

Zelfevaluatie HLML Dalton 2022



Hoofddorp,
februari 2022

Inleiding

Dit document is opgesteld ten behoeve van de daltonvisitatie van 15 maart 2023.

Aanvankelijk zou de visitatie plaatsvinden in schooljaar 2020-2021. Echter, wegens alle maatregelen rondom de coronapandemie is de visitatie uitgesteld naar maart 2023.

We zijn trots hoe we ons (dalton)onderwijs hebben kunnen blijven vormgeven onder de omstandigheden die de coronapandemie met zich meebracht, ook al betekende dit soms dat de ambities die we geformuleerd hadden na onze vorige visitatie niet allemaal gehaald konden worden. Zodra het weer kon, hebben we deze ambities direct weer opgepakt.

We hebben de zelfevaluatie met het gehele team en per kernwaarde geschreven. Ook hebben we alle geledingen bevroegd, zodat er een volledig beeld ontstaat over het (dalton)onderwijs op onze school.

In dit document kijken wij eerst terug naar de aanbevelingen van de vorige visitatie in 2017 en zetten wij uiteen wat wij met deze aanbevelingen hebben gedaan. Daarna zullen wij per kernwaarde aangeven hoe deze terug te zien is in onze school. Per kernwaarde is er ruimte voor de visitatiecommissie om daar hun bevindingen te noteren, zodat het document uiteindelijk één geheel is: de zelfevaluatie en het visitatieverslag.

Wij kijken uit naar de visitatie op 15 maart!

Liesbeth Pennings-de Vet (rector) en Jacqueline den Ouden (teamleider) namens het gehele team van het HLML Dalton

Visitatie vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging
Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Haarlemmermeer Lyceum Dalton
Adres	Nieuwe Molenaarslaan 20
Postcode en plaats	2134AS Hoofddorp
E-mailadres school	info@haarlemmermeerlyceum.nl
Telefoonnummer school	023 - 5631644
Bestuurder(s)	Mw. A. van Loenen (Dunamare Onderwijsgroep)
Leidinggevende school	Mw. Drs. L. Pennings-de Vet
Daltoncoördinator(en)	Mw. S. Arts
Aantal groepen	41 klassen
Aantal leerlingen	1101
Aantal medewerkers	96 (76 OP en 20 OOP)
In bezit van daltoncertificaat	Ja sinds 2017
Bezig met daltoncursus	Ja, 21 collega's
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatieteam: Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Datum visitatie	15 maart 2023
Soort visitatie	Verlenging daltonlicentie
(besluit vorige visitatie)	Positief
Licentieverlenging	Positief
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen daltonvisitatiecommissie maart 2017:

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

Onze reactie op het visitatieverslag in 2017:

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

Nu: we hebben hierin niet alle stappen kunnen zetten, zoals we hadden bedacht. De ontwikkelingen zijn er wel, maar nog te versnipperd en het is een proces waar we nog steeds mee bezig zijn.

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

Nu: de samenwerking binnen de secties heeft de afgelopen jaren een goede ontwikkeling doorgemaakt. Daarnaast wordt er ook steeds meer vakoverstijgend samengewerkt. Deze ontwikkelingen zijn nog steeds volop bezig en leveren mooie dingen op.

*De aanbeveling om te onderzoeken hoe we **reflectie**, feedback en borging daarbij in kunnen zetten, sluit daar naadloos bij aan. Op een ontwikkeldag op 4 juli 2017 zullen de leden van de schoolleiding en de daltoncommissie met elkaar de aanbevelingen gaan bespreken, en deze in eerste aanzet vertalen naar concrete ambities voor de komende vier jaar. Liesbeth Pennings-de Vet, vanaf 1 augustus 2017 de nieuwe rector van de locatie Zuidrand van het Haarlemmermeer Lyceum, zal daarbij ook aanwezig zijn. Op deze studiedag leggen we de basis voor het daltonontwikkelplan voor de komende jaren en opdracht voor de daltoncommissie die daaruit voortvloeit. Zo leggen we de basis om de goede dingen te gaan doen.*

Nu: het daltonontwikkelplan is door verschillende oorzaken niet genoeg vormgegeven. Het is met de huidige daltonontwikkelgroep (DOG) zeker de bedoeling hiermee aan de slag te gaan. Het

daltonscholingsplan is wel opgepakt en zal worden ingebed in de huidige structuur van het inductieprogramma voor nieuwe collega's.

School

Wat hebben we met de aanbevelingen gedaan en wat is het resultaat tot nu toe?

Vanaf 2017 hebben ons gericht op een paar mooie ontwikkelingen en we hebben de aanbeveling “less is more” ter harte genomen. We hebben ons gericht op het ontwikkelen van een doorlopende daltonleerlijn (gestart met het inventariseren wat er al was per vak), we hebben ons gericht op “wat is Dalton voor ons in de les” (zie document daltonboek) en we hebben ons mooie Studium Excellentieprogramma verankerd in ons systeem. Het invoeren van de Plenda in de onderbouw heeft onze leerlingen ondersteund in het ontwikkelen van executieve vaardigheden. Onze inzet op samenwerken in de les kan nog beter worden ingebed. De samenwerking onder collega's binnen de sectie (en vakoverstijgend) is aanzienlijk verbeterd. Alle ontwikkelingen rondom dit thema zijn terug te lezen bij 1.3.

In 2020 stonden wij, net als alle onderwijsinstellingen in Nederland, voor de uitdaging om überhaupt onderwijs te blijven verzorgen voor onze leerlingen. We merkten dat ons daltononderwijs onjuist heeft geholpen dit snel op poten te zetten: elke leerling had al een laptop en we werkten voor een groot deel in Teams. De leerlingen waren al gewend een deel zelfstandig te werken middels de taak, dus dat gaf hen een voorsprong. Corona was de katalysator voor ons om Teams als ELO te gaan gebruiken en om onze taak te uniformiseren, zodat onze leerlingen in ieder geval wisten waar ze wat konden vinden en wat er van ze werd verwacht.

Aan een aantal andere ambities, zoals het ontwikkelen van een doorlopende daltonleerlijn en het scholen van (nieuw) personeel kwamen we helaas niet toe. Wel zijn we in de afgelopen jaren collegiaal gevisiteerd door ons Bestuur (maart 2018) en zijn we bezocht door de inspectie in het kader van de waardering goed (2021). Ook hier hebben wij plus- en minpunten van teruggekregen waar wij mee aan de slag zijn/gaan. Wij willen een aantal mooie uitkomsten van deze bezoeken met jullie delen:

Opmerkingen uit inspectierapport 2021:

De school realiseert een breed aanbod passend bij de leerlingpopulatie met veel mogelijkheden tot talentontwikkeling en sociale ontplooiing. Dit geldt niet alleen voor de leerlingen maar ook voor de docenten. Docenten hebben veel ruimte om zich te professionaliseren en kunnen hun talenten kwijt binnen het brede aanbod van de school. Dit leidt tot een cultuur binnen de school waarin ieder werkt en invulling geeft aan de Daltongedachte.

Bij verificatie van de standaard viel tijdens lesbezoeken op dat er een prettig pedagogisch klimaat heerst waarin de verhouding tussen de docent en de leerling positief stimulerend is. Leerlingen krijgen over het algemeen duidelijke instructies en uitleg en er wordt zichtbaar gewerkt in de klassen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een duidelijke planning zodat leerlingen weten waar ze aan toe zijn.

De school heeft een aanbod dat aansluit bij haar leerlingpopulatie en is gebaseerd op de Daltongedachte. Dit is terug te zien in de extra keuzemogelijkheden die naast het reguliere onderwijsprogramma worden

aangeboden. Zo hebben leerlingen de keuze om deel te nemen aan retorica- en debatklassen en zijn er excellentie-, academische vaardigheden- en jonge ondernemers-programma's. Daarnaast worden er via een speciaal ontwikkeld vak in de onderbouw vaardigheden aangeleerd op het gebied van media, ICT en techniek. Voor deze extra vakken en programma's zijn certificaten te halen en tijdens de extra activiteiten komen leerlingen uit de verschillende niveau's en leerjaren elkaar tegen.

Wij waarderen de standaard Uitvoering en kwaliteitscultuur als Goed. Dit komt overeen met de waardering in de zelfevaluatie van het bestuur. De school voert het stelsel van kwaliteitszorg bekwaam uit en de docenten hebben zicht op hun functioneren en hebben veel mogelijkheden om zich verder te professionaliseren.

Uit het collegiaal visitatierapport:

Het Haarlemmermeer Lyceum wil graag dat elke leerling leert met enthousiasme en elke dag het maximale haalt uit zijn tijd op school. De Daltonwaarden staan daarbij centraal. Van wat wij vandaag gezien en gehoord hebben, ligt daarbij de focus op de kernwaarden zelfstandig werken, eigen verantwoordelijkheid van de leerling en de effectiviteit (de ruimte die leerlingen hebben om op hun eigen tempo te werken). Effectiviteit in de zin van persoonlijke ontwikkeling en verdieping alsmede de ontwikkeling van de kernwaarden samenwerking en reflectie worden volgens leerlingen nog weinig ingezet als instrumenten om te leren. De positieve betrokkenheid van leerlingen en docenten bij de school biedt voldoende mogelijkheden om hierin een volgende stap te zetten, zodat leerlingen niet alleen zelfstandig werken, maar ook samen leren en zich verder ontwikkelen.

Visitatieteam

Wat zien we terug van de aanbevelingen van het vorige visitatieteam?

In de zelfevaluatie hebben we gelezen dat de school redelijk kritisch is op de mate waarin de aanbevelingen zijn opgepakt en uitgevoerd. Dit is volgens de school voor een deel te wijten aan corona, maar ook doordat de school een aantal andere paden is ingeslagen. We hebben tijdens de lesbezoeken en gesprekken gezien en ervaren dat op alledrie de kernwaarden waarin aanbevelingen zijn gedaan de school hard aan het werk is geweest. Hierin zien we ook dat de school keuzes heeft gemaakt en de opmerking 'Less is more' ten harte heeft genomen.

Wanneer je als school vanuit de bestuur het compliment krijgt een voorbeeld te zijn voor de andere scholen binnen het bestuur dan kun je niet anders dan vaststellen dat het met de borging van het onderwijs en de resultaten goed zit. Wel ligt er een kans (en opdracht) om actief in te zetten op het borgen van 'elke les een daltonles'. Dat is nu nog teveel docentafhankelijk.

Ook op de kernwaarde samenwerken zien we een duidelijke ontwikkeling. Hierbij heeft de school ingezet op samenwerken op docent- en schoolniveau. Zowel binnen de teams, secties als werkgroepen is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheidsgevoel voor de doelen die gesteld worden. Ook is de school (weer) actief gaan inzetten op het leren met en van elkaar. De daltonscholing wordt hierbij genoemd als kathalysator voor onderwijsontwikkeling. Wel ligt er ruimte om ook de leerlingen georganiseerd meer te laten samenwerken binnen de les. Dit hebben we wel teruggezien in leerlingraad en ook tijdens een aantal daltonuren van het Studium Excellentieprogramma.

Bij de laatste aanbeveling zien we dat de school keuzes heeft gemaakt die vorm geven aan de essentie van het daltononderwijs op het Haarlemmermeerlyceum, zoals de taak (volgens format) en de planagenda. Ook staan de Why, How en What van de school duidelijk beschreven in het Daltonboek. Door regelmatig met elkaar te evalueren en te reflecteren wordt er constant bijgestuurd in het ontwikkelproces van de school. De input van ouders en leerlingen wordt hierbij ook meegenomen. Er liggen wel kansen om reflectie meer onderdeel te laten zijn van 'elke les een daltonles'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Leerlingen krijgen **eigen verantwoordelijkheid** en de meeste leerlingen kunnen daar goed mee omgaan. Een deel van de leerlingen ziet deze kernwaarde vooral als vrijheid. In de periode van corona werd er ook veel verantwoordelijkheid van leerlingen verwacht. De taak is uniform, er is een format waar docenten zich aan houden. Hierdoor is de taak voor leerlingen herkenbaar. Per week staat er precies wat er wordt verwacht. Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de leerling om ervoor te zorgen dat dat werk in die week gedaan wordt. Leerlingen maken op basis van persoonlijk behoeften hun keuze. Dit maakt dat de leerling weet waarvoor hij verantwoordelijkheid neemt. Veel leerlingen tonen eigenaarschap. De meeste leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor gedrag en voor elkaars spullen etc. Leerlingen vinden het lastig hun verantwoordelijkheid te nemen op het moment dat een docent de taak aanpast of afwijkt. Leerlingen ervaren dit als storend.

De taak geeft de leerlingen de kans om voor een langere periode te plannen en daar eigen keuzes in te maken. Sommige vakken geven advies- en verplichte opgaven (geschiedenis, wiskunde en aardrijkskunde). Bij natuurkunde wordt gewerkt met een 'Skill tree', een geschiedenisdocent geeft een cijferbeloning voor het schrift aan het einde van de periode, bij wiskunde krijgt een leerling punten voor het maken van de oefentoets. Dit zou bij meer vakken kunnen want dit stimuleert de leerlingen geven ze aan. Leerlingen willen graag het vertrouwen krijgen van docenten dat zij het werk naar eigen inzicht kunnen plannen. Leerlingen zien graag maatwerk en hebben het idee dat belonen beter werkt dan straffen. Sommige docenten/vakken geven weinig ruimte voor eigen verantwoordelijkheid. Leerlingen ervaren dit als belemmerend. Er zijn leerlingen die juist meer gecontroleerd willen worden en de taak biedt daar ruimte voor.

Leerlingen zien dat ze veel verantwoordelijkheid krijgen en docenten helpen als het niet lukt. De leerlingen voelen veel vertrouwen vanuit de docent. Docenten willen leerlingen eerst leren kennen (hoe ze leren, hoe ze plannen, etc.) om daarna te differentiëren in het geven van verantwoordelijkheid. Bij Nederlands en wiskunde worden door de lokaalopstelling de leerlingen verdeeld over het lokaal naar het behaalde cijfer. In een andere les krijgt een leerling de keuze om mee te doen met de uitleg.

In de bovenbouw krijg je als leerling meer verantwoordelijkheid. Er wordt niet altijd meer meegekeken. Je kunt als leerling dingen op je eigen manier doen. Hoe en of dit gebeurt verschilt per docent/vak. Leerlingen zouden het prettig vinden als hier meer afstemming over zou zijn.

Leerlingen kunnen zelf het eigen werk nakijken. In de onderbouw controleren docenten bij het aftekenen of leerlingen hebben nagekeken en verbeterd en of zij dit goed hebben gedaan. Er wordt afgetekend, dat kan op basis van gemaakt werk of leerdoelen, maar ook met een formatieve toets. Een aantal collega's kiest ervoor om formatieve toetsen in te zetten als middel om een brug te slaan tussen verantwoordelijkheid en vrijheid. Dit gebeurt zowel in de onder- als bovenbouw. Op het moment dat leerlingen de verantwoordelijkheid niet kunnen dragen, worden die leerlingen meer beperkt in deze vrijheid: bijvoorbeeld door bij daluren verplicht in te schrijven (daltonurenovereenkomst) ofwel het maakwerk te controleren. De verantwoordelijkheid die docenten geven, hangt samen met prestaties van leerlingen: differentiëren in verantwoordelijkheid.

Docenten willen heel graag dat leerlingen zelf hun verantwoordelijkheid nemen en proberen leerlingen daarbij zo goed mogelijk te begeleiden. Voorbeeld: leerlingen vragen naar hun planning, gesprekken voeren over de mate waarin de taak wordt bijgehouden. Docenten helpen leerlingen inzichtelijk te maken wat er van hen wordt verwacht. Er zijn ook gesprekken tussen leerlingen, docenten en teamleider (klankbordgroepen en sinds kort een leerlingarena).

Er zijn verschillende voorbeelden te noemen waar de leerlingen de kans krijgen om hun verantwoordelijkheid te nemen. Er is het organiseren van hun eigen kamp door de leerlingen van leerjaar 2. Er is een aantal leerlingen dat stexuren geeft, klassenvertegenwoordigers zijn en in een klankbordgroep zitten, leerlingen die onderdeel zijn van de leerlingenraad, etc. Er wordt door leerlingen corvee gedaan, dit stimuleert leerlingen om verantwoordelijkheid te dragen voor de omgeving. Er zijn peerleaders uit de bovenbouw die in tweetallen een brugklas begeleiden. De peerleaders gaan mee op kamp en geven mentorlessen en gaan soms in gesprek met een brugklasleerling om hulp te bieden. Dit kan tijdens daluren, maar gebeurt ook na schooltijd. De peerleaders die meedraaien met de brugklassen hebben de verantwoordelijkheid om samen met de mentor er voor de leerlingen te zijn. De peerleaders kunnen hier zelf voor kiezen dus dat maakt ook dat ze gemotiveerd zijn om dit op te pakken. Ouders zien dat dit voor de brugklassers prettig is en voor de peerleaders een mooie kans voor hun persoonlijke ontwikkeling.

Huidige situatie: keuzemogelijkheden

Leerlingen krijgen **keuzemogelijkheden** op verschillende terreinen, bijvoorbeeld bij het kiezen van de daluren, bij de keuzemogelijkheid in de wijze van toetsen (zoals bijvoorbeeld de Trabikarte bij Duits) en er zijn verschillende leerroutes binnen taken bij een aantal vakken. Ambitie is om dit in elke taak terug te laten komen. Ook in de tijd valt er voor leerlingen wat te kiezen. In de week zelf kan een leerling bepalen welk vak wanneer af is. Er zijn Studium Excellentie uren (stexuren), waarbij leerlingen kunnen kiezen om zich een nieuwe vaardigheid of nieuwe kennis eigen te maken die niet bij een schoolvak thuishoort. Het is mooi te zien dat leerlingen zelf ook stexuren aanbieden zoals haken, Japans en gebarentaal. Er is een daltonpas; leerlingen vragen die aan, omdat ze een vak of meerdere vakken goed kunnen en minder lessen nodig hebben. Deze vrijgekomen tijd mag worden ingezet voor een ander vak of om aan een zelf gekozen project te werken. De docent neemt ook initiatief om buiten het curriculum om activiteiten te ontwikkelen, zoals On Stage, retorica en het studium excellentieprogramma.

Ouders zien dat leerlingen de **daluren** zo kunnen inzetten dat ze aan het werk kunnen of nog vragen kunnen stellen. Deze verantwoordelijkheid wordt in de onderbouw goed genomen en maakt dat het werk voor thuis echt behapbaar blijft. Ouders van leerlingen in leerjaar 3 en hoger zien dat hun puber soms meer moeite heeft met deze verantwoordelijkheid. Deze leerlingen hebben daarop soms sturing nodig (van docent of mentor). Leerlingen hebben soms rond toetsweken wel moeite met het plannen van het werk (maken en leren door elkaar). Gelukkig zijn er mentoren die dit goed begeleiden maar nog niet allemaal even goed. Docenten zijn over het algemeen zeer betrokken en goed benaderbaar. In leerjaar 2 en 5 is de school gestart met Lln.bespreking.nl. Dit is bij de ouders positief ontvangen en het zou mooi zijn als in de feedback en feed forward de daltonkernwaarden een plek kunnen krijgen. Een punt dat we dus willen ontwikkelen is leerlingen meer verantwoordelijkheid geven bij een gesprek tussen leerling, ouder en docent. De leerling krijgt de leiding en presenteert dan het plan van aanpak. Er wordt aan gewerkt in havo 4, heel leerjaar 2 en vwo 5. In leerjaar 2 en vwo 5 gebeurt dit met behulp van Leerlingbespreking.nl.

Er is voor docenten veel ruimte voor eigen invulling en eigen initiatieven, bijvoorbeeld op ontwikkeldagen. Er zijn op onze school meedenkende teamleiders, er is veel maatwerk mogelijk, er zijn korte lijntjes, iedereen is heel benaderbaar, hulpgericht en er is veel groepsverantwoordelijkheid. Dit geldt ook binnen secties: er is veel bereidheid om dingen voor en met elkaar te doen. Docenten zijn taakgericht, de lessen ook. Er wordt bij de docenten een beroep gedaan op hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Practise what you preach. Het is onderwerp van gesprek binnen de school en binnen secties in welke mate er de mogelijkheid moet zijn tot maatwerk en ruimte voor autonomie. Dit wordt door de schoolleiding ook herkend.

We werken op school met een gemeenschappelijke taal. Het is alle geledingen duidelijk wat er wordt verwacht en wat de kaders zijn.

Hierbij kun je denken aan de taal die wordt gebruikt rondom onze daltontaak en welke afspraken er zijn gemaakt over de 'basishygiëne'. Eenieder weet wat zijn verantwoordelijkheid is en neemt deze in meer of mindere mate in het proces. Dit resulteert enerzijds in een schone school die functioneert als een goed geoliede machine en anderzijds wordt er veel werkdruk ervaren door zowel leerlingen als medewerkers. De lat ligt voelbaar hoog. Daarom wordt er tijd ingeruimd om te reflecteren en waar mogelijk verbeteringen aan te brengen. Op deze school draagt het docententeam over het algemeen de verantwoordelijkheden op een goede manier. Onder een deel van de collega's leeft de wens om meer verantwoordelijkheid te krijgen van het MT. Er is voldoende bereidheid onder de collega's om één lijn te trekken. Op het gebied van schoolbrede afspraken zijn er zaken die meer ontwikkeld kunnen worden. Voorbeelden zijn: hoe gaan we om met aftekenen in de bovenbouw? Wat doen we met toetsen buiten de toetsweek? Hoe zorgen we voor formatief toetsen tussendoor?

Reactie visitatieteam Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

Aan de rust en de netheid in het gehele gebouw is te merken dat op iedereen op het HLML Dalton zich verantwoordelijk voelt voor de prettige sfeer in de school. Uit alle gesprekken blijkt dat dit gedeelde verantwoordelijkheidsbesef, de school als prettige leer- en werkomgeving te willen hebben, ingebed is als cultuur en kenmerkend is voor de school. Niet alleen docenten maar ook conciërges spreken leerlingen aan op hun verantwoordelijkheid om het gebouw netjes te houden. Er heerst het gevoel 'we doen dit samen', waardoor nieuwe leerlingen zich ook voegen naar deze fijne sfeer. Verder is er een grote betrokkenheid van leerlingen bij bijvoorbeeld Open Huizen of deelname aan schooltoneelstukken. Deze '**gezamenlijk mores**' kwam sterk tot uiting tijdens COVID, toen zowel leerlingen als docenten snel de verantwoordelijkheid hebben genomen voor het vormgeven van het onderwijs.

Deze periode heeft aanleiding gegeven tot het strak aanpakken van de taak. Deze werden per klas in Teams klaar gezet en zo werkt dit nu nog steeds. Het werken met de taak biedt leerlingen de gelegenheid om zich binnen de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijk te ontwikkelen. Leerlingen geven aan dat de taken goed werken. Ze weten wat ze moeten doen en er kan vooruitgewerkt worden. In de onderbouw ervaren leerlingen dat zij in veel gevallen moeten volgen wat er door de docenten wordt opgesteld in de taak.

Docenten geven aan dat leerlingen in de bovenbouw wat meer eigenaar van de taak lijken te worden. Zij lijken meer vrijheid te ervaren en er is sprake van minder controle en/of aftekenen. Tegelijkertijd zeggen docenten dat de ruimte voor 'dalton' in de bovenbouw beperkter lijkt, vanwege de druk op resultaten.

In het gesprek met leerlingen uit de bovenbouw komen andere ervaringen naar voren. Zij geven aan meer controle te ervaren wanneer de resultaten achterblijven, wat minder ruimte voor verdieping betekent. Leerlingen zien hier ruimte voor groei bij sommige docenten, die worden aangeduid als '**saboteurs in het systeem**'. Dit zou kunnen plaatsvinden in de vorm van training.

Ouders zijn over het algemeen te spreken over met name de duidelijkheid van de taak alhoewel er meer ruimte voor reflectie zou kunnen zijn.

In gesprekje geven leerlingen aan dat zij soms de keuze geboden krijgen om wel of niet instructie te volgen. Dat is niet bij alle vakken het geval. In één van de lessen werd de verantwoordelijkheid voor een opdracht, aanpak en het resultaat geheel bij de leerling neergelegd.

Verder krijgen leerlingen de ruimte om initiatieven te ontplooiën. Een mooi voorbeeld is de leerling die tijdens de STEX-uren les wilde geven aan medeleerlingen. Deze leerling heeft dit samen met de mentor en vakdocent georganiseerd en geeft inmiddels zelfstandig deze lessen.

Leerlingen ervaren de keuzevrijheid om in te schrijven voor de dal-uren als prettig. Motivatie bij hun keuze kan zijn, omdat vriend/vriendin ook inschrijft, maar ook om vlak voor toetsweken vragen te stellen. Bij de inschrijving wordt gezien dat niet alle leerlingen hun verantwoordelijkheid nemen om in te schrijven voor de dal-uren. Tijdgebrek is er de oorzaak van dat er niet altijd terugkoppeling gegeven kan worden aan de betreffende mentoren.

Personeel geeft aan dat zij ruimte en vertrouwen voelen om te experimenteren, alhoewel de grote lijnen worden bewaakt door de schoolleiding. Hier wordt bevestigd wat de schoolleiding beoogt, namelijk vertrouwen uitstralen naar de vaksecties dat zij hun taken goed oppakken en er tegelijkertijd wel eisen gesteld worden ten aanzien van differentiatie, leerdoelen, formats etc. De teamleiders zijn makkelijk benaderbaar; er wordt geen drempel ervaren. Er wordt veel ontwikkeld, ook op individueel niveau. Het belang van het blijven delen, wat de schoolleiding stimuleert en faciliteert, wordt door zowel het personeel als de schoolleiding benadrukt.

Het bestuur ziet dat de schoolleiding vaak initiatiefnemer is in de ontwikkeling. Het team pakt het daarna op en werkt veel zaken uit.

We horen dat het bestuur de school volledig heeft vrijgelaten om hun schoolplan en beleid uit te schrijven. Zij gunnen de school een eigen MR en nog meer eigenheid.

1.2 Zelfstandigheid

School

Onze leerlingen krijgen binnen de lessen veel ruimte om zelfstandig aan het werk te gaan en de leerlingen ervaren die **zelfstandigheid** ook. De docent loopt dan rond en biedt ondersteuning waar nodig. De zelfstandigheid wordt bevorderd door de taak, omdat leerlingen daarmee, onafhankelijk van een ander (de docent), aan de slag kunnen. Leerlingen komen een lokaal binnen en weten wat ze moeten doen. Ze kunnen direct aan de slag. Door de taak kunnen leerlingen vooruitkijken. Ze kunnen afhankelijk van hun eigen weekindeling(en) hun werk vooruitplannen. Dit doen ze in de onderbouw in de Plenda. Met deze Plenda stimuleren wij in de onderbouw de leerlingen stapje voor stapje zelf te plannen en regie te nemen over hun tijd en leerproces. Dit moet leiden tot meer zelfstandigheid.

In de bovenbouw kunnen de leerlingen hun eigen planmethode gebruiken. Dit wordt door zowel docenten, leerlingen als ouders positief ervaren. De leerlingen geven aan dat de meeste docenten veel ruimte geven om zelfstandig te werken en opdrachten uit te voeren. Het schoolsysteem is gericht op zelfstandigheid: uitleg en daarna zelfstandig aan de slag. Daarbij geeft de taak een mooi overzicht van wat er moet gebeuren en wat de leerdoelen zijn (bij geschiedenis zijn die bijvoorbeeld helemaal uitgeschreven). Sommige leerlingen zijn niet altijd bewust bezig met de leerdoelen en zien de taak alleen maar als overzicht van te maken opdrachten (studiewijzer).

De gegeven zelfstandigheid is per docent verschillend. Bij sommige docenten ben je verplicht aantekeningen te maken of mag je niet aan andere vakken werken. De leerlingen vinden lessen waarin 45 minuten uitleg wordt gegeven door de docent vervelend.

De taak kan door de weekindeling als beperkend worden ervaren op de zelfstandigheid/vrijheid van de leerlingen. Het is belangrijk om hier als docent in te differentiëren. Hier valt nog winst te behalen. Tijdens de lessen waarin veel tijd wordt besteed aan de klassikale uitleg, is er weinig ruimte om zelfstandig aan het werk te gaan. Er zijn docenten die ruimte bieden aan de leerling om zelf een keuze te maken tussen het volgen van de uitleg en het zelfstandig doorwerken. Er is bij een aantal vakken binnen de taak ruimte gemaakt voor eigen keuzes. Bovenbouwleerlingen krijgen bijvoorbeeld van de LO-docenten de ruimte om zich vrij in te schrijven voor specifieke lesonderdelen, toernooien en evenementen. Bij andere vakken zoals Engels, natuurkunde en wiskunde kunnen leerlingen door een aangepast PTA eerder examen doen. In de onderbouw kunnen leerlingen bij het vak Duits hun eigen leerroute bepalen, doordat ze werken met de Trabikarte. Zijn leerlingen klaar met hun route/taak, dan mag er bij veel docenten gewerkt worden aan een ander vak.

Ook is onze school is een Topsport Talentschool. Topsportleerlingen kiezen bewust voor onze school, omdat zij door de taak weten waar zij aan toe zijn. Deze leerlingen kunnen hun schoolwerk zelfstandig plannen naast hun (drukke) sportschema. De daltonuren zijn specifiek voor deze leerlingen een uitkomst. De school biedt deze leerlingen verder de ruimte en begeleiding die ze nodig hebben.

Teams (ons platform waar onder andere de taken te vinden zijn) bevordert ook de zelfstandigheid. Docenten bieden hier verschillend lesmateriaal aan en leerlingen kunnen daar op elk tijdstip bij. In Teams zijn er veel bronnen te vinden waarmee leerlingen zelfstandig verder kunnen en met een chatfunctie kunnen ze makkelijk in contact komen met docenten, mocht dit nodig zijn. Op deze manier kan er ook maatwerk geboden worden.

Tijdens daluren kunnen leerlingen zelf bepalen waar zij aan werken en bij welke docent zij dat doen. Leerlingen maken zelf een keuze tussen stilte-uren, zelfstandig-werkenuren en vakuren. Er is met de daluren ruimte voor eigen ontwikkeling, denk hierbij aan: Stex, toneel, retorica. De leerlingen gaan hier goed mee om. Leerlingen schrijven zich geregeld in voor de verschillende stexuren. Daarnaast zijn er ook steeds meer leerlingen die met behulp van docenten hun eigen Stex opzetten. Denk hierbij aan haken, Japans en gebarentaal. Leerlingen geven ook aan dat de daluren goed gebruikt kunnen worden voor schoolwerk of extra uitleg. Ze geven aan dat als je hard wilt werken je als leerling weet bij wie je moet inschrijven. Het is fijn dat je het meeste werk op school kan doen i.p.v. thuis en er is ook meer ruimte voor privé-uitleg. Sommige leerlingen vinden het nog wel lastig om vragen te stellen aan een docent.

Leerlingen in de bovenbouw hebben het gevoel dat daluren soms overbodig zijn omdat zij al (veel) tussenuren hebben. Dit is opgelost door **flexuren** waarin je tussenuren kan inzetten, waardoor het rooster compacter kan worden.

Leerlingen vinden het open leercentrum (OLC) fijn als ruimte waar je altijd terecht kan. De stilleruimte is echt stil en dat is prettig om geconcentreerd te werken en te leren. De begeleiding in het OLC is goed; er wordt meegedacht en vertrouwen geschonken.

Leerlingen die voor één of meer vakken er goed voor staan, kunnen gebruik maken van de daltonpas. Ze gebruiken de tijd van de vakles om aan de slag te gaan met een ander vak of een zelfgekozen project. Het gebruik van de daltonpas is nog te weinig ingebed in onze dagelijkse onderwijspraktijk. Dit is een ontwikkeling die we beter willen oppakken. Daarnaast hebben we ook een trajectpas, deze is voor leerlingen die bij de leerlingondersteuning lopen. Zij mogen soms tijdens

de les een moment voor zichzelf pakken. Daarvoor is er een trajectruimte waarin ze zelfstandig en met begeleiding kunnen werken.

In leerjaar 1,2 en 3 hebben we de Plenda geïntroduceerd en verplicht. In de brugklas ligt de nadruk op plannen en leren. Daar wordt een goede basis gelegd door onder andere het leren gebruiken van de Plenda en het aanleren van studievaardigheden. Dit alles om hun zelfstandigheid te vergroten. Voor velen werkt het prettig en zorgt het voor overzicht, voor anderen is het niet hun middel. Toch moeten zij hiermee werken en elke dag meenemen naar school. De docenten tekenen af in de Plenda. Er is nog geen duidelijke lijn in de aftekenmomenten, deze variëren per vakgroep. (1x per periode / elke week).

Bij het aftekenen wordt er door docenten ook gekeken naar hoe zelfstandig een leerling zijn werk oppakt. Wanneer een leerling een aantal keer heeft aangetoond goed op schema te liggen, hoeft de leerling minder vaak af te tekenen. Op die manier bevordert het aftekenen ook de zelfstandigheid. In de bovenbouw kunnen leerlingen ervoor kiezen om een Plenda te gebruiken.

De verwachting is dat de zelfstandigheid door de jaren heen bij leerlingen toeneemt, maar in de praktijk zien wij dat dit in golfbewegingen gaat. Opvallend is dat na leerjaar 2 de leerlingen meer gericht zijn op het sociale aspect dan op het schoolse leren.

Ouders zien bij zelfstandigheid veel van de genoemde punten bij verantwoordelijkheid weer terug (taak, daluren, betrokken docenten ect.). Ouders vinden wel dat sommige lessen nog (te) klassikaal gegeven worden. Daar is zeker nog een slag te slaan. Geef leerlingen vaker een keuze, dit zal namelijk het eigenaarschap stimuleren. Ouders noemen vaak wiskunde als voorbeeld waar dit goed is vormgegeven. Er is bij de leerlingen duidelijk meer behoefte om ruimte te krijgen om eigen keuzes te maken. Verder is de opbouw van de zelfstandigheid voor ouders niet altijd duidelijk.

De schoolleiding ziet dat de zelfstandigheid van de docenten hoog is. Binnen de kaders is er ruimte voor docenten en de sectie om initiatieven te nemen en uit te voeren en voor eigenheid. Iedere docent werkt met de taak in hetzelfde format. Deze taak is per leerjaar, per vak en voor alle leerlingen hetzelfde. Binnen de taak is er voor de docenten nog volop ruimte om te experimenteren. Van belang daarbij is dat elke docent zich wel steeds afvraagt waarom en wat hij/zij doet. Welke daltonkernwaarde probeer je te ontwikkelen met je experiment of didactische werkvorm? Bovenbouwdocenten hebben vaker moeite om los te laten, te differentiëren op vrijheid en grijpen snel terug op klassikaal onderwijs. Hierbij speelt het behalen van goede examenresultaten een belangrijke rol. Het verplicht aftekenen in de bovenbouw is losgelaten en we zien dat niet alle leerlingen deze zelfstandigheid aankunnen. Leerlingen uit de onderbouw zijn gewend om te werken met de taak, deze te verwerken in de Plenda en per vak met verschillende mate van vrijheid om te gaan. In de bovenbouw nemen de meeste leerlingen dit mee, maar andere leerlingen maken een andere keuze.

Op onze school is er voor een aantal thema's kaders gesteld, zoals het format van de taak, afspraken over toetsing, reflectie op resultaten, het vakwerkplan en daltonscholing. Binnen deze kaders hebben de collega's ruimte om hier zelfstandig invulling aan te geven. Er wordt een goede basis gelegd om zelfstandigheid te bevorderen. Een aantal aspecten heeft daar invloed op: de 'basishygiëne' (schoolafspraken), de samenwerking binnen het team (docenten en OOP), de ontwikkeldagen en de mogelijkheid die zelf in te vullen. De school geeft docenten en leerlingen op alle niveaus de ruimte om te ontwikkelen, voor eigen initiatieven en om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen d.m.v. aanbod Stex, maatwerk, daltonpas, on-stage, trajectpas, excursies en reizen. Er is ruimte en budget vrij voor docenten om zich te laten bijscholen.

Vergaderingen hebben een verplichtend karakter. De planning van de ontwikkeldagen (waarin de docent en/of sectie bepaalt waar hij/zij aan werkt) zijn vaak vlak voor de toetsweek. Gunstig voor de

leerlingen, maar sommige docenten vinden dit tijdstip niet altijd gunstig. De tijd en ruimte om projecten te ondernemen op deze ontwikkeldagen is er dan minder.

De schoolleiding heeft goed overleg met de daltonontwikkelgroep (DOG) wat betreft de invulling van de studiedagen. De docenten bepalen zelf welke professionalisering zij verder nodig hebben om het onderwijs te verrijken.

Reactie visitatieteam zelfstandigheid -> De terugkoppeling wijkt in vorm af, is dit erg?

Initiatieven met betrekking tot zelfstandigheid worden langzaamaan opgepakt en verder uitgewerkt. In alle geledingen van de school zijn voorbeelden van zelfstandigheid te ontdekken.

Uit de gesprekken met bestuurder komt naar voren dat deze school alles keurig voor elkaar heeft. De stukken en plannen liggen klaar en worden op tijd aangeleverd. De school lost (waar nodig) problemen zelf op. Hierbij wordt aangegeven dat de school hierin een voorbeeld is voor andere scholen uit de stichting, met name op het gebied van kwaliteitszorg.

De schoolleiding waardeert het nemen van initiatieven en geeft ruimte om te experimenteren. Als er plannen worden bedacht, ondersteunt de schoolleiding initiatieven en probeert te faciliteren waar het kan. De schoolleiding pakt de regie waar nodig maar stimuleert zelfstandigheid van secties, werkgroepen, de DOG en de leerlingen zichtbaar door de diverse vrije werkplekken in de school.

De DOG heeft een mooie ontwikkeling doorgemaakt. Waar de groep eerst wat afwachtend was in het nemen van initiatieven, laten ze nu zien dat ze proactief zijn en meer zelfstandigheid aankunnen. Teamleider (Jacqueline) nam het afgelopen schooljaar waar nodig de regie, maar gezien de ontwikkelingen is er nu vertrouwen dat de groep zelfstandig verder kan gaan met het door ontwikkelen van het daltononderwijs zonder leidinggevende in de groep. De groep ervaart dat ze voldoende tijd en ruimte krijgen om te experimenteren en ideeën op te doen (ook buiten de school).

Het personeel kan door het handboek voor personeel inzicht krijgen in wat er van hem/haar wordt verwacht en wat de afspraken zijn. Schoolleiding is goed zichtbaar en zijn goed benaderbaar bij vragen en of hulp. De docenten ervaren een grote vrijheid om experimenten uit te voeren binnen hun lessen.

Leerlingen vinden het fijn dat ze veel ruimte krijgen om te leren en te werken op een manier die bij hen past. De taken zorgen ervoor dat ze overzicht hebben en dat ze zelfstandig aan het werk kunnen gaan. Zo kunnen ze zelf ook meer regie hebben wanneer ze wat gaan doen. Op het gebied van zelfstandigheid merken de leerlingen op dat er een duidelijk verschil zit in de onder- en bovenbouw. Het kan zijn dat je beperkt wordt in jouw vrijheid op het moment dat je minder goede cijfers haalt, dan moet je meer opdrachten doen en kan je niet gaan verdiepen. Sommige docenten in de bovenbouw kunnen hier in de ogen van de leerlingen nog wel in groeien. Bovenbouwleerlingen ervaren veel controle op de taken, waardoor ze minder vertrouwen ervaren van leerkrachten en minder eigen keuzes kunnen maken.

Ouders geven aan dat ze een duidelijk verschil zien tussen de leerlingen van het HLML en andere scholen. Dit zien ze vooral terug op het gebied van zelfstandigheid en zelfvertrouwen. Leerlingen zijn minder afwachtend en voelen zich vrij en veilig binnen de school. Als er dingen zijn die besproken moeten worden, pakken de leerlingen dit op.

Uit alle gesprekken is gebleken dat er in meer of mindere mate zelfstandigheid wordt ervaren. Dit hangt samen met een stukje vertrouwen. Waar het vertrouwen wordt ervaren worden er zelfstandig dingen opgepakt (DOG, leerlingenraad). Dit is een mooie kracht binnen de school.

1.3 Samenwerking

School

Er is een veilig werkklimaat in de school en in de lessen. Onze leerlingen gaan goed met elkaar om. In de les is het samenwerken met name docentgestuurd. Samenwerken is bij ons vaak 'samen in de les opdrachten maken'. Tijdens het zelfstandig werken wordt veel samen gedaan. Door het veilige klimaat, durven onze leerlingen doorgaans makkelijk een vraag stellen aan een klasgenoot als ze er zelf niet uitkomen. Docenten geven vaak de optie om bij het maakwerk samen te werken.

Leerlingen hebben bij ons op school samenwerkingsprojecten tijdens de lessen en tijdens projectweken/-dagen. Daarnaast maken leerlingen bij excursies en tijdens praktische opdrachten (PO's) in groepjes de opdracht. Hierbij werken niet alleen de docenten maar ook de leerlingen samen. Voorbeelden hiervan zijn het aardrijkskunde/biologie project in havo 3 en het scheikunde/Nederlands project in vwo 4. Samenwerking komt ook naar voren in verschillende projecten zoals Smaakmakers, project gezondheid, Globaland, profielkeuzeproject, business day, reizenweek en het profielwerkstuk.

De leerlingen werken bij verschillende vakken vaker in groepjes samen, ze maken gezamenlijk praktische opdrachten en presentaties. Leerlingen werken samen met profielwerkstukken, reizenweken, open dagen, sporttoernooien, buitenschoolse activiteiten, verplicht of vrijwillig. Echter is er hier niet altijd sprake van constructieve coöperatieve samenwerkingsvormen. Dan is er wel oog voor het inhoudelijk te behalen leerdoel en niet zozeer voor het samenwerkingsdoel, bijvoorbeeld dat je specifiek leert overleggen of samenwerken volgens een bepaalde rolverdeling. We kunnen schoolbreed wel een aantal vormen kiezen om die met elkaar te implementeren in onze lessen. We hebben hier al een goede start mee gemaakt. Zoals de workshop Eduscrum die het proces van samenwerken liet zien tijdens de eerste studiedag en de workshop van een collega rond samenwerkend leren en wederzijdse afhankelijkheid.

Bij Nederlands leren de leerlingen debatteren. Hiervoor moeten ze in de brugklas al samenwerken, omdat ze een gezamenlijk debat moeten voeren, waarbij ze gezamenlijk argumenten moeten bedenken. Dit gaat volgens de leerlijn een stapje verder in jaar 2 en jaar 3, waarbij de leerlingen afhankelijk zijn van elkaars inbreng om het debat gezamenlijk tot een goed einde te brengen. Hierbij zou er meer aandacht kunnen zijn voor reflectie door de leerlingen zelf; hoe vonden zij dat het gezamenlijk voorbereiden voor het debat is verlopen en wat/ hoe was hun eigen rol en inbreng (en die van anderen)?

Tijdens de daluren zitten leerlingen uit verschillende jaarlagen door elkaar. In de daluren zien we leerlingen die kiezen om samen te werken, maar ook zien we dat onderbouwleerlingen elkaar opzoeken en niet de hulp van bovenbouwleerlingen durven te vragen. Hier is nog winst te behalen door leerlingen meer samen te laten leren. Er kan bijvoorbeeld gekeken worden naar een mogelijkheid om een daluur samenwerken op te stellen. Met groepjes per opdracht of juist per vak. Dan kan deze mix en de mogelijkheid om samen te werken worden vergroot.

Peerleaders (leerlingen uit havo 4 en vwo 5) begeleiden de brugklassers. De peerleaders werken daarbij samen (in een tweetal) maar ook al complete groep van peerleaders (veertien in totaal). Zij komen geregeld als groep bij elkaar om van en met elkaar te leren.

Daarnaast worden er naschoolse activiteiten aangeboden zoals T3 (licht, geluid en decor), retorica, theatergroep en activiteiten onder schooltijd bij verschillende stexuren, waarbij leerlingen van verschillende jaarlagen samenwerken (robotica, guerrilla gardening etc.). Door Corona werd het samenwerken bemoeilijkt. Hierdoor merk je dat leerlingen weer moeten oefenen met het maken

van een plan van aanpak, groepsrollen verdelen en sommige leerlingen hebben moeite met voor zichzelf opkomen.

Ouders zien samenwerken terug in opdrachten die in groepen worden gemaakt bij verschillende vakken. Begeleiding op het proces van samenwerken en de reflectie erop kan nog meer aandacht krijgen. Groepsvorming is van belang met name in het begin, hoe dit wordt opgepakt is afhankelijk van de mentor. De samenwerking van school met ouders rond het kind is goed, de lijnen zijn kort. Het startgesprek is in november en dat kan eventueel al eerder door te differentiëren als een ouder het gesprek graag eerder wil. Ouders ervaren dat er altijd ruimte is om langs te komen of contact op te nemen.

De samenwerking tussen docenten begint bij de secties. Op het HLML Dalton ligt het zwaartepunt bij de secties (en niet bij teams). Docenten wisselen lesmateriaal buiten de lesmethode met elkaar uit en zij delen lespresentaties om eenduidigheid in het lesaanbod te bieden. Iedere sectie moet per jaarlaag één taak aanleveren, dit vergt een goede samenwerking en afstemming van de leerinhoud. Er worden nieuwe excursies opgezet en vormgegeven, soms sectie overstijgend. Minder ervaren collega's worden binnen de sectie ondersteund. Docenten stemmen de vakoverstijgende lesinhoud steeds vaker met elkaar af, bijvoorbeeld didactiek of volgorde van hoofdstukken. Thematisch wordt er veel samengewerkt. Zo lezen we bij Nederlands in leerjaar 3 een boek over WOII, aangeraden door de collega's van geschiedenis die die stof in diezelfde periode behandelen. De secties wiskunde en natuurkunde stemmen juist de didactiek af, zodat dezelfde onderwerpen bij de verschillende vakken op dezelfde manier worden behandeld. De taak en het OPO helpen de secties ook om in gesprek te gaan over lesinhoud en toetsing. Steeds meer proberen we om een doorlopende leerlijn te creëren wat betreft algemene vaardigheden, zoals het schrijven van onderzoeksverslagen, presenteren en digitale richtlijnen.

Samenwerking binnen het team gebeurt ook, maar is minder zichtbaar. Er heerst een goede sfeer en collega's vragen elkaar regelmatig om advies. Dit schooljaar zijn we begonnen met lesbezoeken bij elkaar. We maken ook gebruik van docentcoaches die een collega kunnen helpen als ze ergens tegenaan lopen.

De samenwerking tussen de verschillende geledingen binnen de school verloopt positief. Er zijn korte lijntjes tussen docenten en schoolleiding en OOP, waardoor alle leerlingen goed in beeld zijn. Ook met het BPO-team (begeleiders passend onderwijs) wordt veel en makkelijk overlegd. De secties biologie, natuurkunde en scheikunde en de technisch onderwijsassistenten hebben regelmatig overleg over lesmateriaal, planning en het gebruik van het sciencelab.

Naast de collegiale samenwerking binnen de sectie vindt deze ook plaats binnen de mentorenteams. Daarnaast zijn er verschillende werkgroepen zoals de DOG, werkgroep werkdrukverlichting en werkgroep taakbeleid. In deze werkgroepen werken de collega's samen rond een thema en maken ze een plan dat gepresenteerd wordt aan de collega's, schoolleiding of MR. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat er een hoog werkplezier op onze school is en er wordt op school een hoge mate van collegialiteit ervaren. Als er wordt samengewerkt, gaan we respectvol met elkaar om, proberen we goede afspraken met elkaar te maken en ervaren we ruimte om elkaar aan te spreken.

Als school zoeken we de samenwerking met ouders op verschillende manieren. Er is een ouderklankbordgroep, de ouderraad en er zijn de ouders in de MR. Tijdens de beroepenmarkt in de bovenbouw vertellen ouders over hun studie of beroep aan de leerlingen uit havo 4 en vwo 5. Door middel van leerlingklankbordgroepen wordt ook de samenwerking met leerlingen gezocht. We zijn

er trots op dat er dit schooljaar twee leerlingen zijn die in samenwerking met collega's een leerlingenraad hebben opgezet.

Verder werken/leren we ook samen met andere daltonscholen in ons regionetwerk (HAAAP) en zelfs met een buitenlandse daltonschool! We zijn gestart met het organiseren van een uitwisseling met een daltonschool in Bonn. Deze uitwisseling gaat dit schooljaar plaatsvinden in maart met een bezoek van een aantal leerlingen van onze school aan Bonn. Wij ontvangen dan in september de leerlingen uit Bonn. De school uit Bonn is actief om in Nederland verschillende daltonscholen te bezoeken en zal op onze school langskomen om kennis te maken met het daltononderwijs. Docenten gaan regelmatig met een leervraag op bezoek bij een andere daltonschool, voornamelijk in het kader van de daltonscholing en HAAAP. Er wordt op dit moment samen met de andere daltonscholen van de HAAAP gewerkt aan het vormgeven van een eigen (gecertificeerde) daltonscholing voor docenten. De eerste opzet is te vinden in het daltonboek.

Ten slotte werkt de school uiteraard ook samen met verschillende sociaal-maatschappelijke en culturele instellingen, het CIOS, de Pioniers, GGZ, het samenwerkingsverband en het SKWA (sporthal Koning Willem Alexander, waar onze leerlingen LO hebben).

Reactie visitatieteam samenwerking

Op het gebied van samenwerken zijn er een aantal mooie voorbeelden in de school te vinden, zowel op organisatorisch gebied als tijdens de lessen en dal-uren. Vanuit de school komt de vraag om te bekijken hoe het ervoor staat met samenwerken in de lessen om daar straks verder op te kunnen ontwikkelen.

Voordat we naar de inhoud van de lessen op het gebied samenwerken kijken, kijken we eerst naar het samenwerken binnen de organisatie. Vanuit het CvB wordt er aangegeven dat de samenwerking met de rector en schoolleiding als zeer prettig wordt ervaren; er is regelmatig overleg en ook met de andere vestiging kan er gezamenlijk worden gewerkt aan bijvoorbeeld het schoolplan. Organisatorisch liggen er wat moeilijkheden om de samenwerking met hogescholen en universiteiten verder uit te breiden, maar als er kansen liggen voor leerlingen zal de schoolleiding hier zeker de samenwerking opzoeken.

Binnen de schoolleiding en in de teams is het goed gesteld met de samenwerking. De visie is: “**fouten maken mag**”. Schoolleiding is vaak initiatiefnemer bij ontwikkelingen in de organisatie, vervolgens denkt het team mee en vindt de uitwerking plaats in de werkgroepen. In deze werkgroepen is op schoolniveau vanuit alle geledingen het samenwerken echt goed zichtbaar. Ook is de ‘vernieuwde’ DOG een duidelijk aanjager van onderwijsontwikkeling. Ze hebben als team gekozen voor een andere manier van werken; meer vanuit het team en vaker het team betrekken bij het proces. Hierdoor heeft de DOG ervaren dat er meer beweging kwam bij het overige personeel. (Voorheen: DOG bedenkt iets, dat gaan ze proberen, maar loopt vast of moeizaam. Nu meer in samenspraak, tussendoor bijstellen). Om dit nog meer kracht te geven zou de school kunnen denken aan het inzetten van leerlingen in de werkgroepen die vanuit hun aandeel mee kunnen werken aan de ontwikkelingen in de organisatie.

Ouders geven aan dat zij positieve ervaringen hebben met de klankbordgroep. Ze worden serieus genomen en zien de acties die vervolgens uitgezet worden. Ze voelen zich betrokken. Een mooi voorbeeld is ook de totstandkoming van het zelfreflectieverslag voor de visitatie; daar is de daltonontwikkelgroep ook het meest trots op. De manier waarop dit is aangepakt is echt dalton, met docenten, leerlingen, ouders en de ontwikkelgroep. Dit maakte het ook soms lastig, want het werd erg groot.

Tijdens de lessen zijn er enkele mooie voorbeelden te zien van samenwerking. Er zijn ook momenten waarop leerlingen samen aan het werk zijn, bijvoorbeeld bij beeldende vorming, waarbij de leerlingen impliciet en resultaatgericht samenwerken. Een idee zou kunnen zijn om het thema samenwerken voor de opdracht te bespreken, zodat de leerlingen expliciet de samenwerking kunnen aangaan en hier ook op kunnen reflecteren (tip: samenwerken een onderdeel maken in een formatieve toets).

Bij wiskunde is er een fijne samenwerking binnen de sectie. Met de gehele sectie is een rode lijn afgesproken die zichtbaar is in de verschillende leerjaren, zoals bijvoorbeeld een extra bonus verdienen door leerlingen, van verplicht naar keuze, van meer punten extra naar minder etc. Al deze zaken zijn als sectie samen ontwikkeld en afgesproken. Er liggen hier ook nog kansen, bijvoorbeeld een ontwikkeling in het nakijken van de toets. De toets wordt nagekeken door de leerlingen maar de docent heeft bepaald welke vraag hij nog klassikaal wil behandelen. Kunnen leerlingen dit ook zelf aangeven?

Bij één van de economielessen hebben we kunnen zien waar samenwerking helpt; samen een opdracht maken en dan direct de check: doe ik het goed. Hier is samenwerking bewust ingezet door de docent. Om dit nog verder uit te breiden is het wellicht mogelijk om de peergroep te gebruiken. Nu doet de docent veel, maar er zijn leerlingen die de stof al goed beheersen en dit prima kunnen uitleggen aan de andere leerlingen.

Concluderend kunnen we zeggen dat er veel samenwerking is in de school. Expliciet samenwerken is minder goed zichtbaar tijdens de lessen, zoals hierboven beschreven zijn er mooie voorbeelden. Maar er liggen ook veel kansen. Impliciet zien we veel samenwerking, zoals in het open leercentrum waarbij groepjes leerlingen samen aan de verschillende vakken werken, tijdens de les om een mooi product te maken, in de leerlingenraad en tijdens de dal-uren. Er lijken geen duidelijke voorwaarden voor samenwerken bij de leerlingen bekend te zijn. Probeer samenwerken expliciet en met voorwaarden in de taak te verwerken, zodat de leerlingen (en docenten) zich hierin kunnen ontwikkelen. Een tip kan zijn om het ook een onderdeel te maken van een formatieve toets.

1.4 Reflectie

School

Leerlingen reflecteren in de les op hun gemaakte werk (toetsen). De leerling kijkt het eigen werk na en verbetert de gemaakte fouten. Daarna moet een leerling aan de slag met de gemaakte fouten. Dit gebeurt niet altijd op de gewenste manier en hierbij hebben leerlingenbegeleiding nodig. Door een klein deel van de leerlingen wordt het maakwerk afgeraffeld en voor deze leerlingen is het van belang dat ze leren reflecteren op hun werkhouding. Docenten geven aan dat toetsen worden besproken en met een deel van de leerlingen worden er vervolgspraken gemaakt om verder te analyseren. Soms kijken leerlingen zelf de toets na om daar bonuspunten mee te verdienen. Er zijn ook formulieren die worden ingezet om na een toets te reflecteren en daarop feedback te krijgen van de docent. Het is docent/sectieafhankelijk hoe dit wordt vormgegeven. Docenten geven aan dat het mooi zou zijn hier meer lijn in te krijgen. We werken hieraan door goede voorbeelden met elkaar te delen. Leerlingen en ouders ervaren bij sommige vakken dat er te weinig wordt gereflecteerd op de toetsen en dat is dus een aandachtspunt. De mentoren plannen ook gesprekken in om te reflecteren na elke toetsweek.

Het is belangrijk om reflectie in de les nog verder te versterken. Er wordt steeds meer formatief gehandeld in de les, maar het is nog niet overal verankerd en zichtbaar.

De leerdoelen in de taak hebben nog te weinig waarde/krijgen meestal nog te weinig aandacht in onze lessen. Het maken en nakijken is een middel om het leerdoel te bereiken en daar moet meer de

focus opkomen. Bij sommige vakken zien we hier al een ontwikkeling in. Er zijn dan formatieve opgaven zodat een leerling zelf kan zien, of het leerdoel is behaald, of dat de leerling in actie moet komen.

Docenten hebben het gevoel dat we meer zouden kunnen reflecteren op zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerling in de lessen. Dit gebeurt wel in de lessen na een toetsweek en in de mentorlessen (hoe hebben ze gepland, hoe hebben ze daarbij de Plenda ingezet, hoe hebben ze geleerd? Etc.). De leerlingen reflecteren met behulp van hun mentor ook op hun ontwikkeling in brede zin en zij reflecteren ook op de resultaten die zij halen. Hierbij kijken zij terug, maar ook vooruit wat nodig is om de volgende stap te maken.

We zijn dit schooljaar gestart met een pilot [Leerlingbespreking.nl](#). De leerling maakt dan naar aanleiding van zijn eigen reflectie en de input van de docenten (de feedback en feedforward) een plan van aanpak. Dit leidt uiteindelijk tot een driehoeksgesprek met de mentor en ouder. De leerling bereidt dit gesprek voor en leidt het gesprek. Met de pilot [Leerlingbespreking.nl](#) willen we een systematische en cyclische manier van feedback aan de leerlingen gaan organiseren. Leerlingen in de onderbouw laten hun werk verplicht aftekenen. Er zijn verschillende manieren waarop dit gebeurt. De leerling krijgt soms ook de ruimte om zelf te bepalen wanneer er wordt afgetekend. We zien dat er ontwikkeling nodig is om kritisch te kijken naar verplicht aftekenen. Docenten stellen zichzelf de vraag: "Hoe gaan we daarmee om?" Een aantal docenten is daar al mee aan de slag door af te tekenen op begrip van het leerdoel. Reflectie op elkaar vindt soms plaats tijdens het werken aan het schoolwerk of in daluren. Bij een vak als beeldende vorming is dit een standaard onderdeel van het lesprogramma.

Leerlingen zijn proactief en kaarten zaken snel aan. De leerlingen kunnen over het algemeen ook goed naar hun eigen gedrag kijken, maar vinden het soms lastig het vervolgens aan te passen. Leerlingen geven aan dat veel vakken oefentoetsen aanbieden. Dat helpt om te weten hoe goed je de lesstof al beheerst en dat vinden de leerlingen prettig. Daarnaast vinden ze dat docenten explicieter stil zouden kunnen staan bij de wel of niet behaalde leerdoelen; nu krijgen die de leerdoelen nog weinig aandacht. De reflectie op toetsen door vakdocenten valt soms tegen. De meer zinvolle reflectie komt vaak van de mentor. Leerlingen reflecteren in de klankbordgroepen met elkaar op zaken die in de school spelen en gebeuren. Iedere klas heeft een of twee klassenvertegenwoordigers die geregeld in gesprek gaan met de leerlingcoördinator of teamleider. Op deze manier worden leerlingen betrokken bij schoolbrede zaken.

Ouders geven aan dat het niet voldoende zichtbaar is voor hen hoe er gereflecteerd op b.v. de taak en welke rol de mentor daarin speelt. Met [Leerlingbespreking.nl](#) is de lijn wel duidelijk te zien. Het zal wel belangrijk zijn om de uitkomsten en de voortgang van het plan van aanpak op te volgen in de mentorlessen. Ouders merken dat er niet altijd gereflecteerd wordt op de les. Op een toets is de reflectie ook niet bij alle vakken helder. De voorbereiding op de toets met een oefentoetsen/diagnostische toets is heel fijn en helpt de leerlingen ook om zich te realiseren wat er nog moet gebeuren. Werk zelf nakijken is een mooi moment maar hoe weet je als docent of de leerling ermee aan de slag gaat als het fout is. Dit hoort dan natuurlijk bij de kernwaarden verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Bij sommige vakken zijn er geen antwoordbladen. Ouders hebben soms de indruk dat het volgen van leerlingen en gerichtheid op leerlingen vooral om de cijfers gaan. Ze missen geregelde reflectie op kernwaarden. Ouders geven aan dat het gesprek voeren belangrijk is, dit geldt bij alle kernwaarden. In gesprek met leerlingen moet het naast het vak ook over de kernwaarden gaan. Hoe ontwikkelt een leerling zich op deze kernwaarden en wat kan een leerling doen om zich te verbeteren. Leerlijnen rond de kernwaarden zijn wel van belang want staan los van vakinhoud.

Docenten reflecteren op verschillende manieren en dit wordt gestimuleerd en gefaciliteerd in onze school. Er zijn collega's die dit zelf doen n.a.v. klassensituaties, feedback van stagiaires, gesprekken met individuele leerlingen en oudergesprekken. De leerlingen voelen zich vrij om aan te geven hoe de les is verlopen. Het zou mooi zijn als we deze gesprekken meer zouden laten plaatsvinden. Docenten halen zelf minimaal één keer per jaar feedback van leerlingen op over hun lesgeven. Hiervoor maken zij gebruik van de enquête uit Kwaliteitscholen of zij kunnen ervoor kiezen om op een andere manier hun feedback op te halen. Startende docenten halen altijd hun feedback op middels de enquête van Kwaliteitsscholen. De teamleiders reflecteren ook met de medewerkers aan de hand van het goede gesprek. Hierbij staat het functioneren van de medewerker en ook van de teamleider centraal. Tevens vinden er collegiale lesbezoeken en lesbezoeken door teamleider en/of schoolopleider plaats. In de nabespreking wordt er dan gereflecteerd op de les. Het team ervaart een open sfeer om met elkaar in gesprek te gaan over hoe de lessen gaan. Een voorwaarde om te reflecteren en onderling het werk te bespreken is een veilige sfeer en deze wordt als goed ervaren. Er zijn genoeg sectiemomenten ingeroosterd om met elkaar in gesprek te gaan over het onderwijs in de lessen. Jaarlijks stellen secties hun vakwerkplan bij om het onderwijs verder vorm te geven en te verbeteren waar nodig/mogelijk. In de vakwerkplannen hebben de daltonkernwaarden een plek. Ook op de behaalde resultaten vindt er een kortcyclische reflectie plaats en in de vakwerkplannen worden er naar aanleiding daarvan verbeterpunten geformuleerd.

In het inductieprogramma van nieuwe docenten wordt er aandacht besteed aan reflectie in de vorm van intervisie. Intervisie vindt ook plaats met studerende collega's. De collega's vinden het fijn om gezamenlijk hun ervaringen te delen en te bespreken hoe het gaat.

Het BPO-team werkt samen met de verschillende geledingen in de school. Ze zijn als team in ontwikkeling en reflecteren over het eigen werk en zaken in de school. Dit doen zij met elkaar maar ook met de teamleiders en leerlingcoördinatoren. Op deze manier blijven zij een passende ondersteuning bieden aan de leerlingen die dat nodig hebben in onze school.

Tijdens het werk wordt er vaak besproken hoe we zaken hebben geregeld: er is altijd ruimte om over zaken in gesprek te gaan om die te verbeteren. Als schoolteam zijn we continue met elkaar bezig om zaken te verbeteren en aan te pakken. De belangrijke vraag is dan: "Doen we de goede dingen en doen we ze goed?" Er zijn geregeld werkgroepen bezig om op belangrijke zaken in de school te reflecteren. Deze reflectie vindt plaats op onderwijskundige ontwikkelingen bijvoorbeeld vijf toetsweken, taakbeleid, werkdruk, daltonontwikkeling, pilot met Leerlingbespreking.nl, etc..

In het verleden is er veel gereflecteerd op de vormgeving van de taak. In Coronatijd is de taak gestandaardiseerd qua vormgeving en gebruiken nu alle secties hetzelfde format. Dit schooljaar hebben de inhoudelijke kant van de taak en de daltonontwikkelingen in de les de volle aandacht.

Schoolbreed en sectiebreed worden er onderwerpen besproken en wordt er gereflecteerd. Dit zit in verschillende ingeroosterde overleggen (mentoren, decaan/coördinator/teamleidersoverleg, schoolleidersoverleg, sectiebreedoverleg, etc.) als standaard punt, zodat we zaken kunnen bijstellen als dat nodig is.

Ouders worden ook betrokken bij reflectie op verschillende niveaus (eigen kind en school) d.m.v. oudergesprekken, ouderklankbordgroep, MR, OR, peilingen en enquêtes.

Elk jaar wordt er door de school een verbeterplan gemaakt, waarin we reflecteren op cognitief en sociaal-emotioneel gebied en waarin we een plan van aanpak maken waar nodig. Het afgelopen jaar was het verbeterplan onderdeel van het NPO-plan.

Als school halen wij dus feedback op van leerlingen, ouders en medewerkers middels enquêtes. Verder heeft elke afdeling een eigen leerlingklankbordgroep, die minimaal 1 keer per periode bijeen wordt geroepen. Er is één ouderklankbordgroep, die 4x per jaar bijeenkomt met de schoolleiding. In de reflectie is ook een belangrijke rol weggelegd voor de eerder genoemde werkgroepen. Middels enquêtes of verdiepende gesprekken reflecteren zij over het thema waar zij mee bezig zijn.

Reactie visitatieteam reflectie

Op management- en docentniveau zien we een duidelijke ontwikkeling t.o.v. de vorige visitatie op het gebied van reflectie. Het managementteam reflecteert binnen het MT, maar vraagt ook actief feedback van collega's in de vorm van vragenlijsten. Wanneer hier opmerkingen uit voort komen, neemt het MT het initiatief om in gesprek te gaan met de betreffende collega. Ook de (collegiale) lesbezoeken, enquêtes in kwaliteitsscholen en lesbezoekendag van het MT zijn mooie tools die worden ingezet om te reflecteren met en door elkaar.

Het DOG heeft op basis van de feedback tijdens de teambijeenkomsten besloten om hun werkwijze aan te passen en nog meer collega's de ruimte te geven om input te leveren. Dit heeft tot gevolg dat de DOG nog meer draagvlak heeft binnen de school.

De inzet van leerlingbespreking (in 2 leerjaren) wordt in verschillende gesprekken genoemd als tool om het reflectieproces van leerling nog beter vorm te geven (en te borgen). Leerlingbespreking.nl is een proeftuin die in de betreffende teams goed zal worden geëvalueerd voordat het in nog meer leerjaren zal worden ingevoerd.

Het visitatieteam heeft tijdens de lesbezoeken enkele mooie vormen van reflectie terug in de les, maar dit was vaak zeer beperkt. Een mooi voorbeeld was een docent Frans die de leerlingen aan het einde van de les vroeg of ze tevreden waren met de door hen gemaakte keuze m.b.t. het zelfwerken (leerlingen mochten kiezen aan welke activiteit (en op wel niveau) ze gaan werken). Ook tijdens de MTI-les zien we een docent die een leerling eerst zelf laat vertellen wat er goed ging en wat er volgende keer beter zou kunnen. Maar vaker ontbrak de reflectie volledig of was de reflectie alleen gericht op het resultaat. Vormen van formatief handelen hebben we helaas niet kunnen waarnemen. Dit terwijl de leerlingen juist aangeven het fijn te vinden wanneer er een formatieve (oefen)toets wordt gegeven om te kijken waar ze staan. Ook de planner van het vak wiskunde met daarin verschillende leerroutes wordt door leerlingen geroemd. Beide tools stellen leerlingen zelf in staat om te kijken waar ze staan in hun leerproces.

In het kader van de leerlingbetrokkenheid mogen de leerlingen meedenken over hun school en het onderwijs. De leerlingen hebben zelf de leerlingenraad opgericht. Zij hebben de aanmeldingen van leerlingen bekeken en mensen geselecteerd zodat er van iedere klas en elk niveau iemand in zit. Ook is er een klankbordgroep waarbij per jaarlaag verschillende leerlingen deelnemen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Door de taak en de Plenda kunnen leerlingen effectief werken. Door tussendoor minder te toetsen ervaren de leerlingen rust en kunnen zich hierdoor meer focussen op de toetsweken. Leerlingen ervaren dat ze alleen effectief kunnen werken, als de andere vier kernwaarden worden toegepast door henzelf. Daltononderwijs kan leiden tot effectief onderwijs. Maar daltononderwijs biedt voor sommige leerlingen ook de kans om juist minder effectief te werken. Voor die leerlingen is meer controle juist goed. Docenten helpen leerlingen, als een leerling het niet haalt. Tijdens de 'driehoeksgesprekken' staan leerlingen stil bij de doelen en hoe een leerling die effectief bereikt. Leerlingen zien dat er verkorte/aangepaste routes zijn, denk hierbij aan huiswerkopdrachten, vakken versneld afronden, een extra vak kiezen. De leerlingen geven aan dat ze aan het begin van de schoolcarrière leren plannen, waardoor ze later effectiever leren om te gaan met de tijd. De taak en de Plenda helpen om effectief de doelen te behalen. Bij goede resultaten kun je met rust gelaten worden en kan je dus soms opdrachten overslaan.

Er is aandacht voor de executieve vaardigheden, zoals bij het aanleren van planningsvaardigheden middels de Plenda. Binnen de taak is het bij sommige vakken mogelijk om een versnelde route te kiezen. Tijdens de les krijgen de leerlingen de ruimte en de tijd om aan de taak te werken en hun tijd naar eigen inzicht effectief te gebruiken. Leerlingen kiezen met het gelabelde daluur waar zij hun tijd aan besteden: studium excellentie, ondersteuning, uitdaging of werken in stilte. Op deze manier krijgen zij de mogelijkheid effectief te kiezen.

Ouders zien graag dat leerlingen meer mogelijkheden geboden krijgen om zelf te kiezen wat er voor hen effectief is. Dus tijdens de lessen meer vrijheid en ook meer differentiatie zodat de effectiviteit voor een leerling kan toenemen.

In de daluren is het wisselvallig en lastig te meten hoe hoog het rendement is. Sommige leerlingen gaan heel hard aan het werk en hebben een plan, anderen zijn nog vooral met sociale contacten bezig. Ouders geven aan dat de daluren heel fijn zijn, want dat zorgt voor minder huiswerk en ruimte om een docent iets te vragen. Leerlingen moeten wel op tijd intekenen om op de juiste plek in te schrijven. Het is wel van belang dat mentoren monitoren dat de daluren door de leerlingen effectief worden ingezet. Ook de docenten moeten erop toezien dat leerlingen daluren effectief gebruiken.

Wanneer het gaat om de daluren en lessuren wordt de les volgens de docenten effectief gebruikt. Ook benoemt het team dat er vaak doelmatig wordt gewerkt. Docenten geven aan dat er nog wel winst te behalen is en dat dit in ontwikkeling is. Docenten zien dat de leerling vaak eigenaar is van het leerproces. Wanneer het gaat over maatwerk in verhouding tot effectiviteit, vinden docenten dat gericht maatwerk kan leiden tot hogere effectiviteit. Zo ervaren zij dat er ruimte ligt en schetsen ze voorbeelden zoals een leerling die niet alleen aftekent op gemaakt werk, maar eerder naar inzicht. Docenten benoemen dat leerlingen vaak verschillende leerstrategieën beheersen. Iets wat in hun optiek leidt tot hoge effectiviteit. De mentor draagt hier aan bij (lessen met de Plenda, studievaardigheden, etc.).

Wanneer het gaat om device-gebruik zien docenten geregeld een hoge effectiviteit. Telefoons en laptops mogen alleen ingezet worden wanneer er toestemming is van de docent. Leerlingen stoppen meestal aan het begin van de les hun telefoon in de telefoentas of hun schooltas. In de bovenbouw ligt dit in sommige lessen anders. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende faciliteiten, zoals SWT-uren, daluren en de hulp van klasgenoten en peer tutoren. Docenten ervaren dat deze faciliteiten geregeld effectief worden ingezet.

Docenten zien het belang in van de doorlopende leerlijnen en dat deze binnen de secties op orde moeten zijn. Ze geven aan dat deze doorlopende leerlijnen bijdragen aan de effectiviteit van de kennisoverdracht. Op schoolniveau zijn wij opnieuw bezig met het vormgeven van de daltonscholing. Hierbij is oog voor de startende docenten en de meer ervaren docenten. Op deze manier ontstaat er een cyclus rond de ontwikkeling van de daltonkernwaarden.

Ontwikkeldagen worden gebruikt om te werken aan onderwijskwaliteit en om het werk op orde te krijgen. Dit wordt als zeer positief en effectief ervaren. Docenten benoemen dat bij vakoverstijgend lesaanbod, docenten zoeken naar raakvlakken en overlap. Dit wordt als een mooie positieve ontwikkeling ervaren door meerdere collega's. Wanneer het gaat om effectiviteit, belicht vanuit differentiatie, houden de docenten op school geregeld rekening met de verschillen van leerstijl tussen leerlingen.

Docenten hebben de taak als leidraad om effectief te kunnen werken. De taak is via Teams te vinden voor de leerlingen. Vaak wordt de taak bij het opstarten van de les op het bord geprojecteerd. Aan het eind van elke periode worden de leerdoelen in de meeste gevallen getoetst aan de hand van een schriftelijk proefwerk. Soms wordt er gekozen voor een andere vorm van toetsing. Op deze manier constateert de docent in hoeverre hij de beoogde leerdoelen gehaald heeft met zijn leerlingen.

De meeste docenten hanteren een vaste en voorspelbare lesopbouw (opstart, aangeven wat de leerdoelen zijn, instructie, zelfstandig werken, afsluiten van de les). Hierbij gaat er weinig lestijd verloren. Tegelijk zorgt dit ervoor dat de afwisseling in leeractiviteiten beperkt is. Hier zijn uitzonderingen op. Differentiatie is nog in mindere mate zichtbaar in de les te zien en formatief handelen is in ontwikkeling.

De processen in school zijn zeer effectief ingericht, zodat er weinig tot geen (les)tijd weglekt naar organisatorische zaken. Dit levert rust in de school op. De daluren zijn gelabeld, wat maakt dat de leerling een effectievere keus kan maken waaraan hij/zij de tijd besteedt. De ruimtes zijn ook effectief ingericht, het Open Leer Centrum bijvoorbeeld is zowel een les- als een pauzeruimte en het sciencelab wordt ook steeds intensiever gebruikt.

Op school maken wij gebruik van een herkansingsbeleid. Docenten menen dat er een onderscheid is tussen de onder- en bovenbouw. Docenten ervaren een verschil tussen de vakken en de manier waarop zij worden belast met aanvullende werkzaamheden. Een voorbeeld is onze TTS (topsporttalent) en ondersteuningsaanpak. De gemaakte keuzes met betrekking tot maatwerk hebben duidelijk consequenties, zoals het verzorgen van toetsen op momenten die voor de TTS-leerlingen en leerlingen in de ondersteuning het beste uitkomen.

Het docententeam beschouwt de schoolcultuur als op orde en veilig. Zo zeggen ze: "Wij werken effectief als schoolteam, maar wij moeten blijven benoemen welk gewenst gedrag wij willen zien." Volgens de collega's liggen er kansen om meer te werken aan 'rendement denken'. De vraag: "Wat levert dit op afgezet tegen de energie en tijd die het kost?" wordt volgens een deel van de docenten te weinig gesteld. Wanneer het gaat om besluitvorming en presentaties, kan dit volgens het team effectiever: "Zonder draagvlak iets invoeren, is niet effectief. Het belang van draagvlak moet dus prominent aanwezig zijn."

Een deel van de docenten heeft zorgen om de hoeveelheid toetsweken. Deze is volgens een gedeelte van het team niet erg effectief: de hoeveelheid proefwerkweken en toetsen tussendoor roepen de vraag op, of dit de meest effectieve manier is om de kennis te toetsen? Wel geeft het team terug dat er ook veel collega's en leerlingen zijn die de huidige aanpak als wenselijk en effectief beschouwen.

De roosters van leerlingen zijn niet altijd effectief. Met name in de bovenbouw zijn er leerlingen met tussenuren en vaklessen op het 9^e lesuur. Hieraan gerelateerd ervaren meerdere collega's een daluur het 5^e uur, zoals wij dit nu hebben, als een effectieve manier van inzetten van deze werktijd. Het team vindt dat de verschillende faciliteiten effectief worden ingezet en aangeboden. Voorbeelden die aangehaald worden zijn: lokalen zijn ruim genoeg, leerlingen kunnen op de gang werken, een eigentijds sciencelab en medialab en een aanvullend les/schoolaanbod (SWT-uren, daltonuren, studiebegeleiding, daltonpas).

Leerlingbespreking.nl is als feedback naar leerlingen goed en werkt effectief. Collega's geven aan dat dit niet gezien hoeft te worden als een vervanging van de eerdere klasbespreking. Wel is het een zeer effectief middel om over de voortgang van onze leerlingen in gesprek te gaan met elkaar. Meerdere collega's zien waarde in de ontwikkelingen op school en de huidige inzet. Hoe kunnen wij leerlingbespreking.nl effectief inzetten? Dit is een vraag die het team zichzelf stelt. De jaarplanning wordt gezamenlijk aan het eind van het schooljaar gemaakt. Er zijn toch wijzigingen in de jaaragenda. Vaak voor mooie schoolactiviteiten, maar hierdoor is het soms wel lastig plannen.

Reactie visitatieteam effectiviteit/doelmatigheid

De school laat zien aandacht te hebben voor effectief onderwijs. De schoolleiding draagt zorg voor een duidelijke basisstructuur en basisafspraken. Beleidsstukken en afspraken en procedures zijn geborgd. Een mooi voorbeeld daarvan is het handboek van docenten. Volgens het Cvb is de school als het gaat om de basis op orde. De schoolleiding is in staat om problemen met ouders en leerlingen zelf op te lossen. Dit in tegenstelling tot andere scholen.

Binnen de lessen zien we een wisselend beeld als het gaat om efficiëntie. De taak heeft hierin een duidelijke plaats, maar we zien ook nog genoeg momenten dat leerlingen niet actief zijn. Daarnaast is tijdens de lessen de check niet altijd zichtbaar. Hebben de leerlingen de stof begrepen en voor welk daluur moet hij/zij zich dan inschrijven?

De samenwerking van docenten is gestructureerd. Iedereen heeft de verantwoordelijkheid voor een klein geheel binnen de school.

Door de taak te structureren met een format met bijbehorende regels omtrent het opstellen hiervan (Doelgericht, differentiatie, af te tekenen) en door dit centraal naar een e-mailadres te laten sturen, wordt er door iedereen op dezelfde wijze gewerkt en dat zorgt ervoor dat er duidelijkheid gecreëerd wordt voor leerlingen. Dat zorgt ervoor dat leerlingen weinig tijd verliezen aan het uitzoeken wat er van hen verwacht wordt.

De school ontwikkelt zich als het gaat om de visie van toetsbeleid. Ze stellen zich leerbaar op om te onderzoeken hoe effectief een toetsweek is en het formatief handelen in de klas tussen de toetsweken door. We bevelen aan om dit proces goed te doorlopen samen met het team.

Volgens ouders is de kwaliteit van de lessen wisselend. Ouders raden aan om hier op korte termijn een professionele scholing aan te bieden aan de collega's die nog kunnen groeien in goed lesgeven en daarbij de daltonkernwaarden zichtbaarder kunnen maken. We raden aan om gebruik te maken van goodpractise. Voorbeelden die de visitatiecommissie hebben gezien:

Docent Frans laat leerlingen na het maken van een test jezelf eigen keuzes maken (er wordt op 3 niveaus werk aangeboden). Leerlingen maken een eigen keuze en er blijft een klein groepje over waarmee de docent een verlengde instructie en klassikale oefening doet.

Tijdens het practicum biologie heeft de docent een korte centrale instructie gedaan die op de glazen wand staat geschreven. In plaats van de leerlingvragen concreet te beantwoorden verwijst de docent terug naar de instructie en vraagt leerlingen dit te vergelijken met hun eigen opdracht. Dit is voor leerlingen vaak voldoende om weer op weg te worden geholpen.

Ouders geven aan dat de leerlingen op deze school meer in staat zijn regie te nemen op hun eigen leerproces en regie te nemen op hun eigen leven ten op zichte van andere leerlingen op andere scholen in de regio. Dit sluit aan bij de persoonlijkheidsvorming die onderdeel is van het daltononderwijs.

De school heeft sinds dit schooljaar een leerlingenraad. De leerlingen geven aan dat ze eerder in de ontwikkelprocessen betrokken willen worden en dat ze een terugkoppeling van hun input willen hebben. Deze mening wordt gedeeld door de klankbordgroep. Geef leerlingen een podium.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Borging

We zitten nog steeds 'middenin' de daltonontwikkeling en we werken daar planmatig aan. We zijn weer gestart met de daltonscholing voor collega's en de studiedagen stonden (deels) in het teken van daltonkernwaarden. Scholing en onderwijsontwikkeling gaan daarbij hand in hand.

De schoolleiding bezoekt de lessen met een focus op de daltonkernwaarden zodat die in de reflectie op de les worden besproken. De docenten zijn met elkaar gestructureerd en spontaan in gesprek over de daltonkernwaarden en hoe we deze verder vorm kunnen geven in de lessen. Aan het eind van dit schooljaar zal de groep die geschoold wordt hun experimenten presenteren aan de andere collega's. Met het uitrollen van het nieuwe scholingsplan zal dit een structureel onderdeel zijn in de school.

De afgelopen jaren heeft de daltonontwikkelgroep veel personele wisselingen gekend, waardoor er geen continuïteit is geweest in het werk dat zij hebben opgepakt. Een aantal zaken is wel goed gelukt zoals de taak verder vormgeven, de stexuren een plek in de school geven en de organisatie van een aantal geslaagde studiedagen. Dit schooljaar is de groep enthousiast begonnen met onder andere de scholingsmomenten en de voorbereiding van de visitatie. De taak van de DOG krijgt steeds meer vorm en de uitvoering wordt serieus en gedegen opgepakt. Dit zal in de toekomst de daltonontwikkeling steeds meer ten goede komen.

Zoals in deze evaluatie beschreven, is de betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen groot. De verschillende geledingen worden structureel bevraagd over de ontwikkelingen in de school en het personeel is vaak ook nauw betrokken bij het vormgeven en uitvoeren van deze ontwikkelingen. Het daltonboek is de afgelopen jaren op de achtergrond geraakt. Het is de bedoeling nu we een nieuw schoolplan maken (ook weer gezamenlijk met het personeel en de leerlingen) daarin een aantal onderdelen van het daltonboek op te nemen. Daarnaast is er een handboek waarin we de meer praktische zaken van het daltonboek willen opnemen, dat wordt dan het daltonhandboek. Het blijft belangrijk dat we als school de vele initiatieven en ontwikkelingen blijven bundelen, zodat er samenhang blijft bestaan en deze juist wordt versterkt.

Reactie visitatieteam borging

Ondanks dat Het HLML- Dalton nog niet eens 10 jaar een daltonschool is, is het daltonkarakter van de school voor een heel groot deel reeds geborgd op de locatie. Het visitatieteam voelt Dalton op de

locatie duidelijk terug, al is meer Dalton in de les een duidelijke aanbeveling is vanuit het visitatieteam.

Vanuit het managementteam, in samenwerking met alle geledingen van de school, is er hard gewerkt om op papier te zetten (en daarmee ook vast te leggen) hoe het Daltononderwijs (moet) worden vormgegeven op locatie en waar de ambities van de school liggen. Alle documenten bij elkaar zijn een mooi naslagwerk voor iedere (nieuwe) collega op de locatie.

Op het gebied van kwaliteitszorg heeft de school hard gewerkt. Er is een duidelijke structuur opgezet waarin sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid voor de resultaten door de sectie/docenten en de schoolleiding. Ook door de onderwijsinspectie heeft het HLML-Dalton voor de kwaliteitszorg de beoordeling 'goed' gekregen. De school wordt door het bestuur ook binnen de stichting genoemd als voorbeeld binnen de stichting.

Er is een steeds beter draaiende daltonwerkgroep (DOG) die gezamenlijk producten oplevert. De taak is zo'n voorbeeld waarmee het HLML-Dalton de afspraken borgt en de uniformiteit voor de leerlingen kan garanderen. Met betrekking tot deze taak, zou hier nog meer ruimte kunnen komen voor de leerlingen (kernwaarden leerlijn) naar mate ze verder in hun leerproces zitten. Het scholingsplan dat door de DOG heeft opgesteld, met als belangrijk onderdeel de daltonscholing, ook als kans om Dalton nog meer te borgen in de locatie. De experimenten die hieruit voortkomen (en gedeeld worden met anderen) zien wij als mooi vliegwiel.

De betrokkenheid van de leerlingen en de ouders draagt ook bij aan de borging. In zowel de ouderraad als de leerlingenraad komen de voorgestelde en besproken punten steeds terug en blijft het niet bij praten. Er ligt hier nog wel ruimte om ze nog actiever in het proces mee te nemen.

Het borgingsproces doet het HLML met z'n allen; d.w.z. zowel OOP als schoolleiding zorgt er met elkaar voor dat daltonuren kunnen doorgaan, duidelijk is wie zich niet heeft ingeschreven e.d.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Studium excellentie (Stex): workshops voor en door leerlingen tijdens de daluren.

Peerleaders: leerlingen die in tweetallen samen met de mentor een brugklas begeleiden. Ze gaan mee op kamp, zijn aanwezig bij een deel van de mentorlessen en begeleiden individuele leerlingen.

Taak: uniform format met daarin de leerdoelen. De taak staat in Teams en in de onderbouw is er per leerjaar één team waarin de taken van alle verschillende vakken te vinden zijn.

Daltonscholing: op dit moment zijn we bezig met het opzetten van een cyclische scholing waarbij het inductieprogramma van de startende docenten samenkomt met de scholing van zittende docenten.

Vakaanbod eigentijds onderwijs (zelf ontwikkeld): MTI (Media, techniek en ICT) in het Medialab en Academische Vaardigheden voor vwo 3.

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

Onze ambitie is dat we in 2024 Dalton in onze haarvaten hebben als school. Ook al stonden we in de overlevingsstand tijdens corona, toch hebben we nog wel wat kunnen ontwikkelen, misschien wel juist door corona. Zo hebben we een uniforme taak gemaakt in Teams en is de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van onze leerlingen duidelijk herkenbaar geworden in de tijd dat zij thuis onderwijs volgden.

Dit schooljaar hebben we vol energie alle ontwikkelingen weer opgepakt en hebben de focus op Dalton in de les. We zijn hiermee op een aantal manieren goed van start gegaan onder andere met een actieve daltonontwikkelgroep en de daltonscholing voor docenten. De daltonontwikkeling stroomt weer!

Hoe krijgen we Dalton meer in de lessen? Met name reflectie en verantwoordelijkheid zouden we meer in de dagelijkse praktijk ingebed willen krijgen.

- Wat ziet de visitatiecommissie al?
- Wat kunnen we nog verbeteren/verder ontwikkelen?
- Bij wie kunnen onze collega's mooie voorbeelden ophalen?

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

We hebben een positief gevoel over de visitatie. We zijn volop in ontwikkeling en zien dat we met de scholing en de initiatieven in de school op een mooie manier bezig zijn met ons daltononderwijs. We gaan voor een verlenging van vier jaar.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)

Over vier jaar is de daltonscholing ingebed in de school waarbij de startende collega's en zittende collega's samen de scholing volgen en het daltononderwijs vormgeven en ontwikkelen. De daltonontwikkelgroep heeft zijn plek in de organisatie gevonden en zorgt voor een blijvende daltonontwikkeling in de school in samenwerking met het personeel en de schoolleiding. En de leerlingen blijven met plezier naar onze school komen waarbij zij zich ontwikkelen zowel op het persoonlijke vlak als het cognitieve vlak. En dat zij de daltonkernwaarden in de school herkennen en daar zich in ontwikkelen.

Reactie visitatieteam

We hebben een aantal hele mooie daltonlessen gezien waar verantwoordelijkheid wordt gegeven aan leerlingen en wordt gereflecteerd met en door leerlingen. We hebben echter ook meerdere lessen gezien die nog erg docentgestuurd waren, waarin daltonkernwaarden minder en in enkele lessen zelfs geen vorm hebben gekregen. Docenten lijken soms wat onzeker over hun eigen kwaliteiten en kiezen ervoor om hun klasdeur te sluiten. Het visitatieteam wordt zelfs bij een enkele les gevraagd om niet een les te bezoeken. Hier ligt dan ook een duidelijke kans om hier als team de komende periode volop op in te zetten.

Er sprongen een aantal mooie lessen uit, zoals;

- Een les Frans (in vwo4) waarin een docent de leerlingen na een test jezelf de keuze geeft tussen activiteiten op drie niveaus. Leerlingen maken (op basis van de test jezelf) zelfstandig een keuze voor de activiteit die het beste past bij hem hoor. Aan het einde van de les vraagt de docent aan de klas wie er tevreden was met de gemaakte keuze (en waarom). Er wordt de leerlingen daarnaast een oefentoets aangeboden, die door leerlingen positief wordt ontvangen.
- Tijdens een practicum biologie (brugklas) zijn de leerlingen bezig met de microscopie. Leerlingen stellen (vaak ter bevestiging) vragen, in plaats van de vragen te beantwoorden stelt de docent juist weer vragen aan leerlingen, om het leerproces verder te onwikkelen.
- Een les Engels -> Er was een les waarvan de visitatie twijfelde of het een geschiedenisles of les Engels was. De stof was prachtig met elkaar verweven.
- Een daltonuur haken --> bedacht en begeleid door een leerling (Jacqueline is aanwezig als back-up, maar deze leerlinge was zelf initiatiefneemster en deed dit heel erg leuk)
- Een biologieles waarbij een enthousiaste oud-leerling graag nog eens terugkwam om te helpen bij het practicum (cavia ontleden). Deze oud-leerling was ontzettend te spreken over de school en keek er met een enorm positief gevoel op terug.
- Eerstejaars stagiaire Aardrijkskunde die middels een actieve werkvorm het vermogen om samen te werken in leerjaar 1 aanboorde.
- Bij natuurkunde werd gebruikt gemaakt van Skilltree, waarbij leerlingen goed inzicht kregen welke vaardigheden ze al beheersden en welke vaardigheden de leerlingen nog moesten oefenen. De opzet van de les was erg duidelijk voor de leerlingen en efficiënt.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De leerlingen zochten een plekje in het lokaal en we starten met het gesprek door even kort uit te leggen dat wij aantekeningen maken en dat deze anoniem worden verwerkt in het verslag. Wat zij vinden van de school en de opmerkingen die zij maken hebben niet direct invloed op een oordeel. We zijn namelijk op zoek naar positieve dingen in de school en we zijn er om de school te helpen in de ontwikkeling van het Daltononderwijs.

Na een voorstelronde starten we met de eerste vraag:

Wat was voor jou de belangrijkste reden om te kiezen voor het HLML?

Voor een aantal was dit bewust omwille van de mate van zelfstandigheid die je hier krijgt, dit blijkt nu ook zo te zijn, het voldoet aan de verwachting. Anderen vonden met name de sfeer belangrijk en het gebouw voelde goed aan, er is een veilige sfeer, het gebouw is open en licht.

“De sfeer is echt heel fijn, er is veel positiviteit en het is veilig”

Daarna vragen we door en komen er een aantal mooie zaken naar boven. Buiten de school merk je dat je jouw kwaliteiten door het Dalton meer tot zijn recht komen. Je hebt de vrijheid om dingen te ondernemen, je bent zelf verantwoordelijk voor veel dingen en hier leer je veel van voor buiten school, zoals debat voeren en je eigen werk plannen. Die verantwoordelijkheid zie je ook terug in sommige STEX lessen waarbij een leerling heeft aangegeven bij de mentor dat ze wel les wil geven. Zo hebben ze dit opgezet en hebben zij samen materialen besteld en de inschrijving opengezet. Eerst was er een docent bij. Nu is die wel in de buurt maar niet meer in de klas. Voor de Dal-uren is het wel fijn dat alles door elkaar zit. Zo ontmoet je ook andere leerlingen die niet in jouw klas zitten. Het is ook prettig dat je zelf kan kiezen waar je inschrijft.

Als we vragen om de "Daltonpas" weet 1 leerling wel wat het is, maar niemand heeft er een. Dit speelt eigenlijk helemaal niet zo. De taak ervaren de leerlingen als een fijn instrument. Je kunt gewoon vooruit werken en ook als je verdieping zoekt is dat bij een aantal vakken mogelijk.

“niet alle docenten werken volgens de daltonkernwaarden er zijn saboteurs in het systeem, die kunnen wel een training gebruiken”

Op het gebied van zelfstandigheid merken de leerlingen op dat er een duidelijk verschil zit in de onder- en bovenbouw. Het kan zijn dat je beperkt wordt in jouw vrijheid op het moment dat je minder goede cijfers haalt, dan moet je meer opdrachten doen en kan je niet gaan verdiepen. Sommige docenten in de bovenbouw kunnen hier nog wel in groeien Er is zelfs een docent die in de bovenbouw nog steeds het werk elke les controleert. Dat is echt vervelend, want dan kan je niet zelf de keuze maken wanneer je het wil doen en dan komt je eigen planning in de knoop.

“Van het leerdoel een vraag maken en dan kijken of je deze vraag kunt beantwoorden”

Reflectie is het kijken of je de taak of toets goed hebt gedaan, je bespreekt de toets na en kijkt of je de opgaven van de taak goed hebt gemaakt door deze na te kijken. Je kunt ook van het leerdoel een vraag maken aan jezelf om te kijken of je daar antwoord op hebt. Er zijn wel grote verschillen tussen de docenten.

In het kader van de leerlingbetrokkenheid stelden wij de vraag of de leerlingen mogen meedenken over hun school en het onderwijs. Zij hebben zelf de leerlingenraad opgericht n.a.v. een gesprek met dhr. Doeleman. Ze zijn afgelopen week gestart. Telefonisch contact met andere scholen gehad over hoe de leerlingenraad daar werkt. Plan uitgewerkt en een voorstel geschreven. Vervolgens hebben zij aanmeldingen bekeken en mensen geselecteerd, zodat er van iedere klas en elk niveau iemand in zit. Mevr. Van Seijen en dhr. Doeleman ondersteunen de raad. Valentijnsdag was de eerste activiteit die zij organiseerden en er is een ideeënbus waar leerlingen iets in kwijt kunnen waar de leerlingenraad misschien iets mee kan. Nu gaan ze aan de slag met de lesmarathon (hele nacht op school, geld ophalen voor het goede doel). De leerlingenraad wil daar graag een deel invulling aan geven. Ook is er een klankbordgroep waarbij per jaarlaag verschillende leerlingen deelnemen.

Ouders

Gezinnen kiezen voor deze school, omdat leerlingen en ouders een goed gevoel hebben bij deze school. De sfeer is anders op deze school dan bij andere scholen. De school ademt openheid uit en tijdens de opendagen wordt er echt contact gemaakt met de leerlingen en ouders. De ouders vinden het belangrijk dat de leerlingen zelfstandig worden en daar is veel aandacht voor. Ook wordt er gekozen voor deze school, omdat leerlingen op een Dalton basisschool hebben gezeten en ruimte en vrijheid bij deze kinderen passen. Opvallend is ook dat het gebouw altijd schoon en opgeruimd is.

“Ze hebben het hier goed voor elkaar”

Ouders zijn erg tevreden over de school. Ze worden goed geïnformeerd door de school over allerlei zaken. De structuur is transparant en overzichtelijk. Ouders zijn zeer positief over de klankbordgroep. Ze hebben het gevoel serieus genomen te worden. Ze merken dat bij hun kritische noten acties worden uitgezet om de school te verbeteren.

Ze zijn zeer tevreden over de stexuren en de daltonpas. Leerlingen krijgen ruimte om zichzelf te ontdekken en keuzes te maken.

Aan het begin van de examenjaren worden workshops aangeboden waar leerlingen uit kunnen kiezen. Ouders zijn erg enthousiast over de start van die jaarlagen. Er is daar ruimte voor reflectie en dat zorgt voor een goede start van het schooljaar.

“De sfeer is goed en er werken betrokken docenten”

Over het algemeen zijn de ouders blij met de korte lijnen bij het mentoraat. Bij één ouder is een gesprek aan het begin van het jaar niet doorgegaan en dat gesprek heeft nog steeds niet plaatsgevonden. Dat is volgens de andere ouders een incident.

De taak geeft veel duidelijkheid en structuur en bevordert zelfstandigheid. Er zouden meer keuzemogelijkheden in opgenomen kunnen worden en het zou wenselijk zijn dat leerlingen meer uitgedaagd worden om te reflecteren op hun proces met betrekking tot de taak.

Verder wordt door de ouders sterk aanbevolen om het klassikale onderwijs sterk te verminderen. Leerlingen hebben baat bij meer vrijheid om de zelfstandigheid te bevorderen. Daarnaast geven ze ook aan dat de kwaliteit van docenten sterk wisselt. Je hebt echte daltondocenten en traditionele docenten. Zorg dat elke docent weet wat er van hem/haar verwacht wordt als daltondocent.

“Laat het klassikaal lesgeven los”

Er is voor docenten veel ruimte om te experimenteren en ze zien veel pareltjes op eilandjes. Het advies is om die proeftuintjes te stroomlijnen en keuzes te maken en dan te gaan borgen.

Voor de kernwaarde samenwerken hebben ze het advies om dat meer projectmatig aan te bieden en meer te focussen op het proces.

Medewerkers

Voor het personeel van het HLML-Dalton is het duidelijk waarom je hier wilt werken, de sfeer is goed, er is veel collegialiteit, er is een groot saamhorigheidsgevoel voor elkaar en voor het gebouw, het type onderwijs (Dalton) werkt, **'ik voel me gezien'** en er zijn korte lijntjes. Eén collega geeft zelfs aan na een uitstapje op een andere school na drie maanden weer te zijn teruggekeerd op school. Het Dalton en de leerlingen werden gemist. De **'gezamenlijke mores'** zorgt voor rust in het gebouw en creëren de fijne en veilige sfeer. Die sfeer wordt ook door nieuwe leerlingen als argument om naar het HLML-Dalton te komen. Ook wordt de school als heel leerlinggericht genoemd.

De afgelopen jaren is de school, ondanks corona druk bezig geweest met de Dalton-ontwikkeling. Er was geen sprake geweest van een 'survivalstand', maar Dalton zorgde juist voor de continuïteit van het onderwijs (ondanks de beperkingen). In coronatijd heeft het MT een duidelijke structuur aangebracht die zorgde voor duidelijkheid, namelijk de taak. Ook is er duidelijk ingezet op samenwerken en vanaf dit schooljaar ook weer op van elkaar leren. Er wordt tijdens studiemiddagen veel ingezet op Good practices. Sommige van deze good practices komen voort uit de daltonscholing, waarin nieuwe- en 'oude' collega's in staat worden gesteld om met en van elkaar te leren. De experimenten die daar uit voortkomen werken zorgen ervoor dat andere collega's ook weer meer gaan experimenteren. Docenten willen zich binnen de locatie graag blijven ontwikkelen en hier wordt door de schoolleiding ook alle ruimte voor gegeven. Ook wordt er door de teamleiders bewaakt dat collega's zichzelf niet overvragen, er is namelijk een grote drive binnen het team aanwezig.

De taak is het voorbeeld van besluit dat 'top down' is genomen vanuit de schoolleiding, waarbij gekozen is voor een duidelijke structuur in het belang voor de leerling. Door sommige docenten wordt de lay-out als beperkend ervaren, maar voor de leerlingen is de nieuwe taak veel eenduidiger en fijner. De taak zorgt in de onderbouw voor een duidelijke structuur en manier van werken. In de bovenbouw wordt met de taak vrijer omgegaan (en wordt er minder gecontroleerd). De 'taak' is nog steeds in ontwikkeling en vaksecties als wiskunde en aardrijkskunde werken inmiddels met verschillende leerroutes binnen de taak.

Door ouders en leerlingen is er aangegeven dat er een duidelijke kloof is tussen onderbouw en bovenbouw. Deze kloof wordt door docenten bevestigd. Door de druk van het examen 'lijkt' er minder ruimte te zijn voor Dalton, in de onderbouw kan er meer geëxperimenteerd worden.

Toch wordt zeker niet alles 'top down' besloten en is er juist veel ruimte voor input en docenten worden (actief) uitgenodigd om deel te nemen aan werkgroepen. Collega's mogen ook zichzelf aanmelden voor een werkgroep. Een mooi voorbeeld is de werkgroep burgerschap. In deze werkgroep wordt gezocht naar overlap tussen alles wat binnen school gebeurt, om hier meer een rode lijn in aan te brengen. Ook in de opstart/opbouw van HLML-Dalton heeft de school, met elkaar, keuzes gemaakt over hoe ze daltonkernwaarden vorm gaan geven binnen de locatie. Er zijn met elkaar keuzes gemaakt over wat ze gaan doen en waarom.

De betrokkenheid van de leerlingen bij de school en het gebouw is ook groot. Dit blijkt bijv. Tijdens open huizen en toneelstukken. **'Het is leuk om te zien hoe betrokken de leerlingen zien. We mogen trots zijn op onze leerlingen.'**

Vorbereiding

Het MT kijkt met ons terug op het voorbereidingsproces van deze visitatie waar de Dalton Ontwikkel Groep (DOG) met name aan zet was. De DOG heeft veel wisselingen gehad in samenstelling, kon ook weinig bij elkaar komen maar hebben er voor gezorgd dat de voorbereiding echt samen is gedaan: OP, OOP, ouders, leerlingen, iedereen is betrokken. De DOG (6pp) staat ook midden in de school en pakken hun rol. Jacqueline is nu de link naar de schoolleiding (SL) maar dit is tijdelijk.

Visitatie zet verdere ontwikkeling in gang

Een waarderend onderzoek zorgt ervoor dat we met elkaar (participatief proces) op onderzoek (focus) gaan en bevordert hiermee ook de onderwijskwaliteit. De SL is vooral nieuwsgierig naar wat het visitatieteam echt aan Daltonconcept terug ziet in de les (een van de speerpunten dit jaar). De wens is namelijk dat het in 2024 in het DNA zit. Natuurlijk zal je verschillen zien én ook ten opzichte van vijf jaar geleden. In 2017 hadden we nl net de licentie. En nog regulier onderwijs ernaast. Toen ook nog geen bovenbouwdocenten en urgentie om hier over na te denken. Splitsing was toen rigouzeus. Nu in 2023 is de hele school Dalton; er zit geen docent meer met armen over elkaar of bediscussieert het Daltonconcept. Er zijn nu ook geen ouders meer die we moeten uitleggen wat Dalton is. Hier hebben we nu geen last meer van. Het is echt anders en we hopen dat dit terug te zien is.

Kernwaarden

Met name de nieuwsgierigheid naar de kernwaarde reflectie en concrete voorbeelden is bij de SL groot. Momenteel wordt in de school ook het gesprek rondom de vraag 'waarom vind je dit belangrijk' gevoerd. De kernwaarde effectiviteit is nl nog niet zo bewust bij leerlingen als bij docenten. Er zijn experimenten; docenten die risico's durven nemen en iets uitproberen, docenten die dit samen doen, elkaar hierbij helpen. Er is aandacht voor scholing en er wordt een link gemaakt tussen beginners en gevorderden; men neemt elkaar hierin mee. Het delen van good practises gaat nog niet vanzelf en de SL is nieuwsgierig naar waarom ze dit niet doen. SL denkt dat collega's zich niet bewust zijn dat het een mooi experiment is. Onzekerheid en bescheidenheid. Het gaat niet om dat jij de waarheid in pacht hebt maar je krijgt ook tips en jij leert er dan ook van. Dit is een stuk HLML cultuur.

Ook de samenwerking, en dan met name in de sectie, verloopt nu anders. Onderbouw gaat dit makkelijker omdat de secties ook vaak in dit team zitten. Er is ook een teamsamenwerking en duidelijkheid over doel/richting. Beeld is overal: we werken op eenzelfde manier.

Leiderschap

'de schoolleiding is gericht op ontwikkeling en soms stuurt men van bovenaf'

Een mooi voorbeeld van Dalton leiderschap is dat de SL altijd om feedback vraagt op hun functioneren. Zichtbaar dat dit normaal is, dat dit ook waardevol is én dient als een mooi voorbeeld. SL is gericht op ontwikkeling en soms stuurt men van bovenaf, dat zal dan voelen als strak en weinig ruimte zoals bij de taak. Sommige docenten voelen dit wellicht als keurslijf. De SL luistert hier wel naar en legt ook uit waar wél de ruimte zit.

De SL werkt goed samen en stralen vertrouwen uit. Maar stellen wel eisen; differentiatie (H/V), aftekenen, leerdoelen, binnen format etc. Zelfs een email adres voor de taak waar je de taak naar toe stuurt. We kiezen hierbij dus echt voor de leerling centraal. De Topsport Talent School geeft hierin een mooi voorbeeld dat de leerlingen hiermee zelfstandig kunnen werken.

Een initiatief ligt vaak bij de SL (zoals toetsbeleid). Hier zijn wij voorloper in binnen ons bestuur ('fouten maken mag'). Daarna nemen we mensen hierin mee, en luisteren naar medewerkers en leerlingen maar we houden vast aan 'fouten maken mag'. We houden het gesprek gaande.

Bij projecten als Burgerschap en Collectief Werkdrukplan gaat het weer anders. Werkgroep bestaat dan uit medewerkers met één SL, soms wel met iemand vanuit het DOG. Er volgt dan een enquête en een terugkoppeling (altijd dinsdag na een vakantie- wat gebeurt er nu, waar zijn we mee bezig) en dan kan de werkgroep weer verder. Bij een terugkoppeling zijn soms heftige emoties, soms vragen. SL geeft hier duidelijk de ruimte en laat zien dat er geen hamerstukken zijn.

Meer vasthouden en verbinding vinden. Minder wandelgangengesprekken hierdoor. Komt ook uit het MTO (medewerkerstevredenheid), collega's weten ons echt te vinden. Hier gebeurt het altijd samen.

Kernwaarde reflectie en samenwerken is duidelijk in ons MT aanwezig. Reflectieformulier is in het team uitgezet en hiermee hebben alle SL feedback ontvangen. Vertrouwen wordt hiermee uitgestraald en het gevoel dat mensen naar de SL toe durf te komen.

Taak

'als het echt flut is dan gaan we wel naar de sectie toe'

De taak heeft een format. Maar hoe doe je dit, wat zijn hier de afspraken over? Dat is interessant. In leerjaar 3 gaat dit al sneller. Als MT stralen we het vertrouwen hierbij uit dat je als sectie dit goed oppakt. Bijvoorbeeld bij Duits: hier wordt anders gewerkt en hebben naast de taak nog iets anders. Dit is geweldig. Die ruimte wordt goed benut. Vorige visitatie zat de taak nog in Magister en later in One Note. Toen kwam Corona. Taak is hierna strak aangepakt, met huilende collega's tot gevolg. Leerlingen kunnen de taken laten zien (staan per klas in Teams) en dus wordt de taak nu ook niet meer gedeeld met ouders; leerlingen hebben hierin de verantwoordelijkheid. Zij kunnen het hun ouders laten zien. Wellicht wat directief maar het gaat om de leerlingen en dus zit de SL hier achteraan. Bijvoorbeeld de sectie creatief vond dit lastig. Docenten in deze sectie zitten nu ook in de scholing, delen hun concept producten met het MT en vragen om feedback. Samenwerking wordt hiermee ook vergroot.

Er mag nu echt niets meer in Magister; leerlingen hadden onduidelijkheid. Magister is alleen voor cijfers en rooster en niet meer voor huiswerk! Toetsen staan ook in de taak (per week) en in Plenda.

Formatief handelen

Bovenbouw heeft weinig toetsen (Frans als uitzondering, vaardigheden). Er is een structuur van aantal toetsweken alleen tussen de SE-weken etc. vraagt nog aandacht. Met name in leerjaar 3. Hier is het heel druk als er ook nog tussendoor getoetst wordt. De wens is dat het visitatieteam voorbeelden ziet van formatief handelen. Er is ook een scholingsdag geweest met Rene Kneyber. Bovenbouw BIO zou je dit wellicht kunnen zien (begin van de les) en ook de wisbordjes in menig les. Het team bovenbouw is expliciet en goed hierin meegenomen en heeft vorig jaar reflectie hierop (geen evaluatie vond de MR) gegeven. Ze zijn op 3 thema's bevestigd: formatief handelen (we weten wel iets maar te weinig), herkansingen (verschillende antwoorden) en toetsweken. Dit heeft veel input opgeleverd. Deze vragen worden nu ook aan de leerlingen gesteld (tijdens DAL uur). Deze informatie gaat een besluit opleveren over het aantal toetsweken (4 of 5). Dus besluit op organisatie.

Besluitvorming

Wij werken op het HLML met een binnen en buitencirkel als het gaat om besluitvorming en draagvlak creëren.

DOG

Het gesprek met de daltonwerkgroep verliep open en prettig. De aanwezige collega's toonden een hoge mate van openheid, reflectief vermogen en bewustzijn over de eigen organisatie.

De daltonwerkgroep geeft aan trots te zijn op het proces richting de visitatie. De manier waarop de zelfevaluatie is aangepakt, is echt dalton. Het is een proces geweest waarin iedereen bezig is geweest, zowel docenten als leerlingen. Doordat iedereen er mee bezig is geweest, werd het ook wel moeilijk. Het werd hierdoor erg groot.

De DOG is tot stand gekomen doordat docenten zich hebben aangemeld, maar ook hiervoor zijn gevraagd. Doordat het eerder niet goed uit de verf kwam, is er tijdelijk ook een lid van directie onderdeel van de DOG. De docenten geven aan dat zij hierdoor niet belemmerd worden. Zij vinden het erg prettig, omdat hierdoor de lijnen erg kort zijn.

De leden van de DOG geven aan dat het doel van de werkgroep is om de daltonontwikkeling te faciliteren. Zij begeleiden meer het proces. Dat is een grote verandering vergeleken met vroeger. Ze bevragen personeel waarover de studiedagen moeten gaan, welke thema's. Dit komt niet altijd vanuit de docenten zelf.

De DOG organiseert de daltonzaken op school

De DOG geven aan dat zij niet in de schoolhiërarchie willen, want dan wordt er teveel gekeken naar de werkgroep. Ze staan vooral naast de werkgroepen en collega's.

Op dit moment zijn ze vooral ook bezig met de scholing van het personeel. De DOG heeft als wens om de daltonopleiding uit te spreiden over drie jaar. Hierdoor is de docent langer actief betrokken bij de opleiding. Daarnaast willen ze dat een gevorderde docent wordt gekoppeld aan een beginnende docent, zodat de kennis en vaardigheden van de docenten snel gelijkgetrokken wordt.

Een ambitie van de DOG is om formatief handelen in te voeren. Hiervoor is nog vaststaand plan ontwikkeld.

College van Bestuur

Tijdens het gesprek met het College van Bestuur wordt duidelijk dat er een goede samenwerking is tussen het College van Bestuur en de schoolleiding. Het HLML Dalton wordt door April genoemd als voorbeeld voor andere scholen binnen het bestuur en er wordt gebruik gemaakt van de expertise van het HLML Dalton op gebied van borging. Ook is er middels o.a. de academie op verschillende onderwerpen kruisbestuiving tussen de verschillende scholen binnen het bestuur. Ondanks dat het HLML bestaat uit twee locaties, zijn het echt twee aparte scholen met een volledig ander concept. Wel ligt er een wens vanuit zowel de school als het college van bestuur om, vanwege de verschillende concepten, de MR ook te scheiden. Dit geeft de school nog meer eigenheid.

Het HLML Dalton wordt volledig vrijgelaten om het schoolplan en beleid uit te schrijven. De school krijgt hiermee veel ruimte om zich door te ontwikkelen. De school heeft zelf de ambitie uitgesproken om Dalton in de haarvaten van de school te krijgen in 2024, daar is de school ontzettend ver in, al was Corona hier uiteraard wel een onderbreking in. Vaak komen ontwikkelingen vanuit de schoolleiding, maar het team pakt het daarna op en werkt de ontwikkeling dan verder uit. Hierin is de feedback- en feedforward duidelijk zichtbaar. In alle ontwikkelingen die op het HLML Dalton worden ingezet legt de schoolleiding de lat voor zichzelf hoog en zijn ze kritisch op wat ze me elkaar neerzetten. Successen worden hierbij wel gevierd, maar dit is niet vanzelfsprekend. De school mag zich hier bewuster van zijn (en dit meer vieren). **“Je hoeft niet overal een 10 in te zijn.”**

April komt als lid van het college van bestuur vaak op het HLML Dalton. Als je het gebouw binnenstapt dat ervaar je dat iedereen zich met de daltonkernwaarden profileert ze uitdraagt. Iedereen is gelijk en Dalton spat er vanaf. Leerlingen op het HLML Dalton zijn meer in staat om de regie te nemen voor hun eigen leerproces (en het leven in het algemeen). Ook de daltondocent is flexibeler en kan spelen met bijvoorbeeld de lessentabel (ondanks dat dit wel eens discussie oplevert). Docenten willen graag op het HLML Dalton werken en van een lerarentekort is geen sprake. Het gebouw is zo gebouwd dat het passend is bij het onderwijsconcept Dalton met o.a. het OLC en brede gangen. Wel heeft de school vanwege een stijgend leerlingaantal een noodgebouw moeten neerzetten. Het is voor April geen moeite om vanuit de daltonkernwaarden te werken, want ze kan zich hier goed in vinden. **“Ik gun iedereen dalton, zonder dat alle scholen Dalton hoeven te zijn”.**

Het HLML Dalton neemt een grote rol in de omgeving, er is een plek voor ieder kind. Hierdoor kunnen leerlingen (en ouders) echt een keuze maken voor het onderwijs dat bij hem/haar past. Wel mag het HLML Dalton wat meer uit zijn eigen bubbel treden in het kader van de samenwerking met de buitenwereld. Er wordt door April wel bevestigd dat de school, met de rector in de lead, bezig is met het aanbieden van pre-universiteitsprogramma's. Als dit kansen biedt voor de leerlingen dan zal de schoolleiding zich hier ongetwijfeld voor in zetten. In de samenwerking met ouders (en leerlingen) is de school sterk, de school is goed in staat om discussies/problemen met ouders en leerlingen op te lossen.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

Het HLML Dalton is een school waar leerlingen, docenten en ouders zich ontzettend fijn voelen. De sfeer is goed en iedereen wordt gezien. Ook is er duidelijk te zien (en te voelen) dat er aandacht is voor elkaar en voor hun omgeving. De sfeer binnen het schoolgebouw ervaart men als veilig en vertrouwd. Het mooi ingerichte gebouw voelt licht, ruim en schoon aan en er wordt hard aan gewerkt om dit met elkaar ook zo gehouden.

Er heerst een duidelijk WIJ- gevoel onder het personeel en het overgrote deel van het personeel draagt het gedachtegoed van de school uit en handelt hier ook naar.

Vanuit de schoolleiding is er een duidelijke structuur neergezet die helpt om het organisatorisch zowel voor leerlingen als docenten goed te structureren. De kwaliteitscultuur en de manier waarop ontwikkelingen geëvalueerd en gebord worden is goed. Het HML is daarbij een voorbeeld voor andere scholen in het bestuur.

Na de drie coronajaren is er weer tijd om met en van elkaar te leren. Het samenwerken op personeelsniveau heeft o.a. hierdoor op een mooie manier vorm gekregen. Er is zeker nog ruimte om dit verder uit te bouwen, maar het wordt door personeel enorm gewaardeerd dat het weer 'terug' is. Probeer bij het van elkaar leren worden ook de leerlingen en ouders niet te vergeten.

We hebben een aantal hele mooie lessen gezien waarin de daltonkernwaarden duidelijk zichtbaar zijn in de lessen (Engels Frans, MTI, Duits, wiskunde, Natuurkunde enz). In deze lessen kregen leerlingen de kans om hun verantwoordelijkheid te nemen, was er sprake van formatief handelen en/of werden er mooie reflectievormen ingezet. We hebben echter ook een hoop docentgestuurde (niet-dalton) lessen gezien. Er liggen kansen om hier met het team verder mee aan het werk te gaan.

Wij hebben vertrouwen dat de school zich, middels de ingezette ontwikkelingen (en alles wat er nog gaat komen), de komende jaren verder gaat ontwikkelen. Prioriteer en breng het tempo naar beneden (en neem tijd om te evalueren en reflecteren).

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Zelfreflectie op kernwaarden komt in de gesprekken met het MT, DOG en personeel heel duidelijk naar voren. Ook in het visitatieverslag lezen we duidelijk terug waar de school kansen en bedreigingen ervaart om het daltononderwijs nog beter vorm te geven.

Reflectie in de lessen is nog wel een duidelijk ontwikkelpunt, omdat dit slechts een enkele keer wordt waargenomen.

Ontwikkelkracht is eigenlijk op alle niveau's binnen de school duidelijk aanwezig. Dit blijkt uit het grote aantal ontwikkelingen dat is ingezet op verschillende niveau's. Het is wel belangrijk dat er vanuit het MT (en de DOG) en duidelijk prioritering wordt aangebracht (op Dalton in de les). Door alle betrokken (leerlingen, personeel en ouders) mee te nemen in het proces weet de school zich verzekerd van de uitvoeringen van ingezette ontwikkelingen. Terugkoppeling aan ouders en leerling is hierbij nog wel een aandachtspunt.

De ontwikkelkracht komt uit duidelijk naar voren in de (door)ontwikkeling van het Dalton scholingsprogramma van docenten en het Studium Excellentie programma.

Gedeeld eigenaarschap is op personeelsniveau duidelijk aanwezig. Iedereen voelt zich eigenaar en voelt zich verantwoordelijk voor de school als geheel. Er is een duidelijk WIJ. Ook binnen de secties is er een duidelijk gedeeld eigenaarschap voor de doorlopende leerlijnen en taken.

In de les ligt het eigenaarschap tijdens de instructie nog (te) veel bij de docent en nog (te) weinig bij de leerling. Tijdens het werkgedeelte van de les gaan de leerlijnen aan het werk met de taak. De taak heeft als doel om het eigenaarschap meer bij de leerling te leggen, wat zeker ook lukt. Maar door differentiatie en formatief handelen toe te voegen kan er nog beter recht worden gedaan aan het leerproces van de (individuele) leerling.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
x	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

*Licentie verlenging voor 5 jaar (VO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Wat ontzettend goed dat jullie nu een leerlingraad en leerlingklankbordgroep hebben. Jullie leerlingen willen nog meer direct (en actief) betrokken worden i.p.v. indirect. Zorg voor een terugkoppeling aan de leerlingen, zodat ze weten wat er met hun input wordt gedaan.
2	Leg de focus op het primaire proces. Het docententeam heeft behoefte aan scholing op het gebied van Dalton in de les. Hoe pas je de kernwaarden op de juiste manier toe in de les? Samenwerking en reflectie in de klas zijn slechts bij enkele collega's zichtbaar.
3	Stel als managementteam (met de DOG) een standaard af waar een 'daltonles' minimaal aan moet voldoen. De huidige 'voorspelbare structuur' geeft te veel ruimte voor 'niet-dalton' lessen.
4	Reflectie is onvoldoende zichtbaar tijdens de lessen. De Dalton ontwikkelgroep gaat kijken bij andere scholen, focus hierbij gericht op reflectie. Zorg ervoor dat reflectie structureel onderdeel wordt van de les en de cultuur.
5	Prioriteer. Stel de doelen van de komende jaren vast en trap op de rem. (en vier je successen)

Slotopmerking visitatieteam

Wij bedanken het HLML Dalton voor de goede voorbereiding, warme ontvangst en goede organisatie van de visitatie. Ook de openhartigheid van de schoolleiding, medewerkers, ouders en leerlingen hebben we als zeer prettig ervaren.

Als visitatieteam hebben we een dag mogen meelopen in jullie mooie, lichte en nette gebouw waar zowel leerlingen als personeel een enorm verantwoordelijkheidsgevoel hebben. Iedereen is trots om onderdeel te mogen zijn van het HLML Dalton en er is duidelijk sprake van een 'wij-gevoel'.

Tijdens de terugkoppeling waren een groot aantal docenten aanwezig. Dit geeft weer blijk van de betrokkenheid van iedereen bij de school. Heel veel plezier en succes met de doorontwikkeling van Dalton op het HLML. Jullie staan immers met 10 jaar Dalton nog steeds aan het begin van de daltonontwikkeling. Wees trots op wat jullie met elkaar neerzetten en vier je successen. Jullie zetten met elkaar iets moois neer en Dalton zorgt voor een meerwaarde voor jullie leerlingen, zoals jullie bestuurder heeft gezegd: **'Je gunt iedereen dalton, zonder dat iedereen Dalton hoeft te zijn'**.

Slotopmerking school en plan van aanpak

Wij bedanken het visitatieteam voor hun enthousiasme, hun waarderende houding en het mooie verslag. Het verslag is wat ons betreft een correcte weergave van onze onderwijspraktijk. Wij hebben met dit verslag een mooie spiegel voorgekregen en het is meteen weer een vertrekpunt voor onze daltonontwikkeling voor de komende jaren.

We hadden het geluk dat we tegelijkertijd met de voorbereiding van de visitatie bezig waren met het schrijven van een schoolplan voor de komende vier jaar. Op deze manier hebben we de aanbevelingen van het visitatieteam mee kunnen nemen als ambities in het schoolplan om de komende jaren aan te werken.

We hebben de volgende ambities in het schoolplan geformuleerd:

Daltonscholing: het vliegwiel verankeren

Onze ambitie is dat elke docent de door ons gevraagde bereidheid om zich in daltononderwijs te scholen, ook echt omzet in daden. We willen dat ál onze onderwijsgeevenden daltongecertificeerd zijn. De scholing moet ook een impuls geven aan mét en ván elkaar leren, want dat hoort in onze visie bij een daltonschool. Dat dit werkt, zien we in steeds meer vakoverstijgende samenwerking terug en in de bereidheid en behoefte om bij elkaar in de les te kijken of best practices te delen. Dit krijgt een plaats in onze ontwikkelde daltonscholingscyclus.

Verder werken aan een leerlijn daltonvaardigheid

De daltonkernwaarden zijn weliswaar stevig verankerd in onze werkwijze en in ons pedagogisch-didactisch klimaat, de continue ontwikkeling van het concept heeft in de coronajaren op een laag pitje gestaan. De komende jaren wakkeren we het vlammetje weer aan. Onze ambitie is dat al volgend jaar (2024) de daltonkernwaarden zichtbaar zijn ingebed in het curriculum, van de brugklas tot en met de examenklassen. De daltonontwikkelgroep (DOG) is hier samen met het team al mee gestart. Per leerjaar wordt gekeken hoeveel aandacht er is voor de vijf daltonkernwaarden, welke taken worden gebruikt en wat individuele docenten eraan doen. We formuleren verbeterpunten en gaan aan de slag met het uitwisselen van activerende werkvormen.

Dalton in de les: extra aandacht voor samenwerken en reflectie

Leerlingen werken op onze school samen aan opdrachten en presentaties. Daarbij ligt de nadruk vooral op het inhoudelijke leerdoel en nog te weinig op het doel van de samenwerking, namelijk leren overleggen of samenwerken volgens een bepaalde rolverdeling. Begeleiding van het samenwerkingsproces en reflectie hierop heeft onze aandacht. Zo zijn we inmiddels gestart met workshops voor docenten over samenwerkend leren en wederzijdse afhankelijkheid. We gaan een aantal samenwerkingsvormen kiezen om die te implementeren in onze lessen. Daarnaast hebben docenten, leerlingen en ouders behoefte aan meer reflectie op toetsen en op de kernwaarden. Op basis van een pilot en experimenten willen we de leerlingen uitnodigen systematisch te reflecteren op hun gedrag, het gesprek hierover te voeren met docenten en ouders en er ook een plan van aanpak aan te koppelen.

Maatwerk in de les verder ontwikkelen

Nog een ambitie voor de komende jaren is verdere differentiatie in de les als het gaat om verantwoordelijkheid en vrijheid. De verantwoordelijkheid die docenten geven, kan meer gekoppeld worden aan de prestaties van leerlingen: goede resultaten leiden tot meer vrijheid en leerlingen die de verantwoordelijkheid nog niet kunnen dragen, worden wat meer beperkt in hun vrijheid. We gaan tijdens werkmiddagen met elkaar in gesprek over 'good practices' en vertalen die naar andere vakken. Differentiatie verdient vooral extra aandacht in leerjaar 1 en 2, waar onze leerlingen in een mengklas zitten. Hier zullen we de komende jaren ook scholing voor verzorgen.

Verder hebben we in juni op een daltonontwikkelmiddag al een start gemaakt met het team, olv de DOG, om samen "de ideale daltonles te ontwerpen". Dit wordt aankomend jaar verder uitgewerkt en geïmplementeerd. En één ding gaan we zeker meer doen: onze successen vieren! Wij zijn trots op

de uitkomst van de daltonvisitatie, maar vooral op wat wij de afgelopen 9 jaar hebben neergezet samen!

	Omschrijving
1	<p>Wat ontzettend goed dat jullie nu een leerlingraad en leerlingklankbordgroep hebben. Jullie leerlingen willen nog meer direct (en actief) betrokken worden i.p.v. indirect. Zorg voor een terugkoppeling aan de leerlingen, zodat ze weten wat er met hun input wordt gedaan.</p> <p>We zullen de terugkoppeling het komende schooljaar inbedden in de samenwerking met de leerlingenraad. Het eerste idee is bijvoorbeeld om geregeld een soort 'krantje' uit te brengen over zaken waar de leerlingklankbordgroep en leerlingraad zich mee bezig hebben gehouden en wat daar de uitkomsten van zijn.</p>
2	<p>Leg de focus op het primaire proces. Het docententeam heeft behoefte aan scholing op het gebied van Dalton in de les. Hoe pas je de kernwaarden op de juiste manier toe in de les? Samenwerking en reflectie in de klas zijn slechts bij enkele collega's zichtbaar.</p> <p>We gaan komend schooljaar met alle collega's aan de slag met de scholing rond Dalton. Op onder andere studiedagen komen naast deze scholing ook nog workshops (o.a. ook het delen van goodpractices) langs die betrekking hebben op de daltonkernwaarden.</p>
3	<p>Stel als managementteam (met de DOG) een standaard af waar een 'daltonles' minimaal aan moet voldoen. De huidige 'voorspelbare structuur' geeft te veel ruimte voor 'niet- dalton' lessen.</p> <p>Zoals hierboven al beschreven is er in juni een aftrap gedaan om met elkaar te bekijken hoe een daltonles eruit zou kunnen zien. Dit pakken we na de zomervakantie verder op zodat we verschillende lessen met elkaar kunnen delen.</p>
4	<p>Reflectie is onvoldoende zichtbaar tijdens de lessen. De Dalton ontwikkelgroep gaat kijken bij andere scholen, focus hierbij gericht op reflectie. Zorg ervoor dat reflectie structureel onderdeel wordt van de les en de cultuur.</p> <p>Deze kernwaarde zal extra aandacht krijgen in de workshops (o.a. ook het delen van de goodpractices) en een training formatief handelen zal voor de verschillende vaksecties op het programma staan.</p>
5	<p>Prioriteer. Stel de doelen van de komende jaren vast en trap op de rem (en vier je successen).</p> <p>In de school ligt het komende jaar de prioriteit bij dalton in de les en de scholing. Door deze twee op te pakken, denken we dat veel andere dingen vanzelf zullen gaan stromen.</p>

Liesbeth Pennings-de Vet, rector Haarlemmermeer Lyceum Dalton.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Rector HLML-Dalton	Akkoord	19-06-2023

	Visitatievoorzitter	Akkoord	19 juni 2023
--	---------------------	---------	--------------

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