

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Dalton College Voorburg
Adres	Loolaan 125
Postcode en plaats	2271 TM Voorburg
E-mailadres school	receptie@daltonvoorburg.nl
Telefoonnummer school	070-3007700
Bestuurder(s)	Scholengroep Spinoza, Peter Lamers
Leidinggevende school	Mirjam Heskes
Daltoncoördinator(en)	Dalton Onderwijscommissie (7 personen)
Aantal groepen	42 klassen
Aantal leerlingen	963 leerlingen
Aantal leraren	rond de 80
In bezit van daltoncertificaat	10
Bezig met daltoncursus	Een aantal collega's staat in de startblokken klaar.
Stand van zaken inspectie	Tot nu toe voldoende beoordeling binnen alle drie de afdelingen. In het voorjaar krijgen we een inspectiebezoek.
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Datum visitatie	Woensdag 22 maart 2023
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Licentie verlenging voor 4 jaar

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Context:

- In 2016-2017 is de school gevisiteerd.
- In 2017-2018 zijn de eerste stappen vanuit het visitatierapport gezet.
- In 2018-2019 was een normaal schooljaar met de toenmalige schoolleiding.
- In 2019-2020 nam de toenmalige conrector en iets later de rector afscheid en kwamen er een nieuwe conrector en een nieuwe rector. In april 2020 startte de Corona Lock-down.
- In 2020-2021 was er deels een lock-down.
- In 2021-2022 was er een korte lock-down en heeft er een wijziging plaatsgevonden in samenstelling van de schoolleiding.
- In 2022-2023 is het eerste normale jaar voor de huidige schoolleiding.

Op dinsdagochtend 15 november 2022 zijn we met alle collega's in gesprek gegaan en hebben we in diverse werkgroepen gereflecteerd op de aanbevelingen uit 2017 en ingezoomd op de Dalton kernwaarden.

Per aanbeveling worden er drie vragen beantwoord:

1. Waar is aan gewerkt?
2. Hoe is dit geborgd?
3. Waar kan nog aan gewerkt worden?

Aanbeveling 1:

Borging: *Er is veel gebeurd in de school en er gebeurt nog steeds heel veel. De keuzes, prioriteiten en samenhang zijn niet altijd even helder in de veelheid van plannen en acties. Evalueer voorafgaand aan het opstellen van een nieuw beleidsactiviteitenplan 2017-2019 wat bereikt is in concrete resultaten, wat geborgd is en wat nog geïmplementeerd moet worden. Analyseer de succesfactoren en vier je successen. Analyseer ook je tegenslagen of teleurstellingen en leer er van. Gebruik hierbij ook actief de input van leerlingen en ouders bijvoorbeeld door leerling arena's en ouderklankbordsessies.*

Waar is aan gewerkt?

In algemene zin is er de afgelopen jaren op het gebied van onderwijsontwikkeling meer gefocust op specifieke aandachtspunten. Er is meer aandacht voor borging en implementatie. Een aantal projecten heeft de aandacht gekregen en er gebeurt niet meer veel tegelijk. We hebben bijvoorbeeld de studiecampus ontwikkeld, leerlingbespreking.nl, de daltonzone in de brugklas en de (leerling)coaching. Hiermee hebben wij getracht om de

daltonkernwaarden bij leerling en docent te versterken en uit te dragen. In het mededelingenblad voor collega's en onze nieuwsbrief naar ouders en leerlingen is voortaan een rubric opgenomen genaamd "Be good and tell it". Hierin laten we onze successen zien. Ook bespreken we wekelijks tijdens het leerKRACHT bord in de schoolleiding onze successen en jaarlijks doen we dit nogmaals d.m.v. een reflectie gericht op waar we trots op zijn en wat onze successen zijn.

Hoe is dit geborgd?

Coaching is zorgvuldig ingevoerd, gefaseerd, geëvalueerd en er is bekeken hoe dit per afdeling/leerlaag het beste kan worden ingevoerd. Daarmee werd het draagvlak ook langzaam gecreëerd.

Ditzelfde geldt voor de implementatie van de tool leerlingbespreking.nl. Dit is door de jaren heen met docenten besproken en naar aanleiding van de feedback zijn aanpassingen gedaan in het werken met deze tool.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

Er is een aantal projecten waarvan docenten het idee hebben dat het doorgedrukt is en dat het eigenaarschap hiervan slechts bij een kleine groep ligt. Voorbeelden hiervan zijn de daltonzone en de studiewijzers in klas 1 en 2. Voor deze studiewijzers wordt nu overwogen om over te stappen naar Peppels. Wij zien dit als een kans om afspraken goed vast te leggen en schoolbreed met dezelfde planningstool te gaan werken.

Voor docenten die minder in commissies zitten is het soms moeilijk bij te houden wat nu echt de focus heeft. Daardoor heerst er soms ook het gevoel dat er over sommige dingen niet gesproken kan worden. De effecten van deze ontwikkelingen zijn niet altijd schoolbreed bekend, waardoor er soms onduidelijkheid/onenigheid over is. Wij constateren verder dat de terugkoppeling van effecten van/naar docenten, leerlingen en ouders amper terug te vinden is.

De schoolleiding is zich bewust van het belang van het creëren van draagvlak en het geven van meer eigenaarschap aan docenten. Daarom is er vanaf halverwege schooljaar 22-23 gestart met het organiseren van een maandelijks Dalton Café waarin op ontspannen wijze over thema's die aandacht behoeven met elkaar van gedachten gewisseld wordt. Een Dalton Café biedt enerzijds de mogelijkheid voor alle collega's om over Daltononderwijs en onderwijsvernieuwingen te praten, anderzijds geeft het de schoolleiding meer inzicht in de vragen die leven bij het personeel. Vanaf schooljaar 23-24 zullen tweemaal per jaar ook leerlingen en ouders worden uitgenodigd voor het Dalton Café om zo met alle geledingen over Daltononderwijs te kunnen praten.



Aanbeveling 2:

Borging: *Bouw uit waar jullie nu heel goed in zijn: versterk en stimuleer de samenwerking tussen schoolleiding en onderwijscommissie. Zet samen met de docenten de lijnen uit voor de toekomst. Gebruik de kracht van de onderwijscommissie en de vernieuwers in de secties. Blijf ze stimuleren en faciliteren. Neem ze mee om andere collega's te inspireren en te motiveren. Grijp het momentum en de positieve flow in de school om nu door te pakken. Stel regelmatig met elkaar eerst de fundamentele vraag "waarom?". Geef daarna pas het hoe en wat vorm. Bezin je als school op de functie, taken, verantwoordelijkheden en rol van de afdelingsleiders als onderwijskundig leider en lid van de schoolleiding.*

Waar is aan gewerkt?

Binnen secties zijn vaak 1-2 collega's die zich nadrukkelijker bezighouden met de kwaliteit van onderwijs (en onderwijsvernieuwingen), of het is een gezamenlijk agendapunt. We zijn tevreden over de mogelijkheid om per jaar sectie-ontwikkeldagen in te roosteren en op die dagen op onderwijskundig vlak met elkaar samen te werken. Iedere sectie mag per schooljaar twee sectie-ontwikkeldagen inplannen. Op een van deze twee dagen vindt er een sectie-ontwikkelgesprek plaats met de rector en conrector erbij. Er is een agenda waar secties zelf uit kunnen kiezen wat ze willen bespreken en de rector en conrector brengen ook agendapunten in.

De structuur van de schoolleiding is gewijzigd. Er is een kleinere directie gekomen, namelijk van 2 conrectoren naar 1 conrector. De conrector is verantwoordelijk voor veranderingen in het onderwijs. Verder zijn er coördinatoren die verantwoordelijk zijn voor een afdeling. Er is meer de nadruk op delegeren van taken gekomen. Er is meer regie bij de coördinatoren gekomen. Er wordt nu duidelijk omschreven wat de taken inhouden en wie waar verantwoordelijk voor is.

Studiedagen hebben sinds dit schooljaar een andere invulling gekregen. We zijn in augustus gestart met 3 dagen. Iedere dag stonden er kernwaarden centraal. Er werd duidelijk tijd ingeruimd voor teamontwikkeling, sectieontwikkeling en professionaliseringsactiviteiten.

Sinds dit schooljaar zijn we gestart met Dalton Café sessies. Tijdens deze sessies is iedereen uitgenodigd om over een onderwijskundig thema te praten. Ook zijn er na de studiedagen begin dit schooljaar twee werkgroepen ontstaan om over leerlingbespreking.nl en de toetszone te spreken (hoe loopt het en hoe kunnen we het beter doen).

Alle veranderingen en verbeteringen die doorgevoerd worden, starten tegenwoordig standaard vanuit de waarom vraag.

Hoe is dit geborgd?

1 Keer per jaar voert de sectie een sectie-ontwikkelgesprek met de directie. Er is een vaste en duidelijke vergaderstructuur in de jaarplanning opgenomen. De OC vergadermomenten liggen vast, de sectievergadermomenten liggen vast en de schoolleiding vergadermomenten liggen vast. 3 Keer per jaar vergadert de OC samen met de SL. Als de OC vergadert, dan sluit de conrector bij het begin van de vergadering aan. De schoolleiding geeft vooraf aan de sectie agendapunten om in ieder geval in de sectie te bespreken.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

De samenwerking tussen schoolleiding (SL) en onderwijscommissie (OC) en MR is onvoldoende. De OC is onzichtbaar en het is lastig om aan te geven wat de rol van de OC is. We zijn van mening dat de OC zichtbaarder kan zijn en daarmee alle docenten op

onderwijskundig vlak mee kan nemen. De collega's geven aan dat de OC vaker op individuele onderwijspunten collega's mee kunnen nemen in de besluitvorming, vooral als bepaalde collega's expert zijn op een bepaald onderwerp. Bevraag collega's d.m.v. enquêtes (bijv. in MB), geef collega's de ruimte om te reageren, en vervolgens kunnen de SL en OC de leiding nemen op onderwijskundig vlak.

De "waarom?"-vraag wordt volgens ons genoeg gesteld, maar niet gezamenlijk. Daardoor loopt het antwoord op de "waarom?"-vraag te vaak uiteen. We vinden wel dat de "waarom?"-vraag nog niet genoeg vooraf gesteld wordt, soms zelfs ook te laat voor de OC en dat is niet wenselijk. Er worden veel vernieuwingen doorgevoerd. Het is niet altijd duidelijk waarom en door wie deze aanpassingen worden gemaakt. Het zou mooi zijn als bij veranderingen vooraf iedereen in de "waarom vraag" wordt meegenomen. Er heerst een gevoel dat bij grote fundamentele veranderingen bij de inrichting van ons onderwijs, zoals bijvoorbeeld het afschaffen van de a en b weken, de direct betrokken collega's weinig invloed hebben op het besluit. De vraag blijft echter ook of je organisatorische én onderwijskundige verandering altijd aan iedereen wilt voorleggen.

Wij zien de rol van de afdelingsleider (nu coördinator) als "baas van de dagelijkse gang van zaken".

Als afsluiting: de inhoudelijke reactie van de school op de aanbeveling uit 2017 klopt niet. Het Leerlab is onzichtbaar geweest en de lesdagen zijn met het 45-minuten rooster tegenwoordig niet korter geworden (door toevoeging de toetszone, bijv.). Daar had eerder op gereflecteerd kunnen worden dan in 2022.

Aanbeveling 3:

Borging: *Investeer o.a. d.m.v. een gericht scholingsplan en scholingsaanbod op de ontwikkeling van een lerende professionele organisatie waarin het gewoon is dat collega's elkaar respectvol en professioneel aan kunnen spreken* op houding, gedrag en handelen. Borg het cyclisch karakter van functionerings- beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken en bewaak dat deze door en voor iedereen uitgevoerd wordt. Bouw de collegiale visitatie (meekijkweken/maanden) uit tot een structurele intervisie praktijk van en voor docenten.*

**In de aanbeveling staat aanspreken op, wij denken dat het beter is te spreken over bespreken van.*

Waar is aan gewerkt?

De Daltonopleiding is in ontwikkeling. Er is behoefte aan een opleiding op maat dus aangepast aan behoefte/ervaring. Er is een groot aanbod van scholing door HOA en E-wise en daar wordt veel aandacht aan besteed (dus gestimuleerd). Inmiddels zijn we een opleidingsschool en vallen nu onder 4OLS.

In de maand februari 2023 gaan we bij elkaar in de lessen kijken, de meekijkmaand. Meekijken in de vorm van de 'meekijkmaand' is in schooljaar 2021-2022 geprobeerd. Dit schooljaar hebben we in de vorm van een Dalton cafe over de meekijkmaand gesproken. Er lijkt nu iets meer draagvlak dan schooljaar 2021-2022.

- de meerwaarde van meekijkweken is collegiale intervisie dus daar moet meer op ingezet worden;
- de organisatorische problemen/hindernissen van de meekijkweken moeten worden opgelost (roosters/lesuitval);
- het beleid hierover is via de map O&O te vinden van schooljaar 2020-2021.

Er is sinds schooljaar 2022-2023 een gesprekscyclus gestart met alle collega's waarbij

jaarlijks tweemaal een gesprek met en een lesbezoek door een lid van de schoolleiding plaatsvindt.

Sinds schooljaar 2022-2023 zijn we het schooljaar gestart met de Drie Dalton Studiedagen waarin collega's op allerlei gebieden geschoold en geïnspireerd worden. Door het schooljaar hiermee te beginnen staat het personeel direct in een "leerstand" en is er frisse energie om met onderwijskwaliteit en -vernieuwingen aan de slag te gaan.

Hoe is dit geborgd?

Ieder lid van de schoolleiding heeft nu een eigen team van collega's. Met iedere collega wordt een startgesprek en eindgesprek gevoerd. Tijdens de startgesprekken stelt de schoolleiding standaard de vraag wat er met het professionaliseringsbudget en uren wordt gedaan? Wat zijn de plannen van de collega? Aan het einde van het schooljaar reflecteren of het is gelukt wat er is gepland. Ook staan de scholingsactiviteiten in het scholingsplan. De meekijkmaand is nog onvoldoende geborgd. We blijven het stimuleren en we proberen er een campagne van te maken.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

Feedback geven/ontvangen: meekijken in de lessen is aanwezig maar de feedback bij de flietsbezoeken ontbreekt. Ook zouden we meer moeten meekijken bij daltonuren; we zijn tenslotte een Daltonschool.

De manier van zaken met elkaar bespreken is nog onvoldoende. We moeten meer met elkaar en niet over elkaar praten. Er ontbreekt voor de lessen een referentiekader. Welke ingrediënten moeten er in een daltonles aanwezig zijn?

De gesprekscyclus wordt opgezet en verder vormgegeven in combinatie met lesbezoeken. Er mag meer duidelijkheid komen over de gesprekscyclus nu de coördinatoren hier een rol in spelen.

- Wat is de status van de start-/eindgesprekken en de borging in relatie tot functioneringsgesprekken/beoordelingsgesprekken?
- Welke afspraken worden er gemaakt over lesbezoeken? Waar wordt naar gekeken? (Bijvoorbeeld: waar wil jij dat ik naar kijk in jouw les/waar kan ik je mee helpen?)



Aanbeveling 4:

Doelmatigheid/effectiviteit: Versterk de effectiviteit van het Daltonuur door een actievere begeleidings- en coachingsrol van docenten. Veel daltonuren zijn nu vaak huiswerkuren* en uren om te relaxen, c.q. te "socializen".

**Formulering huiswerkuren wordt niet correct gevonden*

Waar is aan gewerkt?:

1. Collega's spreken leerlingen steeds meer aan om hun telefoon in tas of hotel op te bergen (geen digitale oppas meer);
2. Docenten kunnen meekijken op chromebooks;
3. Alle leerlingen hebben een daltonagenda;
4. Het Daltonuur is 60 minuten;
5. Een leerling heeft in principe zelf de keuze hoe hij/zij zijn of haar Daltonuur besteedt, maar er worden ook Daltonkaarten uitgedeeld indien nodig. Dit houdt in dat een leerling verplicht wordt om een bepaalde periode lang in het Daltonuur aan een bepaald vak te werken;
6. De Aula en gangen zijn rustiger geworden omdat er minder gelopen wordt. Kortom, er heerst een prettige werksfeer in de school tijdens de Daltonuren;
7. Er is een stuk geschreven over het Daltonuur;
8. In de meekijkmaand is er specifieke aandacht voor het Daltonuur;
9. Er worden flitsbezoeken gedaan door de directie tijdens het Daltonuur;
10. Tijdens de studiedagen (begin schooljaar 2022-2023) is er gereflecteerd op het Daltonuur met leerlingen.

Hoe is dit geborgd?

De docent is in principe de eerstelijnscontrole om de bovenstaande punten (maatregelen) uit te voeren. Tijdens de lesbezoeken door de schoolleiding en door de eigen collega's in de meekijkmaand is er een tweedelijns controle op deze maatregelen. Tijdens het nabespreken van de lesbezoeken worden deze punten besproken. Ook spreekt de schoolleiding collega's meer aan als ze leerlingen bijvoorbeeld de gang op sturen of eerder de les mogen verlaten.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

- ad. 1 Gesprek over schoolregels en daarna ALLEMAAL eraan houden.
Elkaar feedback op deze afspraak geven, met name als je er last van hebt.
- ad. 2 Leren aan de collega's hoe je mee kunt kijken.
- ad. 3 Reflecteren met de leerlingen hoe ze de agenda vinden werken.
- ad. 4 Actieve houding van de docent:
 - regelmatig rondlopen;
 - organiseren van differentiatie;
 - contact maken met de leerlingen;
 - extra uitleg geven;
 - realiseren dat ook hier 65% voor- en nabereiding voor staat;
 - loop zelf eens regelmatig rond tijdens een Daltonuur om bij je collega's te kijken
- ad. 5 Niet altijd claimen van een DA-uur mogelijk maken om bijvoorbeeld examentraining te doen oid.
- ad. 6 loopbriefje meegeven en meer op het netvlies van collega's brengen.
- ad. 7 bekend maken bij collega's.
- ad. 8 gebruik maken van de meekijkmaand en beter voor de collega's organiseren, zodat er de meerwaarde van wordt gezien.
- ad. 9 reflecteren op wat er gezien wordt.
- ad. 10 De effectiviteit van het Daltonuur opnieuw agenderen op een volgende studiedag of Dalton Café sessie.

Aanbeveling 5:

Borging: Wees helder in het hanteren van begrippen als 'reflectie', 'samenwerken' etc. M.a.w. geef een duidelijk omschrijving van wat jullie onder de daltonkernwaarden verstaan en hoe dit zichtbaar is in de onderwijspraktijk.

Waar is aan gewerkt?

Handreikingen zijn nog niet gemaakt. Zijn die nodig? De NDV heeft de kernwaarden al duidelijk gedefinieerd.

Tegelijkertijd zijn we steeds meer aan het reflecteren op lopende zaken. Ook krijgen de kernwaarden steeds een vaste plek in documenten. De studiedagen zijn ingericht aan de hand van de kernwaarden. Ook in de verschillende teams wordt steeds meer gereflecteerd, bijvoorbeeld:

- reflectie op de eerste periode in de daltonagenda;
- op de leerjaardag in 4V is gewerkt aan reflectie, zowel op begrip als toepassing → één reflectiemodel (ijsbergmodel) gekozen;
- incidenteel en per leerlaag zien wij allerlei voorbeelden van de kernwaarden impliciet terugkomen, zowel in begrip als in toepassing;
- in de daltonagenda na het zetten van de startparaaf ('contract on the job') heb je als vakdocent de mogelijkheid om feedback te noteren.
- in klas 1 wordt er door leerlingen elke periode reflecteert op de kernwaarden n.a.v. stellingen. Deze komen ook op het rapport terug en zijn onderdeel van de driehoeksgesprekken. Daarnaast schrijft de leerling elke periode zijn eigen reflectie op het verloop van de periode a.d.h.v. richtvragen. Ook deze staan in het rapport en maken onderdeel uit van het driehoeksgesprek.

Hoe is dit geborgd?

We doen veel met de kernwaardes, maar praten er nog te weinig structureel over en leggen onvoldoende vast wat de kernwaarden impliceren voor ons onderwijs.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

- Voorstel: 6x per jaar 1 week focus op een v/d kernwaardes. Secties, coachteams etc. gaan hierover in gesprek met als vraag: 'Hoe is deze kernwaarde zichtbaar in de onderwijspraktijk?'. Direct mee starten in het schooljaar 2022-2023.
- Wij borgen graag d.m.v. dialoog. Faciliteer de dialoog over ons onderwijs en leg hierover vast. De Dalton Café sessies zijn een begin.
- Over de kernwaarde zelfstandigheid: maken wij leerlingen niet steeds minder zelfstandig door zoveel met ouders te communiceren? Denk aan cijfers in Magister die altijd zichtbaar zijn, direct een mail over absentie e.d. Interessant om met elkaar over na te denken wat we willen en niet per sé wat kan/moet/makkelijk is.
- Reflectie: Een lijn van reflectie ter voorbereiding op de coach-/driehoeksgesprekken. Reflectie laten terugkomen in de lessen (evt. d.m.v. een vraag in de toets, meer gestructureerde uitwisseling (facilitering) over parels, bijv. in het coachteamoverleg en uitwisseling met onderwijscommissie). Het is een samenwerking van alle collega's die het met alle leerlingen moeten doorlopen.
- Zelfstandigheid: voorwaarden stellen aan het zelfstandig werken (welke keuzes hebben leerlingen? welke kaders zijn er? hebben de docenten dezelfde kaders?) Met leerlingen bespreken wat zelfstandigheid is (veel leerlingen moeten dit juist nog leren).
- Verantwoordelijkheid: docenten moeten meer een veilige omgeving creëren (iedereen moet een vraag kunnen/durven stellen, presenteren is soms lastig door leerlingen toe te laten op een vervelende manier te reageren). De leerling beschouwt de verantwoordelijkheid als die van de docent en schuift het vaak naar de docent toe i.p.v. het een gezamenlijke verantwoordelijkheid te laten zijn.



Visitatieteam

Wat zien we terug?

Ten aanzien van borging hebben wij het volgende gezien en gehoord:

- Het personeel geeft aan dat er meer borging is, dat er meer in lijn in de afspraken komt. Dit proces is in ontwikkeling en wordt aangestuurd vanuit de kerndirectie.
- Bij de rapporten zijn de kernwaardes meer zichtbaar en de leerlingen rapporteren hierin hun eigen ontwikkeling m.b.t. de kernwaardes.
- Het Dalton Café betreft het personeel op een laagdrempelige manier bij de daltonontwikkeling.
- Door het gebruik van leerlingbespreking.nl is er meer borging op de leerdoelen van de leerling

Ten aanzien van de samenwerking tussen de schoolleiding en de daltononderwijscommissie zien we dat er stappen zijn gezet. De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de daltonontwikkeling verdient aandacht als we het gehele team (personeel en schoolleiding) in ogenschouw nemen.

Er zijn stappen gezet waar het de lerende professionele organisatie betreft. De meekijkweken waarbij docenten bij elkaar op lesbezoek gaan worden als positief ervaren. Sommige docenten zouden dit vaker per jaar willen doen. De coördinatoren doen een startgesprek en een eindgesprek. Ook zijn er lesbezoeken vanuit de coördinatoren en flietsbezoeken door de kerndirectie.

Er is aandacht besteed aan de effectiviteit van de daltonuren. Tijdens de daltonuren werken leerlingen met een planning en gaan zelfstandig aan het werk. Tijdens de daltonzone in de 1^e klas werken de leerlingen met de planagenda. Leerlingen mogen zelf weten bij welke docent en welk vak ze zich inschrijven. Docenten en leerlingen ervaren dit als prettig. Verder lezen wij in het verslag terug dat er afspraken zijn die gemaakt zijn met het team. Draag deze afspraken samen uit naar de leerlingen. Nu zijn de kaders voor de leerlingen soms nog onduidelijk. Voor de volgende stap ten aanzien van de effectiviteit van de daltonuren verwijzen we naar de aanbevelingen. Ook ten aanzien van de helderheid met betrekking tot de kernwaarden is het goed om de gemaakte afspraken vast te leggen en te communiceren met ouders en leerlingen.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

Ouders

In bijlage 1 is de input van de ouderraad te lezen. Zij hebben met elkaar een score gegeven aan de indicatoren die horen bij alle kernwaarden.

School

Waar is aan gewerkt?

In de afgelopen jaren hebben er zich veel ontwikkelingen voorgedaan op het gebied van het bieden van vrijheid en geven van vertrouwen aan leerlingen.

In de eerste plaats is in klas 1 begonnen met de daltonzone. In deze uren werken leerlingen aan hun leerdoelen en hebben zij veel vrijheid in het kiezen aan welke leerdoelen zij werken en in welke samenstelling. Daarnaast wordt in de daltonzone extra instructie aangeboden door verschillende vakken. De leerling mag zelf bepalen of hij gebruik wil maken van deze instructie. Daarbij wordt door docenten meer noodzaak ondervonden om de leerlingen te ondersteunen in deze keuzevrijheid. Zo wordt er in klas 1 nu vier keer per jaar met een planmiddag gewerkt, waarop de leerlingen onder begeleiding van de coach en leerlingcoaches de leerdoelen van een hele periode inplannen in hun daltonagenda.

In klas 2 heeft DaltonWerkBegeleiding zijn intrede gedaan. Op de eerste uren van de dag kunnen leerlingen zich vrijwillig inschrijven om bijvoorbeeld extra hulp te vragen of nog even te leren voor een toets. Daarnaast kan de coach leerlingen inschrijven die een achterstand hebben opgelopen.

Ook hebben de klassieke mentorcontactmomenten plaats gemaakt voor driehoeksgesprekken tussen leerling, ouder en coach. In deze gesprekken heeft de leerling de regie en legt hij/zij verantwoording af over het leerproces van de afgelopen periode.

Zowel docenten, leerlingen als ouders ervaren hierdoor een hoge mate van betrokkenheid. In de bovenbouw wordt nu een aantal jaar gewerkt met de tool leerlingbespreking.nl. Hierin geven docenten feedback op het leerproces van de leerling en maken leerlingen zelf een plan van aanpak hoe zij de feedbackpunten van de docenten gaan verwerken.

Hoe worden de huidige successen gewaarborgd?

Bij het invoeren van nieuwe studiewijzers (leerdoelgericht en in dienst van de keuzevrijheid en zelfstandigheid van de leerling) is gestart in klas 1 en zijn de studiewijzers doorgezet naar klas 2. De huidige leerlingen in klas 2 hebben enkel met de nieuwe studiewijzers gewerkt.

De driehoeksgesprekken en de momenten waarop leerlingbespreking.nl gebruikt wordt, zijn vastgelegd in de jaaragenda.



Waar kan nog aan gewerkt worden?

Binnen het docententeam bestaat het gevoel dat docenten meer verantwoordelijkheid naar elkaar moeten nemen. Er zijn veel afspraken, maar er bestaat ook het gevoel dat niet iedereen zich aan die afspraken houdt. Dit wordt ook door de schoolleiding gezien.

Ook zien collega's groepen ontstaan die uitgesproken voor of tegen ontwikkelingen zoals leerlingbespreking.nl en de overgang naar coaching zijn.

Leerlingbespreking.nl wordt wel (na aansporing) goed gebruikt door docenten, maar leerlingen gaan niet altijd over tot handelen naar aanleiding van de feedback in de app.

Leerlingen maken zich meer zorgen om het gedrag van medeleerlingen ten opzichte van de school en collega's. Zij uiten dat medeleerlingen nog te vaak de les verstoren en niet goed omgaan met het materiaal en het gebouw. Zij ervaren dat deze medeleerlingen te veel negatieve vrijheid krijgen en niet genoeg ter verantwoording geroepen worden.

Waar blinkt onze school in uit?

Daltoncollege blinkt uit in keuzevrijheid. Dit is op verschillende manieren terug te zien in de school:

- In taakgerichte opdrachten hebben leerlingen veel vrijheden om het op hun eigen manier aan te pakken. Leerlingen leggen daarbij verantwoording af over wat ze doen. Leerlingen geven hierbij aan dat zij ervaren dat het verwerken van deze taken helpt bij het beheersen van de leerstof.
- Leerlingen hebben veel keuzevrijheid in het inplannen van taken. Leerlingen geven aan dat zij dit voornamelijk ervaren in de daltonzone en de daltonuren. Zij geven ook aan het prettig te vinden dat zij zelf kiezen bij welke docent ze werken in de daltonuren.
- Leerlingen hebben veel keuzevrijheid in de manier waarop ze leren. Dit geeft ook verantwoordelijkheid aan de leerling.
- Leerlingen mogen veel keuzes maken in hun vakkenpakket in de bovenbouw. Geen enkele combinatie van vakken is bij ons niet mogelijk. Ook de expressievakken kunnen als eindexamenvak gekozen worden.
- Docenten zien hun taak als begeleider en coach in de klas en staan weinig leidinggevend voor de klas.
- Leerlingen kunnen versnellen in vakken. Dit wordt vaak gemonitord vanuit de begeleiders van Traject op maat (TOM).
- In de bovenbouw laten we leerlingen wennen aan het maken van een toetsweek. In de eerste periode mogen ze alles herkansen, zodat leerlingen de vrijheid ervaren om te experimenteren met leerstijlen.
- Leerlingen in de bovenbouw spreken bovendien uit dat zij trots zijn op de mate van verantwoordelijkheid die zij nu nemen. Zij geven aan dat dit gegroeid is door de vrijheid die zij in eerdere jaren hebben gekregen.
- Van klas 1 tot en met het examenjaar worden leerlingen gecoacht. Leerlingen

- worden bij ons allemaal gezien.
- Leerlingen ervaren dat de docent rekening houdt met verschillen tussen leerlingen. Sommige leerlingen krijgen meer vrijheid dan anderen. Ook wordt er gedifferentieerd op basis van niveau van de leerling.

Reactie visitatieteam

In de gehele school wordt in meer of mindere mate vrijheid en daarmee ook verantwoordelijkheid ervaren. Vooral leerlingen geven aan dat zij bewust voor deze school hebben gekozen voor deze (keuze)vrijheid. In de brugklas is sprake van controle via de parafen in de daltonagenda. In de hogere klassen wordt dit losgelaten en dan kiezen leerlingen ook meer hun eigen tool om te plannen. Dit draagt ook bij aan hun eigen verantwoordelijkheid.

Er is in grote mate sprake van keuzevrijheid tijdens de daltonuren. Leerlingen ervaren dit als zeer prettig. Kadering met behulp van de Daltonkaart is ook positief.

Differentiatie ervaren de leerlingen bij weinig vakken. Ook in de brugklas, waar alle niveaus nog samen zitten, wordt vaak op dezelfde manier lesgegeven en getoetst.

Leerlingen geven aan dat de daltonzone als minder prettig wordt ervaren dan de daltonuren. Tijdens de daltonzone is de keuzevrijheid beperkter voor hun gevoel omdat ze niet zelf voor de docent kunnen kiezen. Wel kunnen ze kiezen aan welk vak er gewerkt wordt of met wie ze dat dan doen.

De planmiddag vinden de brugklasleerlingen heel fijn, omdat ze dan vooruit kunnen kijken en weten wat ze te wachten te staat. Ook geven ze aan dat het fijn is om niet echt huiswerk met een deadline op te krijgen, maar dat ze hier zelf ruimte in hebben. Leerlingen in de bovenbouw moeten meer verantwoordelijkheid nemen, omdat er minder controle op zit. Leerlingen geven aan dat dit bij de ene leerling beter gaat dan bij de andere. De coaches en de leerlingcoaches worden als heel positief ervaren.

Differentiatie ervaren de leerlingen bij weinig vakken. Ook in de brugklas, waar alle niveaus nog samen zitten, wordt vaak op dezelfde manier lesgegeven en getoetst.

Aanbevelingen:

- Differentieer (vooral in de brugklas) bij alle vakken, zodat leerlingen weten wat ze kunnen doen om bij de letter van hun niveau uit te komen.
- Leerlingbespreking.nl wordt los gezien van de driehoeksgesprekken. Leerlingen hebben het idee dat de driehoeksgesprekken vooral bedoeld zijn om zelf te bepalen waar je het over wil hebben, niet zozeer op basis van de feedback. De brugklasleerlingen die we hebben gesproken geven aan dat ze de term 'leerlingbespreking.nl' nog nooit gehoord hebben. Maak de rol van leerlingbespreking.nl explicieter bij leerlingen als input bij de driehoeksgesprekken. De feedback van de docent gaat dan niet verloren.
- Ouders geven aan dat veel anderen denken dat Dalton vrijheid is, maar eigenlijk is er veel structuur en zijn er kaders. Tip voor de school om dit uit te dragen.

1.2 Zelfstandigheid

School

Waar is aan gewerkt?

Leerlingen ervaren een grote mate van zelfstandigheid. Voor alle leerjaren zijn er studiewijzers om zelfstandig mee aan de slag te kunnen gaan. De afgelopen jaren zijn deze studiewijzers qua inhoud aan verandering onderhevig geweest. In de studiewijzers wordt nu gewerkt vanuit leerdoelen en niet vanuit een klassieke indeling vanuit de methodes. Hierdoor hebben de leerlingen goed in beeld wat de inhoud van de aangeboden stof is en hoeveel studiebelasting er voor een leerdoel staat. De deadlines zijn van in te leveren werk, links naar ondersteunend materiaal en “nakijkboekjes” staan ook in de studiewijzers en bijhorend toetsoverzicht.

Leerlingen onderkennen dat zelfstandigheid iets is dat zich door de jaren heen ontwikkelt. Door de inzet van coaching in alle leerjaren en de individuele gesprekken worden de leerlingen gestimuleerd op zoek te gaan naar de methode die het beste werkt. In de loop van de schoolcarrière wordt de controle op het geplande werk afgebouwd. In de brugklas vindt er bijvoorbeeld wekelijks controle plaats op de parafen. Leerlingen krijgen verschillende manieren van leren aangeleerd. Ook hierin kunnen ze zelf kiezen welke methode het beste past. Met de daltonagenda hebben de leerlingen een tool waarmee ze heel goed de regie kunnen nemen om het werk te verdelen over de periode. De mate waarin deze agenda door de leerlingen wordt gebruikt neemt in de loop van de schoolcarrière echter wel af.

Leerlingen kunnen problemen vaak zelf oplossen. Ze kunnen een medeleerling vragen en ten slotte ook de docent. Wel geven de leerlingen aan dat ze het lastig vinden dat ze af en toe moeten wachten op de hulp van de docenten.

Docenten concluderen dat de leerlingen zo worden opgeleid/begeleid dat zelfstandigheid in de basishouding van de leerlingen aanwezig is. Dit is wel een proces en het is aangepast aan het niveau en leeftijd van de leerlingen. Het wisselt hoe ver iemand is en hoeveel vrijheid een leerling aankan in zelfstandigheid.

De stijl van lesgeven varieert tussen docenten. Er zijn docenten die de hele les gebruiken om uitleg te geven. Leerlingen geven aan het fijn te vinden als er ruimte tijdens de lessen is voor zelfwerkzaamheid.

Leerlingen ervaren de Daltontijd als een groot goed. Dit geldt voor het reguliere daltonuur (iedere dag het 3e uur), de Daltonzone voor klas 1 en de studiecampus in de bovenbouw.

Hoe is dit gewaarborgd?

Studiewijzers en toetsen worden per sectie door een leerjaar-verantwoordelijke collega gemaakt. Alle leerlingen uit een bepaald leerjaar werken dus met dezelfde studiewijzer en maken dezelfde toetsen. In de onderbouw vinden de meeste toetsen plaats in de toetszone zodat er geen lestijd verloren gaat aan het afnemen van toetsen en alle leerlingen uit een leerjaar de toets op dezelfde dag maken. In de bovenbouw worden de meeste toetsen in toetsweken afgenomen.

Tijdens de coachgesprekken zijn de kernwaarden altijd onderwerp van gesprek. Op die manier bespreken de leerlingen en coach of de gekozen aanpak de beste keuze is geweest en welke doelen er worden gesteld.

We bieden in de onderbouw training in executieve functies aan. Op deze manier krijgen de leerlingen gereedschap om, nog beter, zelfstandig aan de slag te kunnen.

Alle docenten (en ondersteunend personeel die coach zijn) zijn of worden geschoold in de coaching. Deze training werkt vanuit de kernwaarden.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

- Meer uniformiteit van de studiewijzers door ze schoolbreed in een andere digitale omgeving aan te bieden (Peppels).
- Het inzetten van een digitale agenda/planner (Peppels).

Waar zijn we trots op?

- De inzet van leerlingcoaches in klas 1 en 2.
- Onze school bereidt leerlingen beter voor op het vervolgonderwijs doordat de leerling meer zelf moet plannen. Hierdoor ontstaat er een grotere zelfredzaamheid / zelfstandigheid.
- De plandag voor klas 1 aan het begin van iedere periode.
- Onze school werkt vanuit vertrouwen, leerlingen krijgen veel vertrouwen en leren zo zelfstandig keuzes te maken.
Brugklasleerlingen geven aan trots te zijn op de daltonzone. Ze vinden het fijn dat ze zelfstandig kunnen werken en dat er meerdere docenten in de ruimte aanwezig zijn zodat ze bij verschillende vakken hulp kunnen vragen.

Reactie visitatieteam

We zien dat leerlingen zowel in de studiecampus als daltonuren over het algemeen goed zelfstandig aan het werk zijn. Het urgentiebesef bij de bovenbouwleerlingen was hoog gezien de naderende toetsweek. Ook in de lessen zien we mooie voorbeelden van zelfstandig werken. Leerlingen maken goed gebruik van de studiewijzers en het overzicht van toetsen en inleveropdrachten. In de brugklas wordt ook serieus gebruikgemaakt van de daltonagenda als hulpmiddel bij het zelfstandig werken. De parafen zijn voor leerlingen een sterke extrinsieke prikkel om (zelfstandig) aan het werk te gaan. Vanaf de tweede klas zien we overigens dat het aantal leerlingen dat de daltonagenda gebruikt voor meer dan parafen beperkt is.

Een ander mooi voorbeeld waarin de zelfstandigheid van leerlingen gestimuleerd wordt is het werken met leerlingcoaches. Door leerlingen, na het volgen van cursussen, in te zetten als coaches en zelfs daltonuren te laten draaien, wordt de onafhankelijkheid van leerlingen ten opzichte van de docenten vergroot. Leerlingen krijgen het (zelf)vertrouwen dat zij met elkaar veel kunnen oplossen alvorens hiervoor docenten nodig te hebben.

In de lessen zien we ook mooie voorbeelden van zelfstandig werken. Uit de lesbezoeken en nadrukkelijker uit het gesprek met leerlingen blijkt echter dat hier nog veel verschil zit tussen docenten. Er worden ook nog veel "traditionele" lessen gegeven waarin van leerlingen minder zelfstandigheid wordt verwacht.

Op schoolniveau lijkt het dat de rol van de DOC in het proces van initiëren, beslissen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van onderwijskundige ontwikkelingen zich nog niet helemaal heeft gezet. In veel gevallen lijken de onderwerpen waar de DOC zich mee bezighoudt, geïnitieerd door de schoolleiding. Duidelijker positionering van de DOC en duidelijke kaders waarbinnen de DOC zelfstandig kan opereren zouden als effect kunnen

hebben dat deze commissie weer een vanzelfsprekende partner in onderwijsontwikkeling wordt.

Tot slot valt op dat op kleinere schaal er tal van mooie, zelfstandige, initiatieven van docenten, OOP en leerlingen te zien zijn die hier nog onbenoemd zijn gebleven. Je zou misschien kunnen zeggen dat de daltonwaarde "zelfstandigheid" op het Dalton College zeker in het DNA zit maar met wat extra aandacht nog meer tot bloei zou kunnen komen. Kortom: met de zelfstandigheid zit het goed.

1.3 Samenwerking

School

Waar is aan gewerkt?

Er worden diverse projectdagen georganiseerd waar samenwerking tussen leerlingen een grote rol speelt. Op het Dalton College Voorburg zijn in het verleden vaste projectweken geweest in verschillende afdelingen. Veel van deze projectweken zijn verdwenen. Er zijn in de afgelopen jaren nieuwe projectdagen opgestart. Tijdens de voorbereiding en uitvoering van deze projecten hebben onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel elkaar nodig en vormt samenwerking de basis voor het succes van deze projecten. Hieronder vallen projecten die al lang bestaan, maar ook nieuwe projecten zoals de vorig jaar voor het eerst georganiseerde leerlaagoverstijgende daltondag met als thema “de ideale daltonschool”, een aardrijkskunde projectdag over water in een nieuwbouwwijk en de ingevoerde leerlaagdagen die vanuit de coaching worden georganiseerd. Tijdens de projectdagen wordt de samenwerking gestructureerd zodat er een positieve wederzijdse afhankelijkheid ontstaat. Zo levert het samenwerken meer op dan alleen het verdelen van de taken.

Voor leerlingen zijn er diverse mogelijkheden tot samenwerking in de les, tijdens daltonuren of daltonzone en bij projecten. De zelfwerktijd voor leerlingen is in de brugklas verder uitgebreid door een z.g.n. daltonzone te creëren, waardoor leerlingen in de brugklas 45 minuten extra zelfwerktijd per dag hebben.

In de onderbouw wordt vaak gebruikgemaakt van samenwerking binnen teams in de klas. Samenwerken krijgt vaak vorm als het verdelen van grote opdrachten, maar ook door elkaars kwaliteiten te benutten en te bundelen. Leerlingen geven aan door de jaren heen steeds beter te worden in het samenwerken.

Leerlingcoaching heeft een grote vlucht genomen: leerlingcoaches (4 per brugklas, 2 per tweede klas) begeleiden leerlingen wekelijks klassikaal én individueel tijdens hun eigen daltonuur. Een aantal van deze leerlingen werkt ook op een Daltonbasisschool in de buurt onder schooltijd. Een ervaren leerlingcoach is hierin hun begeleider.

Het samenwerken tussen docenten wordt steeds vaker zichtbaar voor leerlingen doordat docenten samenwerken binnen de daltonzone (brugklas), bij gezamenlijke mentoruren (er zijn twee coaches op een mentorgroep) en tijdens projecten en sportdagen.

Sinds de vorige visitatie is er een nieuwe kerndirectie gekomen. Daardoor heeft de samenwerking tussen directie en het personeel zich moeten zetten. Zowel de rector als conrector kwamen namelijk van buiten de organisatie. De rector vindt het welzijn van collega's belangrijk, steunt de collega's zichtbaar in zowel werksfeer als welzijn. Ze vindt het niet erg om de boeman te spelen bij schorsingen, en doet dit altijd in overleg met de betrokken collega's. We vinden dat beiden wel, in de dagelijkse gang van zaken, te weinig informeel zichtbaar zijn. Ook de gedachten achter bepaalde beslissingen zijn niet zichtbaar, waardoor het lastig is om elkaar te begrijpen. In de hiërarchie is er veel contact tussen directie en coördinatoren en tussen coördinatoren onderling en binnen vaksecties en coachgroepen, maar nog te weinig tussen schoolleiding en de collega's. Daar zou de samenwerking nog kunnen worden versterkt.

Hoe is dit gewaarborgd?

Samenwerking van leerlingen en docenten gebeurt veel bij projectmatig onderwijs. Er zijn veel nieuwe projecten ontwikkeld. Binnen deze projecten is er aandacht voor hoe er binnen

de projectteams wordt samengewerkt. Deze projecten worden door degene die ze ontwikkelen geëvalueerd en bijgesteld.

Veel van deze projecten hebben een vaste plek in de jaaragenda gekregen.

In de programma's van de vakken zijn samenwerkopdrachten binnen praktische opdrachten (PO's) een vast onderdeel.

Sectie-ontwikkeldagen biedt de secties de mogelijkheid om producten en projecten gezamenlijk te ontwikkelen. Elke sectie heeft jaarlijks 2 sectiedagen. Hierdoor wordt de samenwerking binnen secties gefaciliteerd en zien we dat hiermee niet alleen in een behoefte wordt voorzien, het verdiept ook de samenwerking doordat gedurende langere tijd met elkaar doorgewerkt kan worden.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

Projectdagen worden nu nog door kleine groepen docenten ontwikkeld. Hierbij dreigen de doorgaande lijnen uit het oog verloren te worden. Er is nu geen vakoverstijgend overleg waar binnen de vakgroepen de leerlijnen worden besproken en gekoppeld. De samenwerking tussen de vakken binnen een vakgroep is hierdoor niet geborgd.

Als we beter zicht krijgen op de doorlopende leerlijnen kunnen we zien waar deze versterkt kunnen worden. Een overzichtelijke indeling in de drive-omgeving kan hierbij ondersteunen. Er wordt gesignaleerd dat niet elke collega zich aan samenwerkingsafspraken houdt en onvoldoende voorbeeldgedrag laat zien. We zien vergelijkbaar gedrag bij leerlingen. Als we dit gedrag bij leerlingen effectief aan willen pakken dan is het van belang dat ook het onderwijzend personeel dit voorleeft.

Leerlingen geven aan dat het leren samenwerken niet altijd aandacht krijgt binnen de samenwerkingsopdrachten. Hierdoor verloopt de samenwerking niet altijd even goed.

Waar zijn we trots op?

Op verschillende plekken zien we een mooie samenwerking tussen collega's en leerlingen. Er is een techniek crew opgezet waar OP, OOP en leerlingen mooi samenwerken. Ook zijn binnen vaksecties projecten waar de samenwerking in de sectie tot heel mooie resultaten leidt (bijv. Shakespeare project 5V, project waterwijk 3H/V, etc.).

Ook tijdens buitenlandprojecten (zoals de Polen/Berlijn reis van 3VM of de bovenbouw HAVO/VWO-reizen) vindt er een mooie samenwerking tussen collega's en vakinhouden plaats.

Leerlingen, OOP en (nieuwe) docenten krijgen veel vertrouwen bij ons op school. Dit is de basis voor een gelijkwaardige samenwerking.

Leerlingen geven aan dat ze heel blij zijn met de variatie in samenwerkingsvormen. Zo zijn er opdrachten waar ze zelf mogen kiezen met wie ze een opdracht doen, maar ook opdrachten die binnen de vaste teams gemaakt worden of een door de docent ingedeelde teamsamenstelling. Ze waarderen het enorm dat ze zo veel mogelijkheid hebben tot samenwerking. In opdrachten, tijdens de lessen en tijdens de zelfwerktijd.

Er zijn diverse dingen die verbindend werken binnen de school. Tijdens schoolkampen, meekijkweken en bijvoorbeeld het docentenkoor.

Leerlingen zijn enorm bereid om rondom extra activiteiten bij te dragen. Bij lesjesdagen voor basisscholieren, de open dag, voorlichtingsavonden voor ouders en cursussen en studiedagen voor collega's zijn leerlingen enthousiast om mee te helpen.

Reactie visitatieteam

Samenwerken is een vaardigheid die oefening nodig heeft om succesvol te zijn. Dit wordt de leerlingen vanaf het eerste leerjaar aangeleerd. Een eerstejaars leerling vertelde dat hij met zijn leerlingcoach zijn huiswerk in zijn planagenda inricht. De leerling gaf aan moeite te hebben om het overzicht te bewaren en dat een leerlingcoach hem daarbij had geholpen. De leerling kreeg van de leerlingcoach een voorbeeld en nu doet hij hetzelfde als zijn leerlingcoach, hij werkt bijvoorbeeld met kleurtjes, zet een krul achter het werk wat gemaakt

is en bespreekt zijn planning met de leerlingcoach. Kortom een prachtig voorbeeld hoe leerlingen uit verschillende leerlagen bij elkaar terecht kunnen om samen te leren of samen te werken.

De hoeveelheid samenwerkingsvormen verschilt per vak en docent. De lokalen zijn per docent dan ook anders ingericht. Soms staan de tafels in rijen en ik andere lokalen in groepjes van 3. Een mooie samenwerkingsvorm zien we bij het vak muziek. Via een werkvorm was wederzijdse afhankelijkheid van leerlingen te zien ter voorbereiding op het mondeling. Met kaartjes werd de leerling expert van een onderwerp. Bij het klassikaal bespreken van de kaartjes las de leerling de vraag op en mocht iedereen tegelijk reageren. Dit werd in goede banen geleid door de leraar.

Samenwerking bij leerlingen onderling en in klaslokalen is zichtbaar. Binnen verschillende andere lagen is samenwerking ook zichtbaar. Alle docenten werken samen als ouders met kind op school komen voor de driehoeksgesprekken. Docenten vullen via de tool leerlingbespreking.nl in hoe de leerling ervoor staat zodat de coach dit met leerling en ouder kan delen. Docenten werken ook samen in secties en bij het daltoncafé.

Op een cruciaal punt is een belangrijke slag te slaan wat betreft samenwerking: het gaat om de samenwerking tussen het docententeam en de schoolleiding. Uit gesprekken blijkt dat zij niet op één lijn zitten. Dit levert onrust op binnen de school. De organisatie binnen de school is een belangrijk onderdeel van het succes van het onderwijs. Om die organisatie goed vorm te geven is meer communicatie nodig tussen de verschillende lagen binnen de school.

Het bevorderen van open communicatie tussen alle leden van het team kan helpen bij het creëren van een positieve en productieve werkomgeving. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat alle medewerkers van de school zich betrokken voelen bij de onderwijsontwikkeling in het Dalton College.

Daarnaast is het ook belangrijk dat de directie en docenten dezelfde focus hebben en samenwerken als een team. De coördinatoren liggen goed binnen het team. Zij kunnen fungeren als bruggenbouwers tussen de docenten en de directie en kunnen helpen om de communicatie te verbeteren. Het is belangrijk dat de directie en docenten dezelfde focus hebben en samen een weg bewandelen om de doelstellingen van de school te bereiken. Hierdoor kunnen er sneller successen worden bereikt die gezien worden als een teamprestatie.

Wij vinden het belangrijk dat er regelmatig gecommuniceerd wordt met elkaar en dat men open staat voor feedback en ideeën van anderen. Blijf regelmatig reflecteren op de samenwerking en ga het gesprek aan om de doelstellingen van de school te bereiken.

Aanbeveling:

- Denk erover na hoe je de samenwerking van leerlingen kan bevorderen door de inrichting van de lokalen.
- Managementteam en docententeam: ga nog meer samenwerken. Zorg ervoor dat je altijd uitgaat vanuit een gezamenlijke visie om samen een weg te bewandelen. Werk aan een gezonde, professionele daltoncultuur. Erkenning van elkaars rol en verantwoordelijkheid is belangrijk, met name waar het gaat om het docententeam en de schoolleiding.

1.4 Reflectie

School

Waar is aan gewerkt?

Door de schoolleiding is een vragenlijst ontwikkeld voor docenten, OOP, schoolleiding en leerlingen om het eigen functioneren tegen het daglicht te kunnen houden aan de hand van de kernwaarden.

Deze vragenlijst is bijvoorbeeld aangepast voor leerlingen in klas 1, zodat zij zichzelf aan het einde van elke periode kunnen beoordelen op de kernwaarden. Deze beoordeling komt terug op hun rapport. Daarnaast is er in de daltonagenda, die nu verplicht is in de onderbouw en aangeboden wordt aan alle leerlingen in de onderbouw, veel ruimte voor reflectie en zijn er ook opdrachten in opgenomen voor de leerlingen.

De overgang van klassiek mentoraat naar coaching heeft gezorgd voor een driewekelijkse gesprekscyclus tussen leerling en coach. Veelal wordt hierbij gebruikgemaakt van een gespreksverslag, waarin de stappen van reflecteren, een nieuw doel bepalen en een nieuwe aanpak vastleggen terugkomen.

De invoering van de tool leerlingbespreking.nl geeft veel mogelijkheden om de leerlingen aan te zetten tot reflectie en het doen van aanpassingen van hun aanpak in de toekomst. De invoering van de nieuwe studiewijzers heeft ook gezorgd voor het krijgen van een visual chart over het gemaakte werk van een periode. De leerling kan zo bekijken hoe ver hij is met het gemaakte werk. In de coachuren wordt aandacht gegeven aan de voortgang in de studiewijzer.

Voor docenten is er meer ruimte gemaakt voor een gesprekscyclus met een leidinggevende. In de startgesprekken wordt er een koppeling gemaakt naar de kernwaarden van de school en de verankering ervan in het eigen functioneren.

Tijdens de corona-lockdown heeft de school veel ervaring opgedaan met het laten bijhouden van een logboek door leerlingen. In dit logboek werd door leerlingen bijgehouden hoe er gewerkt was. De ervaringen hiervan hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van tools om leerlingen te ondersteunen in het voeren van de driehoeksgesprekken.

Tot slot hebben de leerlingcoaches binnen de school een grotere rol gekregen. In klas 1 en 2 werken twee tot vijf leerlingcoaches samen met de coaches om de klas te begeleiden. Zij reflecteren tijdens de coachuren regelmatig met leerlingen op de planning en helpen met bijsturen waar nodig. De leerlingcoaches geven tevens aan dat dit helpt om te reflecteren op hun eigen werkhouding en gedrag.

De schoolleiding is begonnen met flietsbezoeken, korte bezoeken aan lessen en daltonuren van maximaal 5 minuten waarin duidelijk moet worden wat het doel van de les is en wat er verwacht wordt van de leerlingen.

Hoe is dit gewaarborgd?

Het gebruik van de tool leerlingbespreking.nl is op vaste momenten opgenomen in de jaaragenda en reflectiemomenten voor leerlingen zijn opgenomen in de daltonagenda van de leerlingen.

De driehoeksgesprekken zijn opgenomen in de jaaragenda. Tijdens de driehoeksgesprekken maken veel leerlingen gebruik van tools zoals een Google Presentatie om te reflecteren op de afgelopen periode. De daltonagenda wordt nu gebruikt door alle jaren heen. De

coachuren waarin de gesprekscyclus met de leerlingen plaatsvindt, worden nu opgenomen in het rooster.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

Dit jaar is gestart met een gesprekscyclus bij de leerjaarcoördinatoren. Deze gesprekscyclus moet nog verder vormgegeven worden en een vaste plaats krijgen om vrijblijvendheid en het vrijwillige karakter te vermijden.

Leerlingen geven voornamelijk aan dat het vooral nog de docenten zijn die reflecteren op het gedrag van leerlingen en niet de leerlingen op hun eigen gedrag of het gedrag van elkaar. Daarnaast vinden zij dat docenten nog te weinig reflecteren op hun eigen lesgeven. Ook zouden leerlingen graag zien dat docenten beter meekijken of leerlingen wel een realistische planning maken en dat zij het samenwerken tussen leerlingen beter begeleiden.

De flitsbezoeken worden uitgevoerd, maar veel docenten missen daarna een moment van feedback, liefst vanuit waarderend perspectief en gericht op de daltonkernwaarden.

Waar blinkt onze school in uit?

- We beschikken over zeer sterke instrumenten om te kunnen reflecteren op het eigen functioneren t.a.v. de daltonkernwaarden.
- In de coach- en driehoeksgesprekken hebben wij de begeleiding van leerlingen meer 1 op 1 zichtbaar gemaakt, waarin reflectie een meer prominente rol heeft gekregen.
- Op het rapport in klas 1 is nu de beoordeling van de leerling over zichzelf op de kernwaarden zichtbaar gemaakt.
- Binnen de lessen en de daltonuren is er een sterke reflectie op toetsen. Waar mogelijk wordt deze uitgesplitst in kennis, toepassen en inzicht of op kennis en vaardigheden. We helpen leerlingen hier steeds meer in door te denken in categorieën waarin zij zichzelf kunnen verbeteren en bij het aanbieden van steun op verschillende gebieden. We nodigen leerlingen hier actief voor uit in Daltonuren of tijdens de daltonzone.
- We hebben een eigen daltonagenda voor de hele school, een krachtig instrument om leerlingen te helpen reflecteren en plannen.
- We bieden veel samenwerkingsopdrachten aan, waarbij leerlingen ook individueel beoordeeld worden (door de docent of door de teamgenoten) om inzicht te krijgen in het eigen proces en aandeel.

Reactie visitatieteam

Er is veel in beweging gezet op het gebied van reflectie. De rol van de mentor is de afgelopen jaren veranderd van mentor naar coach. De coach begeleidt de leerlingen binnen het mentoraat. Ouders geven aan dat het pedagogische klimaat van de school ook sterk bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van hun kind. Er is een uniforme aanpak ingevoerd wat betreft de gesprekscyclus met leerlingen. Er vinden regelmatig coachgesprekken plaats en er vindt elke periode een driehoeksgesprek plaats waarbij de leerling de sturende rol aanneemt. De betrokkenheid en samenwerking met ouders wordt als zeer positief ervaren door de gesproken ouders. De tool leerlingbespreking.nl wordt nog niet uniform gebruikt en benut. Onderzoek de mogelijkheid om dit reflectiemiddel een concrete, constructieve functie te geven in de driehoeksgesprekken. De inzet van leerlingcoaches (bovenbouwleerlingen) is een sterk element om samenwerking en reflectie aan te laten sluiten op de beleveniswereld van de leerling. Op docentniveau zien we enkele voorbeelden

van reflectie a.d.h.v. bijvoorbeeld het formuleren van lesdoelen bij aanvang van de les en hierop terugblikken aan het eind van de les. Ook het reflecteren op een toets werd gezien.

Ook de daltonagenda, die o.a. in de brugklassen gebruikt wordt, biedt aanleiding en aansporing tot reflectie op het gebied van studievaardigheden maar ook op de daltonkernwaarden.

Aanbeveling:

Nu er ook leerdoelen per vaksectie zijn geformuleerd, die in de studiewijzers zijn opgenomen, kan onderzocht worden hoe deze nog meer geïmplementeerd kunnen worden in de vaklessen. Benut bijv. een thematisch daltoncafé om hier onderzoek naar te doen: het daltoncafé is ook een middel waar reflectie tot constructieve output kan leiden.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Waar is aan gewerkt?

In de brugklas krijgen leerlingen tijdens de klassikale coachuren en individuele coachgesprekken veel sturing en training op het gebied van werkaanpak en het plannen. Iedere periode start met een plan-middag. Ook worden er, voor de leerlingen waarvoor dit nodig is, trainingen op het gebied van executieve vaardigheden aangeboden. In de tweede klas wordt dit meer losgelaten en dit proces zet zich door richting de bovenbouw. Leerlingen ontdekken dat ze hulp kunnen vragen en leren ook dat, door te ervaren, een bepaalde aanpak beter of slechter werkt. Leerlingen hebben veel hulpmiddelen en gereedschap beschikbaar om de doelen te bereiken. Dankzij de inzet van de tool van leerlingbespreking.nl kan de docent gericht feedback geven aan de leerlingen. Deze feedback is ook inzichtelijk voor de coach. Tijdens de coachgesprekken en de driehoeksgesprekken wordt deze feedback besproken en worden er afspraken gemaakt over de te stellen doelen en veranderingen in aanpak.

Er is veel variatie in de lessen. Docenten kunnen zelf hun lessen inrichten. Er wordt in de lessen gebruikgemaakt van verschillende werkvormen. Het personeel is flexibel, vindingrijk en bereidwillig om aan te sluiten bij de behoefte van de leerlingen. Er is veel maatwerk voor individuele leerlingen.

Sinds 2017 is het proces gaande om de studiewijzers te veranderen naar studiewijzers waarin expliciet de leerdoelen zijn opgenomen. De vervolgstap in dit proces is het in gebruik nemen van een digitale omgeving waarin deze studiewijzers en ander materiaal worden aangeboden. Deze stap wordt nog dit schooljaar ingevoerd.

De daltonagenda die al jaren wordt gebruikt door alle leerlingen in de onderbouw is ook beschikbaar voor de leerlingen uit de bovenbouw. Zij hebben de keuze om deze te gebruiken.

De daltonuren hebben een prominentere plaats in het rooster gekregen doordat de lessen 45 minuten duren en het daltonuur iedere dag 60 minuten duurt. Naast de reguliere daltonuren worden er extra ondersteunings uren aangeboden (Daltonwerkbegeleiding in klas 2). Ook is er in de bovenbouw een huiswerkgroep en zetten we daltonkaarten in om leerlingen te ondersteunen in het maken van goede keuzes.

De controle van absentie (lesuren en daltonuren) is verscherpt.

Er zijn stappen gemaakt in het maken van een “takenboek”. Het volledige taakbeleid en de omschrijving van deze taken in een “takenboek” zal in de loop van dit schooljaar klaar zijn. Op deze manier weten collega’s beter wat de inhoud van de taak is en welke prestatie er moet worden verricht. De volgende stap die gezet gaat worden is het uitwerken van het promotie- en degradatiebeleid.

Hoe is dit gewaarborgd?

Met enige regelmaat vindt er team- en sectieoverleg plaats. Leerlingen hebben minimaal 2 keer per periode een individueel gesprek met de coach. Er wordt gereflecteerd en vooruit gekeken. Collega’s hebben ieder schooljaar een startgesprek met de direct leidinggevende, er vindt een lesbezoek plaats welke wordt na besproken en ieder schooljaar wordt afgesloten met een eindgesprek (aan de opzet van deze gesprekscyclus wordt dit schooljaar gewerkt).

Waar kan nog aan gewerkt worden?

Er kan meer gecontroleerd worden waar leerlingen mee bezig zijn tijdens de les- en daltonuren. Leerlingen kunnen slecht omgaan met uitgestelde aandacht. Ze willen eigenlijk direct antwoord op een vraag. Leerlingen hebben meer focus op de resultaten dan op de eigen ontwikkeling.

Dit schooljaar zijn er veel problemen rond de roosters. Er is hard gewerkt aan oplossingen maar een (te grote) groep leerlingen heeft veel tussenuren. Inmiddels zijn er collega’s getraind in het maken van roosters dus is de verwachting dat we komend schooljaar een beter rooster zullen hebben. De effectiviteit van de schooldag zou hierdoor verhoogd moeten worden. Naast het schoolrooster moet ook de jaaragenda eerder volledig op orde zijn. Er zijn soms activiteiten die te laat worden vastgelegd waardoor er onrust ontstaat.

De kwaliteit van de leerdoelen moet worden verhoogd. Denk hierbij aan het toevoegen van meta-cognitieve doelen.

De werkhouding is negatief veranderd. Als oorzaak worden de lockdowns door Corona genoemd.

De administratie rond het maatwerk van individuele leerlingen moet nog worden vervolmaakt (aangepaste studiewijzers en PTA;s).

Het hanteren van een doorgaande lijn van de daltoncompetenties is een aantal jaren geleden gestart in samenwerking met de Daltonvereniging. Daarbij zou de tool Daltonpijler worden ingezet, maar dit is door ICT-problemen nog niet tot stand gekomen. Deze tool en de matrix van de doorgaande lijn van daltoncompetenties verdient het om opnieuw te worden geïntroduceerd.

Hoe gaan we om met het gebruik van de mobiele telefoons? Welke plaats hebben de telefoons in onze school? Welke afspraken maken we hierover en hoe borgen we deze afspraken?

Het doorpakken als een proces is opgestart.

Waar zijn we trots op?

- Je hebt de keuze om je eigen aanpak te kiezen en daardoor efficiënt te werken.
- Er worden in de les spellen gebruikt. Dat maakt het leren leerzamer en leuker.
- Leerlingen in de brugklas zijn trots op het halen van parafen: ze zien het als een

- beloning op hun werk.
- ICT-ondersteuning op school is heel goed. Als je chromebook stuk is kun je meteen een leenchromebook halen.
 - De mediatheekondersteuning is heel goed: mapjes, boeken, kopiëren en hulp zijn daar altijd beschikbaar.
 - Het vertrouwen dat we de leerlingen geven. Ze mogen fouten maken en worden bijgestuurd als dit nodig is.
 - De mogelijkheid om maatwerk te bieden aan leerlingen. Denk hierbij aan andere leerlijnen, vervroegde examens of examens op een hoger niveau.

Reactie visitatieteam

Tijdens ons bezoek hebben wij veel leerlingen effectief aan het werk gezien, bij onder andere de studiecampus en de daltonzone. Mooi om te zien dat leerlingen zich bewust hebben ingeschreven en op een zelfstandige manier aan de slag gaan met de toetsstof.

Als we kijken hoe jullie de effectiviteit nog duidelijker kunnen vormgeven is dat door heldere kaders te maken voor docenten en leerlingen tijdens een daltonuur. Hoe kan je bij een daltonuur meer sturen op het leerrendement?

Er zijn ontzettend veel mooie initiatieven die zeker bijdragen aan de effectiviteit van jullie (dalton)onderwijs.

Tijdens de daltonuren zijn de leerlingen actief en voornamelijk zelfstandig aan de slag. Ze weten waar ze aan willen werken, maar hebben niet altijd een bewuste planning. Hier kan nog meer op ingezet worden tijdens de coachgesprekken of daltonzone. De daltonagenda wordt niet altijd optimaal gebruikt. Coaches sturen op het bewust kiezen van de daltonuren. Momenteel wordt de effectiviteit onderzocht door het OC. Maak na dit onderzoek duidelijke kaders voor de hele school m.b.t. tot de dalton-uren.

De tool leerlingbespreking.nl wordt in de school gebruikt, maar nog niet ten volle benut. Geef aandacht in de gehele school voor dit instrument, bijvoorbeeld door het in te zetten bij de driehoeksgesprekken (zie aanbeveling 2). Tijdens de gesprekken met de ouders kwam naar voren dat zij onvoldoende op de hoogte zijn van het gebruik van deze tool. Ouders zouden hier meer informatie over willen.

Aanbeveling:

Zet in op duidelijke kaders voor docenten en leerlingen. Ga meer inzetten op de vakinhoud tijdens het daltonuur. Zoek een manier om kenbaar te maken om leerlingen meer inzicht te geven waarom ze voor jouw daltonuur zouden moeten kiezen.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Waar is aan gewerkt?

Er is sinds de vorige visitatie ingezet op het scholen van docenten op het gebied van dalton. Het was moeilijk om voldoende aanbod te vinden voor een gecertificeerd traject voor daltondocenten. In samenwerking met de Hogeschool Thomas More, Dalton Den Haag en Erasmus Zoetermeer hebben we een gezamenlijke scholing opgezet. Dit heeft ertoe geleid dat we nu meer docenten hebben die in het bezit zijn van een daltoncertificaat. Door corona heeft de training stil gelegen en is nog niet opnieuw opgepakt. Er is een groep docenten die de cursus graag zou willen volgen. We proberen op korte termijn weer een aanbod te creëren. De schoolleiding heeft zich tot doel gesteld het gehele lesgevend personeel te scholen op het gebied van Dalton. Om op te kunnen schalen zijn we in gesprek met diverse partners. Het gaat hier om een cursusaanbod voor meer ervaren docenten.

De daltonpijlers zijn vanzelfsprekend vermeld en toegelicht op de website van de school en in de schoolgids voor ouders. Om onze daltonidentiteit nog zichtbaarder te krijgen naar buiten toe en onze school daarmee onderscheidend te maken, hebben we gebruik gemaakt van het bureau UWmerkwaardig.

Bij aanpassingen aan het gebouw wordt steeds gekeken naar hoe deze het daltononderwijs kunnen versterken. Zo zijn er in de afgelopen jaren meer flexplekken voor leerlingen gecreëerd en is bij de verbouwing van het decanenplein nadrukkelijk gekeken naar het toevoegen van gespreksruimte en rustige werkplekken voor leerlingen die dit nodig hebben. Ook de verbouwing van een van de gymzalen is aangegrepen om er voor te zorgen dat we leerlingen ruimte bieden om ook in de daltonuren het vak LO te beoefenen. Zo is er een fitnessruimte gemaakt waar leerlingen, OOP en OP gebruik van kunnen maken. Er liggen plannen klaar voor een verdere verbouwing van de school. In deze plannen worden o.a. nog meer werkplekken voor leerlingen gecreëerd.

Het Dalton College Voorburg is goed vertegenwoordigd in de verschillende regionale en nationale samenwerkingsverbanden van de vereniging. Er wordt bijvoorbeeld actief bijgedragen aan het regio-overleg ("Westland"). Vanuit dit overleg zijn verschillende samenwerkingsprojecten tot stand gekomen.

Hoe is dit gewaarborgd?

Het bestuur waarbinnen het Dalton College Voorburg valt vindt het belangrijk dat er een breed palet van onderwijsvormen binnen het bestuur wordt gerealiseerd. Het bestuur ondersteunt daarom de eigenheid van de school.

Bij het bevragen van leerlingen en ouders over hun beeld van de school nemen de daltonpijlers een belangrijke plek in. Zo gaan bijvoorbeeld de schoolspecifieke vragen in de LAKS-enquête altijd over ons daltononderwijs. We evalueren doorgaans ons onderwijs. Of het nu gaat om coaching of het creëren van extra zelfwerktijd, de stem van de leerling is hierin een belangrijke. Leerlingen worden op verschillende manier betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school. Zo zijn bijvoorbeeld tijdens een studiedag leerlingen in een *fishbowl* bevraagd over hun ervaringen met ons daltononderwijs.

Het schoolontwikkelplan geeft richting aan de doelen die elk jaar worden gesteld. Het schoolontwikkelplan is vanzelfsprekend ook ons daltonontwikkelplan. Het schoolontwikkelplan is tot stand gekomen vanuit een samenwerking tussen de schoolleiding en de verschillende gremia binnen de school. Het regelmatig bespreken van de voortgang

op de doelen uit het schoolontwikkelpun waarborgt dit proces.

Waar kan nog aan gewerkt worden?

We hebben de wens ons gebouw verder aan te passen om nog meer mogelijkheden te creëren die ons daltononderwijs ondersteunen.

We ervaren dat het heel moeilijk is om ouders te betrekken bij de school. Op verschillende momenten waarbij we de betrokkenheid van ouders probeerden te activeren bleek dat het animo om bij te dragen tijdens activiteiten van de school onder ouders niet groot was. We zouden ouders graag meer betrekken bij de ontwikkelingen binnen onze school.

De medewerkers geven aan dat ze niet altijd worden meegenomen in ontwikkelingen binnen de school. Ze geven aan dat er veel aandacht is voor professionalisering binnen de school, maar het is nog niet altijd duidelijk hoe dit proces zich verhoudt tot de missie en visie van onze Daltonschool.

Waar blinkt de school in uit?

Er wordt in de organisatie op dit moment goed gekeken naar het vastleggen van taken en verantwoordelijkheden. Op verschillende plekken in de school wordt een professionaliseringsslag gemaakt. Dit wordt voortvarend gedaan. Door in het rooster en de jaaragenda ruimte te maken voor wat we belangrijk vinden, kunnen deze zaken ook beter doorgang vinden. Een mooi voorbeeld is het mogelijk maken van vaste uren waar coachgesprekken plaatsvinden. Coaches hebben nu een vast uur in de week waar ze leerlingen kunnen uitnodigen. De leerlingen hebben op dat moment geen les.

Het is in het verleden voorgekomen dat een vernieuwing niet goed is geëvalueerd. Bij de vernieuwingen in de brugklas is heel systematisch, in samenwerking met leerlingen, ouders en medewerkers, het project geëvalueerd en zijn aan de hand van de bevindingen aanpassingen gedaan. Docenten in de brugklas hebben in teamverband gewerkt aan verbeteringen in de leerlaag.

Reactie visitatieteam

We krijgen de indruk dat het steeds beter lukt wat de focus betreft. De schoolleiding stuurt op duidelijk dalton met structuur. Stapsgewijs en voorzichtig en alles minimaal 3 jaar. Voorbeeld: het coachingsprogramma. De ambitie is meer aanmelding. De focus op duidelijke, gedragen en breed uitgedragen daltonidentiteit gaat helpen bij de aanmelding is ook de verwachting van de bestuurder (Peter Lamers).

Het bestuur ondersteunt het daltonprofiel van het Dalton College en vindt dat de school in de regio als dalton vo school in een behoefte voorziet en bestaansrecht heeft. Een van de basisvoorwaarden voor het 'afstoffen' van het daltonprofiel is deelname aan de opleidingsscholen en dat gebeurt nu. Volgens de bestuurder wordt het gesprek gevoerd over daltononderwijs. De school participeert in de Haagse OpleidingsAcademie en met Wolfert en Barendrecht in de groep daltonopleiders. Er wordt veel geïnvesteerd in professionalisering.

De schoolleiding heeft de hulp van een bureau ingeroepen om te helpen met het onderwijsconcept duidelijk te maken voor ouders, leerlingen en docenten. Het schoolplan 2021-2025 is geschreven vanuit de daltonkernwaarden. De schoolleiding wil het imago van de school versterken en daarvoor het daltonprofiel inzetten. Daarvoor is duidelijkheid en eenheid nodig in het schoolteam (schoolleiding, OP en OOP).

De DaltonOnderwijsCommissie is belangrijk in het Dalton College. De leden van de DOC hebben allemaal gesolliciteerd naar deelname eraan. Er wordt van tevoren een gesprek gevoerd met een lid van de DOC en van het MT. Er is tot nu toe voldoende animo onder het personeel voor deelname aan de DOC. De samenwerking tussen de DOC en het MT is nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Dat is een punt van aandacht.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Wie zijn wij? Wat dragen we uit?

- alle collega's zijn coach van een groep leerlingen. Ook een deel van het OOP doet hierin volwaardig mee als coach van leerlingen.
- leerlingcoaches; op eigen school en in het basisonderwijs
- GSA en leerlingenraad
- studie-campus
- ontwikkelingen ten aanzien van de buitenlandreizen waarbij leerlingen een grote rol krijgen in het vormgeven van de reis.
- nieuwe schoolleiding/coördinatoren met eigen team, zetten met elkaar de gesprekscyclus op; iedere collega heeft een startgesprek gehad, nu zijn de lesbezoeken gaande en iedere collega heeft een voortgangsgesprek aan het einde van het jaar; 8 collega's
- meer verantwoordelijkheid lager in de organisatie
- aspirant Opleidingsschool; 5 collega's
- onderzoek naar heterogene brugklas; 2 collega's
- stappenplan bij de zorg; 3 collega's
- inzet op plannen, eigenaarschap, eigen leerproces. Bij dit laatste hoort ook werk met leerdoelen. Dit verhoogt de zelfstandigheid van leerlingen. Daarbij de zoektocht naar de verbondenheid.
- verbouwing Daltonplein, uitgewerkt plan entreegebied en plannen voor de 1e vleugel
- de aandacht voor onze leerlingen die écht worden gezien.

Ontwikkel – en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)

- Hoe kunnen wij vanuit de daltonkernwaarden de persoonlijke ontwikkeling bij leerlingen meer ondersteunen? Hoe maken we die opbrengst zichtbaar?

Reactie visitatieteam

Met de driehoeksgesprekken en coaches zijn er al mooie stappen gezet in de begeleiding van de leerlingen. In de gesprekken hebben we gemerkt dat er een nog grotere koppeling gemaakt kan worden met leerlingbespreking.nl zodat ook deze feedback nadrukkelijker meegenomen kan worden in de driehoeksgesprekken met leerling, ouder en coach. Hiermee is de basis voor de zichtbaarheid van de persoonlijke ontwikkeling gelegd. Een volgende stap kan zijn daarmee te reflecteren op de kernwaarden van Dalton.

Naast onze reguliere vaklessen, zijn er veel lesuren die op andere manieren worden ingericht. Denk hierbij aan de Daltonuren (iedere dag het 3e uur), de Daltonzone uren in de brugklas (iedere dag 1 lesuur), studiecampus in de bovenbouw (voor iedere toetsweek 1 dag), Daltonwerkbegeleiding (2 tot 3 keer per week in klas 2), Toetszone (voor de onderbouw 2 keer per week twee lesuren waarin er getoetst wordt). Dit alles bij elkaar noemen wij daltontijd.

- Welke factoren zijn zichtbaar die bijdragen aan een hoog rendement van daltontijd?

Reactie visitatieteam

Er is veel daltontijd voor de leerlingen. Leerlingen gebruiken en benutten deze tijd goed en vinden dit ook heel prettig. Wat bijdraagt aan een hoog rendement van de daltontijd is dat leerlingen bewust kiezen voor vakken tijdens deze momenten. De (leerling)coaching is ook een positieve bijdrage aan het rendement.

- Is de verhouding tussen daltontijd en vaklessen binnen onze school in balans? Welke behoeftes zijn er bij leerlingen en docenten?

Reactie visitatieteam

Dat weten we niet. Een onderzoek naar de balans tussen daltontijd en vaklessen is een mooie opdracht voor de DOC. Laat hen hiernaar een onderzoek doen. In de gesprekken die wij met de leerlingen hebben gevoerd maken wij op dat de leerlingen blij zijn met de daltontijd die tot hun beschikking staat. Over het algemeen hebben we tijdens de lessen en de daltonuren een positief werk- en leerklimaat gezien.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)

We merken dat we in de afgelopen jaren veel hebben gedaan om nieuwe ontwikkelingen te borgen en door te ontwikkelen. We zijn in een fase beland waarbij de ontwikkelingen vers zijn en nog moeten bestendigen. We hebben vertrouwen in de ontwikkelkracht van de organisatie. We zien dat het tijdens dit proces goed is om feedback van buiten te ontvangen. We gebruiken daarvoor de contacten in de regio. Omdat we volop in beweging zijn, verwachten we een verlenging van de licentie voor 5 jaar. Dat we Dalton zijn, doen, denken en voelen staat als een paal boven water.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (langetermijnvisie)

In het schoolontwikkelplan (zie bijlage 3) staan 7 ambities die we in 2025 bereikt willen hebben.

Ambitie 1	Er is onderwijs op maat , binnen kaders, zodat leerlingen meer eigenaar zijn van hun eigen leerproces.
Ambitie 2	Er zijn duidelijke leerlijnen vanaf de brugklas tot en met de examenklassen.
Ambitie 3	Er is een professionele leergemeenschap waar er samen geleerd en ontwikkeld wordt vanuit de kernwaarden.

Ambitie 4	We willen op een coachende wijze de school organiseren en onderling op een coachende manier met elkaar omgaan binnen een organisatiestructuur die betaalbaar/duurzaam en efficiënt is.
Ambitie 5	Er is personeelsbeleid met ruimte voor groei en ontwikkeling.
Ambitie 6	Het modern ingerichte gebouw en huisstijl sluiten aan bij de kernwaarden.
Ambitie 7	Het imago van Dalton College is versterkt en er zijn genoeg aanmeldingen vanuit groep 8.

Bijlagen:

- Bijlage 1. Reacties van ouders
- Bijlage 2. Schoolgids
- Bijlage 3. Schoolontwikkelplan
- Bijlage 4. Afspraken daltonzone
- Bijlage 5. Voorstel leerlingbespreking.nl 2023-2024
- Bijlage 6. Coaching plan voor invoer en evaluatie
- Bijlage 7. Dagindeling woensdag 22 maart 2023

Reactie visitatieteam

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

We hebben met 7 leerlingen gesproken uit de brugklas, 3G, 4vmbo, 5vwo, 3havo en 3 vmbo.

Er zijn veel tools die de leerlingen ondersteunen bij hun (leren) plannen en (leren) zelfstandig te werken/zijn.

- De leerlingen vinden de daltonagenda fijn. Dat helpt met plannen en het geeft je overzicht over wat je gaat doen. Aan het begin van de periode is er een planmiddag waarin je alles inplant, ook voor oefentoetsen en het halen van parafen. Als je rapport goed is dan hoeft het niet meer, maar als je het niet doet en wel moet dan moet je nablijven. Toetsen en taken kun je terug vinden in studiewijzers en PTA (bovenbouw). In de bovenbouw mag je echt zelf kiezen wat je doet met je agenda.
- De daltonuren worden gewaardeerd omdat ze gelegenheid bieden om weektaken te maken. Ook fijn is dat je je tot het laatste moment kunt inschrijven. Als je niet inschrijft wordt je bij absentiecoördinator ingedeeld.
- De daltonkaart wordt genoemd: dan moet je verplicht naar een bepaald vak omdat dat vak niet lekker loopt. Dan ben je je vrijheid wel een beetje kwijt. Het helpt wel want dan ga je wel doelgericht aan het werk van dat vak.
- Leerlingcoach daltonuur is fijn omdat je dan ook echt tijd daarvoor hebt om de leerlingen te begeleiden.

Er zijn verschillende redenen geweest om te kiezen voor deze school:

- Vrienden waren bepalend, maar ook wat er dan uitgelegd wordt door kinderen die al op de school zitten. Ook is er een brugklasser die niet voor deze school gekozen had maar overal uitgeloot was. Hij had niet gekozen voor deze school omdat hij rare verhalen had gehoord. Uiteindelijk is hij wel superblij dat hij hier zit.
- Ouders stonden achter de daltonwerkwijze. Een andere school, bekend als school waar gepest werd.
- De keuze was vanwege de vrijheid en zelfstandigheid. Verder voelde het fijn en was de leerling op zijn gemak.
- Bij open dag werd een realistisch beeld gegeven van hoe de school werkt, bijvoorbeeld met plannen en zelfstandigheid. Je werd niet omgekocht.
- Een andere leerling had juist gekozen voor het Dalton College omdat hij slecht kon plannen. Dat heeft hij hier echt wel geleerd.
- De bijlesdocent had goede verhalen en ook de open dag was gewoon goed en fijn.

De lessen verschillen:

- Er zijn nog wel traditionele lessen. Het verschilt wel heel erg per docent en per vak. Bij de talen in bovenbouw is er veel voorbereiding op vaardigheden; bij beta veel oefenen met proefjes en opdrachten.

- De mate van samenwerken in de les verschilt per vak en docent. Samenwerken is dan in teams zitten en opdrachten doen. Bij onduidelijkheden of moeilijkheden dan vraag je het aan je medeleerlingen van je team. In onderbouw wordt je ingedeeld, in bovenbouw kies je meer zelf.
- In het examenjaar is vaak de eerste les uit het boek, de tweede les een examenopdracht en tijdens de derde les mag je meer zelf bepalen wat je dan doet met het vak qua opdrachten en uitleg. Vorig jaar was het echt nog wel traditioneler.
- In de brugklas wordt ook bij talen veel meer anders gedaan. Bij makkelijkere vakken zouden de leerlingen veel liever zelf ook wat willen plannen en anders willen. Bij moeilijke vakken is het fijn als je gewoon uitleg krijgt.

De veranderingen worden opgemerkt:

- Vorig jaar kwam er een nieuw logo en een nieuwe naam. De bovenbouw merkt dat er meer gekeken wordt naar coaches etc. Ook dat de leerlingen excursies zelf mogen mee gaan organiseren is nieuw.
- De invoering van de daltonzone, die niet door alle docenten als prettig werd ervaren. Er zijn daarna verbeteringen doorgevoerd. dat leerlingen er wel mee mochten denken. Ligt bij jezelf of je dat gedaan hebt.
- Leerlingcoaches zijn fijn omdat de coach je op het vak kan helpen waar je moeilijkheden mee hebt. Tevens kan hij je helpen met leren met plannen. Als je niet meer wilt mag je zeggen dat je leerlingcoach niet meer wilt.
- Leerlingbespreking.nl en driehoeksgesprekken kennen de leerlingen. De driehoeksgesprekken worden in de mentoruren voorbereid.

Keuzevrijheid ervaren de leerlingen bij:

- Kunstvakken; daar mag je meer zelf bepalen. Bij de andere vakken moet je vaak gewoon alles maken.
- Bij wiskunde D mag je zelf de route bepalen in hoe en op welke manier.
- Wiskunde geeft wel soms wat mogelijkheden aan en daar kun je dan keuze maken. Bij ziekte mag je wel met de docent zelf afspraken maken.
- De route bepalen zelf wordt eigenlijk wel bij meer vakken gewenst. Reden is dat je zelf ook veel meer alles kunt plaatsen.

De leerlingen zijn tevreden over de school en geven de school gemiddeld een 8+. De leerlingen zien verbeterkansen wat betreft de roosters (te veel tussenuren), studiewijzers voor de kunstvakken ('Zij maken ze anders en dan weet je niet precies wat je moet doen of wat er in de toets komt'), toetszone moet weg omdat er te veel wordt gespiekt (de surveillance is niet voldoende).

De leerlingen willen graag dat we doorgeven aan de schoolleiding dat het systeem van het rondje, vierkantje, driehoekje bij de vragen eigenlijk wel heel fijn is. En alsjeblieft niet de letters in de volgende leerjaren verder doorvoeren.

ouders

We hebben met 4 ouders gesproken. De ouders/hun kinderen hebben voor de school gekozen vanwege het feit dat het onderwijs hier niet alleen prestatiegericht is maar ook gericht is op fijne begeleiding. De coaching bij het leerproces wordt gewaardeerd en wordt door alle ouders als sterk element gezien. De ouders zien dat eigenaarschap wordt gestimuleerd, dat de leerling in beeld is als individu, er is sprake van maatwerk. De leerlingen vormen samen de school, de school is een positieve leefomgeving.

Het belangrijkste agendapunt in de ouderraad was de afgelopen tijd de betrokkenheid van ouders en communicatie tussen ouderraad en leerlingen zodat initiatieven en subsidies op de juiste plek komen. Dat heeft effect gehad. De opkomst bij de ALV was dit jaar groter dan voorheen. De ouderraad is tijdens corona betrokken bij het vormgeven van lesgeven op afstand. Het plan werd gedeeld en de OR kon bijsturen op de plannen. De schoolleiding gaf hiermee openheid en de OR kon klankbordgroep zijn. Belangrijk is dat evenementen later op dag worden georganiseerd. Ten aanzien van het Dalton Café voor ouders wordt verwacht dat het niet storm gaat lopen en gevreesd dat negatieve ouders een podium pakken voor een klaagzang.

De ouders vinden dat Magister, het systeem om leerlingen moet draaien, niet om ouders. De ouders kennen leerlingbespreking.nl niet. Het is niet toegankelijk voor ouders maar wel zichtbaar via de leerlingen. Ouders wisten hier weinig van en zijn er enthousiast over. Ouders kunnen het huiswerk niet volgen in een systeem. De ouders geven aan dat zij ook niet alles willen weten omdat zij hun kind vertrouwen en vrijheid willen geven.

De ouders zijn tevreden over de coachgesprekken. De nieuwe én ervaren ouders vinden dit een parel. Elk week is er een nieuwsbrief. Ouders zijn hierdoor op de hoogte van wat er speelt in de school, weten dat er meekijkmaand is en wat docenten in de school doen. Ouders voelen zich hierdoor betrokken. De schoolleiding geeft structuur aan de informatiekanaal richting ouders en voelen zich hier content bij.

De ouders geven de school een dikke 8 en zijn tevreden, met name omdat de ontwikkeling van hun kind voorop staat.

Aanbeveling:

De ouders geven aan dat veel buitenstaanders denken dat dalton vrijheid is, maar eigenlijk is er veel structuur en kaders. Tip voor de school om dit uit te dragen. Vaardigheden leren gaat hand in hand met cijfers.

Medewerkers

Er wordt gevraagd naar de samenwerking tussen de nieuwe schoolleiding en het personeel. De reacties zijn wisselend op de vraag hoe de nieuwe schoolleiding wordt ervaren. De schoolleiding gaat mee met docenten en legt het initiatief bij het personeel. Het personeel voelt zich gesteund in hun initiatieven. De coördinatoren voeren de taak- en ontwikkelingsgesprekken en zijn goed zichtbaar en aanspreekbaar. Er is een wisseling geweest van structuur die in goede aarde valt. De lijnen tussen coach en coördinator zijn kort. De lijn van coördinator naar schoolleiding is ook kort. Er is een extra laag ontstaan tussen kerndirectie en personeel, waardoor Brenda en Mirjam minder zichtbaar en minder toegankelijk worden ervaren door de coaches. Het OP ziet dat Brenda en Mirjam zichtbaar proberen te zijn via het Dalton Café. De DOC is los van schoolleiding. Brenda sluit aan bij DOC in de eerste 30 minuten. De Onderwijscommissie is zich aan het ontwikkelen. De lijntjes tussen schoolleiding en DOC zijn aangehaald.

De meekijkmaand bestaat al een paar jaar (collegiaal lesbezoek). Feedback mist soms. Bij lesbezoek door de coördinator is er wel een feedback met DOD systeem, maar de dalton kernwaarden ontbreken daarin. De juiste tool is nog niet gevonden. De flitsbezoeken voelen niet comfortabel voor het personeel. Het personeel voelt zich gecontroleerd door het onverwachte karakter en omdat feedback ontbreekt. Doel van flitsbezoeken was voor de schoolleiding de school te leren kennen. Docenten geven aan veel op “het daltongevoel” te werken terwijl de schoolleiding wil borgen. Kaders en zichtbaarheid van de daltonkernwaardes ontbreken.

Het personeel schat in dat 50% van de daltontijd effectief wordt gebruikt. Daltontijd is effectiever geworden, mede door de activere rol van docenten in daltonuren. Het personeel geeft als suggestie om te kijken naar de voorwaarden voor inschrijven bij vakdocenten zodat je het vak kan verdiepen en verbreden. Bij techniek wordt dit al toegepast zodat er een proefje gedaan kan worden.

Over de DaltonCafés geven de collega's aan dat de meerderheid nog niet is geweest. Het is de vraag of de vrijdag een goed moment is voor het Dalton Café (Niet alle docenten werken op vrijdag).

Het personeel is trots op hoe de creatieve vakken wordt aangeboden en op de leerlingcoaches die onderbouwleerlingen begeleiden. Het personeel zou graag meer informatie willen hebben over de verbouwing en wil bijvoorbeeld graag weten of er nisjes / leerpleinen komen.

DaltonOnderwijsCommissie

We hebben het gesprek gevoerd met een coördinator, een docent wiskunde, een docent aardrijkskunde en met de voorzitter van de DOC, eveneens docent aardrijkskunde.

De DaltonOnderwijsCommissie heeft gewerkt aan het contact met de nieuwe schoolleiding. De DOC voelde zich in het verleden niet altijd meegenomen in beslissingen. Er werd weinig om advies gevraagd, maar de DOC gaf wel ongevraagd advies. Een voorbeeld is de coaching. De groepsbegeleiding viel weg in bovenbouw. De DOC heeft toen een leerjaardag georganiseerd waarmee de OC zich weer heeft geprofileerd. De DOC wordt weer gevraagd om feedback, bijvoorbeeld tav taakbeleid en overgangsnormen. Dit gebeurt sinds dit jaar. Collega's weten de OC ook weer te vinden. De DOC werkt met een lijst van punten voor dit jaar. Ook maakt een DOC-lid standaard deel uit van de BAC voor nieuwe schoolleiders.

De DOC zorgt ervoor zichtbaar te zijn via het personeelsblad en door de organisatie van de leerjaardag. Docenten worden aangetrokken in werkgroepen (bv. De werkgroep evaluatie). De DOC onderzoekt samen met personeelsleden het werken met studiewijzers / daltonzone/klas 1 via de evaluatiecommissie. Evaluaties worden soms vanuit de SL geïnitieerd, soms op eigen initiatief.

De DOC houdt zich ook bezig met de daltonopleiding en die is in ontwikkeling. Er is wel een aanbod voor scholing middels HOA en E-wise. Er was behoefte aan daltonscholing voor docenten. Twee DOC-leden hebben met de opleider van TMA en Zoetermeer, Den Haag en Voorburg scholing opgezet. Door de lockdown is dit op een laag pitje gekomen, maar het wordt nu weer opgeschaald met Wolfert erbij.

De conector sluit altijd tijdens het eerste kwartier aan bij de DOC. Aan het begin en eind van het jaar wordt er gezamenlijk met de directie overlegd. Verder wordt er zonder directie overlegd. De verantwoordelijkheid voor de borging ligt vooral bij de schoolleiding. De rol van de DOC is monitoren, het nog goed is wat we doen en of het nog dalton is. Het is toch met name een ontwikkeltaak.

Er is vertrouwen in de DOC met betrekking tot het Dalton Café. Er schuiven wel wat mensen van buiten DOC aan maar vanwege het tijdstip is het er niet druk. De schoolleiding organiseert het Dalton Café en de DOC kan een thema aandragen. De DOC haakte bijvoorbeeld aan bij een Dalton Café over effectiviteit daltonuren om feedback van docenten te vragen.

We vragen waar het de komende tijd over moet gaan. De volgende onderwerpen worden genoemd:

- Vertrouwen van leerlingen en collega's.
- Het gevoel dat we samen aan het werk zijn.
- Verschil tussen docenten m.b.t. daltonvaardigheden en basis.
- Vooral doorzetten. Ons niet te veel laten leiden door leerlingen aantallen maar sterk maken wat er al is.
- Het moet gaan om de inhoud. Visie en eenduidigheid moet er zijn. Hier is de grootste ontwikkeling te halen. Projecten minimaal drie jaar doorzetten.

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

Het gesprek met de schoolleiding dat heeft plaatsgevonden bestond uit de kerndirectie en uit alle zes coördinatoren. De schoolleiding werkt sinds anderhalf jaar in deze samenstelling. Bij de nieuwe opzet is gekozen voor een kleinere directie (van 3 naar 2 directieleden) en meerdere coördinatoren.

Allereerst wilden wij graag weten hoe het visitatieverslag tot stand is gekomen. Er wordt het volgende aangegeven: in november is de schoolleiding gestart met alle collega's om te reflecteren op oude visitatieverslag. Wat is er gedaan, wat heeft het opgeleverd? Vervolgens is gekeken naar de kernwaarden. Een aantal groepen heeft een schrijfpdracht gekregen om een deel van het verslag te schrijven. Ook ouders en leerlingen zijn erbij betrokken. Zij hebben dezelfde vragen gekregen als het personeel. De input van deze verschillende partijen is vervolgens samengevoegd tot het uiteindelijke verslag.

De schoolleiding heeft aangegeven ondersteuning te hebben ontvangen van een externe partij genaamd sol.com. Dit bedrijf begeleidt scholen om de lijnen voor de visie en missie uit te zetten en zet in op de samenwerking onderling. Hierbij wordt gereflecteerd binnen de schoolleiding. Veel nieuwe zaken beginnen vanuit de directie en dan wordt de lijn uitgezet naar het team. Het schoolontwikkelplan zou de kadering moeten zijn, maar soms wordt hier vanaf geweken door de ad hoc zaken. De schoolleiding geeft zelf aan lerende te zijn hierin. Om zaken te borgen is er besloten om kritisch te zijn, maar zaken ook de tijd te geven. Er wordt gezegd: als we iets beginnen, dan proberen we dat voor 3 jaar.

Daarnaast is er door het PR-bedrijf meegedacht hoe de aanmeldingen verhoogd kunnen worden door "Dalton" in te zetten. Er is hierbij o.a. gekeken naar hoe de school het daltonconcept het beste aan ouders kan uitleggen en hoe ze hun onderwijsconcept in de markt kunnen zetten. Verder is er ingezet op een nieuwe huisstijl en wil men meer levelen met het publiek dat ze binnen willen halen.

Door de directie wordt gezocht naar samenwerking met het team. Tijdens een van de twee sectieontwikkeldagen sluit de schoolleiding aan om te kijken naar de vakwerkplannen en de leerresultaten. Sinds dit jaar is de schoolleiding het Dalton Café gestart. De schoolleiding hoopt met het Dalton Café met het team het gesprek te voeren over de daltonontwikkeling en om te reflecteren. De samenwerking met het team wordt hier opgezocht. Er hebben inmiddels twee Dalton Cafés plaatsgevonden. Later wil de directie het Dalton Café doorgeven aan de DOC. De ervaring is dat mensen het fijn vinden om in een informele setting te praten over onderwijs. De thema's voor dit schooljaar zijn de meekijkmaand. Daltonzone, Chat GPT en een effectief daltonuur.

Eigenaarschap is een vaker genoemd thema. De school stopt met de daltonstudiewijzer in klas 1 en 2, omdat dit instrument door een (klein) deel van de school gedragen wordt. De school stapt nu over op Peppels. De school heeft bij de introductie van Peppels het team betrokken. Er is feedback gevraagd aan het team en er wordt binnenkort een kick-off gedaan met het hele team. Het wordt schoolbreed ingevoerd, er komt één systeem voor de hele school. Het eerder geïntroduceerde Leerlingbespreking.nl kan geïntegreerd worden in Peppels.

Verder is er gekozen voor een coachingsprogramma m.b.t. reflectie. Coaching en daltonopleiding zijn verplicht op deze school voor personeel. Structureel komen leerling – ouder – coach bij elkaar in een driehoeksgesprek. Betrokkenheid wordt groter door deze structuur en dit heeft een positief effect. De lijntjes tussen ouders en coaches zijn korter geworden. Er is veel informatie voor de coach en voor de leerlingcoördinatoren door leerlingbespreking.nl. Het geeft meer grip en de leerlingbesprekingen worden efficiënter. In het driehoeksgesprek wordt naar leerlingbespreking.nl gekeken met ouders en leerling.

Ouders hebben niet direct toegang tot leerlingbespreking.nl. Hierover kan nog duidelijker gecommuniceerd worden naar ouders.

Coaching is succesvol binnen de school door het nemen van tijd, beginnen met kleine stappen, reflecteren en vervolgens weer zaken aanpassen indien nodig. Er is door de coaching van leerlingen een heldere escalatieladder en er wordt nu niet meer gelijk geëscaleerd naar coördinatoren door intensiever contact met de coach. Er zijn basisafspraken voor coaching, maar per leerjaren / onderbouw / bovenbouw zijn differentiatiemogelijkheden voor de coaching voor het team. Er is een SWOT-analyse gemaakt (door het pr-bureau) om het onderwijsconcept Dalton in de markt te zetten. Er is intensief contact met basisscholen en er wordt veel energie gestoken in het aanhalen van de banden.

Wij zien dat er onder leiding van de nieuwe directie veel nieuwe zaken zijn opgestart. Zorg als directie dat het duidelijk is waar de focus op ligt en probeer niet te veel speerpunten tegelijk te introduceren.

bestuurder(s)

lmr@scholengroepspinoza.nl (Peter Lamers)

We voeren het gesprek met de bestuurder en de kerndirectie. Het sterkste punt van het Dalton College is volgens de bestuurder het concept binnen scholengroep. Een daltonschool appelleert aan een andere doelgroep dan een reguliere school, het gaat om meer eigen verantwoordelijkheid. Binnen de bestuursgroep (Spinoza) wordt sowieso gewerkt aan de kansen. Als het wat minder gaat, dan kan er op de andere school 'geleund' worden. 10 - 15 jaar geleden draaide het Dalton College heel goed. Dat had effect op het urgentiegevoel. Er was het beeld dat opleidingsschool niet nodig was, dat er geen tekort was aan leerlingen. Het is nu van belang dat er weer aandacht komt voor het daltonconcept. De start met corona was lastig. Dit schooljaar is het eerste normale schooljaar. Er worden zeker wel dingen opgepakt maar het is ook goed dat er een critical friend langskomt om te kijken waar nog meer kansen/mogelijkheden liggen. Een cultuurverandering gaat niet van het ene op het andere moment.

De opdracht van het bestuur aan de schoolleiding is dalton neer te zetten als een sterk merk. De niet dalton-scholen zijn het Dalton College wellicht voorbij gestreefd met flex roosters en 80 minuten roosters. Door de vernieuwingen die nu ingezet worden, wordt er weer over onderwijs nagedacht. Het kost tijd, maar als het onderwijs de juiste aandacht krijgt dan komen leerlingen vanzelf.

De daltonscholing wordt opgezet samen met Wolfert en Barendrecht. Het plan is dat iedere docent een coachopleiding en een daltonopleiding heeft gedaan. Daarnaast is er het samenwerkingsverband met VO Haaglanden – Haagse opleidingsacademie (HOA) waar heel veel verschillende opleidingen en cursussen worden aangeboden. Je mag ook nog steeds een andere keuze maken als docent/school. Het is wel van belang om te blijven ontwikkelen. Deze scholing zit nog niet in het DNA van het personeel. Bij de startgesprekken

wordt nu gevraagd wat je gaat doen aan professionaliseren met je budget. Dat budget was niet eens bekend. Dit gaat wel minder vrijblijvend worden.

Volgens de bestuurder wil een deel van het personeel graag terug naar hoe het jaren geleden was. Er is een grote oude harde kern. De uitdaging is deze harde kern in hun kracht te zetten, in plaats van hen terug te laten kijken. De klaagcultuur wordt wel steeds minder.

De daltonzone is een hot item én zondebok. Bij alles wat niet goed gaat, zoals minder leerlingaantallen, financieel tekort, wordt gewezen naar de daltonzone. Dat zorgt voor polarisatie. De cultuur verandert geleidelijk aan van familiair naar professioneel. De schoolleiding heeft hier een stevige klus aan, maar is een kwestie van lange adem. Bij ouders is wel een basisgevoel dat ze het beste willen voor de school, maar ze zijn ook kritisch. De toon waarop het gebeurt is niet altijd waardierend.

Er zijn zes coördinatoren en er wordt aan gewerkt om vanuit een gezamenlijke daltongedachte te werken. Het komt voor dat er iets afgesproken wordt en dat bij het naar buiten gaan er toch met een eigen draai wordt gehandeld. Dit wordt steeds benoemd. Binnen de schoolleiding wordt er veel over gereflecteerd.

De school staat aan het begin van heel veel processen. Sommige beginnen hun vruchten af te werpen. De groep personeelsleden met een verantwoordelijkheid wordt steeds groter. 30 vd 75 hebben nu een taak/verantwoordelijkheid. Dit moet wel ook goed geborgd worden.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

We hebben in Voorburg gezien dat de school hard aan het werk is om na een moeilijke periode de school weer sterk te positioneren in de regio. Dat zowel het personeel, de ouders, de schoolleiding als het bestuur van mening zijn dat het daltonprofiel van de school daarbij leidend moet zijn is een goed uitgangspunt. Het is noodzakelijk dat personeel en schoolleiding elkaar vinden in de zoektocht naar het beste daltononderwijs voor de leerlingen in Voorburg en omstreken.

De basis is in orde. Het visitatieverslag gaf een genuanceerd beeld van de stand van zaken, er is heel veel ontwikkelkracht en het is verstandig dat schoolleiding en bestuur sturen op bestendigen en borgen van de initiatieven. Voor alle geledingen in de school geldt dat daltononderwijs in het DNA van de school zit.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over	Twee of meer onvoldoende

	twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlenging	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentieverlening voor 5 jaar (VO)

Aanbevelingen

		Omschrijving
1	Vrijheid 1	Differentieer (vooral in de brugklas) bij alle vakken, zodat leerlingen weten wat ze kunnen doen om bij de letter van hun niveau uit te komen.
2	Vrijheid 2	Maak de rol van leerlingbespreking.nl explicieter bij leerlingen als input bij de driehoeksgesprekken. De feedback van de docent gaat dan niet verloren.
3	Vrijheid 3	Ouders geven aan dat veel anderen denken dat Dalton vrijheid is maar eigenlijk is er veel structuur en zijn er kaders. Tip voor de school om dit uit te dragen.
4	Samenwerken 1	Denk erover na hoe je de samenwerking van leerlingen kan bevorderen door de inrichting van de lokalen.
5	Samenwerken 2	Managementteam en docententeam: ga nog meer samenwerken. Zorg ervoor dat je altijd uitgaat vanuit een gezamenlijke visie om samen een weg te bewandelen. Werk aan een gezonde, professionele daltoncultuur. Erkenning van elkaars rol en verantwoordelijkheid is belangrijk, met name waar het gaat om het docententeam en de schoolleiding.
6	Reflectie	Nu er ook leerdoelen per vaksectie zijn geformuleerd, die in de studiewijzers zijn opgenomen, kan onderzocht worden hoe deze nog meer geïmplementeerd kunnen worden in de vaklessen. Benut bijv. een thematisch daltoncafé om hier onderzoek naar te doen: het daltoncafé is ook een middel waar reflectie tot constructieve output kan leiden. Less is more.
7	Effectiviteit	Zet in op duidelijke kaders voor docenten en leerlingen. Ga meer inzetten op de vakinhoud tijdens het daltonuur. Zoek een manier om kenbaar te maken om leerlingen meer inzicht te geven waarom ze voor jouw daltonuur zouden moeten kiezen.

Slotopmerking visitatieteam

We danken de school voor de hartelijke ontvangst en de zorgvuldige voorbereiding op de visitatie. We zijn blij dat aan het einde van de visitatie een grote groep personeel aanwezig was om de feedback in ontvangst te nemen. We hebben veel kunnen zien. We wensen het Dalton College veel succes in het realiseren van de ambities en we hopen dat de reflecties en aanbevelingen van het visitatieteam, alsmede de antwoorden op jullie schoolvragen hierbij ondersteunend zijn.

Slotopmerking school

Wij danken de visitatiecommissie voor de grondige voorbereiding, de prettig waarderende houding tijdens de dag zelf en het waardevolle rapport. De aanbevelingen in dit rapport zijn herkenbaar en realistisch om op te pakken. Wij zijn van mening dat jullie relatief weinig kritische kanttekeningen hebben vastgelegd. In november 2022 hebben we de begaafdheidsvisitatie gehad en in maart 2023 kwam de onderwijsinspectie op bezoek. Zowel het rapport met de aanbevelingen van de begaafdheidsprofiel scholen vereniging, als het inspectierapport met de herstelopdrachten, sluiten feilloos aan bij jullie aanbevelingen. Dus wij zijn jullie nogmaals dankbaar omdat we nu een consistent verhaal hebben en dit ons een duidelijke richting geeft voor de nabije toekomst.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Aanbeveling 1 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	Differentieer (vooral in de brugklas) bij alle vakken, zodat leerlingen weten wat ze kunnen doen om bij de letter van hun niveau uit te komen.
Actie	De aanbevelingen uit het onderzoek van twee collega's naar differentiatie en determinatie in klas 1 en 2HA worden verwerkt door de schoolleiding en vertaald in acties die uitgevoerd worden door de teams in klas 1 en 2. Wij onderzoeken in aanvulling hierop hoe wij de differentiatie in alle leerlagen van de school kunnen versterken.
Uitvoerenden	Beleid: schoolleiding. Vakwerkplan: leerjaarverantwoordelijken per vaksectie
Tijdvak	Aanbevelingen omzetten in beleid: 2023-2024 Beleid doorzetten in lesinhoud en handelen, onderzoek naar differentiatie in leerjaar 3-6: 2024-2026
Scholing / externe ondersteuning	Ondersteuning vanuit de DOC aan secties om het vakwerkplan op te stellen.
Toelichting	Iedere sectie heeft een SWOT analyse gedaan. Hier komen vakwerkplannen uit voort waarin differentiatie ook aan bod dient te komen.
Aanbeveling 2 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	Maak de rol van leerlingbespreking.nl explicieter bij leerlingen als input bij de driehoeksgesprekken. De feedback van de docent gaat dan niet verloren.
Actie	Het gebruik van Catwise (voorheen leerlingbespreking.nl) wordt verder geïmplementeerd. Klassieke rapportvergaderingen worden deels vervangen door speeddate settings met gebruik van de informatie uit Catwise. De coach zet de feedback open voor de leerling, zodat die informatie gebruikt kan worden in de voorbereiding van het driehoeksgesprek.
Uitvoerenden	Schoolleiding, coördinatoren, coaches, vakdocenten en leerlingen.
Tijdvak	2023-2024
Scholing / externe ondersteuning	Het geven van een <i>Training effectieve feedback</i> voor alle docenten voorafgaand aan de week waarin leerlingbespreking.nl wordt ingevuld.
Toelichting	Doordat Catwise een belangrijkere rol krijgt in de informatieoverdracht tussen vakdocenten en coach kan de informatie ook beter gebruikt worden door leerlingen bij het voorbereiden van het driehoeksgesprek.
Aanbeveling 3 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	Ouders geven aan dat veel anderen denken dat Dalton vrijheid is, maar eigenlijk is er veel structuur en zijn er kaders. Tip voor de school om dit uit te dragen.
Actie	In de communicatie naar ouders van huidige leerlingen wordt opnieuw toegelicht hoe de samenhang van vrijheid en

	<p>verantwoordelijkheid terugkomt in de school, met als voorbeeld het gebruik van de daltonplaninstrument.</p> <p>Bij het inrichten van de vernieuwde website en het voorlichtingsmateriaal voor open dagen wordt voor ouders en (nieuwe) leerlingen veel ruimte genomen om toe te lichten wat we bedoelen met vrijheid en hoe deze is gekaderd. We schetsen hoe de aangeboden structuur leerlingen helpt om de regie te nemen over het werk.</p> <p>Ouders van kinderen in groep 7 en 8 worden nu actief uitgenodigd voor een ouderinformatieavond vóór de open dag. Op die avond volgen ouders lezingen, waarin we uitdragen hoe vrijheid en verantwoordelijkheid samenhangen in de school. Ook in het vastleggen van leerlijnen in ons burgerschapsonderwijs wordt nadrukkelijk het begrip vrijheid meegenomen.</p>
Uitvoerenden	PR-commissie
Tijdvak	2022-2028
Scholing / externe ondersteuning	Op het gebied van PR en met name de uitstraling van onze school naar de buitenwereld werken we samen met Uwmerkwaardig.nl .
Toelichting	<p>Het aantal aanmeldingen is in de afgelopen jaren onder druk komen te staan. Dit heeft ervoor gezorgd dat we onze werving onder de loep zijn gaan nemen. We willen nog duidelijker laten zien waar we als daltonschool voor staan. Wat bieden we onze leerlingen en wat is onze toegevoegde waarde ten opzichte van de scholen om ons heen? De ruimte die leerlingen krijgen om zelf keuzes te maken, werkt vooral positief als deze wordt begeleid en gekaderd. Dit willen we duidelijk uitdragen. Zie voor de vernieuwde site www.daltonvoorburg.nl</p> <p>Hiermee hebben we al ingezet op een intensievere informering van ouders en leerlingen. Daar hopen wij in de komende jaren het effect van te gaan zien.</p>
Aanbeveling 4 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	Denk erover na hoe je de samenwerking van leerlingen kan bevorderen door de inrichting van de lokalen.
Actie	<p>In het schooljaar 2023-2024 wordt het vakwerkplan geïntroduceerd. Een hoofdstuk hierin zijn de kernwaarden. We vragen aan de secties hoe ze omgaan met samenwerking in hun vakles en buiten hun vakles. En wat betekent dit voor de inrichting van het vaklokaal?</p> <p>Tevens hebben we in de zomer van 2023 de eerste vleugel verbouwd waarbij er meer werkplekken voor de leerlingen gecreëerd zijn. Dit stimuleert samenwerking zowel tussen leerlingen onderling als tussen docent en leerling. Ook wordt er meubilair aangeschaft dat flexibel in te zetten is. De aankomende jaren pakken we steeds een ander gedeelte in de school aan om deze verbouwing verder vorm te geven. Het streven is om in 2027 de hele school te hebben verbouwd.</p>

	We onderzoeken welke lokalenopstelling het beste werkt. Een groep kan vragen om een opstelling in rijtjes dan kan dat een keer gebeuren, maar de vaste opstelling van een lokaal is in groepjes. Daarbij is nog nodig dat we het met elkaar hebben over het faciliteren van samenwerken. Wanneer levert het werken in groepjes meer op?
Uitvoerenden	Sectievoorzitters (borging in het vakwerkplan) Alle vakdocenten (in de les), waarbij aandacht is voor het groepsproces. Gebouwcommissie (personeel, leerlingen en ouders), aannemer en hoofd facilitaire dienst
Tijdvak	2023-2027
Scholing / externe ondersteuning	Tijdens de inter-collegiale lesbezoeken geven we elkaar feedback op het onderdeel samenwerking.
Toelichting	x
Aanbeveling 5 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Schoolleiding en docententeam: ga nog meer samenwerken. Zorg ervoor dat je altijd uitgaat vanuit een gezamenlijke visie om samen een weg te bewandelen. 2) Werk aan een gezonde, professionele daltoncultuur. 3) Erkenning van elkaars rol en verantwoordelijkheid is belangrijk, met name waar het gaat om het docententeam en de schoolleiding.
Actie	<p>Er lijkt veel wantrouwen in de school. Dit uit zich in geklaag, ontevredenheid, weinig vertrouwen in de directie, weinig vertrouwen in de schoolleiding, ja zeggen en nee doen. Dit is een groot thema. Over 5 jaar willen we een professionele daltoncultuur hebben.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We maken meer gebruik van de vergadermiddag op dinsdag om sessies te organiseren waar we weer met elkaar in gesprek gaan over de onderwijsvisie en plan van aanpak wordt gesproken. - We gaan duidelijker omschrijven wie waarvoor verantwoordelijk is. - De schoolleiding gaat structureel in gesprek met de teams om alle wensen en grieven op tafel te krijgen. - We werken met BOOT. Dit is een programma waar evaluaties ingevuld kunnen worden over elkaar, een 360 graden feedback wordt georganiseerd en een eigen POP kan worden geschreven. - Tevens onderzoeken we of de term <i>coördinator</i> en <i>sectievoorzitter</i> wel de lading dekken van de taken en verantwoordelijkheden ze hebben. Een mogelijke richting kan zijn: <i>teamleiders</i> en <i>sectieleiders</i>. - We betrekken meer collega's bij onderwijsontwikkeling door iedereen de kans te geven/ te stimuleren om in een werkgroep deel te nemen. - De daltoncoördinatoren sluiten structureel aan bij de vergaderingen van de schoolleiding als er onderwijskundige thema's op de agenda staan.

	<ul style="list-style-type: none"> - We gaan onderzoeken of we met een koppeling tussen DOC-lid en schoolleider een situatie kunnen creëren waar onderwijsontwikkelingen in de afdelingen vanuit een daltonperspectief kunnen worden besproken. Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs die in de afdelingen spelen kunnen dan in de DOC samen komen waar gesproken kan worden over doorlopende leerlijnen. - We blijven uitstralen dat we niet over maar met elkaar spreken en dat we elkaar feedback geven. - Jaarlijks (februari) wordt er schoolbreed gereflecteerd over alle belangrijke onderwijskundige zaken die we oppakken.
Uitvoerenden	DOC-leden, de schoolleiding.
Tijdvak	In 2028 willen we dit geborgd hebben in de school.
Scholing / externe ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> - Alle collega's hebben over 5 jaar de daltonopleiding gedaan. De interventies die collega's bedenken tijdens de opleiding helpen de school vooruit. - Alle collega's hebben binnen twee jaar een coachopleiding afgerond.
Toelichting	
Aanbeveling 6 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	Nu er ook leerdoelen per vaksectie zijn geformuleerd, die in de studiewijzers zijn opgenomen, kan onderzocht worden hoe deze nog meer geïmplementeerd kunnen worden in de vaklessen. Benut bijv. een thematisch daltoncafé om hier onderzoek naar te doen: het daltoncafé is ook een middel waar reflectie tot constructieve output kan leiden. Less is more.
Actie	<p>Komend schooljaar wordt het werken met leerdoelen de focus tijdens het collegiaal meekijken in elkaars lessen. Hierbij staat de vraag centraal: hoe komen de leerdoelen terug in de vaklessen. We gebruiken hierbij de DOT als meekijktool.</p> <p>Komend schooljaar zullen de vaksecties vakwerkplannen schrijven. Onderdeel van de vakwerkplannen wordt de beschrijving hoe leerlingen werken aan de leerdoelen en hoe leerlingen kunnen aantonen of een leerdoel is behaald.</p>
Uitvoerenden	Docenten, vaksecties
Tijdvak	Meekijken: doorlopend Vakwerkplan: schooljaar 2023-2024
Scholing / externe ondersteuning	Ondersteuning vanuit de DOC bij het opstellen van een vakwerkplan in samenspraak met de conrector en collega's van het traject Leren Verbeteren.
Toelichting	<p>We organiseren elk jaar lesbezoek onder collega's. We hebben dit in het verleden via zogenaamde 'meekijkweken' vormgegeven. Volgend schooljaar zal het meekijken het hele jaar door plaatsvinden.</p> <p>Binnen de school zijn nog geen vakwerkplannen geschreven. Komend jaar zullen de secties allemaal een vakwerkplan opstellen. Binnen het vakwerkplan zullen secties o.a. omschrijven hoe het werken met leerdoelen vorm krijgt.</p>

Aanbeveling 7 (letterlijk overnemen uit het visitatieverslag)	Zet in op duidelijke kaders voor docenten en leerlingen. Ga meer inzetten op de vakinhoud tijdens het daltonuur. Zoek een manier om kenbaar te maken om leerlingen meer inzicht te geven waarom ze voor jouw daltonuur zouden moeten kiezen.
Actie	<p>Deze aanbeveling wordt op verschillende manieren opgepakt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Dalton Onderwijs Commissie heeft aandacht besteed aan het daltonuur tijdens een daltoncafé. - Tijdens de startdagen worden er daltonuren aan collega's aangeboden om zo te ervaren wat een daltonuur is. - Tevens hanteren we allemaal de basis-schoolregels: telefoons in het hotel, jassen uit in de klassen, op tijd starten met je les en je spullen op orde hebben. - We onderzoeken hoe we ruimte kunnen creëren voor vakinhoud tijdens de daltonuren. Bovendien kijken we naar een thematische invulling van daltonuren in de vorm van masterclasses etc. - Lesbezoeken doen tijdens daltonuur met behulp van DOT. Belangrijk is daarbij dat er na een lesbezoek feedback wordt gegeven.
Uitvoerenden	Schoolleiding, Dalton OnderwijsCommissie en personeel
Tijdvak	2023-2028
Scholing / externe ondersteuning	In de komende jaren volgen meer docenten de training tot het officiële daltoncertificaat. Hierin komt uiteraard de inhoud van het daltonuur aan de orde.
Toelichting	De inhoud en kwaliteit van het daltonuur heeft altijd aandacht nodig.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	14 september 2023
	Visitatievoorzitter	Akkoord	25 september 2023

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'
