

Visitatie lidscholen  
Nederlandse Dalton Vereniging

# Visitatieverslag

Naam school	<b>WOLFERT LYCEUM</b>
Adres	De Zijde 5
Postcode en plaats	2662 EB Bergschenhoek
E-mailadres school	pwn@wolfert.nl
Directeur	Peter Wind
Adjunct-directeur	N.v.t.
Daltoncoördinator	Carmen Hoya Martinez
Aantal groepen/ klassen (VO)	35
Aantal leerlingen	996
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	<b>VO</b>
Aantal leraren	90
In bezit van Daltoncertificaat	34 (rest intern traject gevolgd)
Bezig met Daltoncursus	12 (interne cursus)
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Voldoende (2013). In januari 2019 bezoek inspectie i.v.m. predicaat goed.
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7	
Lid 8	
Datum visitatie	13-2-2019
Soort visitatie	<input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging

**Commissies visitatie PO en VO**  
**Nederlandse Dalton Vereniging**  
 Bezuidenhoutseweg 251-253  
 2594 AM Den Haag  
 Tel. 070 - 331 52 81  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

### aanbeveling 1

Besteed aandacht aan het pedagogische klimaat. Wolfert Lyceum is prestatiegericht en dat is begrijpelijk in deze periode van ontwikkeling van een daltonschool. Evengoed zijn er leerlingen die intensieve en/of verdiepende ondersteuning nodig hebben en op deze wijze uitgedaagd moeten worden. Blijf aandacht besteden aan de pedagogische, didactische en organisatorische vaardigheden van medewerkers.

### evaluatie school

Binnen een havo/vwo school is het van essentieel belang dat leerlingen met goede examenresultaten doorstromen naar een vervolgstudie. Wij zijn hierin prestatiegericht en daar is niets mis mee. Het traject is er ook op gericht om de leerlingen juist die vaardigheden aan te leren die aansluiten op het HBO of universiteit. De school koppelt deze vaardigheden aan de daltonpijlers. Er zijn duidelijke verschillen tussen leerlingen. Bepaalde leerlingen hebben meer ondersteuning nodig. Niet voor niets zijn er twee DOP's actief, die zich bezighouden met de havo- en vwo-profilering binnen het Wolfert Lyceum.

Er zijn leerlingen die intensieve en/of verdiepende ondersteuning nodig hebben. Deze leerlingen worden bediend in de vvv-uren (verbreden, verdiepen en verbeteren). Zo zijn er verbeteruren Nederlands, Engels, Frans en wiskunde voor leerlingen die moeite hebben met deze vakken. Maar leerlingen aan de andere kant van het spectrum worden bediend door uitdagende opdrachten en/of verdiepende leerstof tijdens de vvv-uren. Een voorbeeld hiervan is het Bèta<sup>+</sup> programma bedoeld voor excellente NG/NT leerlingen in 4 t/m 6 vwo. Dit programma is ontwikkeld in samenwerking met de TU Delft en heeft als doel de aansluiting tussen de exacte studies op het vwo en de universiteiten te verbeteren en leerlingen in het vwo meer uitdaging te bieden. Een tweede voorbeeld is Jong Ondernemen voor zowel havo als vwo. De vakken Engels en Frans beiden meer uitdaging in de vorm van lessen die opleiden tot internationaal erkende diploma's als Cambridge en DELF.

Vanuit de interne- en externe scholing wordt veel aandacht aan persoonlijke ontwikkeling van medewerkers besteed. Veelal vanuit de vakken zelf, maar ook schoolbreed. Niet voor niets besteedt de school een fors budget aan scholing, dat deels vanuit het MT wordt aangestuurd, maar grotendeels voortkomt uit initiatieven van teams, secties en/of individuen. Hier ligt duidelijk een verantwoordelijkheid bij de collega's zelf.

### bevindingen visitatieteam

Aanbeveling 1 is gedeeltelijk opgepakt.

De school is heel prestatie- en resultaatgericht, gaat voor het predicaat "goed" van de inspectie en scoort mooie resultaten m.b.t. slagingspercentages. Op de school heerst een heus studieus leerklimaat waarin leerlingen een legerichte houding hebben, actief bezig zijn met hun vakken, hun opdrachten en huiswerk. Fantastisch! Wel zijn leerlingen en docenten hierdoor sterk gericht op cijfers en aftekenen.

Een mooie leerlijn "leren leren" en daltonvaardigheden is in het eerste leerjaar ingezet. Uit gesprekken met leerlingen en docenten blijkt dat hier niet echt op voortgebouwd wordt in het 2<sup>e</sup> leerjaar en volgende leerjaren. Ook wordt vanaf het 2<sup>e</sup> leerjaar niet of weinig actief

gebruikt gemaakt van de door de DOG prachtige ontwikkelde Daltonwaaier. Een planmatige en gestuurde ontwikkeling van Daltonvaardigheden blijft hierdoor achter. Ook wordt door leerlingen in de bovenbouw meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling gemist; het mentoraat in de bovenbouw verdient meer aandacht/tijd. De ontwikkeling c.q. implementatie van een meer onderscheidende pedagogische en didactische profilering van Havo en VWO is nog niet echt van de grond gekomen. Volgens de DOG is sprake van onvoldoende borging en draagvlak waardoor de ontwikkeling stagneert.

Het aanbod VVV-uren (verbreden, verdiepen en verbeteren) waarin de DOG en DOP het voortouw hebben genomen staat als een huis en is voor veel leerlingen een aantrekkelijk keuze aanbod in de Daltonuren. Het visitatieteam constateerde echter wel dat de VVV-uren ten koste gaan van de door de leerling vrij besteedbare Daltonuren en dat de VVV-uren bijna allemaal docent- en aanbod-gestuurd zijn. Op de dag van de visitatie (woensdag 13 febr.) werden er van de 21 Daltonuren voor de onderbouw 15 met VVV gevuld. In 5V en 6V en 4 Havo en 5 Havo zijn geen VVV-uren en daar zijn de daltonuren al meer gericht op de examenvorbereiding.

### **aanbeveling 2.1**

Creëer rustige werkplekken/ruimtes om zelfstandig te werken, leren en reflecteren en om in stilte te werken in tussenuren en/of vrije roostermomenten.

### **evaluatie school**

De school zit ver boven zijn capaciteit in de opvang van leerlingen. Zelf na het plaatsen van drie noodlokalen op het schoolplein is de ruimte beperkt. Op een aantal plaatsen is er ruimte om te werken op de gang zoals bij beeldend (1<sup>e</sup> etage), economie (2<sup>e</sup> etage) en talen (3<sup>e</sup> etage). In periode 3 (januari 2019) worden er ruimtes gecreëerd voor de bovenbouw om rustig te werken (auditorium en 4.02). Tevens wordt er gestart met een pilot in de examenklassen om een deel van de daltonuren flexibel te maken. Opvallend is dat leerlingen de rustige werkplekken wel weten te vinden, bijvoorbeeld op de 4<sup>e</sup> etage, maar het blijft behelpen. In 2019 wordt een uitbreiding van het gebouw gerealiseerd waar ook een groot open leercentrum (OLC) gerealiseerd wordt. De leerlingen krijgen hiermee meer ruimte en daar zijn we heel blij mee.

### **bevindingen visitatieteam**

De school zit inderdaad goed vol en de realisatie van een OLC in 2019 is zeer welkom. In de huidige fase van de school zijn er weinig rustige en afgeschermdde plekken om in stilte te kunnen werken. Toch viel ons op dat op heel veel gangen rustig en geconcentreerd door leerlingen gewerkt werd. Van de pilot flexibele daltonuren hebben we bij leerlingen en docenten nog weinig teruggekregen. Wellicht wordt dit veroorzaakt door de recente start van deze pilot.

### **aanbeveling 3.1**

Creëer een duidelijke structuur in de school m.b.t. reflectie (van en door docenten). Nu is het meestal beperkt tot vaksecties. De DIM's kunnen hierin een rol spelen.

### **evaluatie school**

De school hanteert in zijn kwaliteitszorg een uitgebreid systeem volgens de PDCA-cyclus. Hierbij wordt binnen alle geledingen geëvalueerd en gereflecteerd. Een voorbeeld hiervan zijn de examenresultaten. Alle resultaten en verslagen zijn openbaar en worden waar mogelijk gedeeld met het team. Deze kwaliteitszorg wordt uitgebreid beschreven in het onderdeel 'Kwaliteitszorg en ambitie' van de zelfevaluatie predicaat goed (nov. 2018). Door de DOP-structuur en gezamenlijke bijeenkomsten, zoals de DUIM's, worden veel dwarsverbanden gezocht tussen de secties en binnen het team. Hoofdzakelijk ligt dit bij de secties, maar dit past bij de ruimte en verantwoordelijkheid die de secties binnen de school hebben. Reflectie vindt ook plaats door de leerlingen met de aangereikte instrumenten door de mentor, zoals de reflectiewijzer in de brugklas en de competentie-monitor in klas 4. De school heeft allerlei initiatieven genomen om op verschillende niveaus te reflecteren. Dit is onderdeel van bijvoorbeeld het mentorenoverleg waar stelselmatig geëvalueerd wordt. Tevens worden schoolbrede activiteiten, zoals het PWS-traject geëvalueerd en naar aanleiding van deze evaluatie verbeterd.

### bevindingen visitatieteam

#### Aanbeveling 3.

De school heeft een solide systeem vastgesteld voor kwaliteitszorg waarin regelmatig evaluatie en reflectie plaatsvindt. Uit o.a. gesprekken met de DOG en docenten komt het beeld naar voren dat de borging en het toezien op de werkelijke implementatie (het doorpakken en vasthouden) van verbeteracties als gevolg van diezelfde evaluaties vaak stagneert.

Reflectie van docenten naar leerlingen is, behoudens het 1<sup>e</sup> leerjaar, veelal gericht op leerprestaties en deels op samenwerking.

Reflectie op en evaluatie van de lessen is erg persoonsafhankelijk en vindt niet standaard plaats. Zelf-reflectie van leerlingen vindt met name in het 1<sup>e</sup> leerjaar plaats; in het 2<sup>e</sup> en volgende leerjaar wordt dat steeds minder; in de 4<sup>e</sup> klas wordt de competentie-monitor gebruikt. Deze vorm van reflectie (360 graden feedback) verdient uitbreiding in andere leerjaren.

De reflectie van docenten in de teams en mentorenoverleg is vooral gericht op de leerprestaties van leerlingen; minder op de persoonsontwikkeling en nog weinig gericht op een systematische reflectie van het eigen handelen d.m.v. een gestructureerde en planmatige vorm van intervisie, collegiale ondersteuning en wederzijds lesbezoek. De door de DOG ontwikkelde scholing voor nieuwe docenten, waarbij intervisie een integraal onderdeel is, bewijst dat de kwaliteiten in huis zijn. Profiteer daarvan.

Wel biedt de structuur van DOG, DOP's, DOT's en DUIM's vele mogelijkheden voor uitwisseling en het leggen van vakoverstijgende dwarsverbanden op onderwijsinhoud tussen secties en teams. Een mooi voorbeeld vonden wij het door een DOP ontwikkelde onderdeel "Leerstrategieën", waarbij de DOP een analyse heeft gemaakt van de praktische problemen van de leerling bij het leren en vervolgens een RTTI-cursus is aangeboden voor de docenten.

Bij de schoolleiding hebben wij wat weinig zelfkritische reflectie op het eigen handelen waargenomen. Zowel in de zelfevaluatie 2019 als in de reactie op de aanbevelingen uit 2015 constateren we soms een wat verdedigende en zelfgenoegzame toon. In de

zelfevaluatie lezen wij heel veel sterke en mooie zaken waar de school terecht trots op is maar bijna nergens benoemt de school haar zwakkere punten of ontwikkelpunten.

### aanbeveling 4.1

Betrek leerling en ouder/verzorger meer interactief bij de ontwikkelingen op het Wolfert Lyceum. Interactie bevordert de betrokkenheid. De ouder/verzorger wil graag meedenken over het onderwijs en welbevinden van hun kind, datzelfde geldt voor de leerling. Communiceer meer met de ouder/verzorger. Ouders/verzorgers zijn kritisch en hebben in bepaalde opzichten een ander beeld van de school. Ouders/verzorgers geven aan actief te willen participeren. Maak daarvan gebruik en maak vooral de meerwaarde van dalton duidelijk.

### evaluatie school

De DOP-groep leerlingparticipatie is in 2017 gestart met een aantal pilots om te werken met leerlingenraden per leerjaar/stroom en dit is uitgebreid in 2018-2019. In elke periode worden de activiteiten met de leerlingenraden geëvalueerd. Dit zijn gesprekken tussen leerlingen en teamleider/lid DOP leerlingparticipatie. Ook worden de leerlingen betrokken bij het voorbereiden van zaken, zoals de organisatie van de PTA-week. Hieruit haalt de school waardevolle elementen om het onderwijs en de organisatie te verbeteren. Er zijn initiatieven ontplooid vanuit o.a. de DOT ouderparticipatie om ouders/verzorgers meer te betrekken bij school, zoals: meevragen als begeleider tijdens excursies en mentoruitjes, oudercafé tijdens de open lesmiddagen voor leerlingen uit groep 7 en 8, carrousel ouderavond in klas 1 en cursus 'Hoe begeleid ik mijn brugklaskind' (met hierin o.a. ouderbetrokkenheid en school ondersteunend gedrag). Er is een groep docenten in gesprek met ouders om meer ouders/verzorgers te betrekken bij het onderwijs. Dit vindt plaats vanuit één van de DOT's.

Ouderparticipatie is niet makkelijk te realiseren. De motivatie en belangstelling bij onze ouders is groot. De aanwezigheid van ouders/verzorgers bij voorlichtings- en leerlingactiviteiten is groot, maar structureel inzetten voor de school blijft lastig. Veel ouders/verzorgers in onze populatie zijn namelijk op allerlei fronten actief (werk, cultuur en sport). Zo heeft de school een grote ouderraad, waar veel verloop is en vaak voor bijeenkomsten wordt afgezegd. De voornaamste reden van afzegging is vaak het werk van de betrokken ouder.

De school blijft volhouden in zijn pogingen ouders/verzorgers meer bij het onderwijs te betrekken. Tegelijkertijd signaleren we een groeiende kloof tussen de verwachtingen van ouders/verzorgers over de leerlingenzorg en de mogelijkheden binnen het reguliere voortgezet onderwijs. Soms schuurt dat en kan het de school belemmeren in het bieden van de juiste opvang, die de leerling nodig heeft.

### bevindingen visitatieteam

Aanbeveling 4.

Uit het gesprek met de ouders hebben wij de indruk gekregen dat ouders zich i.h.a. goed geïnformeerd voelen, dat zij tevreden zijn over de communicatie en de weg naar school makkelijk weten te vinden. Ouders worden niet actief betrokken bij de (onderwijs)-ontwikkelingen en geven aan daar ook niet echt behoefte aan te hebben. Voor de meeste

ouders is niet de mentor het eerste aanspreekpunt maar de teamleider. Dat betekent dat deze zwaar belast wordt en feitelijk als een soort supermentor fungeert. Opvallend is dat i.t.t. de visitatie van 2011, veel huidige ouders bewust gekozen hebben voor het Wolfert als Daltonschool!

Er is een goede start gemaakt met de leerlingbetrokkenheid d.m.v. de pilots met leerlingraden in 2017; de nieuwe structuur voor klassenvertegenwoordigers is nu per schooljaar 2018-2019 uitgebreid naar bijna alle klassen. Leerlingen ervaren vaker dat hun mening en wensen er toe doen en dat zaken ook echt opgepikt worden zoals input op toetsrooster, toetsweken, etc.

### **aanbeveling 5.1**

Erken de gevolgen van een groeiende school en stuur daarop. Communicatie verdient continue aandacht. Zorg voor afstemming en samenhang. Pak dat breed aan (niet alleen de rector, maar iedereen!). Stroomlijn de initiatieven en zorg voor brede draagkracht.

### **evaluatie**

In 2017 is op verzoek van het MT een onderzoek geweest van de visitatiecommissie vanuit stichting BOOR/OZHW met name naar deze vraag. Hoe wordt de communicatie ervaren en waar zitten de knelpunten? Vanuit dit rapport en alle gesprekken daaromheen zijn er gesprekken geweest waarbij:

- duidelijke afspraken zijn gemaakt over de rol en doelen van de DOG
- afspraken zijn gemaakt over de communicatie tussen DOG en MT
- afspraken zijn gemaakt over de interne communicatie in de wekelijkse mededelingen en informatiemiddagen personeel (DUIM)

Los van deze praktische afspraken is er een fundamentele discussie geweest over de cultuur binnen de school. Hoe groei je van een familiecultuur in een kleine school naar een professionele organisatie, zonder te verzanden in hiërarchie en bureaucratie? Dit heeft geresulteerd in het vaststellen van werkstandaarden, waarin de medewerkers samen verwoord hebben hoe er met elkaar omgegaan moet worden. Het team heeft met elkaar gesproken over de mensgerichte professionele cultuur en hoe hieraan vorm te geven. Dit blijft een doorlopend proces.

### **bevindingen visitatieteam**

Het onderwerp communicatie, afstemming en samenhang blijft een levend en lastig onderwerp in een snel groeiende en ambitieuze school en krijgt naar onze indruk veel aandacht zowel in de vorm van de wekelijkse informatieverstrekking als d.m.v. het uitwisselen en delen van informatie en ervaringen in de DUIM's. Door de structuur van de DOG-DOP-DOT is het gehele team(incl. OOP) in hoge mate betrokken en geïnformeerd bij de opzet, ontwikkeling en uitwerking van de diverse projecten en plannen. Prachtig houdt dit vooral in stand. Echter uit meerdere gesprekken komt wel het signaal naar voren

dat een duidelijke focus ontbreekt waardoor er niet altijd duidelijke prioriteiten gesteld worden en keuzes worden gemaakt en het overzicht en samenhang verdwijnt. Daarnaast is niet altijd helder waar het eigenaarschap ligt en waar de rol van een DOG ophoudt en die van schoolleiding en MT juist doorgaat. Effect is dan regelmatig dat mooie plannen (bijv. ontwikkeling doorlopende leerlijnen en Daltonvaardigheden), of instrumenten (bijv. Daltonwijzer) op de tafel of op de plank blijven liggen of slechts gedeeltelijk van de grond komen en dreigen te verzanden/stagneren. De DOG is allereerst een denk- en ontwikkeltank en probeert ontwikkelingen te initiëren en te coördineren; echter de DOG heeft geen lijnbevoegdheid en is niet verantwoordelijk voor de invoering, het doorpakken, het afstemmen en het bewaken van een samenhangende uitgezette koers. Deze aanbeveling raakt de door de school geformuleerde onderzoeksvraag zeer. Aan het eind van het verslag komen wij hierop terug.

### Onderzoeksvraag school

“Naast de zelfevaluatie zijn we ook bezig met de volgende onderzoeksvraag met betrekking tot de indicator borging. Wij zijn een actieve school en geven veel ruimte aan elkaar om ideeën te ontwikkelen en tot uitvoer te brengen. Die ruimte wordt door veel collega's en leerlingen benut met goede resultaten. De groei van de school vraagt daarbij om meer structuur en organisatie. Dit wordt door een aantal collega's als niet-flexibel, formeel en zelfs bureaucratisch gezien. Bovendien geeft een deel van het team aan dat de borging langzamer gaat dan de ontwikkeling van plannen. Dit wringt in de praktijk.. De school gaat zeker nog verder groeien. Hoe gaan we verder van een kleine familiair georganiseerde school naar een grote havo/vwo school, die ruimte biedt aan initiatieven van alle geledingen binnen de school en hoe borgen we de goede resultaten van die initiatieven?

Het Wolfert lyceum is een zeer actieve school waarbij door de omvang het steeds lastiger wordt om alle geledingen goed op de hoogte te houden. Ondanks de wekelijkse mededelingen en informatie/uitwisselingsmomenten zoals de DUIM ontbreekt bij veel personeelsleden het totaalbeeld. Men mist dan ook de mogelijkheid om mee te denken en voelt zich soms gepasseerd of in ieder geval niet geïnformeerd. De school geeft veel ruimte aan de secties om in het belang van attractief en goed onderwijs zaken te organiseren en de collega's maken daar dankbaar gebruik van. Dit zorgt voor veel activiteiten, maar ook voor miscommunicatie en verwarring. Dat wordt door alle geledingen als probleem gezien. Graag zouden we adviezen willen krijgen hoe we kunnen werken aan oplossingen.”

## 1. Vrijheid in gebondenheid/ Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

**1.1** Cijfer 7. De leerlingen nemen vaak de eigen verantwoordelijkheid om bijvoorbeeld het huiswerk niet te doen, omdat zij het besef hebben van wat zij overslaan. Docenten kunnen leerlingen meer verantwoordelijkheid bieden door bijvoorbeeld leerlingen de gelegenheid te geven om op de gang te werken tijdens een uitleg van een onderdeel dat de leerling snapt (er mag meer ruimte zijn). Leerlingen moeten zelf inschrijven in daltonuren om huiswerk te maken en/of vragen te stellen als ze iets niet begrijpen.

**1.2** Cijfer 7. Er zijn veel leerlingen die hulp durven/willen vragen, wanneer zij hieraan behoefte hebben, maar er zijn ook die dit initiatief niet nemen. Dit kan verbeteren, door in de les bijvoorbeeld een vragenronde te doen. Hierbij loopt de docent door de klas en spreekt de leerling aan of er vragen zijn, zodat de druk om de hand op te steken vermindert (leerlingen gaan meer vragen stellen). Een rol speelt of er sprake is van een drukke- of grote klas, een sociale- of ingetogen leerling en de houding van een docent. Na een toets wordt wel aan de leerlingen gevraagd of ze goed hadden geleerd en wat ze voor de volgende toets beter kunnen doen.

**1.3** Cijfer 6,5. De leerlingen zijn vaak passief aan het werk op school. Ze kunnen zich thuis beter concentreren, want op school praten ze bijvoorbeeld vaker met vrienden en schenken hierdoor minder aandacht aan het schoolwerk. Een oplossing kan zijn om meer practica in te voeren. Als er werk op school verricht wordt, dan wordt het werk vaak actiever gemaakt. Thuis zou vooral het schriftelijke werk en leerwerk gedaan kunnen worden. Sommige docenten geven ook vaak een doel aan en vertellen waarom iets geleerd moet worden.

**1.4** Cijfer 5. Er wordt aandacht aan geschonken, maar het lijkt niet genoeg tot de leerlingen door te dringen. Er zou op school een presentatie moeten komen met foto's van de rommel. De presentatie willen we graag tonen aan nieuwe leerlingen, die eventueel naar het Wolfert Lyceum willen gaan (bijvoorbeeld tijdens het Open Huis). Hierbij betrek je ook ouders/verzorgers, want opruimen van rommel is onderdeel van de opvoeding. We hebben een presentatie gehad van de Groene Week en krijgen misschien andere prullenbakken om afval te scheiden. (NB. Planning jan/feb 2018)



## evaluatie school

**1.8** Op het Wolfert Lyceum is de sfeer ontspannen en er heerst een cultuur van vertrouwen. Het is een gebouw met een open karakter waarbij er echt een 'wij-gevoel' heerst. Het gebouw is transparant en geeft een sfeer van vertrouwen. Docenten zijn zichtbaar en je kunt makkelijk bij iemand binnenlopen. Door de daltonuren, vvv-uren, clusters en groepsopdrachten kennen leerlingen uit verschillende leerjaren elkaar, waardoor leerlingen van alle leerlagen met respect met elkaar omgaan. Hetzelfde geldt voor leerlingen en docenten. Leerlingen voelen het vertrouwen. Ouders/verzorgers valt op dat hun kind makkelijk naar een docent stapt. Ook mailen naar docenten gaat makkelijk.

**1.9** Er zijn docenten die in staat zijn om op tijd aan de bel te trekken om zichzelf, collega's of het management een spiegel voor te houden. Docenten hebben zich verenigd in een personeelsadviesraad (PAR) en geven de schoolleiding gevraagd en ongevraagd advies. Sommige docenten hebben moeite met 'nee' zeggen. Er zijn docenten die moeite hebben met het aangeven van grenzen en nemen soms meer hooi op hun vork. Iedereen is bereid hard te werken en daardoor gaan sommige docenten soms een grens over, omdat ze zich verantwoordelijk voelen. Dit blijkt erg persoonsafhankelijk.

**1.10** De sfeer op school is prettig. We werken veel samen met de leerlingen in plaats van docenten tegenover leerlingen. Er is een 'wij-gevoel' waardoor de drempel tussen leerling en docent minder hoog is, uiteraard is respect naar de docenten en andersom. Dat wordt door de docenten en de leerlingen zo ervaren. Er zijn weinig discussies en nieuwe docenten voelen zich welkom. Zo gaan enkele nieuwe collega's zelfs op vakantie met langer zittende collega's.

Nieuwe collega's geven aan goed opgevangen te worden. We zorgen goed voor elkaar. Ook binnen het docententeam is er een 'wij-gevoel'. We durven ons kwetsbaar op te stellen en voelen ons hierin gesteund. We zorgen dat we elkaar opvangen en helpen, delen lesmateriaal, verzorgen daltonscholingen door en voor docenten. In sommige secties hebben we tijdens vergaderingen vaste 'hart geen moordkuil-momenten' en delen we succeservaringen.

Aandachtspunt blijft de interne communicatie. Hoe houden we elkaar voldoende op de hoogte en doen we recht aan ieders verantwoordelijkheid? Docenten en OOP komen afspraken op alle gebieden na. Toetsen worden op tijd ingeleverd, vragen worden beantwoord, men komt naar bijeenkomsten en doet actief mee, etc. We spreken elkaar aan op het niet nakomen van gemaakte afspraken en we doen dit op een positieve/constructieve manier. We spreken elkaar in de wandelgangen (of app/mail) aan op de gemaakte afspraken. De notulen van de vorige vergadering worden bekeken om vast te stellen of afspraken nagekomen zijn.

Ouders/verzorgers geven in de ouderraad aan dat zij soms horen, dat docenten wat langer doen over het nakijken van een toets en dat daarover vervolgens niet duidelijk wordt gecommuniceerd naar leerlingen. Het zou handiger zijn om uit te leggen waarom het nakijken wat langer duurt.

**1.11** Op het Wolfert Lyceum richten we ons niet alleen op de inhoud van het vak. We wijzen expliciet op de daltonwaarden m.b.v. de daltonkennis van docenten. We betrekken de leerlingen bij de maatschappij, hebben het cultuurtraject, gaan naar de Tweede Kamer, er zijn juniormentoren, klassenvertegenwoordigers, (buitenlandse) reizen, excursies, gastsprekers bij o.a. geschiedenis, de groene week, klassen- en teambuildingsactiviteiten, vvv-uren, schoolhockey/-voetbal en de debatclub. Ook worden er mentoruitjes samen met leerlingen georganiseerd, is er een activiteitencommissie en een jaarboekredactie.

**1.12** Er zijn allerlei mogelijkheden voor docenten en leerlingen om een uitdaging te vinden of een ambitie bij te stellen door middel van vvv-uren of externe programma's. Dit zijn programma's zoals IB, Bèta+, Cambridge en DELF. We staan open voor feedback en lesbezoeken van collega's en leren van elkaar. Als je je als docent wil scholen en ontwikkelen, wordt er tijd en ruimte gegeven. Docenten kunnen gebruik maken van een scholingsbudget en doen bij- en nascholingen. Vanuit school worden ook cursussen aangeboden waaraan je vrijwillig aan kan deelnemen (zoals de mentortraining) en anderen zijn verplicht (DUIM's).

In het kader van het in samenwerking beter worden, zijn door het team de DOT-groepen 'ontwikkelgesprek' en 'intervisie' in het leven geroepen. De eerste houdt zich bezig met het ontwikkelen van een structurele evaluatie van de in het persoonlijk ontwikkelgesprek gestelde doelen. De intervisiegroep denkt na over en organiseert intervisie met collega's. Hiervoor zijn in de jaaragenda tenminste twee data vastgesteld. Het doel van beide groepen is ontwikkeling van de docent op zijn eigen niveau met zijn eigen leerdoelen.

### bevindingen visitatieteam

Op het Wolfert Lyceum is sprake van een opbouw in de mate van vrijheid die leerlingen krijgen. Zo hebben de leerlingen in de eerste klas drie daltonuren per week en in de examenklas zeven. Ouders zien daarbij dat in de onderbouw nog veel sturing is door docenten en mentoren en dat dit naar de bovenbouw toe afneemt. Ze zien hierbij dat hun kind in de bovenbouw erg zelfredzaam is. Sinds schooljaar 2018-2019 is er meer aandacht gegeven aan de leerlingenraden. Per klas zijn er twee klassenvertegenwoordigers. Deze leerlingen hebben op periodieke basis overleg met de teamleider. Dit geeft een zeker gevoel van verantwoordelijkheid bij leerlingen. Er wordt nog maar kort volgens dit systeem gewerkt.

Waar leerlingen dalton vooral als 'zelfstandig kunnen werken' zien, maken de leerlingen zeker ook gebruik van hun verantwoordelijkheden. Zo plannen ze hun maak- en leerwerk bewust in en proberen ze zich hier zo goed mogelijk aan te houden. Leerlingen krijgen de vrijheid om zichzelf in te schrijven voor de daltonuren maar soms gebeurt dit ook op aanwijzing of verplichting van de docent. Bij sommige vakken krijgen leerlingen de mogelijkheid op de gang te werken bij een uitleg of toetsbespreking als de leerlingen hebben bewezen de stof al te beheersen of een goed resultaat hebben behaald. Of leerlingen hele lessen mogen overslaan en iets anders kiezen is ons niet bekend. De keuzevrijheid in Daltonuren (met name in de onderbouw) is beperkt door het aanbod van VVV-uren waaruit leerlingen kunnen kiezen en zich voor in moeten schrijven. De VVV-uren zelf zijn op een enkele uitzondering na docentgestuurd.

Binnen de vaklessen is weinig keuzevrijheid voor leerlingen opgemerkt door het visitatieteam. Ook hier zijn veel lessen docentgestuurd; uitleg van de lesstof en instructie

voert de boventoon; alle leerlingen zijn met hetzelfde bezig; er moet veel geluisterd worden en er wordt weinig gedifferentieerd. Daar waar geen of minder sprake is van docentgestuurd onderwijs hebben we een aantal mooie voorbeelden gezien waar juist meer ruimte was voor maatwerk, zelfstandig werken en samenwerken van de leerlingen. Het gebruik van de huiswerkpijler (we hebben hele mooie gezien) en studiewijzers geeft ook inzicht in de vrijheden en verantwoordelijkheden van leerlingen. De huiswerkpijler wordt alleen in de onderbouw gebruikt. Bij de studiewijzers voor de bovenbouw viel ons op dat ook hier bij de meeste vakken met een korte planningshorizon (weektaak) gewerkt wordt waarin weinig ruimte zit voor eigen keuzes of planning door de leerling. Per week moet een weektaak worden afgerond en gecontroleerd door de docent. De afsluiting van de lessen is in de meeste gevallen het opgeven van de weektaak. Leerlingen zijn, ondanks de soms geringe mate van vrijheid, over het algemeen tevreden over deze kernwaarde.

### Indicatoren op docent niveau

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

### evaluatie school

**1.5** Op het Wolfert Lyceum krijgen leerlingen o.a. vertrouwen en verantwoordelijkheid doordat ieder vak werkt met taken via de (digitale) studiewijzer. Leerlingen kunnen vooruitkijken en plannen wanneer ze aan het vak werken. Deze verantwoordelijkheid wordt ieder leerjaar groter. In de brugklas wordt gestart met huiswerk per les, om de overstap van de basisschool niet al te groot te laten zijn. Gedurende de eerste periode wordt dit losgelaten en krijgen leerlingen weektaken. Ze bepalen zelf wanneer ze in de week aan het vak werken. In de bovenbouw wordt veel gewerkt met taken voor een langere termijn. Aanvankelijk zijn dit doelen die over enkele weken behaald moeten zijn, maar in de examenklassen kunnen het ook doelen zijn voor het einde van een periode van bijvoorbeeld tien weken. Leerlingen krijgen ook de verantwoordelijkheid en het vertrouwen om zelf de taken na te kijken. Ze moeten dit zelf plannen en kunnen hiervoor ook de daltonuren gebruiken.

Leerlingen die het moeilijk vinden om met deze vrijheid om te gaan, krijgen meer sturing van de docent. Zo krijgt de ene leerling bijvoorbeeld vaker een controle dan de andere. De leerlingen krijgen die mate van vrijheid die zij aankunnen, oftewel vrijheid in gebondenheid. Dit blijkt ook uit het feit dat leerlingen in veel lessen de keuze krijgen om mee te doen bij een centrale instructie of zelfstandig aan het werk te gaan met de taak. Leerlingen krijgen hier dus de verantwoordelijkheid om zelf een verstandige keuze te

maken. Wanneer de docent merkt dat een leerling vaak niet de goede keuze maakt, spreekt hij een leerling hierop aan en kan hij de leerling beperken in zijn keuzevrijheid.

**1.6** Docenten houden rekening met verschillen tussen de leerlingen door te differentiëren in zowel de hoeveelheid als de begeleiding die de leerlingen krijgen. Zo kunnen leerlingen tijdens bepaalde onderwerpen hun eigen vaardigheden uitkiezen. Zij krijgen een aantal lessen de tijd om te oefenen en binnen hun eigen mogelijkheden de vaardigheden zo goed mogelijk eigen te maken. Het begin- en eindniveau is hierin voor iedereen anders. Sterke leerlingen mogen (soms) zelf bepalen, hoeveel ze van de taak maken of krijgen een verkorte route aangeboden. Leerlingen die meer moeite hebben met het zich toe-eigenen van de stof, krijgen extra oefenmateriaal of instructie aangeboden. Soms zijn er naast de verplichte onderdelen van de taak ook keuzeopdrachten die de leerlingen zelf mogen kiezen.

De vvv-uren (verbreding, verdieping en verbetering) zijn een duidelijk voorbeeld van differentiatie en maatwerk. Leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, kunnen zich opgeven voor het verbeteruur van het desbetreffende vak. Docenten kunnen leerlingen hiertoe ook verplichten. Leerlingen die meer aankunnen dan het reguliere curriculum, kunnen zich opgeven voor een verbredende of verdiepende module. Een ander voorbeeld van differentiatie op basis van niveau zien we bij het vak LO. Ervaren hockeyers krijgen een opdracht die past bij hun niveau terwijl de beginnende hockeyers bezig zijn met de basistechnieken. Ervaren spelers kunnen ervoor kiezen om beginnende hockeyers te coachen, eigenlijk als de rechterhand van de docent. Zo is dit ook zichtbaar in het spel. Het spel wordt geleid door de hockeyer, welke naast speler ook scheidsrechter is. Daarnaast coacht de leerling zijn eigen team en de tegenpartij. Leerlingen die extra aandacht nodig hebben, omdat zij minder vaardig zijn, krijgen meer één op één begeleiding van de docent/ervaren hockeyer met eventueel aangepaste opdrachten.

**1.7** Aan het begin van de lessen wordt het doel van de les(sen) geformuleerd. Soms staat dit in de studiewijzer, vaak wordt het benoemd. Tijdens de daltonuren vraagt de docent soms individueel aan de leerling naar het doel voor dat uur. Ter afsluiting van de les wordt aan de leerling gevraagd of het doel bereikt is, waarom wel/niet en wat een volgende keer anders kan. Door formatieve evaluerende vragen, sturen en motiveren we leerlingen, zodat ze eigenaar worden van hun proces. De docent vraagt bij welke opdracht de leerling is en waar hij binnen een bepaalde tijd wil zijn. Ook vragen ze wat de leerling na de les meer weet over het onderwerp. De lessen worden verschillend afgesloten, bijvoorbeeld evaluerend/reflecterend, mondeling, schriftelijk of digitaal met behulp van een exit ticket, na de les of lessencyclus.

## bevindingen visitatieteam

### Leerkrachtniveau

Docenten hebben een grote mate van vrijheid in hoe ze hun lessen inrichten. Ondanks dat in veel lokalen de Daltonwijzer aanwezig is worden de uitgangspunten m.b.t. leerlinggestuurdheid, keuzevrijheid en maatwerk lang niet altijd geïmplementeerd in de lessen.

Natuurlijk hebben we ook hele mooie voorbeelden gezien van lessen met een hoog daltongehalte. Zie ook het beschrevene onder leerlingniveau.

Docenten hebben veel ruimte om bijvoorbeeld deel te nemen aan een DOP-groep om over de onderwijsontwikkeling mee te denken. Docenten kunnen zich verder op allerlei manieren ontwikkelen. Nieuwe docenten krijgen een daltonscholing, daarnaast zijn er soms vanuit de DOP-groepen cursussen of studiemiddagen georganiseerd.

Het nemen van verantwoordelijkheid is met name te zien in de uitvoering van de DOP-groepen. Deze worden serieus genomen door het team en behandelen belangrijke onderwijsgebieden. Wel heeft men soms het gevoel dat bij de DOP-groepen de deelnemende teamleider vanuit de wens van zichzelf of de schoolleiding spreekt en meer kan luisteren naar de deelnemende docenten.

### Indicatoren op schoolniveau

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

## evaluatie school

**1.8** Op het Wolfert Lyceum is de sfeer ontspannen en er heerst een cultuur van vertrouwen. Het is een gebouw met een open karakter waarbij er echt een 'wij-gevoel' heerst. Het gebouw is transparant en geeft een sfeer van vertrouwen. Docenten zijn zichtbaar en je kunt makkelijk bij iemand binnenlopen. Door de daltonuren, vvv-uren, clusters en groepsopdrachten kennen leerlingen uit verschillende leerjaren elkaar, waardoor leerlingen van alle leerlagen met respect met elkaar omgaan. Hetzelfde geldt voor leerlingen en docenten. Leerlingen voelen het vertrouwen. Ouders/verzorgers valt op dat hun kind makkelijk naar een docent stapt. Ook mailen naar docenten gaat makkelijk.

**1.9** Er zijn docenten die in staat zijn om op tijd aan de bel te trekken om zichzelf, collega's of het management een spiegel voor te houden. Docenten hebben zich verenigd in een personeelsadviesraad (PAR) en geven de schoolleiding gevraagd en ongevraagd advies. Sommige docenten hebben moeite met 'nee' zeggen. Er zijn docenten die moeite hebben met het aangeven van grenzen en nemen soms meer hooi op hun vork. Iedereen is bereid hard te werken en daardoor gaan sommige docenten soms een grens over, omdat ze zich verantwoordelijk voelen. Dit blijkt erg persoonsafhankelijk.

**1.10** De sfeer op school is prettig. We werken veel samen met de leerlingen in plaats van docenten tegenover leerlingen. Er is een 'wij-gevoel' waardoor de drempel tussen leerling en docent minder hoog is, uiteraard is respect naar de docenten en andersom. Dat wordt door de docenten en de leerlingen zo ervaren. Er zijn weinig discussies en nieuwe docenten voelen zich welkom. Zo gaan enkele nieuwe collega's zelfs op vakantie met langer zittende collega's.

Nieuwe collega's geven aan goed opgevangen te worden. We zorgen goed voor elkaar. Ook binnen het docententeam is er een 'wij-gevoel'. We durven ons kwetsbaar op te stellen en voelen ons hierin gesteund. We zorgen dat we elkaar opvangen en helpen, delen lesmateriaal, verzorgen daltonscholingen door en voor docenten. In sommige secties hebben we tijdens vergaderingen vaste 'hart geen moordkuil-momenten' en delen we succeservaringen.

Aandachtspunt blijft de interne communicatie. Hoe houden we elkaar voldoende op de hoogte en doen we recht aan ieders verantwoordelijkheid? Docenten en OOP komen afspraken op alle gebieden na. Toetsen worden op tijd ingeleverd, vragen worden beantwoord, men komt naar bijeenkomsten en doet actief mee, etc. We spreken elkaar aan op het niet nakomen van gemaakte afspraken en we doen dit op een positieve/constructieve manier. We spreken elkaar in de wandelgangen (of app/mail) aan op de gemaakte afspraken. De notulen van de vorige vergadering worden bekeken om vast te stellen of afspraken nagekomen zijn.

Ouders/verzorgers geven in de ouderraad aan dat zij soms horen, dat docenten wat langer doen over het nakijken van een toets en dat daarover vervolgens niet duidelijk wordt gecommuniceerd naar leerlingen. Het zou handiger zijn om uit te leggen waarom het nakijken wat langer duurt.

**1.11** Op het Wolfert Lyceum richten we ons niet alleen op de inhoud van het vak. We wijzen expliciet op de daltonwaarden m.b.v. de daltonkennis van docenten. We betrekken de leerlingen bij de maatschappij, hebben het cultuurtraject, gaan naar de Tweede Kamer, er zijn juniormentoren, klassenvertegenwoordigers, (buitenlandse) reizen, excursies, gastsprekers bij o.a. geschiedenis, de groene week, klassen- en teambuildingsactiviteiten, vvv-uren, schoolhockey/-voetbal en de debatclub. Ook worden er mentoruitjes samen met leerlingen georganiseerd, is er een activiteitencommissie en een jaarboekredactie.

**1.12** Er zijn allerlei mogelijkheden voor docenten en leerlingen om een uitdaging te vinden of een ambitie bij te stellen door middel van vvv-uren of externe programma's. Dit zijn programma's zoals IB, Bèta+, Cambridge en DELF. We staan open voor feedback en lesbezoeken van collega's en leren van elkaar. Als je je als docent wil scholen en ontwikkelen, wordt er tijd en ruimte gegeven. Docenten kunnen gebruik maken van een scholingsbudget en doen bij- en nascholingen. Vanuit school worden ook cursussen aangeboden waaraan je vrijwillig aan kan deelnemen (zoals de mentortraining) en anderen zijn verplicht (DUIM's).

In het kader van het in samenwerking beter worden, zijn door het team de DOT-groepen 'ontwikkelgesprek' en 'intervisie' in het leven geroepen. De eerste houdt zich bezig met het ontwikkelen van een structurele evaluatie van de in het persoonlijk ontwikkelgesprek gestelde doelen. De intervisiegroep denkt na over en organiseert intervisie met collega's. Hiervoor zijn in de jaaragenda tenminste twee data vastgesteld. Het doel van beide groepen is ontwikkeling van de docent op zijn eigen niveau met zijn eigen leerdoelen.

### bevindingen visitatieteam

De schoolleiding is enthousiast over de mate van verantwoordelijkheid die docenten nemen, bijvoorbeeld bij de DOP-groepen en het volgen van trainingen. Er is onlangs een heil-overleg geweest waarbij is nagedacht over de teamstructuur en de bijbehorende verantwoordelijkheden. Daarna is daar ook met een personeelsgeleding over gesproken. Er zijn de afgelopen jaren afspraken gemaakt over werkstandaarden. De docenten herkennen dit ook. Verder is de teamleider onderbouw actief betrokken bij het overleg met de klassenvertegenwoordigers.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

**2.1** Cijfer 7. In de meeste gevallen is er geen initiatief vanuit de leerling om iets extra te doen, als een docent het niet zegt. Het kan zijn dat als een leerling iets uit de les of de opgaven niet begrijpt en wel moet weten, dit vraagt aan de docent. Soms hebben meer leerlingen er moeite mee en als klasgenoten het niet begrijpen, wordt het klassikaal uitgelegd. Als het gaat om huiswerk maken en opgaven die met de toets te maken hebben, kan de leerling antwoordbladen aan de docent vragen of mee krijgen. De leerling kan zich ook inschrijven in daltonuren en dingen die hij niet begrijpt vragen aan de docent of andere docent. De leerlingen willen wel voldoende halen en leren goed voor toetsen. Soms zijn er teveel toetsen, dan vragen ze of ze verschoven kunnen worden. Dat kan meestal.

**2.2** Cijfer 8. Leerlingen zijn er voor elkaar. Als iemand hulp nodig heeft, geeft de ander dat zonder problemen. Als iemand een onderwerp niet begrijpt en een andere klasgenoot begrijpt het wel, dan legt diegene dat zonder moeite uit. Het kan ook zijn dat een klasgenoot ziek is. Als de zieke klasgenoot wat belangrijks heeft gemist, zal een klasgenoot die er wel was, dat doorsturen via een appje of zijn aantekeningen delen. De leerlingen kunnen altijd hulp vragen aan de docenten. Docenten willen altijd helpen.

**2.3** Cijfer 7. Het belangrijkste is dat leerlingen over het algemeen veel te zeggen hebben over hun eigen werkwijze. Dat is heel fijn. De werkwijze wordt bij enkele vakken wel grotendeels beïnvloed door de docent. We willen hier iets meer verandering in zien. Sommige docenten geven huiswerk voor de dag zelf en dat is voor de leerling vreemd. De leerling krijgt bijna altijd weektaken via de studiewijzer. Als het om uitleg gaat en de leerling hiervoor opgaven moet maken doet hij dat, maar als het teveel opgaven zijn op één dag voor veel vakken, dan loopt dat minder.

**2.4** Cijfer 7. Het verschilt per leerling. De leerling gaat meestal, als ze niet direct antwoord krijgen van de docent, aan een ander vak werken totdat hij geholpen wordt. Hulp vanuit de docent is er altijd. Het initiatief vanuit de leerling verschilt. Als een leerling niet de aandacht krijgt die hij wil, gaat hij op zoek naar een eigen oplossing, bijvoorbeeld naar de volgende opgave, stuurt een mail, schrijft zich in voor een daltonuur of doet niets.

**2.5** Cijfer 9. Docenten hebben antwoordenboekjes in de klas of het staat in de studiewijzer. De leerling kan altijd nakijken. Als een leerling klaar is met de opgaven in de



les, krijgt hij de kans om zijn werk direct na te kijken. Soms gebeurt dit klassikaal en/of wordt gecontroleerd of je het werk begrijpt.

### bevindingen visitatieteam

Het aantal vrij te besteden daltonuren loopt van 2 naar 3 in de onderbouw en van 5 naar 7 in de bovenbouw. In de geobserveerde daltonuren is goed zelfstandig werk gezien van de leerlingen, waarbij leerlingen zelf konden bepalen waar, hoe en met wie ze aan het werk gingen.

Er wordt gewerkt met studiewijzers via Magister met een korte planningshorizon(meestal een weektaak) Dit geeft de leerling de mogelijkheid het te maken werk zelfstandig in te plannen.

In de VVV-uren is het mogelijk tot het kiezen van een verbeter-uur.

Leerlingen kunnen zelfstandig werk nakijken in het lokaal of via de studiewijzer.

Er is veel aandacht voor het afvinken van werk door de docent. Hierdoor heeft de leerling weinig mogelijkheid zelf verantwoordelijk te zijn.

In de lessen hebben we vooral docentgestuurd leren gezien. Hierin was er weinig mogelijkheid voor de leerling om eigen initiatieven te ontwikkelen.

### Indicatoren op docentniveau

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

### evaluatie school

**2.6** De docent creëert randvoorwaarden die de leerling in staat stelt om zelfstandig te werken. De mate van zelfstandigheid wordt opgebouwd per niveau (havo/vwo) en leerjaar. In klas 1 en 2 wordt meer door de docent gestuurd, dan in klas 3 en hoger. De 'Huiswerkpijler' is een hiervoor een goed instrument om leerlingen in de onderbouw te monitoren, dit is ontwikkeld door en voor onze school. In de bovenbouw wordt het steeds meer losgelaten. Leerlingen die moeite hebben met een vak, moeten het huiswerk tonen en leerlingen die goed zijn niet. Zo is er voor elke leerling een programma op maat en wordt de leerling ondersteund in hun weg naar zelfstandigheid.

Projectmatig wordt er door de jaren heen ook steeds zelfstandiger gewerkt. Zo zijn er in de brugklas relatief kleine en redelijk gestuurde projecten, die binnen twee weken afgerond moeten worden. In de bovenbouw zijn het projecten die langer duren en minder gestuurd

zijn, bijvoorbeeld in klas 4 bij maatschappijleer werkt de leerling in periode drie projectmatig, in 5 vwo zijn er 'Speaking Files' bij Engels, er zijn acht weken durende projecten bij drama en er is het profielwerkstuk voor de eindexamenleerlingen. Alle vakken werken met weektaken, waarin staat beschreven wat er aan het eind van de week gedaan moet zijn. De weektaken zijn te vinden in de studiewijzer waarin voor een langere periode zichtbaar is, welk werk gedaan moet worden. Binnen de lessen wordt tijd vrijgemaakt, zodat de leerlingen zelfstandig aan het werk kunnen met de weektaak. Hierdoor kan elke leerling werken op zijn eigen niveau, eigen wijze en eigen tempo. De docent heeft hierin een ondersteunende rol.

De leerling draagt zelf de verantwoordelijkheid voor de invulling van de daltonuren. In de onderbouw wordt hierop wel gestuurd en indien nodig in de bovenbouw ook. Voor deze uren moeten zij inschrijven via Magister. Naast daltonuren voor de vakken die een leerling heeft, zijn er ook daltonuren waarin op een computer gewerkt of in stilte gewerkt kan worden. Om ook in de tussenuren zelfstandig te werken zijn er stilte-/studieruimtes nodig voor de leerling en docent. Hiermee is een begin gemaakt door het invoeren van de zelfstudie-uren (z-uren). Op onze school zijn er ook vvv-uren (verbreding, verdieping, verbetering). Een leerling kan zelf aangeven of hij/zij wil deelnemen aan een verbeteruur. Mocht een leerling zich niet ingeschreven hebben voor een verbeteruur, maar dit volgens de docent wel nodig heeft, dan kan de docent een leerling ook verplichten naar dit uur te komen. Verder is er ondersteunend materiaal te vinden in de studiewijzer en in de lokalen. Dit ondersteunend materiaal is zeer divers, van extra opdrachten (verbetering, verdieping, verrijking), online-methodes, filmpjes met extra instructie of aanvullende informatie tot diagnostische toetsen. Docenten maken gebruik van handige tools, zoals Kahoot, Mentimeter, Padlet en Teamshake. Veel vakken bieden nakijkboekjes waarmee leerlingen hun eigen werk kunnen nakijken.

Bij een enkele docent zoals de docent vwo biologie is er zelfs een nakijkcommissie. Alle leerlingen leren in dit geval voor de toets. Voorafgaand aan de toets wordt bekendgemaakt welke leerlingen in de nakijkcommissie zitten. Zij maken de toets in een ander lokaal en mogen hierbij gebruikmaken van het boek, dit wordt het nakijkmodel (de docent controleert dit wel). De nakijkcommissie bekijkt en beoordeelt alle toetsen vóór de eerstvolgende les en is volledig verantwoordelijk voor het wel of niet goed rekenen van antwoorden en uiteindelijke cijfers. De docent wordt alleen ingeschakeld als de leerlingen er echt niet uitkomen. Deze werkvorm biedt vakkennis, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en vertrouwen in één werkvorm. Van het langer met de stof bezig zijn en de discussies leren de leerlingen veel. Zo leren ze hoe een antwoord geformuleerd moet worden en dit helpt bij alle vakken.

Een aantal secties is nog niet begonnen met digitale werkvormen/oefenstof, maar hebben wel de intentie dat te doen. Ze worden hierbij ondersteund door de DOP-groep ICTO (ICT en Onderwijs)

**2.7** Op verschillende manieren wordt de leerling uitgedaagd om initiatief te nemen en te tonen. Natuurlijk wordt de leerling binnen de lessen gestimuleerd om vragen te stellen aan klasgenoten en de docent. De docent zorgt voor een pedagogisch klimaat. Vragen stellen kan in de lessen, de daltonuren, per mail of tussendoor. De weektaken moeten afgetekend worden, wanneer deze gemaakt zijn. Leerlingen worden gemotiveerd om initiatief te nemen omtrent het aftekenen; zij moeten erom vragen bij de docent. De docent stimuleert dit. Wanneer een weektaak af is en is afgetekend, kan er bij sommige vakken tijd aan andere vakken besteed worden. Zo gebruikt elke leerling, naar eigen inzicht, zijn tijd nuttig. Het initiatief om hiernaar te vragen ligt bij de leerling. De docent zet de leerling aan tot nieuwe initiatieven door initiatieven te belonen. Zo kan de leerling bijvoorbeeld een toets

verzetten als ze goede argumenten aandraagt. De leerling merkt dat er geluisterd wordt, wanneer hij op een serieuze manier een probleem wil oplossen. Dit stimuleert om een volgend probleem op eenzelfde manier aan te pakken en bespreekbaar te maken met de docent.

Elke mentorklas heeft klassenvertegenwoordigers en deze leerlingen kunnen via de leerlingenraad meedenken over verschillende zaken in de school, zoals het toetsrooster. Ook hierin ligt het initiatief bij de leerling zelf. De mentor heeft hierin een begeleidende rol indien nodig. De initiatieven van deze leerlingen worden goed zichtbaar door onder andere de DOP-groep leerlingparticipatie.

Binnen de activiteitencommissie regelen leerlingen de activiteiten. Een aantal docenten stuurt ze hierin, maar in principe ligt de verantwoordelijkheid volledig bij de leerlingen. Ze bedenken zelf de activiteiten en feesten welke passen bij de interesses van de leerlingen op onze school en regelen ook de zaalhuur, aankleding en eventuele optredens.

De docent daagt de leerling op een leuke manier uit in de les. Een goed voorbeeld van initiatief nemen tijdens het vak economie is het opstarten van een eigen onderneming. De leerling kan hiermee de theorie in de praktijk brengen. De leerling moet zelf het te verkopen product bedenken en daadwerkelijk verkopen, investeerders zoeken en aanschrijven. De leerlingen neemt hierin zelf het voortouw en krijgt waar nodig advies. Ook bij andere vakken zijn er vergelijkbare projecten, in 5 vwo kan de leerling bij wiskunde deelnemen aan de opdracht anamorfisme en is er het Wolfert Parlement waar de leerlingen uit 5 vwo een debatdag organiseren voor de leerlingen uit 4 vwo.

**2.8** In de studiewijzer staan de weektaken. De leerling is zelf verantwoordelijk voor de indeling van hun tijd en werktempo. Binnen de lessen is er tijd om zelfstandig te werken aan de weektaak. De docent heeft hierin een ondersteunende rol en zorgt ervoor dat er een fijne werksfeer is. Indien nodig zorgt de docent ervoor, dat er in stilte gewerkt kan worden. Sommige leerlingen hebben extra uitleg nodig. De leerling krijgt dan extra uitleg, terwijl de andere leerling zelfstandig verder werkt. Uiteraard is de leerling ook vrij om zelfstandig te werken in de daltonuren. De docenten en de mentor stimuleren de leerling om de daltonuren handig in te delen.

Sommige secties maken gebruik van 'Flipping The Classroom', hierbij kijkt de leerling kijken thuis filmpjes met de instructie, zodat de docent in de les tijd heeft om leerling te begeleiden met het maken van de opgaven en vragen te beantwoorden.

**2.9** Op het Wolfert Lyceum worden verschillende opdrachten gegeven, zodat de leerling de ruimte krijgt om hun talenten te laten zien; een poster maken, een presentatie houden, een debat voeren of een kijkdoos maken. Het vak Frans gebruikt de AIM methode, welke stimuleert tot expressie, creativiteit, talent, durf en zelfvertrouwen. In de brugklas voeren zij in het Frans een toneelstuk op voor familie en vrienden.

Een goed voorbeeld is ook het vvv-uur van economie 'beleggen op de beurs'. Binnen de examenklassen wordt de leerling uitgedaagd om alle kennis in praktijk te brengen door hun toekomstplannen financieel te maken in de praktijkopdracht 'de levensloop'.

Ook ouders/verzorgers herkennen grote zelfstandigheid bij hun kinderen. De ouderraad geeft de volgende voorbeelden:

- Thuis voert de ouder/verzorger met het kind een gesprek over de resultaten die zij inzien via een eigen inlogcode op Magister. Het blijkt een goede basis om te vertellen hoe het gaat (zowel positief als negatief).
- Keuze bij daltonuren: ouders horen thuis, dat het kind doelbewust keuzes maakt bij daltonuren. Bijvoorbeeld: het kind overweegt om M&O te kiezen en voorbeeldlessen volgt tijdens de vvv-uren.

- Keuze voor profiel: ouder/verzorger noemt dat hun kind goed kan beargumenteren waarom het een profiel heeft gekozen. Op basis van het uitgebreide LOB programma kan het kind een goede keuze maken

### bevindingen visitatieteam

Er wordt gewerkt met studiewijzers, wat leerlingen de mogelijkheid geeft werk zelf over de week te verdelen.

In veel geobserveerde lessen is een goede werksfeer gezien.

In de bovenbouw is bij een aantal vakken ruimte voor differentiatie in de weektaak. De docent beslist hierbij welke leerling bijvoorbeeld minder opgaven hoeft te oefenen. Dit gaat veelal op grond van de prestaties van de leerling voor het vak.

De docent is verantwoordelijk voor het aftekenen van werk via huiswerkpijler.

Bij de visitatie zijn voornamelijk sterk docentgestuurde lessen gezien, met weinig tijd voor de leerling om zelfstandig te werken.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

**2.10** Het Wolfert Lyceum biedt docenten een budget waarmee zij bij- en nascholing kunnen volgen. Dit kan ingezet worden op hun vakgebied, op het gebied van leerlingbegeleiding, mentoraat, etc.

Recent is er door docenten een scholing georganiseerd voor docenten waarbij twee locaties (beiden dalton) van de Wolfert van Borselen scholengroep de krachten hebben gebundeld. Sprekers hebben het docententeam toegesproken over het puberbrein en formatief evalueren. In het middagprogramma zijn docenten in groepen bezig geweest met de daltonpijlers. Beide locaties konden elkaar hierbij goed aanvullen en leerden van elkaar.

Uit het visitatierapport van vier jaar geleden zijn een aantal punten ter verbetering voortgekomen. Vanuit deze punten zijn verschillende DOP's en DOT's geformeerd. Alle

docenten kunnen meewerken aan een actiepoint naar keuze. Zoals tutorleren, ouderparticipatie en intervisie.

De school is onderverdeeld in DOP-groepen. Deze groepen werken aan verschillende onderwerpen die vanuit het schoolbeleid als belangrijk en/of interessant gemarkeerd zijn. Zo is er een mentoraatsprogramma ontwikkeld, is er een werkgroep leerlingparticipatie, havo-profilering, vwo-profilering, leerstrategieën, formatief evalueren en ICTO. Docenten met een LC- of LD-aanstelling denken na over het onderwijs schoolbreed door deel te nemen aan een DOP-groep.

Voor startende docenten zijn er scholingsmiddagen over de wijze van daltononderwijs op onze school. Deze middagen worden georganiseerd door docenten voor docenten.

Zoals eerder genoemd bij de daltonpijler 'Samenwerken' zijn door het team de DOT-groepen 'ontwikkelgesprek' en 'intervisie' in het leven geroepen. Het doel van beide groepen is ontwikkeling van de docent op zijn eigen niveau met zijn/haar eigen leerdoelen.

**2.11** Naast lesgevende taken, gericht op het eigen vak, heeft een docent de mogelijkheid om tijdens vvv-uren (verbetering, verbreding, verdieping) ook andere kwaliteiten over te brengen op een leerling. Zo kan de leerling zich verdiepen in vakoverstijgende thema's, zoals beleggen of gitaarspelen, yoga- en jongleerlessen volgen.

Docenten beeldende vorming organiseren het WAF, Wolfert Art Festival. Op dit festival verzorgen verschillende culturele instanties activiteiten en workshops; pottenbakken, body percussion, handletteren, hiphop, fotograferen, etc. Daarnaast exposeren leerlingen uit de bovenbouw hun eigen kunstwerk (beeldend) en films (drama). Vorig jaar was er een bekende Nederlandse acteur om te vertellen over zijn werk. Heel leuk!

Door docenten LO worden er sportclinics na schooltijd georganiseerd. Hierbij betrekken zij voornamelijk nieuwe sporten (trendsporten) en sporten die de leerlingen heel gaaf vinden, zoals een trefbaltoernooi.

In de laatste dagen van het schooljaar heeft het Wolfert Lyceum een eigen 'School's Out Festival'! Georganiseerd door de activiteitencommissie en samengesteld uit leerlingen en docenten. Op dit eindfestival is overdag van alles te doen, er zijn workshops skaten & voetbal, optredens, vermaak (rodeostier, Fifa-spelen) en er zijn verschillende foodtrucks. Een prachtige afsluiting van het schooljaar.

### bevindingen visitatieteam

Docenten hebben ruimschoots de mogelijkheid mee te denken in het de ontwikkelingen in de school via de DOP en DOT groepen.

Het OOP krijgt de gelegenheid zelfstandig te werken en ook betrokken te zijn bij het onderwijs.

Docenten kunnen via de VVV-uren ook andere talenten met de school delen.

### 3. Samenwerking

#### Indicatoren op leerlingniveau

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

#### evaluatie school

**3.1** Cijfer 7,5. Er zijn genoeg opdrachten waaraan iedereen zijn steentje kan bijdragen. Het cijfer is niet lager, omdat in de onderbouw (vooral) tijdens de mentorlessen ons goed wordt geleerd hoe wij onze skills het beste kunnen gebruiken. In de rest van de jaren werken we goed samen aan van alles en nog wat.

Het is niet hoger, omdat het per leerling verschilt, maar ook per opdracht (sommige opdrachten liggen de ene leerling beter dan de andere). Af en toe komt het voor dat de leerling een beetje weinig input heeft. Ook is het zo dat er hier op school in één periode soms heel veel toetsen en opdrachten worden gegeven, waardoor het lastig wordt om evenveel tijd aan elke opdracht te besteden.

#### 3.2

Cijfer 8. Omdat over het algemeen docenten er alles aan doen om met respectvolle wijze met de leerlingen om te gaan en de leerlingen ook met de docenten. Het is niet lager, omdat de betrokkenheid van de docenten bij de leerlingen hoog ligt. Docenten tonen interesse in de leerling. Bijvoorbeeld: stellen vragen, maken een praatje, hebben het beste met je voor, helpen leerlingen graag bij een slecht behaald resultaat en zijn bereid te helpen met dingen buiten de lessen/school.

Het is niet hoger, omdat sommige docenten en leerlingen niet goed met elkaar samenwerken. Zo zijn er bijvoorbeeld een aantal incidenten geweest, die leerlingen niet door de beugel vinden gaan. Er zijn bijvoorbeeld opmerkingen naar leerlingen gemaakt waarbij sommige leerlingen zich niet prettig voelen. Dit beïnvloedt de prestatie en samenwerking tijdens opdrachten. Dit zijn gelukkig uitzonderingen.

#### bevindingen visitatieteam

In de onderbouw wordt meer samengewerkt dan in de bovenbouw. In de onderbouw worden groepen door de docent samengesteld. Waar groepsopdrachten gegeven worden is reflectie vaak onderdeel van de opdracht. Er is veel respect voor elkaar waardoor het samenwerken goed verloopt. Leerlingen werken prima samen op de gang in het Daltonuur. Het goede leerklimaat op school lijkt hier een positieve invloed op te hebben. In de bovenbouw kunnen leerlingen geen voorbeelden noemen van gestructureerde samenwerkingsvormen of samenwerkend leren. Deze werden ook niet zichtbaar in de geobserveerde lessen. Samenwerking in de bovenbouw verdwijnt zo langzamerhand richting het examen. De docent werkt duidelijk richting het examen en dit bepaalt ook of er ruimte is om samen te gaan werken in groepen.

De leerlingen geven aan dat het dan ook “ niet meer zo belangrijk “ is omdat ze toch ook het examen zelf moeten maken.

### Indicatoren op docentniveau

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

### evaluatie school

**3.3** Op onze school heerst een ontspannen sfeer tussen de collega's. Er zijn veel collega's die elkaar buiten werktijd zien. Nieuwe collega's worden goed opgevangen o.a. middels speciaal georganiseerde bijeenkomsten. Collega's zijn gewend elkaar te ondersteunen en aan te vullen: beantwoorden vragen en laten stagiaires meekijken. Er zijn geen drempels om informeel informatie uit te wisselen. Overleg vindt zowel binnen als buiten de school plaats, zoals tijdens geplande sectievergaderingen, lunches, diners en andere groepsvormende activiteiten. Gemaakte afspraken worden nagekomen en er wordt onderling veel gecommuniceerd. Contact met leerlingen is er op veel verschillende manieren. Officieel via de lessen en het mentoraat, maar zeker informeel. Uitgangspunt is dat men elkaar serieus neemt als gesprekspartner.

**3.4** De collega's bepalen samen wat de werkwijzen, werkvormen, normeringen en eindproducten zijn. Deze worden in de studiewijzers verwoord in weektaken. In de sectievergaderingen is er volop ruimte om dit met elkaar te bespreken. De secties hebben vakplannen, die zichzelf vormgeven. Dit leidt tot een divers beeld, maar doet wel recht aan de eigen verantwoordelijkheid van de secties. Jaarlijks zijn er gesprekken met de secties en het MT. Elk MT-lid is verantwoordelijk voor een aantal secties en is daar in eerste instantie het aanspreekpunt van de directie.

**3.5** Naast het samenwerken met collega's uit parallelklassen wordt ook samengewerkt met bovenbouw- en onderbouwdocenten van eenzelfde sectie om zo een doorlopende leerlijn te ontwikkelen. Binnen het Wolfert Lyceum geven docenten (waar mogelijk) in alle jaarlagen les. Dit zorgt ervoor, dat het programma in alle leerjaren ieders 'zorg' is. De keuze van werkvormen is een belangrijk onderdeel in de sectievergaderingen. De docent wisselt verschillende vormen van samenwerken af in de lessen, denk aan het overhoren van elkaar, samen vertalen tot een creatieve verwerkingsopdracht maken. De leerlingen kunnen bijvoorbeeld bij de klassieke talen kiezen voor verschillende manieren van het verwerken van een documentaire: een filmpje over de werking van een vulkaan, het schrijven van een ooggetuigenverslag met een klassieke bron als voorbeeld (de brief van Plinius) of het maken van een schilderij over de ramp.

**3.6** Inzet is erg belangrijk. Zo kunnen kinderen die fysiek minder sterk zijn bij het vak LO ook leren op hun eigen niveau en kunnen zo net als andere leerlingen een voldoende scoren. Elke vorm van vooruitgang is goed, al zijn de stapjes nog zo klein. Leerlingen gaan heel goed hiermee om. Er is een veilige sfeer voor alle leerlingen. In de lessen wordt snel gereageerd als er negatieve reacties zijn naar elkaar. Leerlingen weten dat en voelen zich veilig. Vaak zie je leerlingen elkaar corrigeren en/of de hulp van hun docenten inroepen. Er is vertrouwen in elkaar. Er is een veilige sfeer om “anders” te zijn dan het gros, zowel in niveau, lichaamsbouw, sexe als afkomst. Leerlingen worden in de lessen serieus genomen als gesprekspartner. Zo worden data van toetsen in de onderbouw gezamenlijk afgesproken. Bij groepssamenwerking wordt, het besproken met de docent, wanneer een groep of groepslid niet goed functioneert. Dat gebeurt zonder dat daar direct negatieve consequenties aan verbonden zijn.

### bevindingen visitatieteam

In de school is zichtbaar dat er veel respect is voor elkaar; dit lijkt van positieve invloed op het samenwerken tussen collega's uit alle geledingen. Er wordt veel samengewerkt in de verschillende ontwikkelgroepen en in de secties op vakinhoud. Samenhang in inhoud en doel tussen de ontwikkelgroepen verdient aandacht. Er zijn diverse overlegmomenten, heel veel initiatieven en werkgroepen. Samenwerking tussen de verschillende ontwikkelgroepen lijkt echter minder geborgd. Richting geven vanuit de schoolleiding en de DOG wordt onvoldoende ervaren. Een voorbeeld is RTTI versus formatieve toetsing. Hoe verhouden die zich tot elkaar? Zijn beide vormen inpasbaar vanuit de visie en hoe dan? Hierover lijkt verschillend gedacht te worden. Ouders zijn tevreden over de samenwerking met de docent/mentor/school. Leerlingen hebben het gevoel een stem te hebben, hoewel dit docentafhankelijk ervaren wordt. De afdelingsleiders spelen hierin een verbindende rol, vanuit de leerlingen beoordeeld. Leerlingen zien het gehoord worden door docenten als een vaardigheid van ervaren Daltondocenten.

### Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

### evaluatie school

**3.7** Het Wolfert Lyceum is als gebouw een transparante school, maar er is ook openheid merkbaar bij personen. Docenten, medewerkers en leerlingen spreken elkaar aan als dat



nodig is, zoeken elkaar om hulp te vragen of maken gezellig een praatje. De drempels bij genoemde partijen zijn heel laag. De samenwerking tussen enerzijds de leerlingen en docenten en anderzijds de schoolleiding is zichtbaar, er is ondersteuning bij persoonlijke omstandigheden. Ook tijdens de pauzes is er interactie tussen docenten en leerlingen, er wordt veel gegroet en respectvol met elkaar omgegaan.

**3.8** Er zijn verschillende plekken in de school waar leerlingen kunnen werken, zelfstandig of samen. Helaas is het gebouw nu te klein om het groeiende aantal leerlingen voldoende ruimte te bieden. De docenten zijn zichtbaar en beschikbaar voor vragen. Leerlingen maken hiervan veel gebruik. Op vrije momenten wisselen de docenten van gedachten over o.a. de les(stof), de leerlingen en overige schoolzaken. De docenten vragen feedback aan leerlingen over de lesvorm. Er wordt overlegd wat de meest efficiënte manier van het aanbieden van de lesstof is.

**3.9** Alle klassen hebben (gekozen) klassenvertegenwoordigers. Zij dienen als overleg- en adviesorgaan voor de docenten en de leiding van het Wolfert Lyceum. In overleg met de leerlingen wordt het toetsrooster gemaakt voor de bovenbouwleerlingen. Er worden veel activiteiten georganiseerd. Zo zijn er schoolreizen naar binnen- en buitenland, waarbij de sociale ontwikkeling van de leerling centraal staat. Er worden schoolfeesten georganiseerd door de activiteitencommissie, bestaande uit leerlingen en docenten. Er worden festivals georganiseerd als het 'WAF-Wolfert Art Festival' en het 'School's out Festival' met foodtrucks, optredens van (muziek)talenten van het Wolfert Lyceum en andere activiteiten. Ook de Kolderdag wordt door de examenleerlingen zelf georganiseerd. Leerlingen worden actief betrokken bij het meedenken en beslissen over de verschillende activiteiten. Tijdens mentorlessen kiezen en organiseren de leerlingen samen de klassenactiviteiten.

### bevindingen visitatieteam

Het positieve leer- en werkklimaat in de gehele school zorgt voor een open houding naar elkaar toe. Het OOP geeft aan dat de samenwerking met de andere collega's werken prima verloopt. Bij bepaalde onderdelen worden ze echter niet voldoende meegenomen. Dit wordt bijvoorbeeld gevoeld bij onderwerpen als nieuwbouw en de zelfevaluatie. Meer samenwerking met de schoolleiding wordt gewenst vanuit de DOG. Eigen doelen vanuit de DOG en vanuit de afdelingsleiders maken soms dat er niet een "prachtig veldboekje" ontstaat, maar dat de bloemen soms niet goed met elkaar combineren en er mist een touwtje om de bos bij elkaar te binden. Er is veel kwaliteit in huis om dit wel voor elkaar te krijgen, is het visitatieteam opgevallen in alle gesprekken.

## 4. Reflectie

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

**4.1** Cijfer 7,5. De leerling krijgt vanaf de eerste klas vaak te horen dat huiswerk zijn eigen verantwoordelijkheid is. In het begin moet hij dat verantwoorden met een stempelkaart, zodat de mentor kan controleren of hij daadwerkelijk de verantwoordelijkheid aankan. De mentor neemt de leerling apart, zodra hij ziet dat er iets fout gaat. De stempelkaart is nu digitaal gemaakt en heet 'Huiswerkpijler'. In de bovenbouw krijgt de leerling geen stempelkaart/Huiswerkpijler, maar wordt het snel op weg geholpen door de mentor als hij bijvoorbeeld ziet, dat de resultaten tegenvallen. In de mentorles wordt hieraan aandacht besteed. Er wordt nagedacht over de planning voor de toetsweek. Het is natuurlijk allemaal vrij persoonlijk om te werken met een planning voor het schoolwerk, maar daar hebben de mentoren begrip voor en begeleiden de leerling daar ook goed in. De mentoren stimuleren leerlingen om een planning te maken, maar veel leerlingen hebben geen zin in het maken van een planning.

**4.2** Cijfer 7,5. Het komt best vaak voor dat er iets tussen een planning door komt en leerlingen kunnen daar best wel goed mee omgaan. Je maakt een eigen planning en als er dan iets tussenkomt, is het makkelijk om alles op te schuiven. Dan kan je kiezen of je opdrachten overslaat die je al begrijpt of dat je de volgende dag iets meer gaat doen. De meeste leerlingen werken zo goed mogelijk om een voldoende te halen.

**4.3** Cijfer 7. Als iemand een onvoldoende haalt, gaat hij zich focussen op de fouten die hij gemaakt heeft en leert hiervan voor de volgende toetsen. De toetsen worden namelijk altijd besproken. Het is je eigen verantwoordelijkheid om goed op te letten en goed je best te doen. Sommige leerlingen kiezen ervoor om niet op te letten in de les, dus kijken niet kritisch naar zichzelf. De leerlingen vergeten soms wel wat ze geleerd hebben voor de volgende keer. Docenten zouden ze eraan kunnen helpen herinneren.

**4.4** Cijfer 7. De leerling moet vaak reflectieverslagen maken, bijvoorbeeld bij vakken als drama waarbij je veel samenwerkingsopdrachten moet maken. Hierin geven zij een reflectie van hun medeleerlingen over hun werk en gedrag tijdens de samenwerking en het tot stand brengen van het eindresultaat. Daarbij hebben leerlingen regelmatig mentorgesprekken, waarin zij hun eigen werk en gedrag bespreken met de mentor. Bij steeds meer docenten worden tussendoor of aan het einde van een les of aan het einde van een lessenserie vragen gesteld die reflectief zijn.

## bevindingen visitatieteam

We zien het maken van plannings door de leerling voornamelijk terug in het plannen van de Daltonuren en VVV-uren. Dit gebeurt op weekniveau en is vooral een agendaplanning en gaat niet direct over het maken van een inhoudelijke planning voor de schooltaken. Anders dan in een eerste leerjaar, waarin de leerling bezig is met 'leren leren' en het aanleren van daltonvaardigheden, is in andere leerjaren niet duidelijk sprake van het maken van een planning door de leerling. Het voornaamste handvat voor de leerling voor een planning zijn de studiewijzers. Echter deze hebben veelal een heel korte planningshorizon (weektaak) en zij worden niet door alle docenten/vakken gemaakt en gebruikt. Het wekelijks maken van de in de studiewijzer vermelde weektaken (die vaak ook nog als huiswerk gememoreerd worden) kan nauwelijks worden gezien als het maken van een planning door de leerling. Dat leerlingen niet graag zelf plannings maken lijkt nu veelal als uitgangspunt gehanteerd te worden zodat docenten het dan maar moeten doen.

Niet duidelijk is of er na slechte resultaten van leerlingen iets "gepland" wordt om het volgende keer beter te doen. De regelmatige toetsbesprekingen en foutenanalyse, zijn mooi en geven de leerlingen inzicht in de gemaakte fouten en versterken het streven naar goede resultaten binnen de gehele school. Maar niet duidelijk zichtbaar is of een leerling dit dan ook meeneemt in de planning voor een volgend toets- of leermoment.

Van enige reflectie door de leerling is bij een aantal vakken sprake, zoals bijvoorbeeld drama, Frans, Nederlands, VVV-uur Muziek talent. Leerlingen geven aan, dat er bij veel vakken niet veel wordt gereflecteerd. Ook tijdens de lesbezoeken zagen we dat er weinig reflectie en feedback gevraagd werd door de docent.

Het is de vraag of de leerlingen iedere vorm van reflectie als zodanig herkennen. Veel winst kan geboekt worden door leerlingen bewust met reflectie om te laten gaan. Leerlingen ervaren het gestructureerd afsluiten van een les of lessenserie, niet als reflectie.

## Indicatoren op docentniveau

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

## evaluatie school

**4.5** Docenten reflecteren op eigen handelen via de jaarlijkse ontwikkelgesprekken. Daarbij hanteren zij diverse instrumenten die een aantal jaren ontwikkeld zijn door de dopgroep daltonvaardigheden. Een van de instrumenten is de leerlingenquête waarin leerlingen uit tenminste twee klassen en leerjaren/niveaus bevraagd worden op het daltongehalte van de docent. De enquêtevragen zijn gebaseerd op de kernwoorden die in de zogenaamde daltonwaaier voorkomen. Deze zijn bekend en zichtbaar (in ieder lokaal staat een daltonwaaier). De uitkomsten van deze enquêtes verwerkt de docent in zijn reflectiedocument. In het vervolgesprek komen tips en tops ter sprake. Tenslotte gebruikt de docent het verslag van het lesbezoek door de teamleider. Momenteel buigt

de DOT ontwikkelgesprekken zich over deze documenten om ze te actualiseren en aan te passen aan de nieuwe inzichten.

Er zijn docenten die ter aanvulling online tools zoeken om de zelfreflectie bijvoorbeeld meer visueel te maken. De sectie BiNaSk gebruikt hierbij Answergarden dat een wordcloud creëert op basis van ingevoerde termen.

De structuur van de -voorbereiding op- jaarlijkse ontwikkelgesprekken heeft inmiddels een vaste en duidelijke vorm gekregen in de organisatie.

Een aantal jaar geleden heeft de DOP-groep daltonvaardigheden de procedures omtrent de ontwikkelgesprekken vormgegeven met o.a. input van de DOP-groep ICT&O. Deze laatste ontwikkelde de digitale versies van de enquête.

Binnen de secties zijn er afspraken over de verantwoordelijkheden rond de toetsen en normering. Hierbij geldt het vier ogen principe, minstens twee collega's kijken naar de toets.

Verder vindt binnen secties als wiskunde een 'kwaliteitscontrole' zoals:

- jaarlijks kijkt elke docent van de sectie een nagekeken toets van een collega nogmaals na en bespreken zij de toets samen,
- lesson-study (samen een goed doordachte les ontwerpen),
- enquête n.a.v. een nieuwe lessenserie,
- halverwege het jaar laat de docent leerlingen aan hem een cijfer geven met tips en tops.

Het is aan de sectie om de middelen te kiezen die zij nodig acht.

**4.6 - 4.7** Leerlingen reflecteren op hun eigen leerproces via zowel persoonlijke gesprekken met hun mentor als met individuele docenten. Komende tijd zal hiervoor in leerjaar 1 en leerjaar 4 de competentiepijler worden ingezet. Dat is een 360 graden feedbacktool waarin de leerling via rubrics aangeeft op welk niveau hij staat bij elke daltonpijler.

Tijdens de lessen wordt de leerling regelmatig bevraagd waar voor hem de knelpunten zijn, welke aanpak wordt gehanteerd en hoe de volgende stap naar verbetering te maken is. Er wordt feedback gegeven op het gemaakte huiswerk en toetswerk. Secties hanteren hierbij diverse methodes. Zo wordt er bij een aantal vakken, zoals bij Nederlands, weleens gewerkt met formatieve evaluatie (reflecteren op het proces) of het schrijven van een reflectieverslag na een opdracht bij aardrijkskunde en Nederlands. Bij deze reflecties blijkt dat de leerlingen toegeven, dat zij ondanks de adviezen van docenten en mentoren bijvoorbeeld geen goede planning hebben gemaakt. Hun conclusie is dan ook dat de -negatieve- effecten hiervan dan geheel voor eigen rekening is.

Bij het vak Frans in de bovenbouw beoordelen leerlingen elkaars eindopdrachten per hoofdstuk. Via Google Forms leidt dat tot positieve- en negatieve beoordelingen. De docent neemt de negatieve beoordelingen met de leerling door op zoek naar verbeteringen op de beoordeelde (sub-)onderdelen.

Leerlingen worden op hun rapport beoordeeld op de pijlers: verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking. De mentor is verantwoordelijk voor het aangeven van het niveau ZG, G, V, T of O. Een van de mentoren heeft in de mentorklas de leerlingen elkaar op die pijlers laten beoordelen. Het gemiddelde vormde de input voor de eindbeoordeling op het rapport.

Diverse secties zetten steeds meer ICT in om leerlingen van feedback te voorzien en dit geeft ze de gelegenheid om in te zien, waar zaken goed of fout zijn gegaan. Het gebruik van diverse applicaties zorgt ervoor, dat de leerlingen de bij het vak, de docent, het leerjaarniveau en de lesstof de juiste feedback op de juiste manier in handen krijgen. ICT vormt een waardevolle aanvulling op de stempelkaart. Inmiddels heeft de stempelkaart een elektronische versie gekregen, de zogenaamde Huiswerkpijler. Deze applicatie is door een collega in samenwerking met externen ontwikkeld. Vervolgens kwam er input

van de groep brugklasdocenten die er een jaar mee heeft geëxperimenteerd. Dit huidige schooljaar wordt de Huiswerkpijler in meerdere onderbouwklassen geïntroduceerd ter vervanging van de papieren stempelkaart.

### bevindingen visitatieteam

Het is een goede zaak dat docenten reflecteren in de ontwikkelgesprekken en er verschillende tools worden ingezet om reflectie vorm te geven. Het samenwerken op gebied van toetsontwikkeling, lesson-studies en (zelf-)beoordelingen door leerlingen, geven de docent een duidelijke ontwikkelrichting.

De geplande introductie van de competentiepijler voor leerjaar 1 en 4 is een positieve ontwikkeling ten aanzien van zelfreflectie door de leerling. Leerlingen geven aan, dat er momenteel in de mentorgesprekken sprake is van reflectie, maar dan met name op de resultaten. Aan de hand daarvan wordt vastgesteld wat eventuele knelpunten en oorzaken zijn, waaraan de leerling dan, eventueel met ondersteuning van de docent(en) en mentor kan gaan werken. De feedback op huiswerk gebeurt in een aantal gevallen wel individueel (verschilt per vak), maar de feedback op toetsen gebeurt voornamelijk klassikaal. Feedback op de lessen zelf door leerlingen naar docenten hebben wij tijdens onze lesbezoeken weinig gezien.

De kwaliteitscontrole op nagekeken toetsen in onder andere de sectie wiskunde en het samen ontwikkelen van lessen (lesson-study) vinden wij een goede zaak en verdient, voor zover dat nog niet gebeurt, opvolging in andere secties.

Een gestructureerde praktijk van wederzijds lesbezoek met collegiale feedback hebben wij niet waargenomen. Wel is sprake van incidenteel lesbezoek.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

**4.9** Op school- en sectieniveau vindt reflectie plaats via intervisie, een regelmatig terugkerend onderdeel op de nascholings-, studie- en vergadermiddagen en teamvergaderingen.

In de teamvergaderingen wordt regelmatig een casus besproken. Ieder teamlid wordt uitgenodigd een casus in te brengen waarop de overige teamleden reageren. Bij deze werkwijze wordt de inbrenger van de casus zowel geholpen door de teamleden als uitgenodigd te reflecteren op de ingebrachte situatie. Het zijn open, eerlijke en respectvolle gesprekken.

**4.10** In de jaarplanning zijn deze momenten vastgelegd op de donderdagmiddagen. Met name voor de daltonscholing nieuwe docenten is intervisie en (zelf-)reflectie een belangrijk programma-onderdeel. Op deze wijze wordt onder andere bereikt dat ook op sectieniveau reflectie een vast onderwerp van gesprek is. Docenten in de secties bespreken hun succesverhalen, wisselen tips en trucs uit en bezoeken elkaars lessen. Regelmatig komt de uitspraak "Wij voeren een opendeurenbeleid" terug.

De recent gehouden studiedag met Wolfert Dalton gaf docenten van beide scholen tijdens de workshops de mogelijkheid op elkaars handelen en ideeën te reageren. De studiedag was niet alleen een kennismaking met een van de vele workshoponderwerpen, maar was ook een prima gelegenheid op elkaars ideeën en meningen te reageren. Zo werd onder andere duidelijk hoe men dacht over formatief evalueren en hoe dat toe te passen. In de workshop reflecteren leerde men hoe op een simpele manier leerlingen aan te kunnen leren om een klein plan voor een daltonuur te maken. Aan het einde van het daltonuur wordt gereflecteerd door middel van enkele vragen.

De gezamenlijke studiedag van 1 november krijgt een vervolg in januari 2019. Dit toont aan dat de school als lerende organisatie concreet bezig is om een doorlopende lijn (lees: activiteiten) te creëren waarin reflectie een plaats heeft.

### bevindingen visitatieteam

De reeds ondernomen activiteiten richting reflectie en intervisie zijn zeker stappen in de goede richting. Docenten worden in de gelegenheid gesteld om met en van elkaar te leren, wat bevestigd wordt door de prettige en open onderlinge sfeer. Ook vanuit de DOG-DOP-DOT-structuur blijkt, dat er een grote betrokkenheid is van het gehele team (inclusief OOP) om met en van elkaar te leren. Intervisie is in informele zin wel aanwezig, maar zou een meer gestructureerd en systematisch karakter mogen krijgen. Op de vastgelegde

momenten (studiemiddagen, nascholings- en vergadermiddagen) wordt wel aandacht gegeven aan reflectie en van en aan elkaar leren, maar wordt vaak wel als enigszins vrijblijvend ervaren. Hiervan is weinig terug te zien tijdens de bezochte daltonuren. Intervisie als een veilige vrijplaats voor professionals, waarin gewerkt wordt met vaste protocollen en methodieken, ontbreekt nu voor docenten die al langer in dienst zijn.

Tip: Door de intervisie gestructureerd en in de jaaragenda aan te bieden zal niet alleen op gemeenschappelijke niveau van de school als professionele leer- en werkgemeenschap een slag gemaakt, maar ook op het niveau van de individuele docent wordt het persoonlijk en beroepsmatig functioneren geprofessionaliseerd.

Zoals aangegeven, wordt reflectie in de lessen mogelijk wel ingezet, maar wordt deze door leerlingen niet als dusdanig ervaren. De specifieke instrumenten (leerling enquêtes e.d.) die worden ingezet zijn wel duidelijk en zichtbaar voor de leerling, maar zodra het over reflectie op vak/les niveau gaat, lijkt de leerling het zicht hierop te verliezen. Vraag is hoe dit door vakdocenten meer en beter kan worden uitgedragen.



## 5. Effectiviteit/doelmatigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

**5.1** Cijfer 7. De leerdoelen worden behaald. Het verschilt wel per leerling. De meeste leerlingen halen voldoende en maken werkstukken op een goede manier. Ze halen dus het leerdoel, bijvoorbeeld bronnen goed gebruiken of samenwerken of een filmpje maken van een gedicht of heel veel dingen tegelijk.

Om de 7 hoger te laten worden zou het volgende anders moeten gaan:

- De leerdoelen bereiken moet meer vanuit de leerling zelf komen.
- Er moet in alle lessen duidelijkheid komen in de bovenbouw over wat precies de leerpunten zijn. Nu is dat bij sommige lessen wel het geval, maar niet in alle lessen.
- Een leerling zou echt door alle docenten gestimuleerd moeten worden om er achter te komen wat zijn meest efficiënte leerstrategie is.

### 5.2

- Cijfer voor verdeling van de leertijd in de les: 7  
Leertijd is afhankelijk van de docent die op dat moment les geeft. De orde die docenten houden in de les. Ook ligt het eraan of een docent de les goed heeft

voorbereid en enthousiast is. Leerlingen hebben het gevoel aan het eind van de dag dat ze niet bij alle lessen iets hebben opgestoken.

- Cijfer voor verdeling van de leertijd in de daltonuren: 5  
Leertijd ligt aan twee dingen; of de leerling de verantwoordelijkheid neemt in de les en hoe de orde in de les is en of de docent orde in daltonuren vasthoudt. De daltonuren lopen bij sommige docenten goed. Dan wordt er ook gevraagd naar een leerdoel of er wordt gezegd dat het rustig moet zijn. Er zijn ook, jammer genoeg, docenten waar het niet zo goed gaat. Vandaar de 5.

### 5.3

- Cijfer: 5. Want zoals we hierboven al schreven, zijn er leerlingen die de daltonuren niet verantwoord inplannen en er eigenlijk een plezieruurtje van maken. Ook worden daltonuren meer gekozen op basis van waar vrienden gaan zitten en welke docent ze leuk vinden in plaats van een uur waar ze efficiënt kunnen werken. Er wordt ook goed ingepland. Bijvoorbeeld in het stilte-uur als mensen willen leren of lezen. Als mensen iets niet begrijpen gaan ze naar daltonuren om uitleg te krijgen. Sommige leerlingen plannen zich in in een vast daltonuur, omdat ze niet zo goed zijn in dat vak.
- Cijfer: 7. Als de docent goed aangeven waarom de leerlingen iets moeten doen en hoe ze het moeten doen, dan gaan de leerlingen meestal goed aan het werk. In de meeste lessen letten de docenten goed op of de leerlingen dan ook wel aan het werk zijn. Dat scheelt heel veel.

### bevindingen visitatieteam

Leerlingen zijn over het algemeen redelijk tevreden en beoordelen de effectiviteit van het onderwijs op een aantal onderdelen met een 7. Ze pleiten er wel voor dat de leerdoelen meer vanuit de leerlingen zelf moeten komen, dat de leerdoelen in de bovenbouw meer helder verwoord moeten worden en dat docenten de leerlingen meer kunnen stimuleren om de voor hen meest geschikte/efficiënte leerstrategie te vinden. Het Daltonuur scoort beduidend lager (een 5). Hier vinden leerlingen dat de begeleiding van de docent in het daltonuur soms te weinig actief en coachend is. De leerlingen hebben ook aangegeven naast prestaties voor de vakken ook meer aandacht en ruimte te willen krijgen voor de persoonlijke ontwikkeling. De focus ligt nu met name bij de cognitieve ontwikkeling en is heel erg gericht op een goed eindexamenresultaat voor de leerling en school. De sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling lijkt hierbij wat betreft de effectiviteit achter te blijven. De toekomstmogelijkheden voor vervolgonderwijs (HBO en Universitair onderwijs) lijken nu vooral gebaseerd op basis van resultaten en minder op basis van de persoonlijke ontwikkeling. Mentoraat en loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) kunnen hierin een duidelijker rol spelen

De school heeft een periode achter de rug van onvrede bij personeel als leerlingen met betrekking tot het lesrooster. Leerlingen hebben een lichte inspraak in het rooster gekregen.



### Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

**5.4** De studiewijzers spelen een belangrijke rol bij het zichtbaar maken van de leerdoelen. Zowel voor de leerling als de docent vormen zij een herinnering aan het doel van de les. Verschillende vakken werken met formatieve evaluatie of quizen aan het begin of einde van de les. Hiermee wordt in algemeenheid bekeken of de leerdoelen behaald zijn. De studiewijzer is een leidraad, maar geen in beton gegoten document. Afhankelijk van de snelheid van de klas (in het behalen van de leerdoelen) wordt deze mogelijk aangepast. Daarnaast gaan leerlingen bij elkaar na of de leerdoelen behaald zijn en worden leerlingen vooraf aan de toets op de hoogte gesteld over wat er van ze verwacht wordt.

**5.5** Binnen de lessen wordt gedifferentieerd. Een voorbeeld daarvan uit de praktijk: 'Binnen de lessen wordt veel gedifferentieerd in zowel tempo als niveau. Leerlingen die zich zelfstandig de stof kunnen toe-eigenen krijgen hiervoor de gelegenheid, waardoor de docent meer tijd overhoudt om zich tot leerlingen te richten die extra instructie nodig hebben. Voor deze leerlingen is er bij een aantal docenten een uitlegtafel. Zij krijgen extra uitleg terwijl andere leerlingen verder werken. Voor zowel de leerlingen als voor de docent wordt de tijd in de les zo efficiënt besteed.

Leerlingen die goede cijfers behalen hoeven niet altijd alle opgaven van de weektaak te maken.' De studiewijzer speelt een belangrijke rol in het ordenen van de stof in behapbare brokken en geeft richting aan een effectieve invulling van de lessen.

Leerlingen die extra uitleg nodig hebben worden gericht uitnodigt in daltonuren. Voor sommige leerlingen wordt er gericht oefenmateriaal aangeboden, dit kan verbeterend zijn, maar ook verbredend of verdiepend.

Bij leerlingen die matig presteren, wordt er intensiever huiswerk gecontroleerd, bij de leerlingen die goed scoren wordt dit meer losgelaten.

**5.6** Collega's gebruiken een breed scala aan leeractiviteiten, die passend zijn bij verschillende leerdoelen. Te denken valt aan films/ documentaires die uitnodigen om over te discussiëren, spellen en quizen die op een interactieve wijze kennis testen, klassikale uitleg, opdrachten die formatieve evaluatie stimuleren. Leerlingen wordt gestimuleerd om hier zelf keuzes in te maken. Leerlingen die een deel van de stof al begrijpen (of al verder zijn) kunnen dan sommige delen van de uitleg overslaan.

**5.7** Differentiatie vindt plaats op verschillende manieren, soms gestructureerde door middel van gepersonaliseerde leerroutes (aardrijkskunde onderbouw), andere keren meer op basis van vragen van leerlingen en de inschatting van docenten. Zie hiervoor ook de

beschrijving onder indicator 5.5. Daarnaast zijn er binnen de lessentabel mogelijkheden om leerlingen individueel of in groepjes op hun eigen niveau te ondersteunen. De uitspraak 'ik plan me even in in uw daltonuur' is een uitspraak die je vaak hoort en kenmerkend is voor het leerklimaat op Wolfert Lyceum. Regelmatig worden leerlingen ook tijdens tussenuren (van docent en leerling) individueel of in groepjes geholpen met hun leer(stof)problemen.

Daarnaast draagt ook het zogenaamde tutorleren bij aan maatwerk voor de individuele leerling. Dit schooljaar wordt het tutorleren weer nieuw leven ingeblazen, nadat een groep docenten tijdens de DUIM (dalton uitwisselings- en informatiemiddag) het belang hiervan heeft benadrukt en een DOT heeft opgezet. Bedoeling is om in januari 2019 een pilot te doen met de derdeklassers. Zij zullen de eerste- en tweedeklassers (die daar na overleg met hun vakdocent of mentor behoefte aan hebben) in daltonuren gaan helpen.

**5.8** Verdieping en verbreding vindt op school plaats door de zogenaamde VVV-uren. Ook bieden verschillende vakken (in hun leerroutes structureel) verdiepingsopdrachten aan aan leerlingen die goed presteren. Behalve in daden, wordt de leerling ook in woord gestimuleerd. In individuele (mentor)gesprekken zoeken docenten samen met leerlingen naar wat hen in het leren/ organiseren van het werk kan stimuleren: de overtuiging dat motivatie (en dus het beste uit jezelf halen) grotendeels wordt bepaald door het onder de knie hebben van studievaardigheden, wordt in het team breed gedeeld en toegepast in individuele gesprekken.

Dit blijkt onder andere uit de survivalgids voor de eersteklassers waarin wordt toegelicht wat en hoe je moet leren. Leerlingen in de brugklas wordt gevraagd op hun toetsblaadje hun ingeschatte cijfer na het leren (cni) en cijfer na het maken (cnm) op te schrijven: als dat niet overeenkomt met het resultaat, gaat de docent daarover in gesprek met de leerling. Waar ligt de kloof?

Bij vakken als drama en beeldende vorming krijgen leerlingen van te voren inzicht in de onderdelen waarop hun werk beoordeeld wordt en hoe het cijfer is opgebouwd.

Meer informeel hebben docenten en leerlingen regelmatig gesprekken over hun interesses, kwaliteiten en ontwikkeling. Vaak in daltonuren of bij wisselingen van de lessen. Dit tekent de sfeer waarin leerlingen en docenten samenwerken. Er is ruim aandacht voor de persoon zelf.

**5.9** In de methodes die de secties voor hun vak hebben uitgekozen is in veel gevallen sprake van indeling in moeilijke en makkelijke opgaven. Leerlingen die de stof goed onder de knie hebben, kunnen hier zelf een keuze uit maken. Bij vakken in de onderbouw worden door creatieve werkvormen als het maken van een collage (kies een thema uit de Eerste Wereldoorlog), een muurkrant, kijkdoos (bijvoorbeeld bij Nederlands om de leesvaardigheid/leesplezier vergroten), etc aangespoord om een zelf gekozen onderwerp binnen het vastgestelde thema op eigen niveau uit te diepen. Het docententeam spreekt regelmatig op informele manier met elkaar over effectieve werkvormen die ze hebben uitgetoetst. Er bestaat een onuitgesproken consensus dat leuke lessen de motivatie van leerlingen ten goede komen en naar deze opvatting wordt dus ook gehandeld. Voorbeelden hiervan zijn: de competitie Socrative - space race, het kijkdozenmuseum van Nederlands, een kruiswoordpuzzel bij biologie, het schrijven van een script naar aanleiding van songteksten bij Engels, het Casinospel bij wiskunde en het Genius Hour bij M&N. Uiteraard zijn er nog talloze voorbeelden te noemen.

**5.10** Binnen de school zijn verschillende initiatieven om tot gestructureerde verbeterplannen te komen voor leerlingen. Zo is er de DOP 'leerstrategieën', die zoekt

naar vakoverkoepelende leer- /antwoordstrategieën en implementatie hiervan in de lessen. Daarnaast wordt door de dop 'formatieve evaluatie' tijdens de scholing van afgelopen oktober een aanzet gegeven tot formatief evalueren.

De afgelopen jaren is een poging gedaan om door middel van RTTI de vakoverstijgende uitdagingen die leerlingen tegenkomen in kaart te brengen om zo per leerling tot een specifieke aanpak te komen. Dit wordt vanaf januari 2019 weer opgepakt.

Er bestaat altijd de mogelijkheid om een leerprobleem of toets individueel of in een groepje na te bespreken. Daltonuren zijn hier uitermate voor geschikt. Alle toetsen worden nabesproken. Daarnaast geven ook de verbeteruren (onderdeel van de VVV-uren) docenten en leerlingen de mogelijkheid om vakspecifieke leerproblemen gericht aan te pakken.

Op het gebied van studievaardigheden wordt in de verschillende leerjaren vooral in het mentoraat aandacht besteed aan de uitdagingen die leerlingen individueel tegenkomen. De 360-graden feedback van de competentiepijler in klas 4 is hier een mooi voorbeeld van. Leerling, één van zijn/haar ouders, een medeleerling en de mentor vullen een rubric van zo'n vijftig vragen in, waarna een resultatenblad inzicht biedt in (dalton)competenties van betreffende leerling. Hier wordt stevast op structurele wijze door leerling en mentor op gereflecteerd en er komen duurzame plannen van aanpak uit voort (zoals onze leerlingen zelf beschrijven bij 4.1 t/m 4.4).

### bevindingen visitatieteam

Er zijn verschillende waarnemingen gedaan door de visiteurs. In totaal heeft het visitatieteam circa 36 lessen en activiteiten (voor een gedeelte) bezocht. Wij troffen hele mooie lessen aan waarin efficiënt geleerd en gewerkt werd en de motivatie bij docent en leerling hoog was; wij troffen ook lessen aan waarin de balans zoek was en wij weinig Dalton aan troffen. Uit ervaring weten wij dat beide varianten op elke (dalton) school aanwezig zijn. De kunst en opgave is natuurlijk wel om de balans door te laten slaan naar een zo hoog mogelijk daltongehalte. In de onderbouw hebben we gezien dat bij de talen de digitale planning en verwerking van de wektaken goed gestructureerd was. De onderlinge verschillen in werktempo kwamen duidelijk aan bod en de docenten boden de leerlingen daar ook genoeg mogelijkheden om te differentiëren. Bij andere vakken en met name in de bovenbouw waren de lesdoelen lang niet altijd zichtbaar tijdens de les, waren veel lessen docentgestuurd en werd er weinig gedifferentieerd. In één les hebben we een soort van uitlegtafel waargenomen waar leerlingen aan plaatsnamen voor extra uitleg. Ook vond er, zoals eerder geconstateerd, weinig of geen terugkoppeling plaats aan het einde van een les of opdracht. De effectiviteit van een les is afhankelijk van de docent; de helderheid van de leerdoelen, het eigenaarschap en betrokkenheid van de leerling bij de leerdoelen en de vorm waarin e.e.a. gegoten wordt. Dat duiden wij als collega aan met Dalton. De leerlingen verwachten een duidelijk kader waarbinnen zij mogen functioneren. De balans tussen deze onderdelen tijdens de lessen moet goed zijn. Ook viel ons als visitatieteam op dat tijdens het daltonuur heel veel lokaaldeuren gesloten waren. Startende docenten krijgen een Daltontraining die zeer gewaardeerd wordt. Docenten die later in het schooljaar beginnen, missen deze training. Meestal krijgen ze deze alsnog aangeboden in het daaropvolgende jaar. Het is niet duidelijk of en in hoeverre deze groep docenten begeleid wordt zonder deze training. Hebben beginnende docenten een vaste begeleider of mentor?

**Indicatoren op schoolniveau**

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

## evaluatie school

**5.11** Aan het begin van het schooljaar is er een jaarplanning die gaandeweg het jaar wordt aangevuld. De secties geven het MT aan het begin van het jaar aan op welke data welke activiteiten zullen plaatsvinden. Het MT kijkt vervolgens naar de praktische uitvoering. Via de mededelingen en mail wordt het team op de hoogte gehouden.

De donderdagmiddag is een vergadermiddag. Er zijn dan geen lessen. Deze middag wordt gebruikt voor mentorenoverleg, sectieoverleg, scholingsmomenten, intervisie en heel regelmatig voor de daltonuitwisseling- en informatiemiddagen (DUIM). Docenten krijgen dan de gelegenheid aan de hand van gerichte vragen kritisch naar het onderwijs op het Wolfert Lyceum te kijken en hoe dit te verbeteren.

Door de groter wordende schoolpopulatie wordt de druk op het rooster steeds groter. Dit leidt helaas tot het verplaatsen van lesuren naar de daltonuren. MT en roostermakers spannen zich in om zo snel mogelijk een oplossing te vinden voor deze situatie.

De daltonuren lopen in hoeveelheid op per jaarlaag. Leerlingen kunnen dus zelf steeds meer bepalen waar ze hun tijd aan besteden. Vakdocenten en mentoren monitoren op verschillende wijzen of leerlingen deze keuze goed maken en bevragen leerlingen indien nodig naar hun keuzes. Leerlingen kunnen in daltonuren bijvoorbeeld extra uitleg krijgen voor vakken, samenwerken, in stilte of aan hun huiswerk werken. Dit zorgt voor een efficiënte manier van werken.

Vaklokalen zijn zo ingericht dat de docent makkelijk kan differentiëren in de les. De inrichting is zo dat leerlingen worden gestimuleerd samen te werken of juist mee te kunnen doen bij de klassikale instructie.

De leerlingen in de onderbouw maken gebruik van Chromebooks. De daarbij behorende digitale leermiddelen bieden de leerlingen zelfstandigheid en de docent de mogelijkheid om op een efficiënte wijze de voortgang van leerlingen bij te houden. Een voorbeeld van zo'n leermiddel is de Huiswerkpijler. Dit programma/deze app is speciaal ontwikkeld door een collega voor onze school ter vervanging van de stempelkaart die we eerst gebruikten.

In bepaalde lokalen is het niet goed mogelijk om met grote groepen efficiënt les te kunnen geven door ruimtegebrek. Zo min mogelijk worden grote groepen in die lokalen geplaatst, maar toch komt het voor dat er een grote groep in een (te) klein lokaal zit. De plannen voor uitbreiding van het gebouw met daarbij lokalen en studieplekken zijn gelukkig in een vergevorderd stadium. Het streven is de aanbouw in september 2019 in gebruik te nemen.

**5.12** De doorgaande lijn van daltoncompetenties voor leraren zie je allereerst terug in het scholingsprogramma voor de nieuwe collega's. Ook in vergadermiddagen die door de DOG zijn voorbereid. In deze zogenaamde DUIM's zijn de teamleden bezig met verschillende aspecten van dalton: denk aan leerstrategieën, evaluatievormen of het schrijven van een zelfevaluatie (=reflectie). Elk jaar is er een ontwikkelgesprek tussen een teamleider en een docent. Hierin ligt de nadruk op de daltoncompetenties. In elk lokaal staat een daltonwaaier waar de daltoncompetenties in stellingen zichtbaar zijn gemaakt. Docenten zijn dus regelmatig bewust bezig met daltonvaardigheden. Het OOP heeft dit jaar deelgenomen aan een workshop die aangeboden werd op een door de school georganiseerde studiedag "Puberbrein, formatieve evaluatie en dalton".

Voor het OOP is speciaal een workshop ontwikkeld: OOP en dalton. Het doel was om het onderwijsondersteunende personeel stil te laten staan bij daltononderwijs en het bewust te laten nadenken hoe ze dalton in de werkzaamheden (kunnen) implementeren.

Mentoren zijn, al dan niet via het mentorprogramma, bewust in de lessen bezig met de daltoncompetenties. Docenten kunnen leerlingen wijzen op de daltoncompetenties en ze aan hun uitleggen aan de hand van de daltonwaaier die in elk lokaal staat. Leerlingen krijgen naarmate ze in hogere jaren komen meer vrijheid. In de brugklas wordt nog heel duidelijk besproken wat er verwacht wordt van leerlingen en wat de daltonpijlers zijn. In bijvoorbeeld een vijfde klas wordt verwacht dat leerlingen de daltonvaardigheden grotendeels geïnternaliseerd hebben en worden ze aangesproken op het wel en niet vertonen van daltongedrag. Daltongedrag wordt dan gestimuleerd, maar er wordt niet meer zo bij stil gestaan in de lessen als bij een brugklas. We zien de daltonvaardigheden bij leerlingen doorgaans ook elk jaar groeien. Al jaren wordt er gewerkt aan een digitale competentiepijler en aan de inzet van RTTI als middel om leerlingen inzicht te geven van hun competenties.

**5.13** Na een gesprek met een leerling om te achterhalen wat de oorzaak is van het niet behalen van het leerdoel, zijn er verschillende oplossingen die geboden kunnen worden: er kunnen verbeteruren en daltonuren gericht ingezet worden, er worden klasse overstijgende mentorlessen (mentorles XL) of gesprekken met de vaksectie georganiseerd. Verder kunnen leerlingen gespreid examen doen, extra tijd krijgen of in een andere ruimte werk maken. De zorgcoördinator is erg toegankelijk. Deze is er voor zorg die de docent/ mentor te boven gaat. De zorg die geboden wordt is afhankelijk van het probleem.

Ouders noemen hier expliciet de begeleiding die men biedt bij de profielkeuze. Zij vinden dat veel informatie met kinderen wordt besproken en dit voor een goede keuze zorgt. Bijvoorbeeld de keuze voor een extra vak is helder zodat leerlingen er doelbewust voor kunnen kiezen.

### bevindingen visitatieteam

Als we de efficiëntie/doelmatigheid van de school op cognitief vlak en examenresultaten willen uitdrukken dan scoort de school goed en ligt het in de lijn om op te gaan voor het predicaat goed van de inspectie. Echter als het gaat om daltongehalte en aandacht en eigen ruimte voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling, valt er nog veel te winnen. Hoewel de daltoncompetenties in het scholingsprogramma voor nieuwe docenten, in de DUIM's in de jaarlijkse ontwikkelgesprekken en in de Daltonwaaier, aan de orde zijn, hebben wij als visitatieteam deze te weinig terug gezien in de leerjaren 2 en hoger. Het lijkt er op dat naarmate je in een hogere klas komt de consequente aandacht voor de daltoncompetenties en het daltongehalte van het onderwijs vervagen. Hier mag echt veel meer aandacht aan besteed worden en kan niet simpel afgedaan worden met de verwachting dat "in een vijfde klas wordt verwacht dat leerlingen de daltonvaardigheden grotendeels geïnternaliseerd hebben.....er wordt niet meer zo bij stil gestaan in de lessen als bij een brugklas...etc"

Op basis van onze waarnemingen op de visitatiedag (woensdag 13 februari 2019) constateren wij dat de veelal docentgestuurde VVV-uren een aanzienlijk beslag leggen op het aantal vrije daltonuren van de leerjaren 1 t/m 3 Havo en 1 t/m 4 Vwo. (van de 21 daltonuren waren er op woensdag 13 februari 15 daltonuren ingevuld als VVV-uren.

De survivalgids in de onderbouw wordt als zeer doelmatig en effectief ervaren. De mentor lijkt niet het eerste aanspreekpunt te zijn voor ouders en Iln. Deze taak ligt nu voornamelijk bij de teamleider. Dat betekent dat deze zeer zwaar belast wordt en als een soort supermentor fungeert. Soms zetten de leerlingen de mentor in als mediator om hun standpunt bij de teamleider te willen onderbouwen. Nu wordt de mentor nog vaak overgeslagen en gaan de leerlingen en ouders zelf naar de teamleider. De rol van de mentor is niet altijd duidelijk, terwijl er wel aandacht besteed wordt aan de daltoncompetenties die de docenten in de onderbouw de leerlingen willen aanleren. De communicatie mag meer effect ressorteren. Het OOP voelt zich gezien en betrokken bij de school en ervaart weinig afstand tussen docenten of schoolleiding. De aparte workshop OOP en Dalton werd goed gewaardeerd. Ze zijn jammer genoeg niet betrokken geweest bij de zelfevaluatie; wel de zorgcoördinator. Natuurlijk zijn niet alle personeelsleden van alle ontwikkelingen op de hoogte en dit leidt tot verwarring, onvoldoende zicht op doelen en samenhang waardoor er onvrede en miscommunicatie ontstaat. Er is weliswaar een systeem van vergadermiddagen (DUIM) en weekberichten. Toch blijft er informatie achter. De communicatie naar ouders wordt wisselend ervaren en is sterk afhankelijk van persoonlijke c.q. zorgproblematiek. De zorgcoördinator wordt i.h.a. als toegankelijk ervaren

De inrichting van het gebouw is modern. De lokalen met schuifwanden en werkplekken op de gang voldoen goed aan de behoefte. Nieuwbouw is noodzakelijk vanwege het toenemend aantal leerlingen in de toekomst. De huidige noodbouw is hier een logisch gevolg van. Deze uitbreiding komt op korte termijn in de vorm van nieuwbouw/aanbouw.

## 6. Borging

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Het Wolfert Lyceum heeft geen apart daltonbeleidsplan. Dalton is niet één van de dingen die wij doen; wij zijn dalton. Daltonontwikkeling is niet voor niets de eerste pilaar van de drie pilaren van ons schoolplan 2018-2022 en van daaruit wordt elk jaar het activiteitenplan gemaakt. In allerlei publicaties (website, pr materiaal) staat dalton voorop en daar zijn we trots op.

Ook in onze zelfevaluatie voor het predicaat goed van de Inspectie van onderwijs staan de daltonprincipes centraal. Sinds 2013 werken we met een digitaal daltonhandboek waar allerlei essentiële documenten te vinden zijn over ons daltononderwijs. Jaarlijks worden de bestanden geëvalueerd en waar nodig aangepast. Aan elk document is een 'eigenaar' gekoppeld, die verantwoordelijk is voor het betreffende document. Doelbewust is gekozen voor een digitaal middel, waardoor actualiteit en transparantie gewaarborgd blijven. In april 2018 is de inhoudsopgave van het handboek en een aantal documenten herzien.

Binnen de school functioneert al een aantal jaren de DOG-DOP structuur die erop gericht is zoveel mogelijk docenten te betrekken bij onderdelen van ontwikkeling van daltononderwijs. De hoeveelheid DOP's en werkgroepen maakt het soms lastig grip te houden op de coördinatie en de communicatie. Door roosterproblemen in 2017-2018 konden veel groepen niet op adequate manier overleggen, waardoor de ontwikkeling van ons daltononderwijs stagneerde. Gelukkig is het rooster in 2018-2019 een stuk verbeterd en zijn processen weer goed opgestart door de DOG en het MT. Het MT geeft sturing uit de processen die worden ingezet vanuit de DOG.



Coördinatie van de ontwikkelingen en de communicatie blijft een groot aandachtspunt. Zeker nu de school blijft groeien. Hoe betrekken we zoveel mogelijk mensen bij de onderwijsprocessen en informeren we iedereen op een goede wijze? Streven naar goede communicatie binnen alle geledingen blijft een kernpunt in ons beleid.

Een manier is de DUIM (Dalton Uitwisselings Middag), hierbij wordt het team betrokken bij de ontwikkelingen in de school. Deze middagen worden om de circa zes weken gehouden en georganiseerd door de DOG. Zo is er in de DUIM gewerkt aan deze zelfevaluatie.

De school kent een scholing voor startende docenten, waarbij nieuwe docenten naast een introductie van de school tevens kennismaken met de daltonprincipes. Intervisie maakt deel uit van deze scholing. Het team wordt regelmatig geschoold. Zo zijn er scholingsdagen over bijvoorbeeld formatieve evaluatie (november 2018) en een gezamenlijke scholingsdag met onze collega's van Wolfert Dalton. De school is de afgelopen jaren door de grote groei teveel naar binnen gericht.

De laatste twee jaren is dit veranderd en wordt er meer gezocht naar samenwerking met andere VO scholen en het vervolgonderwijs. Zo is het contact met het HBO verder geïntensiveerd, waarbij de combinatie daltononderwijs met de gevraagde competenties in het HBO het onderwerp zijn. Ook de samenwerking met Wolfert Dalton is geïntensiveerd door op met name daltononderwijs meer te gaan samenwerken.

Tijdens de informatieavonden op het Wolfert Lyceum wordt er niet gepraat over dalton, maar ervaren ouders en leerlingen dalton. De gehele avond staat in het teken van dalton. We starten de avond met het formuleren van doelen, er is ruimte voor zelfstandig werken (beantwoorden van stellingen via Kahoot), voor samenwerken (met elkaar formuleren van de meest prangende vraag) en voor reflectie (terugkijken of alle vooraf geformuleerde doelen behaald zijn). Via het docenten / leerlingen / ouder panel worden vragen van ouders en leerlingen effectief beantwoord. De avond wordt mede gepresenteerd door leerlingen. Alle PR uitingen zijn doorspekt met dalton. Het daltonconcept slaat aan, want de leerlingenaantallen blijven toenemen waarbij zowel ouders als leerlingen dalton noemen als reden van aanmelding.

De school is in 2010 opgeleverd als een gebouw geschikt voor daltononderwijs voor circa 800 leerlingen. Inmiddels zijn er 1000 leerlingen en zet de groei door. Dit betekent dat we klem zitten in het gebouw. Helaas is er onvoldoende ruimte voor de leerlingen, iets waar de leerlingen wel recht op hebben. Gelukkig staat in 2019 een uitbreiding op de planning en kunnen wij ons daltononderwijs meer ruimte geven en de leerlingen een plek geven om o.a. zelfstandig te werken. In 2018-2019 zijn er voor de bovenbouwleerlingen maatregelen genomen om ruimte te creëren om rustig tijdens tussenuren te werken.

Binnen de school stellen we ons tot doel om zoveel mogelijk de leerlingen bij de onderwijsontwikkeling te betrekken; soms bij praktische zaken, zoals schema's van PTA weken, maar ook bij de ontwikkeling van diverse DOP's. Vanuit de pilot in 2017-2018 is het systeem met leerlingenraden per leerjaar verder uitgebreid. Deze leerlingen zijn ook betrokken bij deze zelfevaluatie.

Wolfert Lyceum biedt onderwijs dat het vertrouwen heeft van betrokken ouders. De school heeft een actieve ouderraad waar vragen en suggesties besproken worden. De ouderraad is een sparringpartner voor de school en organiseert een aantal activiteiten speciaal voor ouders. In het eerste leerjaar is er een cursus hoe om te gaan met het kind bij de overstap van po naar vo. Een cursus die niet alleen de ouders veel oplevert, maar ook de school. De communicatielijnen tussen teamleiders, mentoren en docenten met ouders zijn kort. Er wordt snel gereageerd op signalen vanuit ouders. Zij worden uitgenodigd voor allerlei activiteiten, waar hun kinderen aan deelnemen. Juist die betrokkenheid willen we als

school stimuleren. Het beleid is daar zo veel mogelijk ouders in te laten participeren. Zo wonen niet alleen ouders de PWS avonden bij, maar maken zij ook deel uit van de jury. Ouders worden betrokken bij de school, via de ouderraad en/of diverse andere activiteiten. De bereidheid om mee te werken is groot, maar tijd (prioriteit?) speelt bij veel ouders een rol. Ouders zijn actief met werk en allerlei sportorganisaties. Een groep collega's inventariseert vanaf 2018-2019 hoe wij ouders meer bij het onderwijs kunnen betrekken. Binnen de Wolfert van Borselen scholengroep zijn er twee daltonscholen en de uitgangspunten van daltononderwijs worden door de algemene directie van harte ondersteund.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft op papier een heleboel zaken goed op orde en beschreven in een PDCA cyclus, andere beleidsdocumenten, schoolplan en activiteitenplan, etc. Uit deze stukken spreekt een duidelijke visie op onderwijs en Dalton en worden veel ambities geformuleerd. Dat de school kiest om geen apart daltonbeleidsplan op te stellen omdat het daltonbeleid voldoende doorklinkt in alle andere beleidsstukken lijkt ons een heldere keuze van de school zelf. Wezenlijk is de keuze tussen wel of geen apart daltonbeleidsplan naar onze mening niet echt; het gaat immers vooral om de praktijk van alledag: hoe proef je, hoe merk je, hoe voel je aan alle uitingen in de school, in de lessen, in het onderwijs, in de leerlingenkantine, in de personeelskamer, bij de schoolleiding/MT, in de gangen en bij de conciërge, dat je op bezoek bent bij een echte daltonschool?

En met dat gevoel zit het op het Dalton Wolfert goed! We hebben een mooie daltonschool gezien met een fijn leer- en werkklimaat, met mooie leerlingen en fijn personeel.

Tegelijkertijd constateren we dat er ook op het Wolfert Lyceum een flink verschil is tussen de papieren werkelijkheid waarmee het beleid geborgd en verankerd is en de uitvoering en verwerkelijking van datzelfde beleid in die alledaagse en soms moeizame en weerbarstige praktijk.

Dit brengt ons op de onderzoeksvraag van de school:

“Naast de zelfevaluatie zijn we ook bezig met de volgende onderzoeksvraag met betrekking tot de indicator borging. Wij zijn een actieve school en geven veel ruimte aan elkaar om ideeën te ontwikkelen en tot uitvoer te brengen. Die ruimte wordt door veel collega's en leerlingen benut met goede resultaten. De groei van de school vraagt daarbij om meer structuur en organisatie. Dit wordt door een aantal collega's als niet-flexibel, formeel en zelfs bureaucratisch gezien. Bovendien geeft een deel van het team aan dat de borging langzamer gaat dan de ontwikkeling van plannen. Dit wringt in de praktijk. De school gaat zeker nog verder groeien. Hoe gaan we verder van een kleine familiair georganiseerde school naar een grote havo/vwo school, die ruimte biedt aan initiatieven van alle geledingen binnen de school en hoe borgen we de goede resultaten van die initiatieven? Het Wolfert lyceum is een zeer actieve school waarbij door de omvang het steeds lastiger wordt om alle geledingen goed op de hoogte te houden. Ondanks de wekelijkse mededelingen en informatie/uitwisselingsmomenten zoals de DUIM ontbreekt bij veel personeelsleden het totaalbeeld. Men mist dan ook de mogelijkheid om mee te denken en voelt zich soms gepasseerd of in ieder geval niet geïnformeerd. De school geeft veel ruimte aan de secties om in het belang van attractief en goed onderwijs zaken te organiseren en de collega's maken daar dankbaar gebruik van. Dit zorgt voor veel activiteiten, maar ook voor miscommunicatie en verwarring. Dat wordt door alle geledingen als probleem gezien. Graag zouden we adviezen willen krijgen hoe we kunnen werken aan oplossingen.”

Op basis van de ons ter beschikking staande informatie en alle gesprekken die wij gevoerd hebben krijgen wij de indruk dat de school soms struikelt en/of verdwaalt in haar ambities en al haar plannen.

In één van onze gesprekken kwam de beeldspraak met een mooi bloemenveld op tafel waarin van alles gezaaid wordt, groeit en bloeit maar waar er onvoldoende samenhang is om er een mooi boeket van te maken omdat het niet echt mixt qua kleur en grootte en er vaak geen touwtje om gebonden wordt of vergeten wordt het boeket tijdig water te geven. Er is ontzettend veel bedacht en ontwikkeld in de DOG en DOP's maar veel blijft op de plank liggen en stagneert in de uitvoering. Niet omdat het niet geborgd is in mooie stukken en notities; niet uit onwil of onkunde maar juist door het tegendeel: uit enthousiasme. Hierdoor worden er te weinig keuzes gemaakt (wat wel, wat nog even niet) en worden de ingezette koers en plannen onvoldoende bewaakt in de implementatie, in de feitelijke uitvoering en wordt niet doorgepak. Juist bij een groeiende school hoort een meer professionele aanpak die het "familiaire" overstijgt. Een dergelijke aanpak vereist meer focus op de vraag doen we de goede dingen en doen we de goede dingen goed! Als de schoolleiding/MT in haar onderzoeksvraag constateert dat het bij veel personeelsleden aan het totaalbeeld ontbreekt zou het dan niet kunnen dat "het totaal" ook echt te veel wordt en dat de samenhang met al die verschillende ideeën en plannen te mistig wordt. Tip: probeer het totaalplan een stuk kleiner te maken. "Less is more"! Tot slot lijkt het ons van essentieel belang dat de rollen en verantwoordelijkheden tussen de lijn (schoolleiding/MT) en de denk – ontwikkeltanks als DOG, DOT's en DOP's zo helder neergezet worden dat volstrekt duidelijk is waar het eigenaarschap ligt, wie verantwoordelijk is om de uitgezette koers te bewaken en door te pakken en wie daar professioneel op aangesproken kan worden. Wij hopen jullie met dit antwoord en tips enigszins verder te helpen.



## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

## Uit de gesprekken met leerlingen

*De leerlingen hebben nooit eerder een visitatie meegemaakt en hen wordt uitgelegd wat het doel is van ons bezoek. Het zijn 7 leerlingen. Allen zijn klassenvertegenwoordiger. Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen.*

### **Waarom heb je deze school gekozen?**

Het zelfstandig kunnen werken, een eigen planning maken en veel tijdens de lessen kunnen werken. Weinig docent-tijd en veel leerling-tijd. De leerlingen zijn Dalton al gewend vanuit het PO en ervaren in de onderbouw wel iets te veel sturing. Ze beseffen dat dit ook gericht is op leerlingen welke niet ervaren zijn op dit gebied en deze aandacht wel nodig hebben. Toch vinden ze dit een aandachtspunt voor verbetering. Een ander besproken pijler is het samenwerken en groepswerk. De leerlingen ervaren voldoende aanbod binnen de vakken. Echter geen vakoverstijgend aanbod.

Over de effectiviteit zijn ze van mening dat dit verschilt per docent. Welke vrijheid krijg je? Veel (verplichte) instructie en klassikaal lesgeven belemmert de effectiviteit. Er blijft te weinig tijd over om in de les zelf aan het werk te gaan. Vooral bij de jonge en iets minder ervaren docenten hebben zij deze ervaring. Het mag van hen wat minder klassikaal. Aan de andere kant zeggen de leerlingen ook wanneer ze te vrij worden gelaten en er helemaal geen controle is, de les ook minder effectief is. De aansturing hebben ze wel nodig om aan het werk te gaan en blijven.

#### **Wat is voor jou de ideale daltodocent?**

Een docent die korte instructies hanteert, waarbij ze de ruimte krijgen en geen hoorcollege moeten ondergaan. Ook wordt het gewaardeerd dat docenten open staan voor vragen op elk moment van de les. Zelfs als deze een verlengde instructie geeft aan een groepje en een zelfstandig werkende leerling met een ander onderwerp bezig is en hulp nodig heeft. Keuzevrijheid voor de leerlingen om wel of niet mee te mogen doen aan de klassikale instructies. De taak van de docent is vooral voor het beantwoorden van vragen en behouden van orde.

#### **Wat motiveert jou om aan de slag te gaan?**

Respect van de docent naar de leerlingen en een goede relatie. Ook is rust in de klas een belangrijke voorwaarde.

De intrinsieke motivatie van de leerlingen is vooral volgens planning te werken zodat het gemaakte werk en instructie synchroon lopen.

#### **Ervaren jullie veel werkdruk?**

Met name het vak wiskunde wordt genoemd. Erg veel werk voor dit vak.

Als een docent veel tijd claimt voor uitleg, voert dit ook de druk op. Er is hierdoor minder tijd om zelf aan het werk te gaan. Veel instructie zorgt voor veel huiswerk. Een ander punt is de planning van de docenten. Zij kijken nu niet voldoende naar het totaalbeeld van bijvoorbeeld toetsen waardoor er soms een piekbelasting is. Hierover valt niet altijd te overleggen. Dit verschilt per docent. Een verbeterpunt is dat docenten meer oog hebben voor het totaalbeeld. Een ander punt is dat 2 of meer MVT toetsen op een dag als belastend wordt ervaren. Het is verwarrend.

#### **Welke voorbeelden kun je noemen over invloed die leerlingen op veranderingen op school hebben gehad?**

Als een leerling ergens invloed op wil hebben werkt een goede onderbouwing. Als voorbeeld werd mailen genoemd naar docenten of teamleider met hierin een onderbouwing.

Tijdens bijeenkomsten met een teamleider kunnen de leerlingen ook eigen punten inbrengen. Als voorbeeld gaven zij aan vaker toetsweken te willen. Dit werd gehonoreerd. Het maken van planning voor de toetsweek vinden zij een sterk punt. Helaas is dit de laatste tijd minder goed verlopen i.v.m. afwezigheid van de teamleider. De wensen worden dan niet meegenomen in de planning.

Een wens van de bovenbouw is dat persoonlijke ontwikkeling meer aandacht mag krijgen. Dit geldt zowel in de keuze-uren als in de reguliere vaklessen. Het is nu te vakinhoudelijk en prestatiegericht.

#### **Heb je al ervaring met het tutorsysteem en zo ja, wat zijn die ervaringen?**

Ze hebben hier goede ervaringen mee en zijn er tevreden over. De wens voor voldoende leeftijdsverschil is niet unaniem. Dit is niet noodzakelijk om succesvol te zijn.

Over het algemeen vinden de leerlingen veel docenten goede daltodocenten.

Jonge en nieuwe docenten zijn wat minder Dalton maar de leerlingen hebben er vertrouwen in dat dit wel goed gaat komen. Belangrijk voor laatstgenoemden is het open staan voor feedback van de leerlingen. Dit vinden zij een aandachtspunt. De sfeer op school is open. Ook de teamleiders zijn toegankelijk. De mentoren zijn wisselend. De een is opener dan de ander. Soms hebben zij de mentoren wel nodig als mediator om invloed uit te kunnen oefenen. De docenten die er langer werken en meer ervaring met Dalton hebben, zijn over het algemeen ook toegankelijker voor de leerlingen.

#### **Willekeurig gesprekje met leerlingen op gang:**

Deze leerlingen mogen apart zitten omdat ze de toets heel goed hadden gemaakt, ze mogen nu iets anders doen en zijn aan het leren voor een ander vak. In de klas wordt de toets nabesproken. Gevraagd wordt wat de leerlingen vinden van het telefoongebruik door leerlingen. Ze vinden dat de docenten heel streng zijn geworden met de telefoonzakken. Dit hebben wij niet gezien. Deze meiden vinden deze maatregel overdreven, zij zitten er niet veel op. Maar ze begrijpen het wel. Ze zien wel verschil met kinderen die op een andere school zitten, meer vrijheid om bijvoorbeeld huiswerk te maken op de momenten dat het hen uitkomt. Ze kunnen ook verder van tevoren plannen.

### **Uit de gesprekken met onderwijs ondersteunend personeel (OOP)**

*Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen.*

**Wat is dalton voor jou?** Dat kinderen zelf verantwoordelijk zijn voor hun leerproces. Maar het is nog wel fijn dat je ze nog wel mag helpen. Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid is duidelijk aanwezig. Personeel en ouders zijn allemaal betrokken bij dit proces. Het OOP heeft de afgelopen periode een studiedag gehad met als thema "Hoe Dalton ben jij". OOP is wel Dalton. Ze zijn zelfstandig en betrokken. De basis attitude is Dalton. Met elkaar naar de kinderen kijken, jezelf zijn, eigenwijs en durf tonen. Je eigen keuzes leren en kunnen maken is belangrijk. Reflectie wordt steeds zichtbaarder. Door de samenwerking is er niet een echte hiërarchie. Iedereen is gelijkwaardig.

**Waar ben je trots op?** De sfeer is fijn. De vrijheid die de leerlingen ervaren om dingen te organiseren is zichtbaar aanwezig. Bijvoorbeeld de organisatie van het Wolfert Art festival. Presentaties en de dingen die daar rondom georganiseerd worden gebeurt door de leerlingen. De VVV-uren en de snelheid waarmee ze de uren invullen geeft aan dat ze betrokken zijn. De reacties van de leerlingen als de uren vol zitten zijn hier een voorbeeld van. Het mentoraat; inhoudelijk is het goed opgebouwd. De mentoren hebben een goede band met leerlingen. Docent is zichtbaar en neemt zijn/haar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Ze zijn een goed voorbeeld voor de leerlingen. Zit er een afstand tussen OOP en docenten en de anderen. Het wordt niet ervaren als een afstand.

**Hoor je veel klachten van docenten?** Nee eigenlijk niet. Het is nu wel een drukke periode met open avond en ouderavond. Het rooster is veranderd. In het begin waren er wel enige problemen maar daar zijn de afgelopen periode verbeteringen in aangebracht. Het culturele programma is

zeer uitgebreid met als gevolg dat reguliere lessen hierdoor vervallen. Het is geen klaagcultuur. In de pauze gaat het met name over vrije tijd.

**Heeft het OOP meegewerkt aan de zelfevaluatie?** Hier heeft het OOP niet aan meegewerkt. De zorgcoördinator heeft hier wel aan meegewerkt. Het is met name ontstaan door de verschillende ontwikkelgroepen.

**Wat is je cijfer ten aanzien van tevredenheid over jullie school?** Men is wel tevreden. Het cijfer dat gegeven wordt is ongeveer een 7,5 á 8. Er kan nog meer. Door de ouders is de verwachtingen ten aanzien van de zorg toegenomen. Er zijn momenteel veel gesprekken hierover en er worden op dit moment veel besluiten genomen ten aanzien van vernieuwingen in de zorgstructuur. Studiemogelijkheden zijn er wel. De structuur en de zorgstructuur van de school is op dit moment een ontwikkelpunt. Er zijn hoge verwachtingen. De mogelijkheden zijn beperkt. School biedt kortdurende hulp. Het gaat met name om de hulpvraag binnen de school. School heeft zijn grenzen. Wat voor soort leerlingen loopt hier rond? Netjes, braaf en beleefd. Bij de onderbouw gaat het in de zorg voornamelijk om angst en stemmingen. Positieve samenwerking met ouders. De zorgcoördinator ziet de zorgvoorziening niet als beperkt toegankelijk.

Afhankelijk van de behoefte van leerlingen, docenten en teamleider is er een mogelijkheid in de school om een studie te volgen. Graag wat meer actief mogelijkheden aangegeven naar OOp in het kader van studie- en ontwikkelmogelijkheden.

**Krijgen de leerlingen voldoende vrijheid, zelfstandigheid en vertrouwen?** Ze worden hier goed in begeleid. Er is veel in beweging. Er liggen veel kansen voor kinderen. Ook de kinderen zelf tonen initiatieven. Bijvoorbeeld Plastic Soup. Bij de opening van het schooljaar hebben de leerlingen een plan gepresenteerd en dat is uitgevoerd door alle klassen. Project Ghana zelf geld inzamelen.

**Wat zijn de ontwikkelpunten? Waar zou je meer invloed op willen hebben binnen de school?** Alle onderdelen van het OOP in het vervolg meenemen in een zelfevaluatie. Er wordt wel naar je geluisterd. Je mening en eigen ideeën kun je wel kwijt. Men wil graag meer invloed op de plannen van de nieuwbouw. Graag een eigen ruimte om leerlingen met dyslexie toetsen te kunnen laten maken. Beleidsmatig nog meer mogelijkheden tot differentiatie en structureer op de kaart zetten.

**Hoe was jullie daltonscholing?** Deze scholing werd als zinvol ervaren.

**Is de school een afspiegeling van de directe omgeving?** Ja, er komen hier geen leerlingen vanuit Rotterdam. Er zijn te weinig onderwijsplekken.

## Uit de gesprekken met DOG

*Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen.*

### **Kunnen jullie de ontwikkelingen schetsen op het gebied van Dalton in de afgelopen vier jaar en waar zijn jullie trots op?**

T.o.v. de visitatie van 4 jaren geleden hebben we met elkaar veel gerealiseerd. Door de organisatiestructuur van DOG-DOP en DOT is het gehele team (inclusief) betrokken bij de opzet, ontwikkeling en uitwerking van de diverse projecten en plannen. Alle belangrijke onderwijsinhoudelijke thema's krijgen hierdoor aandacht en 'vergeten instrumenten' worden regelmatig opgepoetst.

De leerlingtevredenheid is toegenomen o.a. door betrekken bij toetsrooster. De VVV-uren (verdieping, verbreding, verbetering) waarin DOG en DOP het voortouw hebben genomen staan als een huis. Dat heeft geleid tot een betere en aantrekkelijkere invulling van een aantal uren voor de leerling. De ontwikkeling en opzet van het onderdeel "Leerstrategieën", waarbij de DOP een analyse heeft gemaakt van de praktische problemen van de leerling bij het leren, er vervolgens een RTTI-cursus is ingezet voor de docenten. Daaruit is de leerlijn "leren leren" voortgekomen.

### **Wat zijn hierin de succesfactoren geweest?**

Belangrijkste succesfactor is geweest dat we door de werkwijze DOG-DOT-DOP veel meer collega's betrokken hebben en ruimte hebben gegeven om actief mee te doen. De ingezette ontwikkeling wordt daardoor veel breder in de school opgepakt. Daarnaast is de relatie en samenwerking met het MT de laatste jaren verbeterd.

### **Wat zijn jullie ontwikkel- verbeterpunten?**

1. Positief is de leerlingenbetrokkenheid in bijvoorbeeld het meedenken bij de ontwikkeling van een toetsrooster. Echter dit staat nog in de kinderschoenen en is tot nu toe slechts 1x gebeurd.
2. Een mooie ontwikkeling is het brede aanbod van geprogrammeerde VVV-uren. Gaat echter wel ten koste van het aantal vrije daltonuren. Dit lijkt de overhand te krijgen. Hoe kan een goede balans gevonden worden?
3. Een mooie leerlijn "leren leren" en daltonvaardigheden is ingezet in het eerste leerjaar. Echter lijkt de ontwikkeling van daltonuren en daltonvaardigheden vanaf het 2<sup>e</sup> leerjaar en volgend achter te blijven. In de uitvoering blijkt dat er meer sturing nodig is op de daltonvaardigheden door o.a. teamleiders.
4. Hoe kunnen we de positieve ervaringen met de Daltonscholing voor nieuwe collega's inzetten voor scholing van alle docenten?
5. Reflectie & intervisie van docenten verloopt nu nog vooral via de gebruikelijke incidentele en informele patronen en wordt nog niet echt structureel ontwikkeld en ingezet. Er is wel behoefte aan intervisie, maar hoe kan deze worden gestroomlijnd en voor iedereen toegankelijk worden gemaakt?

### **Waar liggen jullie zorgen en aandachtspunten:**

1. De DOG heeft veel vragen over de invulling van de nieuwe structuur als gevolg van groei van de school. Deze zullen op niet al te lange termijn moeten worden beantwoord.

---

Wat betekent dit onder andere voor de organisatie en functie van de DOG-DOP-DOT-structuur

2. Het ontbreekt in de school- en onderwijs ontwikkeling aan een duidelijke focus. Hierdoor worden niet altijd duidelijke prioriteiten gesteld terwijl er erg veel ontwikkelingen en thema's tegelijk worden opgepakt. Hamvraag: moeten we wel zoveel tegelijk willen?
3. Stagnatie in de uitvoering van de plannen voor Daltononderwijs in de Havo-stroom gericht op doorstroom naar het HBO. De plannen hiervoor stagneren en er lijkt geen borging van deze plannen.
4. De balans tussen docent- en leerlinggestuurd onderwijs. Volgens de DOG is het belangrijk om de leerling eerst de basisvaardigheden aan te leren via een overkoepelende leerlijn "leervaardigheden" en deze dan consequent door te zetten in volgende jaren. Maar hoe wordt dit in de praktijk ingezet en ervaren? De DOG heeft het gevoel dat dit vraagstuk minder urgentie heeft bij een deel van het team.
5. De rol, taken en verantwoordelijkheden van DOG versus MT/schoolleiding. In principe stuurt de schoolleiding de DOG op afstand aan. De DOG opereert naast het MT. Bij het overleg van de DOG zijn altijd 1 of 2 leden van het MT aanwezig. Hierdoor zouden de plannen en keuzes die in de DOG gemaakt worden gemakkelijk doorgezet kunnen worden in de teams. Met name ontbreekt het regelmatig aan duidelijkheid over het eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor de implementatie en borging.

#### **Wat zijn voor de DOG de belangrijkste items die nu prioriteit hebben?**

- Nieuwe structuur als gevolg van groei van de school: in verband met de snelle groei wil het MT de structuur en organisatie van de school aanpassen.
- Duidelijkheid verkrijgen over de positie van de DOG, met in het kielzog de DOP's en DOT's. Neemt de DOG de initiatieven voor doorontwikkeling van alle schoolactiviteiten, ligt dit bij het MT of gebeurt dit in samenspraak? De DOG vraagt zich af wat haar rol is in het schoolplan nu en welke die zou kunnen zijn in de toekomst. Hoe kunnen de reeds ingezette plannen en instrumenten beter worden geborgd en ingevoerd waaronder de nu stagnerende doorlopende leerlijnen, de Daltonvaardigheden-ontwikkeling vanaf het 2<sup>e</sup> jaar en volgend, de uitvoering van de plannen voor Daltononderwijs in de Havo-stroom gericht op doorstroom naar het HBO, .....
- De DOG initieert, evalueert en probeert de ontwikkelde uitgewerkte plannen te borgen echter zij stuurt niet de teams aan. De DOG vraagt zich af waar het eigenaarschap van die plannen ligt en wie deze plannen verder oppakt? Het lijkt erop dat het MT niemand aanspreekt op de uitvoering van die plannen. Uit de evaluatie blijkt, dat de ingezette ontwikkelingen wel zichtbaar zijn, maar niet altijd concreet omschreven worden, en dat er soms sprake is van langs elkaar heen werken en het regelmatig aan overzicht en samenhang ontbreekt. Een duidelijke focus is er niet altijd, waardoor er niet altijd prioriteiten worden gesteld. Hamvraag: willen we teveel tegelijk en waar ligt het eigenaarschap?  
Tip van de Daltonvisitatiecommissie: het blijkt dat de DOG heel veel verantwoordelijkheden heeft en voortdurend bezig is om in een veld met schitterende bloemen alle bloemen te plukken om maar zoveel mogelijk boeketten te maken. Misschien is het beter om eerst wat minder bloemen te plukken en te zorgen dat er samen met het MT een paar mooie boeketten van gemaakt worden. Uitgangspunt moet daarbij zijn de vraag: Waarom doen we dit?
- Bespreken met het MT van de items en plannen die vanuit de DOG komen waaronder het activiteitenplan schooljaar '19-'20



- Binnen de VVV-uren kan de leerling gerichte keuzes maken, maar tevens kan de leerling voor 'verbetering' aangestuurd worden door mentor en/of vakdocent. Door extra druk vanuit de DOG is dit fenomeen daadwerkelijk gerealiseerd. Tip vanuit het visitatieteam voorkom wel dat de VVV-uren niet de overhand krijgen t.o.v. de vrij inzetbare Daltonuren.
- Een goede balans vinden tussen docent- en leerlinggestuurd onderwijs? Volgens de DOG is het belangrijk om de leerling eerst de basisvaardigheden aan te leren via een overkoepelende leerlijn "leervaardigheden". En dan vervolgens meer vrijheid te geven en toe te werken naar individuele leerlijnen. Opgemerkt dient daarbij wel, dat dit erg afhankelijk is van docent, vak, methode en leerling.
- Thema's vanuit de aanbevelingen van de visitatiecommissie oppakken en via de DOP's in samenspraak met het MT, uit te dragen naar het volledige team.

### Hoe is dit gesprek ervaren?

Het gesprek wordt door alle deelnemers als erg positief ervaren en geeft een duidelijke focus. Er is sprake van een open sfeer. Duidelijk is dat de DOG inspireert, motiveert en verfrissend overkomt. Collega's die met betrokkenheid en passie over onderwijs spreken en een visie hebben op de dalton- en schoolontwikkeling. Vaak mag er nog wel wat meer focus zijn op de vraag: "waarom?"

## Uit de gesprekken met docenten

*Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen.*

### Hoe heb je de vorige visitatie ervaren? Hoe is de ontwikkeling daarna geweest?

De meerderheid van de docenten die het gesprek bijwoont, werkt nog vrij kort op het Wolfert Lyceum, sommigen pas één jaar. Dit maakt het lastiger de ontwikkeling van de school in de laatste jaren te bespreken.

De langer zittende collega's geven aan dat er een studiedag geweest is over de vraag hoe de daltonpijlars meer zichtbaar kunnen worden in de les. In klas 1 wil men meer aandacht geven aan reflectie en is er gezocht naar een vorm om dat zinvol te kunnen doen. Voor hogere jaren is er meer richting RTTI gedacht. In eerste instantie is daar enthousiast aan begonnen, maar het bleek lastig om alle docenten hierin mee te nemen. Inmiddels is het beeld van docenten dat RTTI meer geschikt is voor determinatie, ook omdat het vooral resultaatgericht is. Het team is nu bezig om formatief evalueren in te zetten om op die manier ook reflectie bij leerlingen te verbeteren. Formatief evalueren is meer op het proces gericht. Er zijn momenteel veel docenten enthousiast over formatief evalueren, het heeft al veel producten opgeleverd.

Op het Wolfert zijn de daltonpijlars de laatste jaren meer gaan leven. De docenten beschrijven een school met een open en prettige sfeer waar het fijn werken is. Er is begeleiding voor nieuwe leraren. Dat begint met dalton en daar is veel aandacht voor. Vroeger was er minder aandacht voor dalton bij de nieuwe docenten. Dat kan betekenen dat er bij de generatie waarbij die aandacht voor dalton in de inductieperiode minder was, nog minder kennis en ideeën over een daltonles / daltonuur aanwezig zijn. De docenten geven aan dat er meer daltonscholing zou mogen zijn: op onderdelen hebben docenten wel kennis, maar er zou wel behoefte zijn aan meer zicht op het grotere plaatje. De scholing hoeft niet

---

per se in de vorm van een cursus gegoten te worden, het zou ook intensievere uitwisseling rondom de daltonpijlers kunnen zijn.

### **Hoe ziet intervisie er uit bij jullie op school?**

Voor nieuwe docenten is er regelmatig intervisie en nieuwe docenten krijgen ook lesbezoeken. Voor de zittende docenten is er minder geregeld. Er is ongeveer één of twee keer per jaar intervisie op de DUIM.

In de meeste gevallen geldt het volgende: als je met een probleem zit, kun je makkelijk naar een andere docent gaan en hulp vragen. Dit wordt ook gezien als een vorm van intervisie. Een andere vorm van intercollegiaal leren vindt plaats bij de sectie wiskunde: de sectie is bezig met een lessonstudy. Er wordt gezamenlijk een les ontwikkeld en daarna bezoeken de collega's elkaar als ze de les geven.

### **Wat is voor jou de ideale daltonleerling?**

Deze leerlingen doen alles uit zichzelf, snappen de kaders, weten wanneer ze hulp nodig hebben. Er is sprake van een grote intrinsieke motivatie. Niet iedereen kan dat bereiken.

### **Op welke manier hebben leerlingen invloed op de les of geven input voor lesinhoud?**

Leerlingen hebben soms ideeën voor de les, bijvoorbeeld bij CKV in 4H. Uit het overleg met de leerlingen kwam de vraag: hoe kunnen de lessen en opdrachten duidelijker worden? Dit heeft het volgende inzicht opgeleverd: de docent kan de stof beter wat opdelen. En de docent heeft nu meer zicht op bij welke stof er meer leerlinggestuurd gewerkt kan worden en welke stof meer docentgestuurd aangeboden moet worden.

### **Hoe kijken jullie naar de onderzoeksvraag van de school?**

De communicatie is redelijk transparant, er is wekelijks een nieuwsbrief, de teamleiding werkt erg laagdrempelig. Echter, sommige communicatie gaat buiten de gebaande paden en dit kan dan voor misverstanden zorgen.

Toch wordt communicatie naar ouders soms verwaarloosd. Dit levert soms ook frustratie op. Van problemen wordt niet direct geleerd. Hier mist misschien zelfreflectie.

Op de recente studiedag rondom de daltonpijlers is het MT aan de slag gezet met het onderwerp borging. Het lukte niet erg goed om daar een goede stap te zetten.

Er wordt op het Wolfert veel ontwikkeld. Docenten zijn enthousiast, er is een open sfeer, collegiaal ook. Als docent heb je veel vrijheid om dingen te bedenken en toe te passen. Als je met een idee komt, is daar altijd ruimte voor, je wordt gefaciliteerd. Maar het doel van wat er ontwikkeld is, is niet altijd duidelijk. Het grotere plaatje ontbreekt dus. Bovendien is de borging van wat ontwikkeld wordt niet altijd even goed geregeld.

Een antwoord op de onderzoeksvraag zal dus liggen in de beperking van activiteiten, met meer aandacht voor de borging van gewenste ontwikkelingen.

### **Vanuit een willekeurig gesprek met docenten:**

Docenten voelen zich soms gekort in hun vrijheid (van meningsuiting op onderwijskundig gebied) door de rol/aanwezigheid van de teamleiders in de DOP-groepen. Tip: denk na over de taak van een teamleider binnen de DOP-groepen. Zorg dat deze duidelijk uitgesproken wordt

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

*Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen.*

**Kunnen jullie de ontwikkelingen schetsen op het gebied van Dalton in de afgelopen vier jaar? Waar ben je hierin trots op?**

**Wat zijn daar in succesfactoren geweest? Hoe komt het dat dat een succes geworden is?**

Leerling participatie staat bij ons met stip op één; dat moest een grotere rol gaan spelen. Junior mentoren, leerlingenraad, DOP groep leerling participatie, training en opleidingstrajecten voor leerlingen van de leerlingenraad (vergadertechnieken, notuleren) zijn hier allemaal voorbeelden van.

Waarom succes? We hebben gezocht naar een vorm die past bij de school. Voorheen: de leerlingenraad werkte niet (te veel verschillen in niveau en leeftijd van leerlingen)), leerlingen waren niet echt gemotiveerd voor leerlingenraad. Nu: iedere periode evalueren, met een passende vorm, met leerlingen en teamleider (bv. rooster PTA., reizen) niet een grote groep maar per jaarlaag. Hoe? Recruitering via mentoren (16 kinderen per jaarlaag) zijn getraind door speciale groep met doorlopende leerlijn (brugklas heel gestructureerd door voorzitter die bepaald de agenda en maakt de notulen). Wat? Leerlingen krijgen bv. eerst het rooster te zien van de PTA weken wat wordt geëvalueerd. Gewone rooster nog niet. Wel bv. VWO programma was te vol hier is met leerlingenraad naar gekeken hoe het lichter kan. 4 HAVO probleem met CKV, oplossing gevonden met de docent.

Ook zijn we trots op onze onderwijskundige ontwikkeling: de VVV uren is een beter aanbod; een betere structuur voor het daltonuur met inschrijvingen, leerlingen maken nu een bewuste keus. Leerlingen worden ook aangesproken dat er duidelijke afspraken moeten zijn om extra ondersteuning te volgen. Leerlingen worden in gesprek met docent ingeschreven voor bepaalde uren.

**Welke ontwikkelpunten zien jullie nog?**

Ontwikkelpunten:

- meer vakdocenten zouden dit gesprek aan moeten gaan over het inschrijven in verbeteringsuren.
- Andere organisatie van het MT -> uitzoeken welk model passend is voor de school, docenten worden hierbij betrokken. Sterke punten behouden twee modellen zijn mogelijk: plattere of meer hiërarchisch. DOG/DOP wordt hierbij betrokken. Er vindt een grote ontwikkeling plaats d.m.v. coaching/scholing. Heioverleg geweest pas geleden over de teamstructuur en verantwoordelijkheden. Meerdere opties zijn daarna besproken met een groep personeelsleden. Het is onduidelijk wat hier verder uit gekomen is.
- Investeren in docenten: vakgebied, dalton training voor dalton nieuwe docenten, mentoren training individueel of per team aan de hand van een thema. Werken aan de eigen

ontwikkeling, veel ruimte voor scholing (inzet van veel financiële middelen). Investeren in nieuwe docenten..

**Als je jullie eigen ontwikkeling een cijfer zou kunnen geven, welk cijfer zou dat dan zijn en waarom?**

Wij geven onszelf een 7,5 . Waarom geven we onszelf niet hoger omdat het proces van verbetering soms erg traag gaat. Onderwijsinhoudelijk willen we meer keuzevrijheid voor leerlingen. Gedifferentieerde diploma's havo-vwo moet makkelijker worden Bewustzijn van daltonvaardigheden vergroten bij leerlingen, vooral na de brugklas. Vooral tijdens de vaklessen moet er meer aandacht komen voor de daltonvaardigheden en daltoncompetenties bij docenten. Tip visiteursteam: betrek hier ook de leerlingenraad bij.

De schoolleiding constateert dat vooral de zittende en meer ervaren docenten die goed in hun vak zijn, moeilijker warm te krijgen voor dalton. Daltonscholing voor zittende docenten is daarom wenselijk. Er is wel jaarlijkse een dalton studiedag. Tip visiteursteam: voer het gesprek met de opleiders over hoe je dit kunt aanpakken

**Graag nadere toelichting op jullie onderzoeksvraag:**

Hoe krijg je iedereen mee in de organisatie die steeds groter wordt? De arbeidsethos is veranderd. De werkcultuur is positief; we hebben goede docenten, kritische mensen waar je op kunt bouwen (ook goede nieuwe docenten). Uitdaging: docenten willen heel veel, veel initiatieven. Moeilijk om keuzes maken, vraagt om meer focus. Vraagstuk van autonomie versus verbinding. Niet genoeg tijd om initiatieven te borgen. Als je te veel wilt verlies je focus. Een voorbeeld: welke prioriteit stellen we nu: VWO/ HAVO profilering en RTTI of formatief evalueren?

## Uit de gesprekken met ouders

*Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen met de ouders van vijf leerlingen uit klassen: 1hv, 1h, 3h, 3v, 4v.*

**Waarom hebben jullie voor deze school gekozen?**

De keuze is gericht geweest voor Daltononderwijs. De open dag is bezocht. Kinderen en ouders kregen hier een fijn en persoonlijk gevoel bij. Tijdens de open dag werden de kinderen bijvoorbeeld actief aangesproken. Eén kind had een vragenlijstje meegenomen. Op andere scholen werd dit niet zo serieus genomen, maar op het Wolfert wel. Aansluitend geeft een ouder aan dat de school extra moeite heeft gedaan om zijn kind met een ander advies toch toe te laten. De school heeft hier zelf het initiatief voor genomen.

Voor veel kinderen is de overstap groot. Er is heel veel huiswerk, waar de kinderen niet aan gewend zijn. De stress hierover kan wel tot de kerst duren, soms zelfs met regelmatig hoofdpijn. De leerlingen maken wel veel van het maakwerk op school. Het leren gebeurt vooral thuis. Er wordt actief gecoacht door de mentor op studievaardigheden.

Voor enkele ouders is het daltononderwijs een nieuwe en spannende onderwijsvorm. Ze zien echter dat het goed gaat met hun kinderen. Vooral de pijler zelfstandigheid komt duidelijk naar voren. Plannen is een belangrijk onderdeel van het onderwijs. Communicatie en monitoring van hun kind loopt vooral via magister. De huiswerkpijler is tegenwoordig ook digitaal beschikbaar. Het is mogelijk om als ouder een account hiervoor te krijgen, maar dat laten deze ouders bij het kind. Verder merken ouders dat de kinderen verantwoordelijkheid wordt bijgebracht en dat er regelmatig gereflecteerd wordt op gemaakt werk. In de onderbouw leren kinderen ook het gesprek met elkaar aan te gaan over elkaars gedrag en bijvoorbeeld de bijdrage tijdens een groepsopdracht. In de bovenbouw is dat iets minder. Daar kiezen ze zelf met wie ze samenwerken. Logboeken bijhouden en reflecteren op het proces komt dan wat minder naar voren. Je krijgt als leerling meer vrijheid en minder controle in de bovenbouw.

#### **Wat weten jullie over de daltonwaaiers waar de kinderen mee werken?**

Deze zijn niet echt bekend bij de ouders.

#### **Bent u bekend met de zorgstructuur? Bent u tevreden?**

Eén van de ouders heeft een zeer vervelende situatie meegemaakt, waar het kind is aangevallen op school en daar nu nog veel fysieke en mentale last van heeft. Deze ouder is van mening dat de school het niet goed heeft opgepakt, ook niet met het meedenken in het verdere verloop van de schoolloopbaan. Deze ouder is van mening dat de zorgstructuur onvoldoende werkt. Andere ouders zijn het hier niet mee eens. Soortgelijke situaties komen voor en de ouders geven aan dat er juist veel overleg is en dat er heel goed meegedacht wordt. Op de vraag hoe dit zo kan verschillen, denken de ouders dat dit misschien te maken heeft met de aanpak van de verschillende teamleiders.

#### **Welke contacten hebben jullie met school?**

De mate van contact tussen school en ouders hangt vooral af van de resultaten. In principe hebben ouders als het goed gaat, weinig contact met school. Ouders geven overigens aan niet specifiek behoefte te hebben aan meer contact (als het goed gaat) en leerlingen ook niet. Kennismaking met mentoren alleen in de onderbouw speciaal voor ouders. Er zijn wel speciale avonden voor bijv. profielkeuze en studiekeuze. Daar is veel aandacht voor.

#### **Hoe ervaren jullie de communicatie met de school en hoeveel ruimte geeft de school om ouders bij de school en het onderwijs te betrekken?**

De ouders krijgen veel informatie, maar worden niet actief betrokken bij de (onderwijs)ontwikkelingen. Daar is ook geen behoefte aan. Leerlingen doen dit zelf als ze daar behoefte aan hebben. Er zijn thema-avonden vanuit de ouderraad. Uit het gesprek blijkt dat er niet op regelmatige basis tevredenheidsenquêtes worden afgenomen.

#### **Hoe tevreden zijn jullie?**

Ouders hebben het idee dat iedereen mag zijn wie hij is. Er is veel vertrouwen in de school voor acceptatie van de leerlingen. School trekt ook aan de bel als het niet goed gaat en tipt ouders om hun kinderen te begeleiden bij het huiswerk maken en leren. Er is in de bovenbouw wel stress, in 5v waren afgelopen jaar veel zittenblijvers. Een aantal leerlingen heeft dit zelfs expres berekend om een extra jaar te krijgen om de gemiddeldes het jaar erop te verbeteren. Dit is aangekaart door de ouderraad en wordt nu onderzocht. Een aantal jaar geleden werd erg gepusht op het volgen van klassieke talen. Sommige leerlingen bleven hierdoor zitten alhoewel ze er niet heel expliciet voor hadden gekozen. Er is hier wel wat aan gedaan. Duidelijk dat leerlingen gehoord worden als ze ergens mee zitten, dit pakken leerlingen ook regelmatig op.

**Zijn er veel tussenuren?**

In de bovenbouw zijn er wel veel tussenuren. Dit vinden ouders begrijpelijk in verband met de clusters. Het is fijn dat er studiewijzers zijn, want dan kunnen de leerlingen in de tussenuren huiswerk maken of leren. Ze kunnen dit over een langere periode plannen. De ervaring is dat op andere scholen belangrijke zaken minder duidelijk zijn, en er soms paniek is om een plotselinge toets. In de mentoruren is er aandacht voor leren leren, breingeheimen. Er is een persoon die ouders kan helpen om te helpen begeleiden. Dit is wel extern en tegen betaling.

**Uit de gesprekken met het bestuur**

*Gesprek is gevoerd op basis van door het visitatieteam voorbereide vragen met Rob Frens, voorzitter centrale directie.*

**Hoe kijk je naar de ontwikkeling van de school? Tussen nu en 4 jaar geleden.**

Onlangs een beoordeling gedaan en was prettig verrast wat er in de klas en op school gebeurde. Met het uitbouwen van de visie is men goed bezig. De inspectie is ook tevreden.

Tijdens de dag op de hei met alle geledingen is gezocht waar je warm van wordt: de drie daltonuitgangspunten. Het MT team heeft dit in het daltonplan verwoord, maar moet dit dan toch wel waarmaken. Deze visie moet wat dat betreft goed gestructureerd door de schoolleiding uitgevoerd worden.

Organisatorisch spelen er een paar zaken. Roostermaker; communicatie van één teamleider. De school komt nu tot volle wasdom. Output is goed. De school moet zich nu gaan oriënteren op een leerlingenaantal van tussen de 900 en 1200 leerlingen.

Het bestuur bemoeit zich niet direct met de school en houdt terecht afstand.

**Hoe kijkt jij als bestuurder naar de door de school/schoolleiding geformuleerde onderzoeksvraag?**

De vraag is breed gesteld wat betreft de groei en de professionele structuur. Gaat om autonomie en verantwoordelijkheid en vertrouwen voor de toekomstige beslissingen. De schoolleiding zal mee moeten groeien in deze veranderingen. Het type leiderschap verandert dus en dat heeft consequenties voor de rol/positie van het MT en wellicht voor de bemensing..

Er is nu heel veel ambitie bij het team. Deze ambitie verdient een goed overzicht en samenhang. Het vraagt een bredere oriëntatie door meer weg te gaan van het operationele en meer naar de regiekant te komen waardoor de aansturing meer professioneel zal worden.

Rob geeft de school een cijfer 8. – 8 ½.

**Hoe kijkt het bestuur aan tegen de spanning tussen resultaatgerichtheid en Dalton? Wat is de achterliggende reden voordracht doet voor het predikaat goed bij de inspectie?**

Als bestuurder hanteer ik twee belangrijke uitgangspunten: de onderwijsprestaties moeten goed zijn en de daltonuitgangspunten moeten in orde zijn op het Wolfert. Goed onderwijs en Dalton werken elkaar niet tegen maar versterken elkaar. De gerichtheid op cognitieve ontwikkeling en goede prestaties en examenresultaten mag de persoonlijke ontwikkeling niet in de weg staan of remmen. Dat levert een zekere spanning op met name in de bovenbouw

Op basis van deze twee uitgangspunten moet het predicaat goed te halen zijn. Het publiek verwacht wel zeker prestaties van de onze school en de leerlingen.

De school gaat mee in de aanvraag voor het predicaat goed mede omdat de tweede VO daltonschool in Rotterdam al eerder het predicaat gehaald had. Om die reden wilde Peter ook aan die norm voldoen.

### **Wat kan Wolfert Lyceum betekenen voor de kansengelijkheid binnen de regio?**

#### **Hoe dragen jullie een actieve pluriformiteit uit**

#### **Is er behoefte aan een Dalton mavo?**

Het bestuur heeft 2 daltonscholen en 4 traditionele scholen en er is geen behoefte aan uitbreiding in het Wolfert met een Mavo. De samenwerking met Melanchton, die naast ons zit en een Mavo heeft, is op zich goed. Op de andere school van ons bestuur, een kilometer verder, hebben we wel een Mavo aanbod. Daar is geen bezwaar tegen om ook het bordje dalton op te hangen. De aansluiting moet wel goed zijn tussen mavo en havo. Er is een directeur gevraagd om dit proces aan te sturen vanuit het bestuur.

#### **Als laatste vraag: wij nemen een grote tevredenheid m.b.t. de ontwikkeling van de school bij het MT waar? Hoe kijk jij hier naar?**

Het MT bagatelliseert af en toe de problemen, aangezien er heel hard gewerkt wordt om de school te laten schijnen. Er hoeft niet meteen in de verdediging geschoten worden.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het algemeen bestuur van de NDV

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

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



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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	<p><b>Vrijheid/verantwoordelijkheid.</b>            Het Wolfert Lyceum heeft prachtige slimme, resultaatgerichte en ondernemende leerlingen. De verhouding tussen docentgestuurd en leerlinggestuurd onderwijs is op dit moment uit balans. Geef leerlingen veel meer ruimte en schenk ze het vertrouwen dat ze verdienen. Denk hierbij aan: meer daltonuren, meer keuzemogelijkheden binnen de daltonuren en minder afvinken van weektaken door leerlingen zelf hun werk te laten aftekenen, grotere planningshorizon in de studiewijzers, zelf laten kiezen voor een eigen differentiatie-leerlijn, etc.            Door leerlingen meer keuzevrijheid te bieden zal hun verantwoordelijkheidsgevoel groeien.            Investeer naast de Daltonscholing voor nieuwe docenten juist ook in daltonscholing voor de langer zittende docenten waarin deze problematiek van docentgestuurd versus leerlinggestuurd meer aandacht krijgt.            Zorg voor een concreet actieplan (met eigenaren, meetbare targets en overzichtelijke stappen) om dit in 4 jaar te bereiken.</p>
Nr.2	<p><b>Samenwerken.</b>            Besteed meer aandacht aan de pijler samenwerken en samenwerkend leren in de bovenbouw; geef de leerlingen in de onderbouw meer groepsopdrachten waarin leerlingen bewust gemaakt worden van de verschillende rollen en taken in het proces.</p>
Nr.3	<p><b>Reflectie.</b>            Bewaak de reflectie van leerlingen als integraal onderdeel van de lessen, c.q. onderwijs. Organiseer intervisie voor alle geledingen in de school (ook voor het MT) en collegiaal (les)bezoek c.q. collegiale consultatie op een structurele en systematische wijze als onderdeel van het professionaliseringsbeleid.</p>
Nr.4	<p><b>Borging.</b>            Geef meer richting als MT aan de onderwijsontwikkeling door een duidelijke focus te kiezen. Maak keuzes; niet alles kan tegelijk. Doen we de goede dingen en doen we de goede dingen goed! Besteed meer aandacht aan de overkoepelde en verbindende why-vraag.</p>
Nr.5	<p><b>Borging.</b>            Geef meer aandacht als MT aan de werkelijke borging in de praktijk van je onderwijsvernieuingsplannen en projecten. Spreek duidelijk af wat ieders rol is, wie verantwoordelijk is voor wat en waar het eigenaarschap ligt.</p>

### slotopmerkingen

Beste collega's,  
 Allereerst willen we jullie bedanken voor je gastvrijheid en een welkom ontvangst van een ieder: schoolleiding/MT, docenten, OOP, leerlingen, ouders en bestuur.  
 Wij hebben veel moois gezien op jullie school en op onze beurt ook weer veel geleerd en inspiratie opgedaan voor onze eigen scholen.

Graag willen we voordat we onze beoordeling toelichten eerst een aantal parels in jullie school benoemen. Deze opsomming is niet uitputtend. Wij noemen hier een aantal zaken die ons opgevallen zijn en getroffen hebben:

- De goede sfeer en het fijne en veilig leer-en werkklimaat voor leerlingen en personeel;
- Een studieuw leerklimaat waarin goed gewerkt wordt;
- Vriendelijke, nieuwsgierige en behulpzame leerlingen;
- Enthousiaste en betrokken medewerkers;
- Een prachtig gebouw met relatief weinig rotzooi;
- Tevreden ouders, leerlingen en medewerkers;
- Een bevoegde MT en DOG;
- Een aantrekkelijk en divers VVV-uren aanbod;
- Veel buitenschoolse activiteiten;
- Leerlingparticipatie door nieuwe structuur klassevertegenwoordigers;
- Herstart van het systeem van tutorleren;
- Daltonschioling voor nieuwe docenten;
- De Daltonwaaier;
- Systematische nabespreking en foutenanalyse van toetsen;
- Ouders en kinderen kiezen bewust voor Wolfert als daltonschool;
- Dalton informatieavonden voor ouders;
- Actieplan leerstrategieën;
- Competentiemonitor 360 graden feedback (4<sup>e</sup> klas)

Toch hebben we niet alleen mooie dingen aangetroffen. Na het lezen van de zelf-evaluatie en alle andere stukken zijn we de praktijk ingedoken en hebben veel gesprekken gevoerd, lessen bezocht en onze ogen en oren goed de kost gegeven. Het beeld van de praktijk wijkt helaas in een aantal opzichten af van de zelfevaluatie. Als visitatieteam hebben we lang moet dubben over ons oordeel en advies richting school en naar de Nederlandse Dalton Vereniging die de daltonlicenties uitdeeft. We hadden twijfels binnen onze commissie of we een advies zouden geven voor een versnelde visitatie over 2 jaar of een reguliere verlenging voor 4 jaar. Argumenten voor 2 jaar lagen deels in het feit dat we helaas hebben moeten constateren dat met een deel van de aanbevelingen uit 2015 weinig gedaan is. (zie commentaar in het begin van het verslag) Daarnaast zijn we van mening dat er bij de kernwaarde vrijheid/verantwoordelijkheid en samenwerking nog veel werk te verrichten valt (zie aanbeveling 1 en 2) en dat de kernwaarde reflectie onvoldoende ontwikkeld en geborgd is (zie aanbeveling 3). Ook zijn we van mening dat het onderdeel borging onvoldoende is (zie aanbeveling 4 en 5). In ons uiteindelijk oordeel hebben we tevens de in april 2018 vastgestelde toetsingscriteria van de regio VO van de NDV meegewogen, te weten:

1. **Zelfreflectie.** Heeft de school een realistisch beeld van waar ze staat m.b.t. de verwezenlijking van de daltonwaarden. Ziet het schoolteam wat er goed gaat en ziet ze ook waar nog ontwikkelkansen liggen?
2. **Ontwikkelvermogen.** Laat het schoolteam zien stappen te willen zetten die een versterking van het daltononderwijs binnen de

school mogelijk maken? Heeft de school een aantal positieve ontwikkelingen doorgemaakt de afgelopen paar jaar op de verschillende daltonwaarden? Spreekt er ambitie uit de zelfevaluatie en de bezochtdag? Heeft de school een aantal eerste kansrijke ideeën hoe deze ambities waar te maken?

3. **Gedeeld eigenaarschap.** Voelt de school zich eigenaar van het visitatieproces en de versterking van het daltononderwijs? Is het schoolteam benieuwd naar de observaties van het visitatieteam? Voelt een grote groep collega's zich betrokken bij en verantwoordelijk voor de verdere ontwikkeling van het daltononderwijs binnen de school?

Op grond van onze gesprekken en alle indrukken die wij opgedaan hebben zijn wij van mening dat de hierboven genoemde toetsingscriteria (ontwikkelvermogen en gedeeld eigenaarschap) in belangrijke mate voor de school van toepassing zijn. Het toetsingscriterium zelfreflectie behoeft o.i. extra aandacht.

Samenvattend zijn wij tot het oordeel gekomen dat we het Wolfert Lyceum voor willen dragen aan het algemeen bestuur van de NDV om de licentie voor **4 jaar** te verlengen. Wij stellen de school hierbij voor dat wij (in een aangepaste vorm) over 2 jaar terug willen komen. Wij hebben er alle vertrouwen in dat jullie onze aanbevelingen ter harte nemen en de kernwaarde reflectie en borging als voorwaarde op orde krijgen.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	Handtekening	datum
		27 april 2019

 Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton

## Schoolreactie op de visitatie

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

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

<p><b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</p>	<p>Het Wolfert Lyceum heeft prachtige slimme, resultaatgerichte en ondernemende leerlingen. De verhouding tussen docentgestuurd en leerlinggestuurd onderwijs is op dit moment uit balans. Geef leerlingen veel meer ruimte en schenk ze het vertrouwen dat ze verdienen. Denk hierbij aan: meer daltonuren, meer keuzemogelijkheden binnen de daltonuren en minder afvinken van weektaken door leerlingen zelf hun werk te laten aftekenen, grotere planningshorizon in de studiewijzers, zelf laten kiezen voor een eigen differentiatie-leerlijn, etc.</p> <p>Door leerlingen meer keuzevrijheid te bieden zal hun verantwoordelijkheidsgevoel groeien.</p> <p>Investeer naast de Daltonscholing voor nieuwe docenten juist ook in daltonscholing voor de langer zittende docenten waarin deze problematiek van docentgestuurd versus leerlinggestuurd meer aandacht krijgt.</p> <p>Zorg voor een concreet actieplan (met eigenaren, meetbare targets en overzichtelijke stappen) om dit in 4 jaar te bereiken.</p>
<p><b>actie</b></p>	<p>Ontwikkelen groeimodel daltonvaardigheden</p>
<p><b>uitvoerenden</b></p>	<p>DOG/MT</p>
<p><b>tijdvak</b></p>	<p>2019/2020</p>
<p><b>scholing/ externe ondersteuning</b></p>	<p>Aansluiten bij 'good practises' bij andere daltonscholen</p>
<p><b>toelichting</b></p>	<p>Een van de kerndoelen van het activiteitenplan 19/20 is het vaststellen van een groeimodel in daltonvaardigheden. Hierbij komt een grotere en groeiende verantwoordelijkheid bij de leerlingen te liggen. De school gaat niet kiezen voor een kwantitatieve oplossing van meer daltonuren maar gaat investeren in de kwaliteit van deze uren. De ruimte die de teamleiders verantwoordelijk voor de leerjaren, hebben gekregen, gaat gebruikt worden om het didactisch handelen van de docenten met name in de daltonuren te versterken.</p> <p>De scholing van 'langer zittende docenten wordt verder aangepakt. De school sluit aan bij initiatieven die landelijk in de daltonvereniging genomen worden. Speciale aandacht zal uitgaan naar een grotere planningshorizon van de leerlingen.</p>

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<b>Samenwerken.</b> Besteed meer aandacht aan de pijler samenwerken en samenwerkend leren in de bovenbouw; geef de leerlingen in de onderbouw meer groepsopdrachten waarin leerlingen bewust gemaakt worden van de verschillende rollen en taken in het proces.
<b>actie</b>	Continuering aandacht voor samenwerkend leren
<b>uitvoerenden</b>	DOG/MT
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	<p>In deze aanbeveling herkent de school zich niet. Met name in de onderbouw is samenwerking een essentieel onderdeel van de lespraktijk. Het is jammer dat de commissie dat op de dag te weinig gezien heeft.</p> <p>Het wordt minder in de bovenbouw, zeker in het examenjaar, al zijn er talloze voorbeelden waar leerlingen juist bezig zijn met samenwerkend leren. De practica bij exacte vakken, het PWS en jong ondernemen zijn daar goede voorbeelden van. Binnen de huidige structuur van het examen havo/vwo blijft het individueel presteren centraal staan, alhoewel er in het PTA van diverse vakken samenwerkingsopdrachten zitten.</p> <p>Betekent dit dat het samenwerkend leren minder aandacht krijgt? Integendeel. Juist door o.a. de DUIMs is het delen van goede ervaringen essentieel. Dit doen we al en blijven we doen. Waar mogelijk zullen we dit versterken.</p>

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<b>Reflectie.</b> Bewaak de reflectie van leerlingen als integraal onderdeel van de lessen, c.q. onderwijs. Organiseer intervisie voor alle geledingen in de school (ook voor het MT) en collegiaal (les)bezoek c.q. collegiale consultatie op een structurele en systematische wijze als onderdeel van het professionaliseringsbeleid.
<b>actie</b>	Opbouw scholing lang zittende docenten Ontwikkelen groeimodel daltonvaardigheden
<b>uitvoerenden</b>	DOG/MT
<b>tijdvak</b>	2019-2021
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Samenwerking binnen de regio.
<b>toelichting</b>	<p>Hier is sprake van drie verschillende zaken. Ten eerste moet er aandacht zijn voor reflectie bij leerlingen. Reflectie op hun leergedrag. Dit is essentieel onderdeel van het groeimodel in aanbeveling 1.</p> <p>Ten tweede is er de reflectie als onderdeel van de communicatie tussen docent en leerlingen. Ook dit is onderdeel van het professionaliseringstraject van de docenten. Bij de groep starters wordt daar al uitgebreid aandacht aan geschonken. Dit gebeurt nu te wisselvallig en verdient meer aandacht.</p>

Ten derde is er sprake van collegiale consultatie en intervisie. Dit gebeurt binnen de school voornamelijk informeel. Door middel van de DUIMs zal intervisie een meer structurele rol krijgen.

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<b>Borging.</b> Geef meer richting als MT aan de onderwijsontwikkeling door een duidelijke focus te kiezen. Maak keuzes; niet alles kan tegelijk. Doen we de goede dingen en doen we de goede dingen goed! Besteed meer aandacht aan de overkoepelde en verbindende why-vraag.
<b>actie</b>	Ontwikkeling nieuwe MT structuur
<b>uitvoerenden</b>	MT, specifiek teamleider onderwijs.
<b>tijdvak</b>	2019-2021
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	In mei 2019 is er gekozen voor een nieuw model voor het MT. Hierbij komt er meer tijd beschikbaar bij de teamleiders om docenten te begeleiden/coachen. Tevens is er een teamleider onderwijs gekomen, die als specifieke taak heeft alle onderwijsontwikkelingen te verbinden en binnen de school hiervoor draagvlak te creëren. Deze nieuwe structuur is gestart in september 2019. Dit is een spannend traject waar veel onderlinge communicatie binnen het MT en tussen MT en team noodzakelijk is. Op dit moment (sept.2019) wordt overlegd op welke manier en in welke mate er externe ondersteuning nodig is.

<b>aanbeveling 5.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<b>Borging.</b> Geef meer aandacht als MT aan de werkelijke borging in de praktijk van je onderwijsvernieuwingsplannen en projecten. Spreek duidelijk af wat ieders rol is, wie verantwoordelijk is voor wat en waar het eigenaarschap ligt
<b>actie</b>	Zie aanbeveling 4
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Zie aanbeveling 4
<b>toelichting</b>	

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	Datum
	directeur		17 september 2019

	visitatievoorzitter		27 april 2019
--	---------------------	--	---------------

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

 Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton  Dalton