinden de afwisseling tussen lessen en daltonuren fijn. Niet alleen tijdens daltonuren kan zelfstandig gewerkt worden, ook binnen de les is er ruimte voor leerlingen om zelfstandig te werken. Leerlingen kunnen tijdens daltonuren zelf kiezen hoe ze werken (zelfstandig of samen), waaraan en waar (in een lokaal, de studieruimte of in een nis).

In de kijkwijzer staat:

De leraar is maximaal de helft van de les aan het woord.

De leerlingen kunnen keuzes maken (in opdrachten, zelfstandig of samenwerken werken).

De leerlingen zijn actief met de inhoud van de les bezig.

De leraar is zowel klassikaal als individueel bezig met de leerlingen (instructie, uitleg, langsgaan, begeleiden groepjes, vragen stellen door de docent en/of de leerling).

Opdrachten zijn vaak open geformuleerd waardoor leerlingen er zelfstandig of in groepjes invulling aan kunnen geven. Denk maar aan de leeskringen bij het vak

Nederlands en de boekenspeeddates bij hetzelfde vak. Leerlingen kunnen daar zelfstandig keuzes maken. Zo kiezen leerlingen met elkaar rond welk thema ze boeken willen lezen. Het gesprek dat vervolgens over de boeken gevoerd wordt, regisseren ze zelf. De docent is observant, maar stelt geen vragen. Op dit moment neemt een groepje leerlingen het initiatief om het herkansingsbeleid in de bovenbouw te wijzigen. De leerlingen hebben daartoe leerlingen, docenten en conrectoren geïnterviewd. In de Medezeggenschapsraad is een conceptvoorstel gepresenteerd waarin het loskoppelen van herkansingen aan volle takenkaarten inzet is. Leerlingen vinden dat niet meer passen in onze vernieuwde daltonvisie waarbij leerlingen meer verantwoordelijkheid en vertrouwen krijgen.

We zijn er trots op dat onze leerlingen de klimaatdiscussie onder jongeren hebben geïnitieerd in Nederland. Zij hebben het initiatief genomen voor een klimaatstaking op 7 februari. De kerngroep onderhoudt contact met de schoolleiding, de media, docenten en medeleerlingen om de staking in goede banen te leiden. De wijze waarop ze deze echte opdracht aanpakken laat zien hoe ze de daltonkernwaarden verinnerlijkt hebben. Ze voelen zich in grote mate verantwoordelijk, niet alleen voor het slagen van de staking, maar ook voor het slagen van hun inhoudelijke missie: klimaatmaatregelen.

bevindingen visitatieteam

De docenten hebben de ruimte gekregen en de kans aangegrepen om zelfstandig nieuwe onderwijskundige dingen te ontwikkelen, waarbij de motivatie uit het team komt. Die pilots worden uitgevoerd, geëvalueerd en aangepast. Hier lijkt veel positieve energie bij vrij te komen. Het docententeam straalt veel enthousiasme uit. We vonden het dan ook jammer om te zien dat de leerlingen, die zelf al heel zelfstandig kunnen werken, door een aantal docenten erg strak worden gehouden wat betreft het lesprogramma in de vakken. Er wordt door de docent bepaald welke opdrachten voor welke les af moeten zijn, wat er tijdens dalton moet worden geproduceerd en wat er tijdens de les gebeurt. Het eigenaarschap van de leerling voor het leerproces is daarmee ver te zoeken.

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

Docenten kunnen initiatieven bij de schoolleiding indienen en de schoolleiding neemt daar een faciliterende rol in, mits de initiatieven binnen de jaarplanning en de visie van de school passen. Op het gebied van professionalisering worden veel aanvragen gehonoreerd en er wordt dus volop nageschoold. Daarbij geldt dat scholing in sectieverband de voorkeur heeft boven individuele scholing en meer algemene didactisch-pedagogische scholing boven scholing op vakinhoudelijk gebied.

Op de teammiddagen bieden wij de kaders waarbinnen secties initiatieven kunnen nemen. De stichting VO Haaglanden heeft in haar strategisch beleidsplan (zie bijlage 6) een doelstelling opgenomen over het toepassen van ICT als middel om activerende didactiek te bewerkstelligen. Collega's kunnen zich inschrijven voor uiteenlopende workshops en good practices-presentaties. Een aantal collega's geeft aan ambities te hebben op het gebied van middenmanagement en met die collega's wordt naar passende trajecten gezocht. In de gesprekscyclus van minimaal twee gesprekken per jaar vormen de persoonlijke ambities van collega's een apart agendapunt.

We zijn in het gelukkige bezit van veel getalenteerde docenten op creatief, sportief talig, organisatie en beta-technisch gebied. Docenten die wat willen, krijgen vaak ruim baan..... en remmen we heel soms af.

bevindingen visitatieteam

De directie en schoolleiding geven het team ruimte en tijd om op eigen wijze onderwijskundige ontwikkelingen in te zetten en om fouten te maken! Het docententeam voelt zich daardoor ook veilig.

De schoolleiding zet de stip op de horizon en het team mag de route ernaar toe bepalen. Dit is een heel mooi uitgangspunt dat het docententeam ook heeft opgepakt.

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

Leerlingen zijn gewend elkaar te ondersteunen tijdens de les en zeker binnen de daltonuren. Het is een vanzelfsprekendheid. Tijdens reguliere lessen wordt er vaak in duo's 'samen op gewerkt' aan opdrachten. Dat is nog niet altijd echt samenwerken. Bij de talen oefenen leerlingen hun formulering, uitspraak en woordenschat in dialogen met elkaar. Er wordt ook veel aan peer feedback gedaan, vooral bij het vak Nederlands. Met de ontvangen feedback kan een leerling zijn werk nog verbeteren voordat hij het inlevert bij de docent. De leerlingen moeten bij veel vakken met elkaar een onderwerp uitdiepen en daarover in groepjes een les voorbereiden. De leerlingen verdelen de taken en bereiden – soms op een lesvoorbereidingsformulier- de les voor. De docent begeleidt het proces. Leerlingen beoordelen elkaars werk met behulp van een vooraf opgestelde rubric. Bij de praktische opdracht voor maatschappijleer wordt bovendien aan leerlingen gevraagd eerst zelf de punten (het cijfer) te verdelen over de groep. Daar zijn uiteraard voorwaarden aan verbonden, zoals dat de leerlingen het eens worden over de puntenverdeling, de cijfers mogen niet meer dan 3 punten uiteenlopen en de docent kan interveniëren. Leerlingen geven aan dat ze leren hoe ze taken kunnen verdelen, afspraken moeten maken en elkaar feedback kunnen geven.

Samenwerken komt natuurlijk ook voor binnen projecten en grotere opdrachten. Voorbeelden daarbij lopen uiteen van de natuurkundep practica in de tweede klassen, Eduscrum in 3TTO (aardrijkskunde en natuurkunde), het programma van de culturele reizen tot de profielwerkstukken in de bovenbouw. Leerlingen geven aan dat ze het niet altijd even gemakkelijk vinden elkaar aan te spreken op de samenwerking. Docenten zouden soms wat meer accent mogen leggen op het begeleiden en evalueren van dat proces,

bevindingen visitatieteam

Zowel in de lessen als in de daltonuren hebben we leerlingen samen zien werken. Het betreft hier vooral samen werken aan de daltontaken. Bijvoorbeeld bij een 4e klas in de les wiskunde. Hier stonden de tafels in groepjes en sommige leerlingen hielpen elkaar. Maar het grootste deel van de klas werkte zelfstandig. Samenwerken is meer dan het maken van opdrachten in tweetallen of groepjes. Samenwerkend leren maakt leerlingen actief en hierbij is sprake van wederzijdse afhankelijkheid. Dit "hogere" niveau van samenwerken hebben we niet veel gezien

in de lessen en daltonuren. Een positieve uitzondering vormde een les aardrijkskunde in klas 3, waar leerlingen met een activerende groepsopdracht bezig waren.

De leerlingen werken vooral samen aan grotere projecten en deze worden dan als daltontaak aangeboden. Aan deze projecten zitten qua samenwerking meestal geen specifieke eisen of afspraken. Je kunt deze projecten meer zien als een informele manier van samenwerking. We hebben veel lokalen in groepsopstelling zien staan, maar dit betekent niet dat in die lokalen ook samenwerkend leren als werkvorm wordt ingezet. Samenwerkend leren komt wel voor in de les, maar dit is docent-afhankelijk. Volgens de leerlingen ligt dit aan de creativiteit van de docent. De leerlingen gaan soms met docenten in gesprek over de kwaliteit van het lesgeven. Vaak ontstaat deze evaluatie n.a.v de docentenscan. Het zet de docenten aan om met leerlingen in gesprek te gaan over didactiek en organisatie. De leerlingen werken op een respectvolle manier samen met medeleerlingen en docenten. Er is een warme betrokkenheid en fijne omgang te merken en dit brengt een prettige sfeer met zich mee. De leerlingen en docenten gaan vaak met elkaar in gesprek. Zowel leerlingen als docenten beamen dit.

We hebben mooie samenwerking gezien d.m.v het inzetten van tutores. Zij helpen jongere leerlingen met vooral hun taken.

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

De onderlinge verhouding tussen leerlingen en leraar is prettig. We kennen elkaar. Er is overleg over het onderwijs, leerlingen hebben inspraak en docenten en mentoren functioneren als sparringpartner voor elkaar en voor de leerlingen. Op open dagen en voorlichtingsdagen, tijdens buitenlandse schoolbezoeken en in de leerlingenvereniging (DLV) streven leerlingen en leraren een gezamenlijk doel na en verloopt de samenwerking soepel. Dat is te zien in de aanloop naar een theaterproductie, een filmmarathon, een open dag of een schoolfeest. De sfeer op onze school getuigt van een sociaal veilig klimaat waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn. Gelukkig is dat ook één op één terug te zien in de hoge score op sociale veiligheid die de jaarlijkse tevredenheidsmetingen laten zien. Leerlingen hebben heel gemakkelijk contact met leerlingen uit verschillende jaarlagen. Dat komt onder meer door de daltonuren, het tutorleren en de leerlingenmentoren. Verschillen tussen leerlingen zijn leuk, dat zeggen leerlingen uit zichzelf.

bevindingen visitatieteam

Tijdens ons bezoek werd al snel duidelijk dat de band tussen leerlingen onderling, tussen docenten onderling en tussen docenten en leerlingen hecht is. De uitspraak "we kennen elkaar" is duidelijk terug te zien en te merken. Het is een van de redenen waarom er een prettige sfeer in de school hangt.

De teammiddagen zijn een mooi voorbeeld van samenwerking tussen docenten. Op deze momenten wordt echt van elkaar geleerd door middel van het tonen van good practices en het volgen van workshops. En deze middagen zijn niet alleen goed voor de samenwerking, want ze hebben ook veel nieuwe onderwijskundige pilots in gang gezet.

Docenten durven elkaar meer aan te spreken dan voorheen. Dit is het resultaat van een sterker daltonbewustzijn bij het team. Dit laatste is weer een gevolg van o.a. de teammiddagen. Er is de afgelopen twee jaar binnen de secties veel gesproken over het waarom en hoe van dalton. Het wekelijkse sectieoverleg is ingeroosterd en dit is een organisatorische maatregel die de samenwerking op docentenniveau positief beïnvloedt.

Door de oprichting van een daltoncommissie is de samenwerking op docentniveau toegenomen. Docenten zijn kritisch naar zichzelf gaan kijken en bespreken met elkaar wat ze onder goed daltononderwijs verstaan.

Het afstemmen van de toetsmomenten op elkaar tussen de verschillende secties kan beter. Nu zijn er veel toetsen in dezelfde weken. Dus wellicht is het opstellen van een toetsrooster een idee.

Ook zouden de leerlingen graag meer samenwerking zien tussen docenten als het gaat om de daltontaken. Binnen de sectie wordt er verschil gemaakt in welke taken wel en niet gedaan moeten worden. Daarnaast wordt er ook verschil gemaakt in de regels m.b.t het aftekenen van daltontaken.

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

Leerlingen, collega's, ouders en (internationale) bezoekers geven aan dat het fijne sociale klimaat meteen merkbaar is als je de school binnenloopt. Leerlingen geven vaak aan dat je op de Dalton gewoon jezelf kunt zijn, ook al ben je net even anders. De dialoog tussen leerlingen en leraren en tussen leraren onderling kan gaan over de inhoud van de les, de gehanteerde didactiek, over maatschappelijke thema's en persoonlijke zaken. De sfeer in de klas is open, er wordt gewerkt en er is ruimte voor inbreng. Docenten zijn benaderbaar en toegankelijk. Je merkt het aan het contact als je op de gangen loopt en aan de wijze waarop leerlingen over docenten praten en andersom. Leerlingen durven te verwoorden wat ze ergens van vinden, bijvoorbeeld tijdens teamdagen, bijeenkomsten van de democratisch

gekozen leerlingenraad of medezeggenschapsraad of tijdens een toneelproductie waarin leraren en leerlingen gezamenlijk een creatief proces doorlopen. Naast de jaarlijkse debatten van leerlingen met lokale politici, zijn er talloze activiteiten waarin we aan burgerschapsvorming doen. Het bezoeken van de Tweede kamer, uiteenlopende musea, monumenten, culturele reizen en de maatschappelijke stage in het vierde jaar is slechts een greep uit het brede scala dat we aanbieden (zie bijlage Cultuurprofielplan 2018 - 2020).

bevindingen visitatieteam

De school is duidelijk een veilige oefenplek voor socialisering. Zowel in de lessen, als in de daltonuren en pauzes merken we een prettige sfeer en zien we een open en dynamische school.

Er zijn goede contacten tussen ouders en school. Uit het gesprek met de ouders kwam naar voren dat de docenten tijdig problemen signaleren en dit duidelijk communiceren met de ouders.

De leerlingen hebben een voorstel ingebracht om het herkansingsbeleid aan te passen. Dit zien we als een mooi voorbeeld van luisteren naar de leerlingen en is daarmee ook een concreet voorbeeld van samenwerking met de schoolleiding. Samenwerking wordt ook door het OOP als zeer positief ervaren. Ze hebben een hecht team, dat ook buiten school met elkaar afspreekt. Het contact met de leerlingen is laagdrempelig, open en vriendelijk. We zagen zelfs een conciërge knuffels uitdelen aan zijn leerlingen. Ook de aansturing en begeleiding vanuit de schoolleiding is zeer prettig. Er wordt geen afstand ervaren tussen OOP en schoolleiding.

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

Leerlingen maken een planning en kijken daar vervolgens vaak van af. Sommige leerlingen stellen hun planning bij, andere leerlingen werken minder planmatig. We stimuleren het plannen en organiseren van het werk vanaf de brugklas. Op het introductiekamp maken leerling-mentoren de brugklassers wegwijs in het daltonstelsel waarvan de planning een wezenlijk onderdeel is. Gedurende het jaar bespreken mentoren de voortgang van de taken met alle leerlingen individueel. De mentoren lenen zich goed voor reflectie op eigen gedrag en dat van medeleerlingen.

In de onderbouw gebeurt dat per periode aan de hand van reflectieformulieren (zie bijlage Reflectieformulieren) die de leerlingen zelf invullen en vervolgens bespreken met hun mentor. Vragen variëren van *'Moet een docent jou regelmatig aanspreken op je werkwijze?'* tot *'Als een vak minder goed gaat dan je verwachtte, wat zou je hieraan kunnen verbeteren?'*

Ook bovenbouwleerlingen reflecteren op hun studievoortgang met behulp van een reflectieformulier. Die reflectie kan leiden tot een gewijzigde aanpak.

In 4vwo reflecteren leerlingen op de daltonvaardigheden waar in de derde klas reeds een start mee is gemaakt. Leerlingen van 4vwo vullen de Gelder Leerstijlen Vragenlijst (GLV) in. Met de resultaten in de hand kan de leerling met de mentor en/of zijn ouders in gesprek gaan over studeervoorwaarden, voorkeur voor leerstijl en motivatie.

De leerlingen reflecteren ook op hun keuzeprocessen voor een toekomstige studiekeuze. Met behulp van Qompas (in 5 en 6vwo) kunnen de mentor en de decaan de voortgang monitoren.

In 6 vwo vindt een mentorpilot plaats. De pilot houdt in dat één mentor 15 leerlingen begeleidt. In deze pilot is veel aandacht voor oplossingsgericht werken. Inspiratiebron voor de mentoren vormt het boek *Waarderend leren in het voortgezet onderwijs van Annechien van Buurt, Eefje Teeuwisse en Nina Timmermans*. In het boek zijn talloze reflectieoefeningen opgenomen. Een voorbeeld is dat leerlingen in groepjes elkaars talenten benoemen. Ook daar wordt met formulieren gewerkt, maar ook mondelinge reflectie wordt gestimuleerd.

Steeds meer docenten vragen aan leerlingen om een reflectie of foutenanalyse te maken van toetsen of opdrachten.

bevindingen visitatieteam

In het gesprek met de leerlingen kwam naar voren dat zij vooral bekend zijn met de kernwaarden vrijheid en zelfstandigheid. Samenwerken en reflectie werden niet spontaan genoemd.

De leerlingen vertelden dat in de les de toetsen worden besproken als zij een onvoldoende hebben behaald. Soms krijgen ze in het daltonuur dan extra uitleg. En soms is er reflectie-uitleg bij een toets: om bijvoorbeeld beter te weten wat je precies moet doen voor een herkansing.

Bij opdrachten zoals werkstukken en spreekbeurten wordt er wel naar feedback gevraagd over de aanpak en samenwerking tussen de leerlingen. De lessen die de commissie heeft bezocht waren vooral docentgestuurd. De leerlingen plannen hun daltontaken, met het aftekenen van de taken gaan docenten verschillend om. De taken moeten af, de controle hierop is erg verschillend. Soms krijgen leerlingen het volledige vertrouwen, soms volledige controle. Herkansing is gekoppeld aan aftekenen: taakkaart vol is extra herkansing. Wel per vak: Nederlands niet vol, is Nederlands niet herkansen. Gevolg is dat de leerlingen de taak maken om te herkansen en niet om van te leren.

Op de vraag of de leerlingen een stem in de school hebben reageerden ze positief. Docenten vragen vaak naar wat zij beter zouden kunnen doen, ook met betrekking tot de taken.

In de onderbouw bereiden de leerlingen per periode het gesprek met hun ouders voor samen met de mentor in het mentoruur. Er wordt gewerkt met een reflectie formulier. De leerlingen geven aan dat zij veel leren, door per periode te reflecteren. Er wordt dan duidelijk wat goed gaat en wat beter moet. Met de uitkomsten van deze reflectie voert de leerling zelf het gesprek met zijn ouders/verzorgers. Ook kunnen de leerlingen met het reflectieformulier aangeven hoe het sociaal "loopt" in de klas, oftewel; gaan de leerlingen op een prettige en respectvolle manier met elkaar om? Leerlingen geven aan het fijn te vinden om hierop te kunnen reflecteren..

De kernwaarde reflectie kan versterkt en zichtbaarder worden door deze meer toe te passen in de lessen. Zo zou bij het aftekenen van de taken meer ruimte en tijd vrijgemaakt kunnen worden voor korte, reflectieve gesprekjes met de leerling. Maar in de praktijk blijkt dit lastig te realiseren, omdat er snel wachtrijen voor het aftekenen kunnen ontstaan. Hiervoor kan wellicht een andere aanpak bedacht worden.

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

Leraren krijgen op verschillende manieren feedback. Langzamerhand zijn collegiale lesbezoeken of flitsbezoeken meer aan het inburgeren. Ook leidinggevenden wonen met regelmaat lessen bij. We nemen elke twee jaar een docentenscan af waarin alle leerlingen hun docenten via een korte vragenlijst feedback geven.

We zijn wel in gesprek met docenten en binnen de schoolleiding over de effectiviteit van deze docentescans als feedbackinstrument. Sommige docenten ervaren de docentenscan als een populariteitsmeting en dan kan de afname zijn doel voorbijschieten. Dit onderwerp staat op de agenda van de Medezeggenschapsraad zodat ook de input van leerlingen en ouders meegenomen kan worden in de besluitvorming. Binnen de functioneringscyclus hebben we docenten laten reflecteren op de kijkwijzer. De opdracht die docenten vooraf kregen was:

2. Geef in de kijkwijzer aan welke punten je belangrijk vindt en geef aan in hoeverre jouw 'gemiddelde' les hieraan voldoet;
3. Beantwoord de vragen bij agendapunt 3 hieronder;
4. Mail de resultaten van punt 2 en agendapunt 3 aan je leidinggevende, minimaal 24 uur voor het functioneringsgesprek.

De agenda voor het functioneringsgesprek was als volgt:

1. Welbevinden (werkdruk, fitheid, sociaal klimaat op school)
2. Rol in de sectie en in commissies/werkgroepen (wat is je rol in de sectie, hoe verloopt het overleg, zijn de taken eerlijk verdeeld, wat zijn je wensen?)
3. Daltonkoers: hoe draag jij bij aan de ingeslagen weg naar meer differentiëren en activerende didactiek? Wat is een haalbaar doel op dit gebied voor jou dit jaar?
4. Ambities: speciale taken/ professionalisering/ verlof/ andere functie.

Zo heeft de sectie wiskunde de methode *Vissenkomp* ingezet: een groepje onderbouwleerlingen is geïnterviewd over de kwaliteit van de toetsen. Leerling met leerling-mentoren.

Natuurlijk vragen docenten rechtstreeks feedback aan leerlingen: door tips & tops op te laten schrijven, door gezamenlijk te reflecteren op de lessen en daarbij zowel in te zoomen op de rol van de leerlingen als die van de docent. Er zijn jaarevaluaties waarbij de docent een overzicht maakt van de behandelde onderwerpen en aan de leerlingen vraagt welke onderwerpen van betekenis waren en welke niet.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen geven aan dat zij een stem hebben bij de ontwikkelingen in de school.

Docenten vragen vaak naar wat zij beter zouden kunnen doen, ook met betrekking tot de taken.

Er wordt een docentenscan ingezet die door de leerlingen anoniem kan worden ingevuld. Leerlingen vertelden dat er docenten zijn die hierop terugkomen. Als een docent iets opmerkt in zijn of haar scan wordt er aan de leerlingen gevraagd hoe zij dat ervaren. Leerlingen merken dat docenten soms ook wel dingen veranderen naar aanleiding van die docentenscan. De effectiviteit van de docentenscan zou meer winst op kunnen leveren door dit reflectie-instrument meer frequent in te zetten en af te stemmen op de nieuwe ontwikkelingen in de school.

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

Naast de formele momenten, zoals teambijeenkomsten en ingeroosterde sectievergaderingen zijn medewerkers voortdurend met elkaar in gesprek over onderwijs, leerlingen en andere werkzaamheden. Ze bezoeken elkaars lessen af en toe, ze doen aan teamscholing (de sectie Nederlands doet een scholing formatieve evaluatie), ze gaan samen naar conferenties en leren samen tijdens het opzetten en uitvoeren en evalueren van projecten en culturele reizen. Maar ook door de gesprekken tijdens de lunchpauzes, het gezamenlijk werken in de werkruimte, de mentorvergaderingen en borrels en andere extra-curriculaire activiteiten leiden tot het leren van elkaar.

Natuurlijk is er nooit tijd genoeg en is de werkdruk hoog, maar dat we van elkaar leren staat als een paal boven water. De vijf ontwikkeldagen die komend schooljaar naar alle waarschijnlijkheid worden ingeroosterd bieden nog meer perspectief.

De rector en het hoofd financiën en beheer hebben drie bijeenkomsten belegd om met conciërges en hoofd facilitair van gedachten te wisselen over de taakuitvoering, de taakverdeling en de onderlinge samenwerking. Het oefenen in elkaar feedback geven is ook een van de onderdelen. Eenzelfde proces starten we in de tweede helft van het schooljaar met de medewerkers van de administratie

Reflecteren gebeurt in de onderbouw door middel van formulieren die leerlingen elke periode invullen voorafgaand aan een mentorgesprek (zie bijlage 8). De vragen zijn gericht op de resultaten, de werkhouding, daltonkerncompetenties en het welbevinden. In de bovenbouw zijn de reflectieformulieren opgesteld met open vragen waarin leerlingen gevraagd wordt naast de reflectie op de resultaten ook hun leerstrategieën, gewenste begeleiding van de mentor en studiekeuze te beschrijven, ook hier is de schriftelijke reflectie gekoppeld aan een gesprek met de mentor (en ouders). Dit gesprek bereidt de leerling zelf voor en leidt de leerling grotendeels zelf.

bevindingen visitatieteam

Op schoolniveau wordt reflectie op de lessen ingezet met de kijkwijzer, flictsbezoeken en de docentenscan. Reflectie is ook onderdeel van de gesprekscyclus. De schoolleiding woont regelmatig lessen bij. Op de kijkwijzer hebben docenten gereflecteerd.

De tevredenheidsonderzoeken worden jaarlijks afgenomen onder o.a. de leerlingen. Deze uitkomsten kunnen ook een belangrijke bijdrage leveren bij de nieuwe ontwikkelingen aan het beeld; wat gaat goed, wat kan beter?

5. Effectiviteit/doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

De afwisseling tussen meer klassikale lessen en daltonuren vinden leerlingen prettig. Het is fijn dat je in de daltonuren keuzes kunt maken: voor maak- of leerwerk, voor alleen werken of samen werken, voor vakken, voor een leraar of plek. Kortom: dat komt de effectiviteit ten goede. Ook de keuzes die gemaakt kunnen worden in taken (oefentaak, basistaak, uitdagingstaak) werken stimulerend. Als je een vak erg moeilijk vindt biedt de basistaak uitkomst. Een te moeilijke taak werkt demotiverend omdat je die niet af krijgt en niet snapt. Een te makkelijke taak is bezigheidstherapie.

Steeds vaker vragen docenten welke behoeften leerlingen hebben. Leerlingen beamen dat en gaven een voorbeeld bij geschiedenis. De docent vraagt wat de leerlingen willen: herhaling van de stof, oefenen in de aanpak van examenvragen, doornemen van het begrippenkader. Ook de wijze waarop leerlingen zich voorbereiden op een toets staat met alternatieven beschreven in de taak: maak een samenvatting, kijk een documentaire, maak een oefenexamen of doe de opdrachten uit het boek. Leerlingen krijgen verschillende opties om te werken aan het behalen van de leerdoelen en behalen ze daardoor ook (aldus een leerling uit 2 havo). Zij verwoordde het als volgt: 'Als ik een mindmap maak, onthoud ik de stof, als ik vragen maak uit het boek, onthoud ik niets.'

bevindingen visitatieteam

Het werkoverzicht biedt mogelijkheden om duidelijkheid te verschaffen over de onderwijsopbrengsten. Het biedt de leerling weinig mogelijkheden tot het vinden van een eigen route. Versneld werken om bijvoorbeeld eerder examen te doen in een vak kan op deze manier eigenlijk nauwelijks en een leerling kan niet makkelijk tijd vrijspelen bij het ene vak om zo meer tijd aan een ander vak te kunnen besteden.

Het werkoverzicht is een taak die gedaan moet worden en deels ook moet worden afgetekend op de aftekenkaart. In de bovenbouw kunnen leerlingen meer vrijheid krijgen door het zelf (beperkt) aftekenen van de taak.

Het werkoverzicht biedt de leerling die een leerdoel al beheerst onvoldoende mogelijkheden om versneld verder te gaan. Het principe is: als je de taak gedaan hebt dan beheers je een gespecificeerd leerdoel. Men werkt taakgericht in plaats van leerdoelgericht. Het ideaal van Helen Parkhurst dat de taak de onderligger is

voor het in vrijheid zelfstandig plannen en uitvoeren ervan hebben we nog onvoldoende mogen zien.

Leerlingen ervaren stress bij het doorlopen van het werkoverzicht. Huiswerk moet af, taken moeten af, er zijn te weinig daltonuren om dit te maken, je kunt alleen aftekenen bij je eigen vakdocent die niet altijd beschikbaar is. Het systeem lijkt de leerlingen in de weg te zitten. Denk aan het citaat van Helen Parkhurst "Dalton is no method, no system".

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

Elke docent is continu bezig de lessen zo effectief mogelijk in te vullen voor de leerlingen. De kijkwijzer is gericht op het afstemmen van de lessen op de behoeften van leerlingen. Dat lukt natuurlijk niet altijd voor alle leerlingen, maar docenten onderschrijven het belang ervan en handelen ernaar:

- Docenten maken bijvoorbeeld foutenanalyses of laten leerlingen zelf foutenanalyses maken teneinde de geformuleerde leerdoelen te behalen.
- Docenten geven leerlingen gevraagd en ongevraagd feedback op het gemaakte werk of op de werkwijze.
- Docenten beperken hun klassikale instructie zodat er voldoende gelegenheid is om op vragen van leerlingen in te gaan of zelf prikkelende vragen te stellen.
- Docenten stimuleren het leerproces door sommige leerlingen op weg te helpen en andere juist te laten worstelen met de stof.
- Docenten laten leerlingen kiezen aan welk onderdeel van het vak ze willen werken.
- Docenten geven adaptieve taken (als je opdr. 3 makkelijk vond, ga door naar opdr.6).
- Docenten werken met niveaugroepen en bieden zowel extra oefenstof als uitdagende opdrachten aan.

Kortom, docenten hebben oog voor de verschillen tussen leerlingen. Niet altijd is er tijd of gelegenheid om tegemoet te komen aan die verschillen, maar de trend naar meer differentiatie is ingezet (zie bijlage Differentiëren en activeren).

bevindingen visitatieteam

In plaats van het wachten in een rij bij het bureau van de docent om taken af te tekenen, zijn er op teammiddagen alternatieven bedacht voor het aftekenen zoals de bekertjes in de kleuren rood, oranje en groen, en leerlingen die zelf hun werk nakijken en reflectievragen stellen ter controle van het behaalde leerdoel. Grofweg kan worden gesteld dat er genoeg mooie ideeën zijn die nog verder moeten worden uitgewerkt en zich een plek in de lessen moeten verwerven. De transitie kan worden ingezet van taakgericht naar leerdoelgericht werken.

Nog niet elke docent is eigenaar van deze nieuwe visie op het verwerken van het werkoverzicht, maar er is al wel iets van terug te zien in de lessen. Het werken met wisbordjes, het zelf aftekenen, drie keuzes binnen het verwerkingsniveau van de opdrachten en het afleggen van flictsbezoeken zijn daar voorbeelden van. De vragen zoals geformuleerd in de kijkwijzer impliceren een pragmatische wijze van werken waarbij de lessen steeds meer het karakter krijgen van een “social experience”.

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

De daltoncommissie heeft de kernwaarden uitgewerkt en good practices gedeeld met alle collega's. De daltoncommissie en klankbordgroep hebben de essentie van ons onderwijs vastgelegd in drie zinnen.....

*Op de Dalton leer je om zelf **keuzes te maken, vragen te stellen, pro-actief te zijn en te leren van je fouten** om zowel een goed eindexamen af te leggen, als te ontdekken wat er in jou zit. Tijdens de daltonuren geven jouw **coachende** docenten je de **ruimte om zelf en/of samen aan het werk te gaan** en jezelf en anderen **feedback te geven**. Zo kom je steeds een stapje verder in het nemen van de **regie over je leerproces**. Je **mentor** ondersteunt je om je de **daltonvaardigheden** eigen te maken.*

Leerling-mentoren maken leerlingen wegwijs in de school en bieden ondersteuning daar waar nodig op sociaal-emotioneel gebied. Tutorleerlingen begeleiden leerlingen met hun schoolwerk. Dat kan vakinhoudelijke hulp zijn, maar ook ondersteuning bij het plannen en organiseren van het werk, waarbij vooral het leren leren aan bod komt.

Naast de Remedial Teaching in de eerste twee leerjaren geven docenten extra uitleg in (geormerkte) daltonuren. De zorgcoördinator is verantwoordelijk voor passend onderwijs. In het jaarplan Passend Onderwijs is beschreven welke hulp

van orthopedagogen, de leerlingbegeleider of het huiswerkinstituut op school zijn inzet om leerlingen optimaal te ondersteunen.

bevindingen visitatieteam

Zoals eerder genoemd: de intentie tot verandering is in gang gezet door de initiatieven die zijn genomen in de daltoncommissie en klankbordgroep. Men heeft de stap gezet om deze initiatieven voor te leggen aan de collega's tijdens de studiemiddagen, om deze per vak uit te werken. Deze processen zijn inzichtelijk gemaakt in de nieuwe visie en kunnen nu gaan leiden tot het zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk. Dat heeft tijd nodig en een sturing op uitkomst, naast sturing op proces.

Positief is dat de initiatieven genoemd worden in alle gesprekken in alle geledingen. Men is zich er van bewust dat er echt iets gedaan wordt met de uitkomsten van studie- en teammiddagen. Men voelt zich gehoord. Dit is een mooi fundament om verder te groeien.

Borging als voorwaarde

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Afgelopen schooljaar hebben we een tussentijdse visitatie gearrangeerd om te onderzoeken of we op de goede weg zijn. Aan het visiterende duo hebben we een aantal onderzoeksvragen meegegeven. Dit is de beknopte terugkoppeling:

"Dalton staat aan in Den Haag."

Positieve punten:

- *vele aanzetten tot coöperatief leren. Bouw dat uit. Dat werkt goed.*
- *Veel animo bij docenten. We zien twinkelen ogen. Het bruist.*
- *Als je het voor elkaar krijgt om autonomie om te zetten in gedeeld eigenaarschap bij het personeel dan win je veel.*
- *De open, lerende houding van het Dalton Den Haag is evident. Er is veel enthousiasme. Het gesprek over de onderwijsontwikkeling wordt gevoerd.*
- *De rector straalt veel vertrouwen uit in het team, collega's schoolleiding en de daltoncommissie.*

Strategische beleidsplannen, schoolplannen, activiteitenjaarplannen, meerjarenbegrotingen en kwaliteitsonderzoeken. Op Dalton Den Haag wordt planmatig gewerkt en doorlopen we diverse PDCA-cycli, ook op het gebied van daltonontwikkeling. Strategische beleidsplan en Schoolplan 2016 - 2020 (zie bijlagen) vormen een kapstok waar de concrete activiteitenplannen van afgeleid zijn. We doorlopen een eigen kwaliteitscyclus en leggen daarnaast verantwoording af aan de Stichting VO Haaglanden. Stichting VO Haaglanden neemt tweejaarlijks tevredenheidsmetingen af onder ouders, leerlingen en personeel. Maandelijks

voert de rector overleg met het bestuur, onder andere over kengetallen, identiteit van de school, groeipotentieel, onderwijsontwikkeling en gevoerd professionaliseringsbeleid.

De Dalton bevaart daarnaast alle leerlingen en docenten in zogenaamde docentenscans en directiescans. De items zijn uiteraard gerelateerd aan onze daltonidentiteit. Waar het schoolplan algemeen van aard is, hebben we in de jaaractiviteitenplannen ons toegespitst op een aantal concrete maatregelen. De daltonprofilering is één van de vijf speerpunten van het activiteitenplan (zie bijlagen).

De rector en de conrector bovenbouw vwo hebben de daltonontwikkeling in hun portefeuille. Zij monitoren de voortgang van de daltoncommissie en de ingeslagen koers. Zij agenderen de daltonontwikkeling op de vergaderingen van de schoolleiding en bezoeken landelijke studiedagen en conferenties.

Met drie afgevaardigden zijn we actief betrokken bij het daltoncoördinatorenoverleg dat zo'n vier tot zes keer per jaar plaatsvindt. De onderwerpen lopen uiteen van praktische zaken (digitaal inschrijven voor daltonuren via Magister) tot bijvoorbeeld een uitwisseling over ict in relatie tot daltononderwijs of het portfolio. De regio organiseert jaarlijks een studiedag. Dit jaar lieten de omstandigheden een gezamenlijke studiedag niet toe, maar komend jaar vindt die studiedag plaats op Dalton Den Haag.

bevindingen visitatieteam

Dalton Den Haag is één van de weinige scholen in Nederland die echt ontworpen is voor daltononderwijs. De studienissen worden goed gebruikt door de leerlingen en de sfeervolle monumentale stijl van het gebouw vormt een prachtige omlijsting van het onderwijs. Er is voldoende ruimte en er heerst rust in de school.

Na het vorige schoolplan, dat relatief weinig ambitie toonde, staat nu in het jaarplan duidelijk verwoord waar de school aan wil werken. Eigenaarschap voor onderwijsontwikkeling zit niet alleen bij de schoolleiding, maar wordt krachtig ondersteund door een enthousiaste daltoncommissie die op haar beurt weer reflecteert met een klankbordgroep.

Leerlingen worden betrokken bij de daltonontwikkeling, maar dit zou nog verder kunnen worden uitgebouwd. Het sprankelende daltondebat tussen leraren en leerlingen met als onderwerp "leerlingen kunnen de vrijheid niet aan" laat zien dat dalton *lééft in the hearts and the minds* van medewerkers en leerlingen.

Tijdens de gesprekken met bestuur, met de schoolleiding, met de daltoncommissie en met de docenten komt duidelijk naar voren dat de school in beweging is.

Dit wordt energiek en daadkrachtig aangestuurd door de nieuwe rector, Katrien van de Gevel. Daarbij benadrukt de rector dat het een proces is waarbij uitdrukkelijk wordt samengewerkt. Die gemeenschappelijke samenwerking geeft veel vertrouwen voor de verdere ontwikkeling in de toekomst.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

Er hebben twee gesprekken met leerlingen plaats gevonden. Bij het eerste gesprek waren 12 leerlingen uit alle afdelingen en alle leerlagen aanwezig.

Op de eerste vraag *Wat is nou Typisch Dalton Den Haag?* worden de volgende antwoorden gegeven:

- Vrijheid, kunnen zijn wie je bent, ongedwongen huiselijk gevoel”;
- Fijne, kleine school, sociaal, je kent iedereen (bijna);
- Vertrouwelijke sfeer, tassen in de gang, veilig;
- Creatieve school, film, muziek, cultuur. Leren zelf: vrijheid en zelf mogen inplannen;
- Zelfstandigheid;
- Extra aanbod, klein en groter: daardoor leer je nieuwe mensen kennen;
- Contact met leraren: aanspreken in gangen en ze helpen je goed.

De kernwaarden vrijheid, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid worden herkend door de leerlingen. Samenwerken wordt niet spontaan genoemd, maar daarna wel als ze spreken over projecten en ook bij verschillende taken. Dit is echter per vak wel verschillend en hangt erg van de creativiteit van de docent. Er is veel afwisseling in de lessen qua werkvormen. Reflectie wordt in eerste instantie ook niet genoemd. Bij doorvragen: bij het taken aftekenen wordt er wel gevraagd naar reflectie.

Docenten gaan erg verschillend om met het aftekenen van taken.

a. Taak moet af, maar controle is verschillend. Soms is er volledig vertrouwen (zelf aftekenen), soms is er volledige controle.

b. Keuze in taken, die moet je dan met de docent bespreken en die kijkt dan wat er nodig is om je verder te helpen. Extra hulp dan in het daltonuur en ook soms in de les.

c. Aftekenen in de bovenbouw mag ook vaak in de les.

d. Soms is er bij docenten een slechte organisatie en dat is lastig voor leerlingen.

Inplannen van de daltontaken doen de leerlingen zelf. Vlak voor een proefwerkweek is dat stressen, dan is iedereen met de taken bezig. Dan na de toetsweek is het weer even bijkomen, dan doen veel leerlingen niets...

Toetsen worden besproken in de les. Bij onvoldoendes kun je langs de docent in het Daltonuur voor extra uitleg. Soms is er meer (reflectieve) uitleg bij een toets, om bijvoorbeeld te weten wat je precies moet doen voor een herkansing. Het krijgen van een herkansing is gekoppeld aan het aftekenen: is je taakkaart vol dan heb je recht op een herkansing. Dit geldt overigens wel per vak: Nederlands niet vol, is Nederlands niet herkansen. Leerlingen geven toe dat ze soms de taak doen vanwege de herkansing en niet vanwege de inhoud...

Leerlingen hebben echt een stem bij de ontwikkelingen in de school. Docenten vragen vaak na wat zij beter zouden kunnen doen, ook met betrekking tot de taken. De docentenscan wordt anoniem ingevuld en docenten komen daar ook wel op terug: 'ik heb x gelezen in mijn docentenscan, ervaren jullie dat ook zo?' Docenten veranderen ook wel dingen naar aanleiding van die docentenscan.

Reflectiegesprekken en formulieren worden vooral in de onderbouw gebruikt, dan bereid je zelf het gesprek met je ouders voor. Dit vinden leerlingen beter, want nu kun je zelf zeggen hoe het zit, in plaats van dat de mentor van alles invult. Het gesprek draait echt om de leerling, het is een soort evaluatie van een periode. Er wordt gezocht naar verbeterpunten en vervolgens worden er oplossingen bedacht. Door deze gesprekken weet je duidelijk wat er goed gaat en wat er beter moet. Het motiveert echt! De begeleiding in de bovenbouw is meer gericht op de vraag van de leerling.

De leerlingen ervaren best wat veranderingen de afgelopen tijd. Bijvoorbeeld de toetsweken in de bovenbouw, het mentoraat in 6V, meer keuzevrijheid en differentiatie bij de taken. Dit laatste is ook wel weer per docent erg verschillend.

De leerlingen geven aan dat er wel een aantal vakoverstijgende opdrachten zijn, zoals GS/EC, SK/NA/BI, WI/NA, NA/MU project: instrument en de natuurkunde erachter, FA/NE/Kunst: stromingen. In de bovenbouw soms binnen een profiel.

De werkoverzichten staan in magister. Alles wat je moet weten staat daar. Als je het wilt, wordt het uitgeprint, maar het staat veel handiger op je telefoon. Huiswerk wordt soms per docent opgegeven, als het niet gelijk loopt met het werkoverzicht. De toets gaat over taken, die zorgen dat je genoeg geoefend hebt. Bijlopen moet, anders merk je het in je cijfers. Taken zijn meestal oefeningen uit het boek, maar dit verschilt ook weer per vak. Soms zijn er wel taken als het maken van een filmpje, of een brief, ofzo. In de onderbouw zijn de opdrachten anders dan in de bovenbouw.

Laatste vraag: Stel je bent morgen rector. Wat zou je dan veranderen?

- Takenachterstanden zouden niet afgerekend moeten worden: als je achter loopt, moet je nu nakomen. Dat is eigenlijk niet fijn. Parafenjacht is geen echte vrijheid. Meer kijken naar wat elke leerling echt zou moeten maken.
- Taken niet afschaffen, want dat hoort bij het hele systeem van de school. De vicieuze cirkel doorbreken van achterlopen naar nog meer achterlopen...
- Taken hebben alleen zin als je bijloopt, als je achterloopt heeft het eigenlijk geen zin. Je gaat aftekenen en overschrijven. Dan leer je er niks van.
- OB: overschrijven komt voor omdat je MOET aftekenen. Anders krijg je een blokrooster. Dat moet niet zo zijn, alleen voor degenen die het echt nodig hebben.
- Taken meer flexibel maken: als je goed staat moet je meer zelf de keuze hebben in wat je wel en niet doet. In overleg met de docent.
- Taak moet wel voor de leerling zinvol zijn. Tijd in moeilijke vakken kunnen steken.
- Overleg tussen secties is goed, maar het moet niet overal hetzelfde worden.
- Wel graag vakken naast elkaar leggen om de planning een beetje te coördineren. Qua boekverslagen, woordjestoetsen, etc. Na overleg: geen aanpassing, 'want het was al aan het begin van het jaar bekend' zien de leerlingen als een slap excuus voor slecht overleg tussen secties.

Bij het tweede gesprek met leerlingen waren negen leerlingen aanwezig. Misschien was dit gesprek wel het mooiste van de dag. Negen geweldige leerlingen, die allemaal iets extra's op school deden. Van leerlingenraad tot debatingclub, van leerlingmentor tot medezeggenschapsraad, van theaterklas tot regulier v6.

En allemaal, stuk voor stuk, spraken ze vol lof over de school. Ze worden gezien als serieuze gesprekspartner en nemen zelf de verantwoordelijkheid om zich genuanceerd op te stellen in gesprekken met school. Dat niet alles kan is duidelijk, dat alles bespreekbaar is ook. Ze prijzen de persoonlijke ontwikkeling die door school, mede door de activiteiten die ze verrichten, mogelijk gemaakt wordt. En daar nemen ze extra werkdruk graag voor op de koop toe.

De vrijheid die ze krijgen en de verantwoordelijkheid die ze mogen nemen tijdens hun activiteiten vormt hen, wellicht nog meer dan tijdens het gewone schoolleven. En ze voelen zich stuk voor stuk, op hun eigen terrein en daarbuiten, verantwoordelijk voor het welbevinden van medeleerlingen. Dat is waarom de leerlingen mentor worden, meehelpen met organiseren van feesten, praten over beleidsaangelegenheden.

Ze ervaren, zeker in de hogere jaren, steeds meer vrijheid in taken en lessen. En ze geven aan dat ze daar dan ook echt aan toe zijn. Tegelijkertijd klinkt het geluid dat ze nog te vaak precies de taken moeten doen die de docenten voorschrijven. En dat is volgens hen allen niet nodig. Dat kunnen ze zelf wel bepalen. "De leraren zijn wel toe aan veranderingen", zeggen ze. En ook dat er sinds de komst van de nieuwe schoolleiding veranderingen merkbaar zijn. Voor hen kan het niet snel genoeg gaan !

Ze roemen de school om de zelfontplooiing waar ze ruimte voor krijgen, de gezellige sfeer, het steeds meer mogen dragen van eigen verantwoordelijkheid, de samenwerking onderling en met de medewerkers van de school en bovenal: dat iedereen zichzelf kan zijn.

Complimenten voor deze leerlingen, compliment voor Dalton Den Haag voor hun bijdrage.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Er hebben in totaal drie gesprekken met medewerkers plaatsgevonden: met de leden van de daltoncommissie, met een afvaardiging van de docenten en met een afvaardiging vanuit het OOP.

1) Daltoncommissie

Het gesprek vindt plaats met leden die zitting hebben in de daltoncommissie en de daltonklankbordgroep waarin alle secties zijn vertegenwoordigd. Initiatieven die worden genomen in de daltoncommissie worden altijd voorgelegd aan de klankbordgroep. Geregeld wordt de samenstelling van beide groepen ververs. Ook de huidige samenstelling is divers, de meeste hebben twee jaar ervaring in de commissie en hebben ook nog diverse andere taken binnen de school zoals leider van het debatteam of mentor. Sommige zijn 'doorgegroeid' van klankbordgroep naar commissie.

De daltoncommissie wordt voldoende ondersteund door de schoolleiding. Initiatieven die doorgevoerd worden zijn niet facultatief en daar wordt ook op gestuurd zowel vanuit de

collega's zelf als vanuit de schoolleiding (aanspreken). In de daltoncommissie hebben ook twee leden van de schoolleiding zitting, besluiten worden breed gedragen. Aan het einde van het jaar is er altijd een evaluatie m.b.t. de samenstelling van de daltoncommissie.

De successen die tot nu toe zijn behaald zijn gebaseerd op de aanbevelingen van de visitatie in 2017. Mede door de riante situatie van goede resultaten en genoeg leerlingen was men ingedut en was er geen noodzaak om een verandering in gang te zetten. De tegenvallende resultaten, de visitatie en onderaanmeldingen hebben geresulteerd in een groot vraagstuk, namelijk 'Waarom'? Tijdens een studiedag is dit gegeven uitgewerkt en men is in beweging gekomen o.l.v. een nieuwe rector en een bevlogen daltoncommissie. Er wordt benoemd dat men wel volgens de daltonkernwaarde werkte maar men zich er niet heel erg bewust van was. Nu wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke visie. Er wordt nagedacht over het onderwijs op Dalton Den Haag wat resulteert in concrete veranderingen.

Waar blijken deze veranderingen uit:

Leerling niveau

- de keuzevrijheid in de taken
- meer gericht op het individu
- differentiatie op tempo en kunnen
- zelf aftekenen voor bepaalde vakken (en daarna reflecteren op proces i.r.t. behaald niveau)
- leerlingenpanel
- driehoek leerling-docent-organisatie

Docent niveau

- meer tijd om na te denken over het onderwijs
- dialoog over de invulling daltononderwijs
- andere invulling daltonuren
- docentscan
- eigenaarschap bij docenten bv bij problemen en vragen

Schoolniveau

- actieve daltoncommissie
- geen vrijblijvendheid, docenten hebben keuzes uit opties maar moeten wel intekenen
- goede ondersteuning van de schoolleiding

Een voorbeeld van een interventie 'eigenaarschap' die is geïnitieerd binnen de daltoncommissie: Leerlingen in 4 havo hebben keuze uit drie routes binnen de taak, gedifferentieerd naar verwerkingsniveau. De taak wordt door de leerling zelf afgetekend en de leerling heeft de vrijheid om deze wel of niet aan de docent te laten zien. Het gevolg is dat collega's deze aanpassingen ook in hun daltontaak verwerken en in een andere jaarlaag implementeren.

Het gezamenlijk nadenken over het daltononderwijs heeft geleid tot de volgende verbeteringen van de daltonkernwaarden:

- effectiviteit, keuzevrijheid leidt tot eigenaarschap en effectiviteit
- reflectie, zelf je taken invullen bij bv bij havo, reflecteren op gemaakt werkpadd, benoemen van vaardigheden
- eigenaarschap, n.a.v. een hoofdvraag zelf een planning laten maken. Soms lijkt het dat jongens niets doen bij deze losse opdrachten. In de reflectie komt dan naar voren dat ze op een andere manier hun strategieën inzetten

- samenwerking, overleggen met collega's, flitsbezoeken, vakoverstijgende projecten (musical, moordproject), leerlingen uit verschillende jaarlagen werken samen
- zelfstandigheid,

Waar bevinden jullie je op de schaal tussen loslaten en vasthouden?

Waar eerst uitgegaan werd van iedereen is gelijk, probeert men nu meer gepersonaliseerd te denken en handelen. De algemene beweging van wat meer vast naar wat meer loslaten richting HBO/WO is er zeker maar die beweging golft. De leerlingen zijn niet allemaal op hetzelfde niveau van zelfstandigheid. Alhoewel de een meer loslaat dan de ander is het percentage docenten dat is opgeschoven richting loslaten vergroot. Iedereen denkt hierover mee. Ook hier is het onderlinge gesprek belangrijk om de balans tussen te veel vrijheid en te weinig vrijheid vorm te geven. Loslaten betekent niet dat je als docent de leerling niet meer ziet. Eens per periode wil de docent de leerling nog zien om hem te bevragen en te reflecteren over de afgelegde route en het leerproces.

Om de dialoog in gang te zetten en houden worden flitsbezoeken ingezet. Uitgangspunt van deze flitsbezoeken is leren en bevragen van elkaar. Reflectieve vragen worden naderhand aan de docent gesteld om zo gezamenlijk tot een nieuw inzicht te komen. Een bepaald moment in het rooster voorziet in de mogelijkheid om een flitsbezoek van 10 minuten bij een collega te doen. De invoering van de flitsbezoeken is gefaseerd, eerst werd het flitsbezoek aangekondigd nu is het zo dat op een bepaald moment iemand in de les kan komen 'flitsen'. Een kijkwijzer ligt aan de flitsbezoeken ten grondslag. Na het bezoek gaan collega's in dialoog met elkaar over de keuzes die er gemaakt zijn tijdens de les en wat er opvalt.

Wat nog verbeterd kan worden volgens de daltoncommissie is dat er te veel ideeën tegelijk opgepakt worden. "In de beperking schuilt de meester". Er zou ook een daltonleerlijn moeten komen waar leerlingen in kunnen groeien en de daltongedachte zou nog veel meer tot uiting kunnen komen in de vakoverstijgende projecten. Wat ook genoemd wordt is het afschaffen van huiswerknootatie in Magister. De leerling is verantwoordelijk voor zijn werk, niet de docent. En de bel moet worden afgeschaft. Tot slot worden de kritisch meedenkende leerlingen bejubeld die altijd bereid zijn om mee te werken. Ze worden daarom ook overal bij betrokken. Dit resulteert in een omgeving waar je als docent en leerling mag leren en fouten maken zonder dat de ander hier misbruik van maakt. Kan het mooier?

2) Docenten

We spraken een delegatie van tien docenten met een brede spreiding over het docentencorps. Nieuwe collega's, mensen die al langere tijd werken bij Dalton Den Haag, verdeeld over het gehele onderwijsaanbod qua vakken.

Het team sprak met trots over de sfeer en veiligheid op school. Zowel medewerkers als leerlingen kunnen zich vrij uiten binnen de organisatie en gaan op een prettige, collegiale manier met elkaar om. En mooi om te horen: alle medewerkers (niet alleen de aanwezigen) doen actief mee aan de revitalisering van dalton.

De vorige visitatie heeft er wel ingehakt, werd gezegd. Het was een wake up call die gezorgd heeft voor veel meer samenwerking binnen de secties en de docentengeleding in het algemeen. Allerhande zaken die "vroeger nou eenmaal altijd zo gingen" zijn weer

bespreekbaar gemaakt. Verschuiving in het personeelsbestand, mede door pensionering, hebben daaraan bijgedragen.

De nieuwe rector wordt genoemd als een factor van betekenis. Ze is voor de medewerkers een prettige sparringpartner, waar iedereen met zijn of haar verhaal een luisterend oor treft. De nieuwe opzet van de ouderavonden, met de leerling in de leidende positie, wordt breed gedragen als een verrijking van dalton. Het contact is veel intensiever, de mentor praat nu met alle leerlingen (en niet alleen de probleemgevallen) en het gaat ook over wat wél goed gaat.

De docenten ervaren zelf ook veel (ontwikkel-)vrijheid en worden naar hun zeggen goed gefaciliteerd om verbeteringen daadwerkelijk te kunnen implementeren. Ook de betrokkenheid van het ondersteunende personeel wordt genoemd: zij hebben vaak een pedagogische taak en hebben een goede band met de leerlingen.

De afgelopen anderhalf jaar is veel werk gestoken in differentiatie. Keuzes in taken (zowel qua niveau, tempo als vaardigheden) zijn er steeds meer. Toetsing vindt vaak nog wel klassikaal plaats, al wordt er ook voorzichtig geëxperimenteerd met alternatieve vormen van afsluiting. Die nieuwe stappen worden vaak ontwikkeld tijdens en naar aanleiding van studiemiddagen. Treffende opmerking van een leerling ter illustratie: "Jullie hebben zeker weer een studiemiddag gehad.... Maar moeten we nou echt in één keer allemaal tegelijk iets anders gaan doen?" Op die studiedagen komen pilots uit de diverse secties terug waardoor de ervaring gedeeld wordt met anderen.

De 8-weken-planning in de havo-2 klas voelt goed, maar heeft zeker nog "finetuning".

Het personeel wordt soms gepolst middels enquêtes. Kritiek mag er dan zijn, ondersteuning vervolgens geboden. En evaluaties leiden ook daadwerkelijk tot aanpassing.

Het team geeft aan, vooral buiten de lessen, actief te werken aan de Bildung van de leerlingen. De vertaalslag naar de lessituatie kan een verbetering gebruiken. Zo is het vinden van de balans tussen verantwoordelijkheid vasthouden en loslaten (bij de leerling laten) nog een lastig item voor menigeen.

Het gebouw wordt als fijn ervaren, maar het is natuurlijk wel een monument, met de beperkingen die dat met zich meebrengt.

Op de vraag welke wensen er nog zijn, worden genoemd: een groot toneel met alles erop en eraan, de gymzaal kan beter, buiten attractief maken middels activiteiten, invoering van devices, geen 30+-klassen meer en liefst meer handen in de klas.

3) OOP

Het gesprek startte met een voorstelrondje. Aanwezig namens het OOP waren: een technisch onderwijsassistent, een medewerkster van de administratie, een conciërge en een surveillant.

Alle leden van het OOP gaven aan dat zij trots zijn op de goede sfeer op school. Zij komen elke dag met plezier naar school. De goede sfeer ontstaat o.a. door de leerlingen, zij zijn eerlijk en verdienen het vertrouwen van OP en OOP.

Het gehele OOP is enthousiast over hun werkzaamheden, zij werken met veel plezier op school en vinden de omgang met de leerlingen heel prettig. De conciërge heeft het soms wel druk, maar kan zijn werk goed aan.

T.a.v. de nieuwe ontwikkelingen op school is vooral de conciërge goed op de hoogte omdat hij lid is van de MR. Er wordt nu meer geëvalueerd dan in het verleden. De geleding OOP is kleiner geworden, er is meer structuur gekomen in de organisatie. Voor de TOA is er weinig veranderd. Het aantal uitgestuurde leerlingen die opgevangen worden door de administratie en de conciërge is minder geworden.

De samenwerking met de schoolleiding en de docenten verloopt goed. De medewerkster van de administratie waardeert het dat zij is gevraagd om bij het sollicitatiegesprek te komen i.v.m. de invulling van een vacature op de administratie. Er is van beide kanten veel betrokkenheid voor de leerlingen. Positief spreekt het OOP over de ontwikkeling "loslaten is het nieuwe houvast". Zij vinden dat dit recht doet aan de Dalton aanpak, het stimuleert de leerlingen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. In de praktijk nemen de leerlingen hun verantwoordelijkheid. Als de leerlingen eten hebben gehaald dan ruimen ze hun rommel op.

Het OOP staat dicht bij de leerlingen. De conciërge merkte op dat leerlingen alles begrijpen als je maar eerlijk tegen ze bent. Ook van docenten krijgt het OOP veel waardering.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

We hebben gesproken met de rector en 3 conrectoren.

Waarom midden op de dag dit gesprek? De rector heeft hier een uitgesproken visie over. Het kijken moet niet starten vanuit het beleid maar juist vanuit de praktijk. Dus eerst kijken op school en daarna spreken met de schoolleiding.

Uit de zelfevaluatie blijkt: er is veel in gang gezet, we zijn een school in transitie, we wilden de mensen wakker schudden.

Welke successen hebben jullie de afgelopen jaren ervaren? Wat is jullie grootste succes? Wat maakte dat het een succes was? Waar weten jullie dit nog meer toe te passen?

Na het 2-jarige oordeel van 2 jaar geleden was iedereen verbaasd en in shock. Achteraf kunnen we zeggen dat de school dit nodig had. Men is zich gaan afvragen: hoe kunnen we het anders doen, hoe kunnen we leerlingen meer verantwoordelijkheid geven. Er is nu een gevoel van urgentie gekomen, er is dankzij die visitatie bereidheid om te veranderen. Niet alleen de NDV was kritisch, er was een dip in de aanmelding en ook de inspectie en de audit van cultuurprofielschool waren kritisch. Het was dus een echte wake up call. Zonder externe prikkel zou ons dat als schoolleiding niet lukken. Er is nu veel meer Dalton bewustzijn, en er is meer een professionele cultuur ipv familiecultuur. De deuren staan open, mensen gaan bij elkaar kijken en durven elkaar aan te spreken.

Wat was jouw eigen bijdrage als rector? Ik ben open, ik stel me lerend op, ik heb niet de wijsheid in pacht. We hebben het flitsbezoek geïntroduceerd en ik stimuleer mensen die kritisch zijn om dit te met me te bespreken. Ik probeer de mensen te verleiden om mee te

gaan in de verandering maar als het eenmaal is besloten dan is er geen ontsnapingsruimte, dan zet ik door.

Op de teammiddagen is er ruimte voor collega's om ook elkaar laten zien: "Dit doen wij!"

De stip op de horizon is door de schoolleiding beschreven. We maken als schoolleiding een kader, daarbinnen is er vrijheid. Er wordt meer geëxperimenteerd, dat zie ik de laatste twee jaar weer.

Tijdens de teammiddagen konden mensen d.m.v. korte pitches hun successen delen met anderen.

Er zijn tal van projecten bijv. muziek, kunst. In een excelsheet worden de good practices door de schoolleiding verzameld. We zijn een aantal pilots gestart, verspreid over de afdelingen. Als men met een pilot start, dan is dat niet vrijblijvend. Er is bereidheid om in beweging te blijven of te komen

Wat was nu het moeilijkst de afgelopen twee jaar?

We moesten het team weer in beweging krijgen, er zijn veel docenten die hier al lang werken. De verwachting vanuit docenten is dat de schoolleiding de koers bepaalt. De schoolleiding heeft een stip op de horizon, maar er moet interactie komen zodat iedereen eigenaarschap vertoont.

Wat doe je als mensen niet meewillen? Je kunt niet niet meedoen. Tot nu toe is er eigenlijk niemand die echt niet wil. Sommige secties hebben wel meer aandacht nodig dan andere. We maken wat impliciet was nu expliciet in het functioneringsgesprek en stellen steeds de vraag: Wat heb jij nu nodig in je volgende stap naar meer eigenaarschap?

Wat heeft jullie het meest verrast bij de input van de leerlingen in de voorbereiding op de zelfevaluatie? En wat heeft jullie het meest tot denken aangezet?

De rector was niet zo verrast, het is heel gevarieerd. Leerlingen die de vrijheid nemen, krijgen deze ook. We hebben gesproken met gemengde groepen; leerlingen in de bovenbouw zien dat het nu anders gaat in de onderbouw. Het taakstelsel is het volgende waar we naar moeten kijken. Niet meer voor elk vak een apart taakje.

Een mooi voorbeeld van inbreng vanuit de leerlingen is de herkansingsregeling in de bovenbouw. Deze is vanuit de leerling geleiding van de MR ter discussie gesteld; ze waren niet tevreden. De leerlingen zijn in gesprek gegaan en hebben een voorstel ingebracht. Leerlingen kunnen heel goed verwoorden wat ze willen!

Begin dit jaar bracht de rector de slogan in : "Loslaten is het nieuwe houvast". Als je op een lijn loslaten -sturen staat. Waar stond de school in augustus 2018, waar staat de school nu en waar hoop je over 2 jaar te staan? En staat iedereen nu op dezelfde plek?

Durven loslaten heeft constant met vertrouwen te maken. Checks zijn er om het leerproces te monitoren, dus de bedoeling is goed, toch willen we dat docenten en leerlingen die slag maken.

De school staat links van het midden maar wel dicht bij het midden. We zijn letterlijk een keer zo gaan staan. We streven niet naar helemaal rechts maar tussen midden rechts in, in een opgebouwde lijn van onder- naar bovenbouw.

Voor de toekomst is het nodig dat je vertrouwen en verantwoordelijkheid geeft binnen kaders.

De rector merkt dat de school daar naartoe beweegt. Er is behoefte om zelf meer verantwoordelijkheid te nemen of te geven, maar er zijn ook docenten die nog de oude

manier van werken vasthouden. Leerlingen zelf moeten ook wennen aan het nieuwe loslaten, dit was eerst juist ontregelend voor ze in plaats van prettig. Als je in gesprek gaat vinden leerlingen het juist heel prettig, maar je moet het uitleggen. Een mooi voorbeeld is de pilot in 2 havo. Duidelijke kaders en geleidelijk aan naar meer vrijheid.

Waar staan leerlingen op de lijn sturen-loslaten?

De klimaatgroep staat helemaal rechts. Er zijn ook leerlingen die helemaal links staan, ze “ondergaan” school. De meerderheid staat nog niet zover op de lijn van het loslaten. Er zijn leerlingen die verplicht taken bij elkaar sprokkelen. De schoolleiding stimuleert de leerlingen om op te komen voor hun vrijheid. Je moet het organiseren om ze de verantwoordelijkheid te geven.

We lezen dat secties veel ruimte krijgen om op hun eigen wijze ontwikkelingen in te zetten. Hoe pakken jullie dit aan?

Op studiemiddagen komt het bij elkaar, dan presenteren mensen aan elkaar wat zij hebben gedaan. Wij zorgen ervoor dat mensen elkaar informeren; we gaan uit van de olievlek. We geven nu veel ruimte, maar het is geen ongerichte ruimte. Twee lijnen zijn gezet: focus op een aantal dalton-kernwaarden en focus op differentiëren. Zo moeten er in alle weekoverzichten leerdoelen staan, zodat leerlingen keuzes kunnen maken over hoe ze de leerdoelen kunnen bereiken. Het leren werken met leerdoelen kost veel tijd. Wat is een leerdoel en hoe formuleer je dat?

Verschillende secties focussen op andere zaken. Hoe houdt de schoolleiding zicht op alle veranderingen die zijn ingezet? Hoe zorgen jullie voor verbinding? Hoe wordt bepaald welke pilots doorgaan?

Schoolbreed was er een viertal pilots, daar moest iedereen verplicht een keuze uit maken. Daarna zijn er twee gekozen, werken met leerdoelen en de pilot in 2 havo. Daarnaast mag er een keuze zijn, de werkgroep is verdeeld over de verschillende secties, zodat iedereen erbij betrokken wordt.

Hoeveel leerlingen doen mee aan de buitenschoolse activiteiten (Escaperoom, energieproject, musicalproductie, etc)? Welk percentage?

Er zijn veel verschillende dingen, met ook de nodige overlap: techniekploeg, musical, debat. Er wordt gestimuleerd dat er veel kinderen meedoen. Veel buitenschoolse activiteiten hebben een link met de lessen. Als we een daltoncijfer zouden moeten geven dan hebben de extra curriculaire activiteiten nu nog een hoger cijfer dan de meeste reguliere lessen.

Op welke wijze versterken de 3 profielen elkaar? En waar zitten ze elkaar in de weg?

Drie visitaties is wel veel, maar elk profiel is heel erg gericht op de ontwikkeling van de leerling. Het cultuurprofiel integreert automatisch in de rest van de school, TTO zouden we meer kunnen inzetten.

TTO heeft een holistische insteek en dat raakt heel erg aan dalton.

Wat is jullie droom?

Meer aanbod tijdens dalton, minder uren voor de klas, meer eigen verantwoordelijkheid, veel meer geïntegreerde activiteiten, weg met de hokjes, levensecht onderwijs en meer individuele begeleiding door de mentor. De pilot mentoraat in 6 vwo is hiervan een mooi voorbeeld.

Hoe kijken jullie aan tegen ict in het onderwijs? Wij zien nog een beperkt gebruik van devices.

We zijn aan het oriënteren of leerlingen eigen device mee moeten nemen.

Op dit moment volgt ict nog de behoefte van de docent. De slag naar de l  rling als uitgangspunt voor de inzet van ict moet nog worden gemaakt. We moeten ons immers richten op de toekomst van onze leerlingen en daar is ict (21^e eeuwse vaardigheden) natuurlijk heel belangrijk. Er komen expertteams van leerlingen en docenten samen.

Waar komen de leerlingen vandaan?

160 leerlingen van 60 basisscholen, 25% Westland, verder wel gemêleerd uit verschillende delen van de stad.

Veel ouders kiezen niet in eerste instantie voor het daltonprofiel. Voor sommige ouders is dalton een positieve bijvangst, maar als ze er eenmaal kennis mee hebben gemaakt dan vinden ze het een mooi concept. Met de campagne "typisch dalton!" is het daltonconcept weer op de kaart gezet.

Uit de gesprekken met ouders

Er is gesproken met 4 ouders (1 vader, 3 moeders) die samen een redelijk gevarieerde afspiegeling zijn wat betreft eigen achtergrond. Hun kinderen zitten in TTO3, H4, V4, V5, V6, GYM6. Ouders van de onderbouw ontbreken. De kinderen van deze ouders zijn betrokken bij klimaat, leerlingenraad, leerlingmentoraat, theaterklas, schoolkrant, en/of hebben te maken gehad met begeleiding wat betreft dyslexie en zorg(gezondheid). Bij de keuze voor vervolgonderwijs is er in eerste instantie gekozen voor TTO of de theaterklas. Dalton was een bijkomende zaak waar de ouders achteraf heel blij mee zijn. Een andere keuze voor de school is het vervolg op het Montessori basisonderwijs waarbij het Montessori middelbaaronderwijs afviel i.v.m. de afstand of omdat Dalton een mooie tussenvorm was tussen het traditionele onderwijs en het heel erg vrije Montessori onderwijs.

De ouders zijn heel erg te spreken over de docenten! Ze geven aan dat docenten heel erg betrokken zijn bij de leerlingen, dat ze extra uren maken om leerlingen te helpen, dat mentoren goed signaleren als het minder goed met een leerling lijkt te gaan en daar ook meteen actie op ondernemen richting ouders en zonodig medeleerlingen, dat de zorgcoördinator heel goed meedenkt in mogelijkheden en er een fijn contact is met de zorgcoördinator.

De ouders zien thuis terug dat hun kinderen zelf de planning maken (2 weken vooruit) en ook andere kinderen helpen met hun planning en dat ze met vriendinnen samen (of voor elkaar) inschrijven voor daltonuren. De ouders denken dat 2 weken vooruit plannen een mooie periode is. Je kunt ook maar 2 weken vooruit reserveren, dus dat sluit wel aan. In eerste instantie wisten de ouders niet goed wat ze konden verwachten van de nieuwe vorm van tafeltjesavond. Nu zijn ze er heel blij mee. De leerlingen moeten nu eerst naar zichzelf kijken!

De school wordt als een veilige school ervaren. Je mag hier zijn wie je bent. Daar wordt ook door medeleerlingen niet moeilijk over gedaan, maar heel relaxed op gereageerd. Drie van de vier ouders gaven aan dat er meer daltontaken waren dan er in de daltonuren konden worden gemaakt.

De uitspraak “Loslaten is het nieuwe houvast.” is besproken. Ouders zien dit terug in dat leerlingen de ruimte krijgen om zich bijvoorbeeld met het klimaat bezig te houden. Dat is dan een bewuste keuze van de leerling waarbij de leerling ook verantwoordelijk blijft voor het resultaat bij andere vakken. Dit wordt ook goed met de ouders overlegd. Het feit dat de school maatschappelijk betrokken is en dat ook faciliteert voor de leerlingen wordt erg gewaardeerd.

Tenslotte benadrukken de ouders het belang van het introkamp in het eerste jaar. Daar komen de daltonkernwaarden al goed naar voren en ook de leerlingmentoren worden daar als een positieve inbreng gezien.

Op de vraag wat er nog verbeterd kan worden kwamen twee punten naar voren:

- Het op tijd teruggeven van de cijfers. Leerlingen moeten zich nu inschrijven voor de herkansingen, maar ze hebben hun cijfers nog niet terug.
- Als niet de hele klas bij is met het werk, wordt de einddatum daarvoor nogal eens doorgeschoven naar de volgende week óf de leerlingen die het niet af hebben hoeven het helemaal niet meer te maken. Dit leidt tot frustratie bij leerlingen die wél hun best doen om hun werk op tijd af te hebben.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: de heer A.S.M. Peters

We spreken met de voorzitter van het College van Bestuur Van VO Haaglanden, de heer A.S.M. Peters. Onder de VO Haaglanden ressorteren 10 scholen met in totaal 13.000 leerlingen en 1400 medewerkers.

De heer Peters ziet zeker een relatie tussen de kwaliteit van de school en de daltonidentiteit. Hij is bestuurder sinds 2014 en was daarvoor rector van één van de collega scholen. Hij heeft de ontwikkeling van Dalton Den Haag vanaf 2008 meegemaakt. Hij heeft 2 jaar geleden ook wel wat kritische kanttekeningen gemaakt tijdens de vorige visitatie. Een school die goed gaat, heeft ook de neiging om wat achterover te leunen en dat was 2 jaar geleden wel het geval. De heer Peters geeft aan dat het vorige schoolplan prima binnen de kaders van de stichting paste, maar dat er weinig ambitie uitsprak en het geheel nogal open en vaag was. Echter met de nieuwe schoolleiding is er een duidelijke andere koers ingezet. Er worden concrete doelen gesteld, mensen worden aangesproken. Er is meer kwaliteitsborging dan in het verleden. Op Dalton Den Haag is men constant bezig met de identiteit en hoe deze verder te ontwikkelen. Deze beweging was echt nodig. De scherpte is terug en de heer Peters verwacht dat dit ook terug te lezen zal zijn in het nieuw op te stellen schoolplan.

Op de vraag waar de heer Peters trots op is m.b.t. Dalton Den Haag, geeft hij aan het mooi te vinden dat de school een enorme traditie heeft. De basiskwaliteit is al jarenlang goed. De school staat zeer goed aangeschreven in het Haagse. Het is wel een bevoorrechte school, mede door de ligging in een mooie, welvarende wijk.

De ontwikkelkansen van de school liggen vooral in de borging. De school mag van de heer Peters wel wat uitbreiden, want de vraag is er wel. Er komen de komende jaren een paar duizend leerlingen bij in de Haagse regio en de wens is er om dit zoveel mogelijk

binnen de bestaande scholen op te lossen. De heer Peters geeft aan dat de school zelf nog niet echt zit te wachten op uitbreiding, o.a. vanwege het feit dat men dan het sportveld (deels) moet opgeven om tijdelijke bouw te realiseren en dat het lastig is om het monumentale pand aan te passen.

We vragen naar de wijze waarop het bestuur op het gebied van HRM de daltonidentiteit ondersteunt. Mensen die bij Dalton Den Haag werken, hebben een bestuursaanstelling. Het aannamebeleid en scholingsbeleid is aan de scholen zelf, waarmee Dalton Den Haag alle ruimte heeft om de daltonidentiteit op personeelsgebied vorm te geven. De afgelopen jaren is er binnen het bestuur geen sprake geweest van boventaligheid en gedwongen overplaatsing. Mocht dit het geval zijn, dan wordt er erg rekening gehouden met de profielen van de scholen. Op de Dalton blijven docenten vrij lang zitten; er is op deze school nauwelijks sprake van blijve mobiliteit. In Den Haag zijn er 4 opleidingsscholen (waar alle Haagse scholen uiteindelijk onder vallen), waardoor er veel aanwas is van nieuwe mensen vanuit de opleidingen. Het lerarentekort wordt echter wel steeds groter in het de stad Den Haag, waar woonruimte voor personeel duur en schaars is.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

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

Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
--------------------	--

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	<u>Vrijheid en verantwoordelijkheid & zelfstandigheid</u> "Loslaten is het nieuwe houvast". Deze slogan vormde de start van het nieuwe schooljaar. Het is duidelijk dat de schoolleiding en de docenten met dit thema aan de slag willen, maar in de lessen en in de daltonuren is dit nog niet echt terug te zien. Geef de leerling de ruimte om zichzelf te ontwikkelen en eigenaar te worden van zijn eigen leertraject. De leerlingen van Dalton Den Haag kunnen dit prima aan.
Nr. 2	<u>Samenwerken (samenwerkend leren door leerlingen)</u> Er zijn veel groepsopstellingen in de klas, maar we zien en horen dat het in de les vaak niet verder komt dan informeel samen werken aan de taken. Het zou mooi zijn als samen werken kan "evolueren" naar samenwerkend leren. Til de samenwerking naar een hoger plan door samenwerkend leren vaker toe te passen in de lessen en daltonuren. Betrek de leerlingen bij deze ontwikkeling.
Nr. 3	<u>Effectiviteit</u> Denk eens na over de term 'werkoverzicht' waarin de taken staan vermeld. Het impliceert een opsomming van dingen die de leerling moet doen in plaats van een document dat ten grondslag ligt aan de eigen gekozen route, gebaseerd op de kwaliteiten van de individuele leerling. Een andere benaming en functie van de taak kan helpen om de visie geformuleerd in de studiemiddagen meer gestalte te geven.
Nr. 4	<u>Reflectie</u> Tijdens het mentorgesprek laten leerlingen zien dat ze in staat zijn om te reflecteren op hun leerproces. Maak gebruik van deze kernwaarde wanneer leerlingen werken aan taken en opdrachten. Het zal leerlingen én docenten ondersteunen om het "nieuwe vasthouden" vorm te geven.

Ten slotte:	<p>Ter voorbereiding heeft de school twee vragen gesteld aan het visitatieteam.</p> <p><i>"In hoeverre zien, horen en merken jullie dat leerlingen vrijheid & verantwoordelijkheid, vertrouwen en zelfstandigheid (in een woord: eigenaarschap) krijgen? Welke kansen zien jullie om dit eigenaarschap uit te breiden?"</i></p> <p>Wij zien dat leerlingen met name eigenaarschap nemen en krijgen bij talrijke buitenlesactiviteiten. Op jullie mooie school zijn alle randvoorwaarden aanwezig om nu de volgende stap te zetten: geef ze meer eigenaarschap bij het vervullen van de taken en opdrachten. Ze kunnen het!</p> <p><i>"Op welke kernwaarde constateren jullie gedeeld eigenaarschap onder het personeel en op welk gebied ligt onze uitdaging?"</i></p> <p>Wij zien dat er door het personeel goed wordt samengewerkt. De uitdaging ligt erin om nu ook écht de spreuk "loslaten is het nieuwe houvast" in de lespraktijk te brengen. Wij hebben er veel vertrouwen in dat jullie samen deze stap kunnen gaan maken.</p> <p>Wij adviseren jullie om over twee jaar een aantal critical friends uit te nodigen die je opnieuw een spiegel voor kunnen houden. Zijn jullie dan inderdaad naar rechts verschoven op de lijn "vasthouden - loslaten" en is dit dan inderdaad zichtbaar in het klaslokaal?</p>
-------------	--

slotopmerkingen

De visitatiecommissie heeft genoten van het bezoek aan Dalton Den Haag. We hebben mooie gesprekken gevoerd en voelden ons zeer welkom. De school is volop in beweging en de energie die daarbij vrijkomt is voelbaar. Hou vast aan de koers die is uitgezet. Deze is veelbelovend en de school heeft alles in huis om deze koers ook waar te maken. We wensen jullie allen daar veel succes bij toe.

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 zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de “slotopmerkingen” genoemd in het visitatieverslag.

De schoolleiding kan zich in het verslag vinden; veel observaties en meningen zijn herkenbaar. Het verslag was al snel beschikbaar. Daardoor is de feedback 'just in time' en dat werkt erg stimulerend. Heel fijn! Het verslag is inmiddels besproken in de schoolleiding en de daltoncommissie. Overigens vonden we het verslag wel omvangrijk.... Door de grote hoeveelheid woorden, verslapt de aandacht soms en is er minder focus. Naar ons idee heeft aanbeveling 1 de allerhoogste prioriteit. Daar willen we ons op richten. Aanbeveling 3 is bijvoorbeeld erg specifiek en valt naar ons idee onder aanbeveling 1. We willen die dan ook liever samenvoegen. Toelichting: De term werkoverzicht suggereert te veel dat wij het schoolwerk in een schema zetten en dat er te weinig ruimte is voor het kiezen van een leerroute, onderdeel van aanbeveling 1.

Natuurlijk gaan we op onze school verder met de ingezette koers naar meer eigenaarschap en efficiëntie op DDH. We willen daarbij vooral inzetten op een nieuw takensysteem en aandacht voor het loslaten. Het format hieronder werkt voor ons minder stimulerend, omdat we graag met docenten (en leerlingen) een concrete projectopdracht met tijdspad formuleren waarin we aanbevelingen waar dat kan integreren. Dat proces is overigens al in volle gang. We schuiven de dingen niet op de lange baan, maar lopen een gezamenlijk proces waarin draagvlak vanzelfsprekend is. Hopelijk hebben jullie vertrouwen in die aanpak.

Komend jaar trekken de twee schoolleiders zich terug uit de daltoncommissie. Zij gaan fungeren als klankbord. Het eigenaarschap komt meer bij docenten te liggen. Een deels vernieuwde daltononderwijscommissie (met een docent in de rol van 'projectleider') komt in juni bijeen met de oude commissieleden en de schoolleiding om een opdracht voor schooljaar 2019-2020 te formuleren.

De aanbeveling om over twee jaar opnieuw een peiling te doen volgen we – overigens ook zonder dat die aanbeveling gedaan was – uiteraard op. Binnen een lerende school ontvangen we critical friends met open armen en feed forward is welkom. Dat past binnen onze kwaliteitscultuur waarin we voortdurend bezig zijn het onderwijs te verbeteren.

Tijdens jullie bezoek hebben jullie wel activerende lessen gezien, maar weinig gedifferentieerde lessen en daltonuren waarin leerlingen eigenaarschap hadden of keuzes konden maken in een eigen leerroute. We beamen dat het eigenaarschap van leerlingen nog te weinig merkbaar is, al denken we dat daar wel eerste stappen te zien zouden moeten zijn. We vragen ons dus af of de uitgesproken conclusie volkomen gerechtvaardigd is .

De commissie stelt dat het gros van de leerlingen dat eigenaarschap echt wil en aankan. Wij willen daar wat nuance in aanbrengen. Een behoorlijk deel van de leerlingen lijkt best goed te gedijen bij docentsturing en zegt daar ook behoefte aan te hebben. Dat onttrekt ons natuurlijk niet van de verantwoordelijkheid om meer maatwerk te bieden en ook de leerlingen die dat nog lastig vinden te begeleiden naar het nemen van regie omdat dat

past binnen onze daltonvisie. Dat betekent onder meer dat docenten getraind moeten worden in het aannemen van een andere docentrol.

Tot slot: de voorbereiding, de gesprekken, de terugkoppeling tijdens de visitatiedag en de nabereiding zijn prettig verlopen. Het visitatiebezoek was ongedwongen en laagdrempelig. De visitatie kwam op een goed moment en heeft ondersteunend gewerkt voor onze ontwikkeling en de kwaliteit van ons daltononderwijs. Daarvoor willen we jullie heel hartelijk bedanken!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<u>Vrijheid en verantwoordelijkheid & zelfstandigheid</u> "Loslaten is het nieuwe houvast". Deze slogan vormde de start van het nieuwe schooljaar. Het is duidelijk dat de schoolleiding en de docenten met dit thema aan de slag willen, maar in de lessen en in de daltonuren is dit nog niet echt terug te zien. Geef de leerling de ruimte om zichzelf te ontwikkelen en eigenaar te worden van zijn eigen leertraject. De leerlingen van Dalton Den Haag kunnen dit prima aan.
actie	De schoolleiding formuleert samen met de oude en nieuwe daltononderwijscommissie een projectopdracht voor een nieuw taaksysteem (juli 2019). Bij het formuleren van de opdracht maken we gebruik van de ervaringen uit pilots, good practices van andere scholen. Daarbij is aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> - leerdoelgericht werken (ipv taakgericht werken) - docentrol mbt loslaten – keuzes begeleiden – aftekenen – persoonlijke leerroute - planningstool - soort taak / taakomvang / differentiatie in taken en overkoepelende taken voor meerdere vakken - (de term) werkoverzichten - digitale middelen ter ondersteuning van het eigenaarschap
uitvoerenden	Daltononderwijscommissie
tijdvak	Schooljaar 2019 - 2020
scholing/ externe ondersteuning	via de teammiddagen consultatie van Brigitte Witmus (Daltonopleider) mentorentraining a la 'Waarderend leren', ook in de onderbouw
toelichting	Aanbeveling 1 en 3 integreren we.
aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<u>Samenwerken (samenwerkend leren door leerlingen)</u> Er zijn veel groepsoptellingen in de klas, maar we zien en horen dat het in de les vaak niet verder komt dan informeel samen werken aan de taken. Het zou mooi zijn als samen werken kan "evolueren" naar samenwerkend leren. Til de samenwerking naar

	een hoger plan door samenwerkend leren vaker toe te passen in de lessen en daltonuren. Betrek de leerlingen bij deze ontwikkeling.
actie	Criteria en eisen opnemen in het sectiewerkplan Globale opbouw (geen volledige leerlijn) formuleren met een heldere definitie van samenwerkend leren en beschrijving van groepsrollen.
uitvoerenden	Schoolleiding consulteren van leerlingen en sectievoorzitters
tijdvak	Sept '19 – dec. '19
scholing/ externe ondersteuning	Professionalisering samenwerkend leren voor docenten Good practices delen Aandacht geven aan samenwerkend leren op Daltonstudiemiddag in maart 2020
toelichting	

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<u>Effectiviteit</u> Denk eens na over de term 'werkoverzicht' waarin de taken staan vermeld. Het impliceert een opsomming van dingen die de leerling moet doen in plaats van een document dat ten grondslag ligt aan de eigen gekozen route, gebaseerd op de kwaliteiten van de individuele leerling. Een andere benaming en functie van de taak kan helpen om de visie geformuleerd in de studiemiddagen meer gestalte te geven.
actie	Zie 1
uitvoerenden	
tijdvak	
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<u>Reflectie</u> Tijdens het mentorgesprek laten leerlingen zien dat ze in staat zijn om te reflecteren op hun leerproces. Maak gebruik van deze kernwaarde wanneer leerlingen werken aan taken en opdrachten. Het zal leerlingen én docenten ondersteunen om het "nieuwe vasthouden" vorm te geven.
actie	Onderzoeken of de tool leerlingbespreking het reflectieproces kan bevorderen.
uitvoerenden	Schoolleiding
tijdvak	2019 – 2020 - 2021
scholing/ externe ondersteuning	Formatief evalueren Mentorentraining (zie aanbeveling 1)
toelichting	Er wordt al behoorlijk veel gereflecteerd op verschillende manieren, bijvoorbeeld bij de bespreking van toetsen en aan het einde van de les. Het moet geen kunstje worden en

leerlingen moeten er geen hekel aan krijgen. We zijn gestart met formatief evalueren en beogen meer nadruk op het onderwijsleerproces te leggen. Reflectie speelt daarin een grote rol.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	rector		
	visitatievoorzitters		

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