

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Stedelijk Dalton College Alkmaar
Adres	Arubastraat 5
Postcode en plaats	1825 PV Alkmaar
E-mailadres school	info@daltonalkmaar.nl
Telefoonnummer school	072-5625000
Directeur	Mevr. Anna-Paulien Smits
Adjunct-directeur	Dhr Jur Bremer
Daltoncoördinator	Mevr. Marijke Baten (docentcoach, schoolopleider en HAAAP)
Aantal klassen	60
Aantal leerlingen	1150
Schoolsoort/afdelingen	Vwo/havo/vmbo tl-kb-bb
Aantal leraren	100
In bezit van Daltoncertificaat	nvt
Bezig met Daltoncursus	Veel docenten volgen diverse vormen van daltonscholing; is standaard in programma nieuwe docenten.
Nevenvestigingen	Van der Meij College bovenbouw basis/kader, geen dalton
Stand van zaken inspectie	Alle afdelingen inspectiegroen
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Datum visitatie	13 - 03 - 2019
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Licentieverlenging

	x	licentieverlenging
		versnelde visitatie licentieverlenging
		Visitatie na bezwaarprocedure

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

niet van toepassing bij 1^e licentieverzoek

aanbeveling 1.

Er zit een grote discrepantie tussen de onderbouw + bovenbouw vmbo enerzijds én de Tweede Fase in de wijze waarop en de mate waarin de Dalton kernwaarden zijn geïntegreerd in het onderwijs. Wij adviseren de school om hiermee aan de slag te gaan en voor de Tweede Fase duidelijke en haalbare doelen te stellen om over 4 jaar een verbetering op dit punt te kunnen laten zien.

We zien een aantal kansen voor de Tweede Fase:

- Zorg dat lessen/lessenreeksen worden afgesloten met een reflectie op de leerdoelen en de leeractiviteiten in de lessen(reeks).

Zorg m.n. tijdens daltonuren dat docenten een actieve rol nemen zodat leerlingen gestimuleerd en gemotiveerd worden. In de Tweede Fase is het nodig dat docenten op actieve wijze invulling geven aan hun rol in het leerproces van de leerlingen

evaluatie school

De afgelopen vier jaar is er in alle afdelingen, óók in de afdeling vwo/havo bovenbouw (Tweede Fase) hard gewerkt aan de ontwikkeling van ons daltononderwijs.

Organisatorisch is de school opgebouwd in vier teams o.l.v. een afdelingsleider:

- Team onderbouw vwo/havo/tl (wordt geleid door twee afdelingsleiders)
- Team bovenbouw vwo/havo (leerjaar 4 en 5 havo en 4 t/m 6 vwo)
- Team onderbouw vmbo (Dalton Skills)
- Team bovenbouw vmbo tl

Na de visitatie is het schoolplan 2015 – 2019 geschreven (zie bijlage) met daarin een analyse en een plan van aanpak per team.

In alle afdelingen is hard gewerkt aan het verbeteren en op niveau hebben en houden van de examenresultaten, dat is succesvol tot stand gebracht (zie bijlage Vensters).

Tegelijkertijd is er op allerlei manieren en in verschillende groepen, op basis van vier achtereenvolgende jaarplannen, gewerkt aan het verder ontwikkelen van ons daltononderwijs.

Deze zelfevaluatie is per kernwaarde per afdeling - bestaande uit team onderbouw en team bovenbouw- (vwo/havo en vmbo) ingevuld. Onder elke kernwaarde staat steeds de ontwikkeling per afdeling beschreven.

De taak van de directie is steeds om te zorgen voor dwarsverbanden binnen de vier teams. Dit geldt voor de verticale doorgaande leerlijn per vak, voor kruisbestuiving binnen de vaksecties en binnen de teams.

We hebben de afgelopen vier jaar gewerkt met ontwikkelgroepen per team die zich bezig hebben gehouden met verschillende onderwerpen. Zo is er in alle afdelingen gewerkt aan:

- daltonrapport
- rekenbeleid/taalbeleid
- toepassen van ict in de les (introductie chromebooks/Dalton 1.0
- rol van de mentor
- portfolio/plusdocument
- internationalisering
- versterken samenwerken binnen de secties (strooidag secties en sectie ontwikkelplan)
- OBIT/DIA
- LOB: opzetten nieuw beleidsplan

In de afdelingen vwo en havo aan:

- versterking vwo + (college tour en academische week)
- profielwerkstuk
- economische week
- interne daltonvisitatie

In de afdeling vmbo:

- opzetten en organiseren beroepenmarkt voor 3 vmbo-tl
- verbeteren organisatie en opzet sector/profielwerkstuk
- portfolio en plusdocument

In alle afdelingen zijn de daltonplanners aangepast: bij ieder vak worden nu leerdoelen of lesdoelen expliciet genoemd en wordt meer dan vroeger aandacht besteed aan reflectie. Dit laatste gebeurt ook regelmatig doordat docenten veel in gesprek zijn met de leerlingen.

Daarnaast hebben we de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in de coaching van onze beginnende docenten. Zij doorlopen in het eerste jaar een programma waarin zij, naast individuele gesprekken, scholing volgen op het gebied van daltononderwijs waaronder o.a. een 24 uren kennismaking met het daltonconcept samen met anderen dalton scholen (Amsterdam, Purmerend, Hoofddorp, Almere), themabijeenkomsten rondom de kernwaarden, collegiaal lesbezoek en begeleiding op maat.

De jaren erop zijn er mogelijkheden om de training daltondidactiek te volgen en deel te nemen aan de bovenschoolse HAAAP voor de gevorderde daltondocent.

In 2015 is een succesvolle didactische week georganiseerd (o.l.v. Johan Keijzer en Maurice van Werkhoven) die in 2016 een vervolg heeft gekregen. In 2018 is er opnieuw een didactische week georganiseerd voor docenten van de bovenbouw vwo en havo. Een aantal docenten is op voorhand getraind door Johan Keijzer in het lesbezoeken bij collega's. Zo ontstonden er interne visitateurs die op verzoek van de te bezoeken collega één of meer daltonkernwaarden onder de loep namen. De cyclus bestond uit een voorgesprek, het lesbezoek en een nagesprek. Het vervolg hierop is bij het invullen van de zelfevaluatie nog in volle gang.

Een dertigtal docenten heeft de training "coachen met zwier" gevolgd. Zij hebben handvatten gekregen om coachende gespreksvoering toe te passen in de mentorgesprekken. Omdat het bij de oefeningen in de training altijd gaat over persoonlijke dilemma's op het werk was er ook sprake van intervisie tijdens deze trainingen.

De vijf brugklassen (3 brugklassen vmbo en 2 brugklassen havo/tl) is dit schooljaar gestart met het project Dalton 2.0 (gepersonaliseerd leren). De spil van deze manier van werken is de coaching van de leerlingen: de coach helpt de leerling te reflecteren op zijn/haar leerdoelen.

In de afgelopen 4 jaar is er in de school hard gewerkt aan het verkleinen van de verschillen in de mate waarin de daltonkernwaarden geïntegreerd zijn in de onderbouw en vmbo enerzijds en anderzijds in de bovenbouw (Tweede Fase). Wij zien dit o.a. terug in het schoolplan, de jaarplannen, de ontwikkelgroepen in de afdelingteams en de sectie ontwikkelplannen. Ook is fors geïnvesteerd in de coaching van beginnende docenten, scholing in daltondidactiek, de didactische week, de training “coachen met zwier” en de start van Dalton 2.0 in vijf brugklassen.

Toch zien wij de uitwerking van de daltonkernwaarden en leerdoelen in de bovenbouw voornamelijk terug in de planners en veel minder in de lessen. Ook worden de lesdoelen in de bovenbouw in het begin van de les vaak niet geëxpliciteerd en krijgen de leerlingen nog weinig ruimte om op de leerdoelen en de leeractiviteiten te reflecteren. De dagelijkse praktijk lijkt nu nog erg docentafhankelijk.

M.b.t. de actieve rol van de docent in de daltonuren hebben wij ook een wisselend beeld gezien van een actieve en stimulerende begeleidersrol van de docent tot een meer passieve en faciliterende begeleidersrol.

aanbeveling 2.

Een veelvuldig gehoorde klacht (van leerlingen, ouders, mentoren) is dat vakdocenten (te) regelmatig afwijken van de planners. Dat is met het oog op het faciliteren van zelfstandig en samenwerkend werken/leren niet gewenst. Werken aan betere, consistente planning, kortom.

evaluatie school

In de onderbouw vwo en havo zijn de daltonplanners steeds meer op elkaar afgestemd. Docenten krijgen de ruimte om de planners vanuit een format op eigen wijze vorm te geven. In het format zijn leerdoelen opgenomen.

In de onderbouw is geen jaartoetsplanning meer maar docenten plannen op basis van lesstofopbouw.

In de onderbouw vmbo (Dalton Skills) wordt gewerkt met weekplanners die in de agenda in Magister worden genoteerd. In Dalton 2.0. plannen de leerlingen zelf met behulp van coach en vakdocent. Dit is nog in ontwikkeling.

In bovenbouw vmbo wordt zowel gewerkt met daltonwijzers als met de agenda van Magister. Daarnaast worden steeds meer opdrachten en werkwijzers klaargezet in Google Classroom.

bevindingen visitatieteam

De studieplanners worden i.h.a. gemaakt voor een langere periode. De afstemming van studiewijzers kan volgens leerlingen beter zodat je minder pieken krijgt in taken en werkbelasting. Wijzigingen c.q. afwijkingen in studieplanners worden regelmatig niet aangepast door de docenten. Ook hier is het beeld sterk persoonsafhankelijk. Sommige docenten gebruiken geen studiewijzers maar gebruiken appgroepen om door te geven welk werk gemaakt moet worden.

doen dit via appgroepen.

De planners zijn in grote mate nog analoog; deze zijn voor ouders vaak niet digitaal terug te vinden.

De planningsinformatie voor leerlingen is te vinden op 2 platforms (Classroom en Magister) waarin beschreven staat wat leerlingen moeten doen (huiswerk/taken).

Leerlingen geven aan dat het werken met 2 platforms soms wat onoverzichtelijk is en zij liever met 1 platform willen werken. In dalton 2.0. zien we meer diversiteit terug waarin leerlingen meer vrijheid krijgen in hun eigen planning van leeractiviteiten. Echter we hebben ook voorbeelden gehoord van leerlingen uit de hogere jaren die meer ruimte en vrijheid in hun planning kregen.

Niet iedere docent in 2.0. werkt volgens leerlingen goed in de portal waardoor dingen ten onrechte lang op rood blijven staan.

aanbeveling 3.

Doorgaan met Daltonwerkgroep en het verankeren van de daltonprincipes in de hele school. Ga verder in de onderbouw en het vmbo met het ontwikkelen van het daltononderwijs (van docentgestuurd naar leerlinggestuurd). Neem hier een volgende stap richting meer differentiatie en gepersonaliseerd leren.

evaluatie school

In onze brede school werkte het niet om met één daltonontwikkelgroep te werken. Daarom is ervoor gekozen om binnen elk team de daltonontwikkeling vorm te geven. Daarnaast is er een start gemaakt met het maken van een sectie ontwikkelplan per sectie, waarin dalton natuurlijk ook een centrale plaats inneemt. Er is een structurele aanpak ontworpen om alle nieuwe docenten te scholen op basis van de daltonkernwaarden.

Dit schooljaar is gestart met het concept dalton 2.0 in vijf brugklassen, met als doel gepersonaliseerd leren binnen onze daltonschool in te voeren.

Als opleidingsschool staat het daltonconcept centraal bij de begeleiding van al onze studenten. Iedere student wordt uitgedaagd om het leren van de leerling centraal te stellen en zijn lesgeven hier (leerlinggestuurd) op af te stemmen. Ook hier streven we naar leren van en met elkaar, dus ook de werkbegeleider van de student

bevindingen visitatieteam

Het is aan de school om te bepalen welk middel het meest geschikt is om de daltonontwikkeling in school te stimuleren en te verankeren. Het Stedelijk Alkmaar heeft expliciet niet gekozen voor één daltonontwikkelgroep maar ingezet op de daltonontwikkeling per team en in de secties. Het visitatieteam heeft echter wel de indruk gekregen dat de aandacht en prioriteit voor de daltonontwikkeling in de teams om diverse

redenen verschillen. Dit vraagt o.i. extra zorg vanuit de schoolleiding en de daltoncoördinator of een dalton- of onderwijsontwikkelgroep.

De start van meer gepersonaliseerd leren (2.0) in de brugklassen en de ontwikkeling van het Stedelijk Dalton als (dalton) opleidingsschool zijn heel positief te noemen. Veel docenten geven aan dat er een grote stap gezet is in het denken in het proces van docent-naar leerlinggestuurd werken. De praktijk van de lessen in de bovenbouw geeft nog een wisselend beeld. Wel vinden er kruisbestuivingen plaats tussen 1.0 en 2.0. Ook het sectie-ontwikkelplan en het scholingsplan dragen hier aan bij. Ouders hopen dat de mooie ontwikkelingen die plaatsvinden binnen dalton 2.0, zoals de reflectiegesprekken, ook worden meegenomen in andere leerjaren en teams

aanbeveling 4.

Maak in het schoolplan een keuze welke daltonaspecten de komende 4 jaar prioriteit behoeven. Aanbeveling 4 is: zorg voor focus.

evaluatie school

Het zorgen voor focus is en blijft een ontwikkelpunt.

Als brede school met vier specials zijn we altijd op verschillende fronten tegelijk aan het werk.

In de vier achtereenvolgende jaarplannen hebben we steeds als leidraad onze ambities genomen, zoals we die hebben geformuleerd in het schoolplan.

De laatste twee jaar hebben we geprobeerd onder het motto “less is more” het aantal beleidsvoornemens terug te brengen.

We zijn succesvol m.b.t. de resultaten en de aanmelding, het Dalton staat goed bekend in Alkmaar en omstreken. Tegelijkertijd realiseren we ons dat stilstand achteruitgang betekent, een brede scholengemeenschap moet hard werken om zich te blijven positioneren in het Alkmaarse krachtenveld.

Onze ontwikkelvraag is eigenlijk nog steeds: zorgen voor focus in een brede school én tegelijkertijd ruimte bieden voor verschillen in de vier teams met daarbij voldoende cohesie en gemeenschapsgevoel in de school als geheel.

bevindingen visitatieteam

De school heeft een hoog ambitieniveau en scoort door haar aanhoudende inspanningen op vele fronten (resultaten, brede aanbod van specials, naamsbekendheid en aanmelding en Dalton 2.0) heel goed.

Ondanks het voornemen van “less is more” missen wij toch de focus in de daltonontwikkeling en de kernwaarden en zien wij deze te weinig vertaald naar een beperkt aantal prioriteiten en beleidsvoornemens in de jaarplannen. Door meer specifieke keuzen te maken (wat eerst en wat later) zou de feitelijke implementatie en de effectuering van voorgenomen beleid beter geborgd kunnen worden.

In onze reactie op de door de school geformuleerde onderzoeksvraag komen wij hierop nog terug.

aanbeveling 5.

Uit de gesprekken met alle geledingen (leerlingen, OP, OOP (!), ouders, schoolleiding en bestuur) komt naar voren dat het SDCA een actieve school is die schoolbreed de daltonidentiteit vorm geeft en uitdraagt. Het is ons evenwel duidelijk geworden dat de ontwikkelingen vooral plaats vinden, mede door de specials en de ontwikkelgroepen, in de onderbouw en het vmbo. Het werk dat verzet is in die afdelingen verdient een dikke pluim. Als het SDCA alleen de Tweede Fase betrof dan was het oordeel van de visitatiecommissie minder positief uitgevallen. Er is in dat onderdeel van de school onvoldoende ontwikkeling m.b.t. de daltonidentiteit. De belangrijkste aanbeveling voor de school betreft dan ook de ontwikkeling van het daltonprofiel in de Tweede Fase

evaluatie school

Wij denken dat er nog steeds verschil is tussen hoe dalton wordt vormgegeven in de vier afdelingen. De bovenbouw vwo en havo heeft de laatste jaren veel voorbeelden ontwikkeld van mooi daltononderwijs. De goede examenresultaten zijn in de eerste plaats te danken aan een grote betrokkenheid van alle medewerkers en zeker ook aan de keuzevrijheid die de daltonuren bieden en tal van verbeteringen in het onderwijs. We hebben een lessentabel die behoorlijk "lean en mean" is, om ruimte te maken voor de specials én om een kleine bovenbouw betaalbaar te houden. Toch zijn docenten in staat om met een beperkte klassikale contacttijd de leerlingen succesvol richting examen te begeleiden. Naast de hierboven genoemde activiteiten valt er voor leerlingen veel te kiezen:

- debatclub
- internationalisering met partnerschool/Dalton
- Cambridge als keuzevak
- dans/drama/O&O en Teto als examenvakken

D.m.v. het organiseren van een didactische week voor de bovenbouw vwo en havo en door wederzijds lesbezoek staat de daltondidactiek nu meer centraal in de bovenbouw. Wij zijn benieuwd of jullie dat terugzien in de lesobservaties en horen graag jullie feedback.

bevindingen visitatieteam

In de bovenbouw hebben we in de lessen maar ook in het overzicht "good practices" mooie voorbeelden van inspirerend daltononderwijs gezien. De didactische week met als onderdeel het wederzijds lesbezoek lijkt het daltongevoel en het "denken" van docenten over daltononderwijs versterkt te hebben. Er ligt hier een mooie kans om de didactische week niet te beperken tot 1 week, maar verder uit te breiden.

De sfeer in de lessen is goed en er is sprake van een aangenaam en veilig leerklimaat. Echter in veel bovenbouwklassen werd nog heel frontaal en docentgestuurd gewerkt en werden de daltonkernwaarden te weinig of niet expliciet gepraktiseerd.

De inzet en het gebruik van ICT en de Chromebooks heeft de onderlinge contacten, uitwisseling en openheid over de eigen lessen positief beïnvloed.

Onderzoeks- ontwikkelvraag van de school aan het visitatieteam:

"In welke mate mogen en kunnen de verschillende afdelingen van onze school van elkaar verschillen binnen het kader van onze daltonvisie?"

Hoe zorgen wij voor maatwerk voor onze verschillende leerlingen maar bewaken wij tegelijkertijd de samenhang en het gemeenschapsgevoel dat de basis vormt voor ons pedagogisch klimaat van vertrouwen geven en vragen"

Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Voor al bovengenoemde indicatoren is dit wisselend. Onderbouwleerlingen (met name de leerlingen van basis/kader en kader/tl) hebben veel sturing nodig. Van bovenbouwleerlingen wordt meer verantwoordelijkheid verwacht.

Leerlingen geven aan zich over het algemeen aan de planning te houden. Dit gaat goed: voldoende resultaten vinden zij belangrijk. Een leerlinge geeft aan zelf contact te hebben gezocht met een docent voor hulp omdat zij moeite had met de basis voor Engels. Leerlingen vertellen dat hun ouders er niet altijd strak bovenop zitten. Echter is dit wel per ouder/leerling verschillend. Ouders gaan in principe wel uit van de eigen verantwoordelijkheid van hun kind.

Leerlingen vragen uitleg aan klasgenoten als zij er zelf niet uitkomen. Zij voelen zich ook verantwoordelijk voor het product bij groepsopdrachten. Leerlingen spreken elkaar soms ook aan op hun verantwoordelijkheden, al dan niet met hulp van de docent.

Als leerlingen bepaalde stof niet begrijpen worden zij vaak geholpen door een medeleerling, omdat dit de leerling die het uitlegt ook helpt om de stof beter te begrijpen.

Deze vorm van elkaar helpen wordt ook gestimuleerd door de docenten. Dit gebeurt zowel in de onderbouw als in de bovenbouw.

Wanneer leerlingen extra uitleg nodig hebben, gebruiken zij hiervoor hun daltonuren. Tijdens deze uren stellen zij vragen aan zowel de docent als medeleerlingen. Daltonuren worden ook benut als extra voorbereidingstijd voor toetsen

Leerlingen geven aan dat het na elke pauze wel rommelig is, terwijl er erg veel grote prullenbakken staan. Vrienden worden wel aangesproken als ze iets op de grond gooien. Echter het aanspreken van leerlingen uit andere klassen is moeilijk.

Binnen dalton 2.0 is het de bedoeling dat de leerling méér verantwoordelijkheid krijgt en neemt. Op dit moment is dit nog een ontwikkelpunt.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen krijgen verantwoordelijkheid in de coachingsgesprekken (dalton 2.0) en in gesprekken over bijvoorbeeld het portfolio. Ouders zijn hier meer toeschouwer dan gesprekspartner. Het werken met het portfolio is in de hogere leerjaren nog geen

gemeengoed. Incidenteel lijkt het in de leerjaren 2 en 3 te gebeuren. Echter veel leerlingen (en zelfs sommige docenten) weten als wij hier naar vragen niet echt waar je het over hebt.

De coachingsgesprekken dwingen leerlingen meer na te denken over hun werk en hun eigen rol daarin. Wat kan beter en wie of wat heb ik daarvoor nodig? Ze leggen letterlijk verantwoording af over wat ze doen. Daarnaast is er keuzevrijheid in bijvoorbeeld de daltonuren. Leerlingen bepalen zelf waar ze gaan zitten en aan welk vak ze gaan werken. Leerlingen in Dalton 1.0 geven aan dat je je werk wel moet doen om goede resultaten te halen. Ze zien het nut maar werken wel vooral voor het cijfer. De daltonuren worden vooral gebruikt voor huiswerk en extra uitleg, maar ook om nog even voor een toets te leren of te werken aan hun sociale contacten. Ze geven aan de daltonuren erg prettig te vinden. De meeste leerlingen plannen hun daltonuren zelf in. Over het algemeen zijn leerlingen actief bezig met schoolwerk en werken ze op een prettige manier samen om een goed resultaat neer te zetten. Er zijn leerlingen op de gang serieus aan het werk, de verantwoordelijkheid wordt hier prima gepakt. Leerlingen in de onderbouw moeten vaak verantwoorden welke keuzes ze hebben gemaakt in de daltonuren. In de onderbouw wordt soms nog gewerkt met stempelkaarten en weektaken; in de bovenbouw wordt dit door de meeste docenten geleidelijk losgelaten.

We hebben lessen bezocht (zowel in Dalton 2.0. als in de onderbouw en bovenbouw regulier) waarin door de leerlingen actief gewerkt werd. Hier kregen de leerlingen een ruime mate van vrijheid en verantwoordelijkheid voor hun leerproces om na instructie in het lokaal, op de gang of in de mediatheek aan hun opdracht te werken. We hebben echter ook veel lessen gezien (met name in de bovenbouw havo/vwo) waarin de les puur frontaal gegeven werd en er daarna halverwege of op het eind zelfstandig gewerkt mocht worden. In die lessen werd er weinig geactiveerd en/of een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de leerling. Soms waren die lessen wat rommelig en druk en werd er veel individueel op mobieltjes gekeken.

De vrijheid die leerlingcoaches krijgen om brugklassers te begeleiden is groot en wordt als prettig ervaren.

De toetsdruk wordt door veel leerlingen als hoog ervaren. Soms wel 8 toetsen per week. Dit bevordert de vrijheid om eigen keuzes te maken in je leerproces en planning niet echt. De aula is erg druk in de pauzes. Leerlingen in de resonansgroep zijn hierover aan het nadenken en worden betrokken in de keuzes van school. Er heerst een ontspannen sfeer op school. Er is rust. Leerlingen voelen zich vrij om vragen te stellen en ook om antwoorden te geven.

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

Alle medewerkers, leraren, OOP en directie, geven vertrouwen aan de leerlingen.

Het onderwijsprogramma biedt mogelijkheden aan de leerlingen om ze op hun eigen niveau te laten werken.

In opdrachten wordt de keuze geboden om de eigen specifieke talenten te kunnen inzetten.

De leerling heeft doorgaans zelf de leiding bij het mentorgesprek met ouders om zijn of haar voortgang en resultaten te bespreken.

Er is ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid en mogelijkheid om keuzes te maken. In vwo en havo wordt gewerkt met planners die een periode van 9 /10 weken beslaan. Zo leren de leerlingen een lange termijn planning te maken. Leerlingen krijgen de ruimte om verschillende leerstrategieën in te zetten.

Maatwerk:

Er is een uitgebreide en zeer effectieve zorgstructuur binnen de school waarbij leerlingen op maat gemaakte lesprogramma's volgen binnen hun individuele lesrooster.

We zijn trots op onze examenresultaten. Leerlingen worden goed voorbereid op het vervolgonderwijs. Dit horen wij terug van mbo, hogescholen en van de vele oud-leerlingen die terugkomen als stagiaires. Leerlingen kunnen proefstuderen, webclasses volgen aan hogeschool of universiteit.

In Dalton 2.0 wordt wekelijks met leerlingen gesproken over leerdoelen, reflecties, voortgang en planning.

bevindingen visitatieteam

Er is veel vertrouwen tussen docenten, medewerkers, leerlingen en onderling. Leerlingen krijgen bijvoorbeeld in de pauze de sleutel van de conciërge van het muzieklokaal om te oefenen of spullen uit een ander lokaal te pakken. Docenten en mentoren zijn lid van een team en een sectie. Binnen deze groepen worden afspraken gemaakt en is er de vrijheid om te bepalen hoe de taak wordt opgepakt. Bijvoorbeeld bij het werken met de planner. Vooral in dalton 2.0 en de onderbouw 1.0. en bovenbouw mavo durven docenten meer vertrouwen te geven aan leerlingen wat betreft keuzes in hun leerroute. Voor veel docenten in de bovenbouw havo/vwo lijkt controle houden veilig en is loslaten niet makkelijk.

Leerlingen geven aan het prettig te vinden om meer regie te krijgen over hun eigen leerproces. Het vele toetsen hoort hier wat hen betreft niet bij. Ook zie je de gedeelde verantwoordelijkheid heel duidelijk terug bij het docententeam van dalton 2.0. "Er is een klas zonder docent, hoe vangen we dat op?" Differentiatie en maatwerk hebben we vooral gezien en gehoord in 2.0 en de onderbouw. Leerlingen hoeven niet alle opdrachten te maken als ze kunnen aantonen de leerstof te beheersen en plannen vervolgens hun eigen schoolwerk. In de gesprekken met docenten blijkt dat het ook bij sommige docenten in de bovenbouw gebeurt. Dit hebben we echter weinig kunnen terugzien. Er zijn nog veel docenten die het lastig vinden om de verantwoordelijkheid voor het maken van keuzes bij de (bovenbouw-) leerlingen te leggen. Ze geven ze nog huiswerk op, zeggen welke opdrachten gemaakt moeten worden en laten alles aftekenen.

Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.

1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

evaluatie school

Op onze school werken we met elkaar samen op basis van wederzijds vertrouwen. Zowel voor leerlingen als voor personeel (OP én OOP!) proberen wij maximaal te faciliteren dat het mogelijk is om je ontwikkelen en van en met elkaar te leren.

Het consequent nakomen van schoolbrede afspraken verdient aandacht. We weten dat het belangrijk is om met elkaar goed te surveilleren en daarbij leerlingen consequent op een positieve wijze te benaderen m.b.t. hun gedrag (voorbeeld: goed gedrag kaartjes). De praktijk is echter nog wel eens weerbarstig...

Bij het benaderen van leerlingen die grensoverschrijdend gedrag vertonen in de openbare ruimte wordt niet direct bestraffend opgetreden. De pedagogisch conciërge benadert de leerling altijd met een open houding. Bij een eventueel conflict wordt de leerling ook vaak aangezet tot zelfreflectie.

bevindingen visitatieteam

Docenten en OOP krijgen veel mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen zowel binnen- als buiten de school. De school legt de verantwoordelijkheid bij verschillende teams (jaarplannen per team). Daar ligt een kracht en tegelijkertijd een valkuil doordat er veel ruimte is voor eigen ideeën en een eigen invulling van het onderwijs. Hierdoor zijn er veel verschillen tussen de docenten op het gebied van dalton. Uit het gesprek met de schoolleiding bleek dat er meerdere teamleiders van plan waren om meer te overleggen met de andere teams om te zorgen voor een betere aansluiting. De secties schrijven een ontwikkelplan en krijgen hier gelegenheid voor op de strooidagen. Doordat docenten zowel in een team als een sectie opereren, vindt er kruisbestuiving plaats van ideeën en over de ontwikkeling van daltononderwijs.

Het OOP hoeft alleen de leidinggevende op de hoogte te houden. Ze spreken op dinsdagochtend door wat ze allemaal te doen hebben en of er nog andere dingen zijn, zoals nieuwe ideeën. Ze delen de verantwoordelijkheid en springen zo nodig bij. Ze voelen zich erg betrokken en zijn blij met hun werk en de vrijheid die ze ervaren en krijgen.

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

Dit is in ontwikkeling. In de school is een mix van meer en minder zelfstandigheid, van zowel de docenten als de leerlingen.

De leerling neemt zelf initiatief om zijn leerdoelen te bereiken, dit is in de bovenbouw wel veel meer dan in de onderbouw. In de onderbouw is het bij veel vakken bijvoorbeeld verplicht om je huiswerk te maken waardoor je je leerdoel kan bereiken, terwijl dit in de bovenbouw havo/vwo wordt losgelaten. Daar kunnen de leerlingen zelf het initiatief nemen om zowel hun huiswerk te maken en/of na te kijken wanneer ze dit nodig vinden. In de onderbouw wordt het nakijken wel regelmatig al losgelaten en krijgen de leerlingen hier gelegenheid voor om dit zelfstandig of niet te doen.

Bij de onderbouw is er ook meer structuur op het gebied van werkvorm, tempo, plaats en tijd. Daar wordt bij sommige lessen elke les apart bepaald waaraan gewerkt moet worden en wanneer het af moet zijn terwijl bij sommige vakken al gewerkt wordt met wektaken waarin dat dus meer wordt losgelaten. In de bovenbouw wordt het tempo en de tijd vaker losgelaten.

Leerlingen vragen aan elkaar hulp als de cijfers niet voldoende zijn.

In de bovenbouw helpen leerlingen elkaar goed. Voorbeelden hiervan zijn het delen van Mindmaps, samenvattingen en het benutten van elkaars kwaliteiten.

Leerlingen krijgen een gedeelte van de tijd de keuze of zij willen samenwerken of zelfstandig werken. Ook mogen zij over het algemeen kiezen waar zij werken en met welk tempo zij werken.

De leerlingen weten goed hoe ze om te gaan met uitgestelde aandacht. Leerlingen noemen als voorbeeld overleggen met klasgenoten als zij even geen hulp van de docent kunnen krijgen

In de onderbouw wordt zelfstandig het huiswerk nagekeken met behulp van het Chromebook.

In de bovenbouw kunnen de leerlingen het werk zelfstandig nakijken aan de hand van onder andere de elo in Magister.

bevindingen visitatieteam

Overall (ook buiten de daltonuren) zagen we leerlingen in school die zelfstandig, zonder docent, aan het werk waren. De leerling wordt hierin veel ruimte en gelegenheid geboden. De leerlingen die we hebben gesproken wisten goed wat ze nodig hebben om hun schoolwerk te doen. Ze plannen hun daltonuren zelf en gebruiken deze om zich voor te bereiden op een toets, vragen te stellen wanneer ze iets niet snappen, werk af te maken of om bijvoorbeeld extra te sporten of muziek te maken. Ze vinden het fijn dat er veel keuze is. Leerlingen hebben veel te kiezen op het Stedelijk Dalton Alkmaar. De leerlingen en ouders die wij spraken waren heel enthousiast over de verschillende stromen die ze konden kiezen. Ze hebben het gevoel dat ze hiermee hun talent kunnen ontwikkelen. Ook

de mogelijkheid om, met een goede motivatie, na een jaar over te stappen naar één van de andere stromingen, werd als zeer positief aangemerkt.

Het gebruik van de verschillende planners en de verschillende namen daarvoor vinden de leerlingen wat gedoe, maar het levert bij niemand echt problemen op. Ze weten wat ze moeten doen, aan wie ze vragen kunnen stellen en waar ze hulpmiddelen kunnen vinden. Het duidelijkst is dit zichtbaar bij 2.0.

In Dalton 2.0. zagen we ook (bijv. bij wiskunde en Engels) dat leerlingen via de portal in de gelegenheid gesteld werden om zelfstandig op eigen tempo en op een hoger niveau aan hun leerdoelen te werken.

In de bovenbouw havo/vwo vertelden leerlingen dat het vooral aan henzelf was om het werk te maken. Ze hoeven niet meer af te tekenen voor bijvoorbeeld een beter cijfer, zoals bij de leerlingen in de OB wel gangbaar is. Dit is echter wel docentafhankelijk en verschilt nogal per vak. In sommige vakken is de vrijheid en mate van zelfstandigheid hoog en mogen leerlingen zelf kiezen hoe ze bepaalde lesstof oppakken, of huiswerk maken, of ze zelf nakijken, etc. Bij andere vakken daarentegen wordt het huiswerk gecontroleerd en telt het zelfs mee in het cijfer van een toets, worden alle taken precies gecontroleerd, etc. Bovenbouwleerlingen gaven ook aan dat ze, in tegenstelling tot in de onderbouw, niet altijd de studiewijzer gebruiken, omdat ze vaak toch door de docent of via de klassenapp eraan worden herinnerd wanneer iets af moet zijn. Een van de bovenbouw ouders gaf aan de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de leerlingen in de bovenbouw afneemt, en dat hier voor de school nog een mooi ontwikkelingspunt ligt.

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

Een aantal vakken geeft aparte daltontaken om in de daltonuren uit te voeren. Leerlingen krijgen afhankelijk van hun zelfstandigheid steeds meer keuzevrijheid in de daltonuren. In de onderbouw hebben leerlingen hier soms wat meer coaching bij nodig. Leerlingen krijgen keuze in de wijze van productopbrengst (werkstuk, film ,ppt etc.). Leerlingen geven aan dat docenten niet alleen frontaal klassikaal lesgeven maar dat ze tijdens de lessen ruimschoots de tijd krijgen om zelfstandig aan het werk te gaan.

Op onze school is er veel mogelijkheid voor leerlingen om hun talenten te ontwikkelen en te laten zien. Denk aan de debatclub, open podium, drama/dans, O&O, Teto (technologie en toepassing in bovenbouw vmbo), Cambridge, yoga etc.

Omdat we als school burgerschap belangrijk vinden lopen alle 3e klas leerlingen maatschappelijke stage en vinden hiervoor hun eigen stageplek.

bevindingen visitatieteam

In de onderbouw ontstaat steeds meer ruimte voor leerlingen om de taken op een eigen manier aan te pakken. Zowel in Dalton 1.0 als 2.0 hebben we voorbeelden gezien waarbij leerlingen zelf keuzes maken in hoe ze de stof verwerken. Ze krijgen vaak ruim de tijd om zelfstandig aan hun taken te werken. Er is nog veel variatie te zien in de mate waarin leerlingen de mogelijkheid krijgen het werk op eigen wijze aan te pakken, maar de ontwikkeling is duidelijk zichtbaar.

In de lessen die we zagen in de bovenbouw havo/vwo hebben we ook keuzemogelijkheden voor de leerlingen gezien, maar veel minder dan in de onderbouw. Hier was het vaak vooral de docent die een sturende rol had en het tempo van de leerlingen bepaalde en kregen leerlingen vooral de ruimte om keuzes te maken in wat ze wilden afmaken. De ruimte om zelfstandig te werken, aan eigen keuzes, wordt vooral in daltonuren geboden. Tijdens de daltonuren laten de docenten de leerlingen veelal zelfstandig werken. De actieve rol van de docent tijdens een daltonuur is wisselend.

Het lukt in de onderbouw en 2.0 al heel goed om de hoeveelheid instructie te beperken tot het hoognodige en de leerlingen de ruimte te geven om zich de stof zelf eigen te maken. Het gecreëerde sectieoverleg biedt mogelijkheden om gezamenlijk een leerlijn zelfstandigheid te ontwerpen waardoor alle leerlingen de ruimte krijgen de leerstof op hun eigen manier te verwerken.

Een tip:

Door leerlingen in de bovenbouw het werk in grotere eenheden aan te bieden en te helpen dit te verdelen in tijd en werkwijze, krijgen ze steeds meer zelf de regie over hun werk.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Collega's krijgen de ruimte om nieuwe ideeën uit te werken en/of te ontplooiën. Eén van de conciërges/administratief medewerkers die nog niet zo lang werkt op onze school gaf bij het invullen van de zelfevaluatie aan dat ze volop de gelegenheid krijgt zich te ontwikkelen op onze school.

bevindingen visitatieteam

Het Stedelijk Dalton College biedt docenten een inspirerende omgeving. Er zijn tal van mooie projecten waarbij docenten met hun inbreng de school nog beter kunnen maken. Alle medewerkers voelen zich erg verbonden met de school en verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de school. Het personeel heeft echt het gevoel erbij te horen. Nieuwe ideeën voor lessen, initiatieven en werkvormen worden gedeeld en uitgewisseld. Er wordt duidelijk ingezet op de ontwikkeling van het personeel in de vorm van scholing en het creëren van momenten van uitwisseling. Een mooi voorbeeld is de 'strooidag' die secties inzetten om samen onderwijs te ontwikkelen. Het OOP heeft een zelfsturend team dat overlegt over de werkzaamheden en de taken onderling eerlijk verdeelt. In de lessen en tijdens gesprekken werd echter ook duidelijk dat sommige schoolbrede afspraken niet door iedereen als een afspraak worden ervaren. Zo werken lang niet alle docenten met een planner of met het daltonrapport en portfolio.

3 Samenwerking

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

De leerlingen hebben het gevoel dat docenten en leerlingen op een respectvolle en goede manier met elkaar om gaan. Er is op school veel ruimte om het gesprek met elkaar aan te gaan.

De leerlingen werken veel in de les samen, maar zijn niet heel erg bewust op het gebied van dat ze aan het werk zijn om te 'oefenen met samenwerkingsvaardigheden.' Ze zijn meer bezig met wat voor cijfer ze hebben gekregen, of die goed is of niet voor het bepaalde project of de opdracht waar ze moesten samenwerken dan de samenwerking op zich. In de onderbouw moeten ze hier wel op reflecteren.

Alle leerlingen geven aan dat ze het fijner vinden om zelf te kiezen met wie ze samenwerken dan wanneer het voor hen bepaald wordt. Als ze zelf hun maatje mogen kiezen gaat het afspreken buiten school om vaak makkelijker. Ze zien het nut er nog niet zo van in om te leren samenwerken met mensen waar ze niet zo goed mee om kunnen gaan.

In de bovenbouw wordt de keuze gegeven of leerlingen samen willen werken. De gegeven samenwerkingstijd wordt in het algemeen goed benut

bevindingen visitatieteam

We hebben op veel verschillende plekken in de school leerlingen op een prettige en respectvolle manier in een open sfeer zien samenwerken. In de lessen maar ook veel zelfstandig buiten het leslokaal. Ook het kunnen kiezen voor bijvoorbeeld Specials zoals

On Stage of Tech, maakt het samenwerken makkelijker zeggen de leerlingen, omdat je een gedeelde belangstelling hebt.

De goede sfeer maakt dat samenwerken spontaan ontstaat en op vrijwillige basis: het kan maar het hoeft niet. Hierdoor werkt niet iedere leerling samen. Leerlingen geven aan dat problemen die soms ontstaan vanuit samenwerken leiden tot beëindiging van de onderlinge samenwerking of door de docent worden opgelost

Samenwerking lijkt vooral een natuurlijk gebeuren dat sterk afhankelijk is van situationele omstandigheden en/of wat leerlingen en docenten op dat moment willen en is geen onderdeel van een systematische leerlijn voor de school.

Er worden in het algemeen weinig concrete samenwerkingsopdrachten georganiseerd met een specifieke taak- en rolverdeling. Hierdoor wordt niet bewust toegewerkt naar een gezamenlijk product of doel.

Een mooi voorbeeld waarin dat wel gebeurde zagen we bij het vak handvaardigheid in de onderbouw (regulier) waarin het werk niet onderling verdeeld werd maar juist gestuurd werd op het samenwerken aan een gezamenlijk product met ieder een eigen rol en inbreng daarin.

Ook in Dalton 2.0. wordt meer systematisch aan samenwerking gewerkt. In de onderbouw van 1.0 incidenteel en in de bovenbouw is het, als het gebeurt, vooral een praktische manier van werkverdeling.

De leerlingen geven aan dat ze op een prettige manier met de medewerkers samenwerken. Ze voelen zich gehoord, gezien en respectvol behandeld.

De resonansgroepen en het "broodje eten met de rector" dragen daar ook aan bij.

Een groep leerlingen in de laatste klassen van de bovenbouw vindt dat ze niet altijd goed of tijdig geïnformeerd worden over activiteiten of gebeurtenissen in de school. Van de daltonvisitatie wisten ze bijvoorbeeld niets. Toetsroosters komen vaak erg laat. Ze weten dat er resonansgroepen bestaan maar voelen zich niet vertegenwoordigd. Ze zouden meer inspraak willen hebben.

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

De goede sfeer op onze school en het veilige leerklimaat (zie ook de bevindingen van de arbeidsinspectie) is een bewijs van het onderlinge respect tussen collega's en leerlingen. Leerlingen kunnen niet alleen hulp vragen aan docenten maar ook aan leerlingen uit hogere klassen (leerlingcoach, maar ook vakinhoudelijk tijdens daltonuren of via bijles)

De meeste secties werken verticaal en horizontaal goed samen aan de sectie ontwikkelplannen.

Sinds de vorige visitatie is er meer ruimte geboden voor samenwerking en is meer samenwerking gerealiseerd

bevindingen visitatieteam

OOP en docenten werken samen en zijn allemaal medewerker. Een mooi voorbeeld hiervan is dat er een personeelskamer is en geen docentenkamer. Dit wordt door beide partijen duidelijk gevoeld. Samen geven ze het onderwijs vorm. Zo is een OOP-medewerker ook leerlingcoach.

Samenwerken doen de medewerkers en de leerlingen op verschillende plekken op school en tijdens verschillende vakken en lessen. Mooie voorbeelden hebben we gezien in de daltonlessen koor, dans en techniek. We hebben weinig vormen van samenwerkend leren van leerlingen gezien waarin leerlingen ook reflecteerden op hun samenwerking en hun eigen rol en die van de ander.

De leerlingen geven aan dat de manier waarop- en de mate waarin ze samenwerken erg afhankelijk is van de docent en het vak. In de bovenbouw is er ook ruimte voor als je niet wilt samenwerken.

Op het docentenniveau hebben we mooie voorbeelden gezien en gehoord van docenten die samenwerken in teams, secties (verticaal en horizontaal) en docenten die samen lessen ontwikkelen en samenwerken bij het vormgeven van dalton 2.0

De lijst met ontwikkelde en gedeelde "good practices" is indrukwekkend.

De inzet van ICT geeft een positieve bijdrage aan de samenwerking tussen docenten.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Leerlingen geven in de leerling enquêtes aan dat zij het naar hun zin hebben op onze school. Zij helpen graag tijdens voorlichtingsavonden en tijdens de Open Dag en vertellen dan vol trots over hun school.

Er is een werkgroep "goed gedrag" die zich in eerste instantie in het kader van PBS (Positive Behaviour Support) heeft gericht op een schone school. Wij zijn een aantal schooljaren gestart met een gezamenlijke bijeenkomst per afdeling waarbij leerlingen zelf het belang van een schone school hebben gepromoot. Ook tijdens Paarse Vrijdag nemen onze leerlingen het voortouw.

Op deze school wordt het OOP en het OP op gelijkwaardige wijze behandeld. Onze verkiezing leraar van het jaar is medewerker van het jaar geworden.

Leerlingen worden betrokken bij de ontwikkelingen op school door deelname aan verschillende overlegvormen (broodje bij de rector, werkgroep herinrichting interieur, inkoop nieuw meubilair)

We gaan onderzoeken of we in het kader van de vreedzame school herstelrecht kunnen gaan invoeren. Dit is dan een samenwerking tussen conciërges/docent/afdelingsleider

Leerlingen worden betrokken bij het schoolbeleid in de zgn resonansgroepen per leerjaar en zij maken deel uit van de benoemingsadviescommissies voor een decaan of afdelingsleider.

bevindingen visitatieteam

De schoolleiding is open en samenwerkingsgericht naar alle geledingen in de school. De resonansgroepen, het broodje met de rector, de brede studiedagen etc. zijn hier mooie voorbeelden van.

Alle geledingen noemen de fijne sfeer die er op school is. Vanuit deze veiligheid werken ze samen, wat ook duidelijk zichtbaar is bij de Open Dagen, voorlichtingen, het Kerst Gala, voorstellingen en Paarse vrijdag.

Het is goed te merken dat de school sociale gevoelens, samenwerking en wisselwerking aanmoedigt en daar de gelegenheid voor geeft. Ouders zijn erg positief over de duidelijke en alerte manier waarop het Stedelijk Dalton met pestgedrag om gaat.

Met de didactische week is een mooie stap gezet in het samenwerken en het leren van en aan elkaar en het bouwen op elkaars kwaliteiten.

Ook buiten de schoolmuren wordt er samengewerkt. We lazen dat de politie, de gemeente en de jeugdhulpverlening samenwerkt op het gebied van veiligheid, dat er samen met andere scholen lessen ontwikkeld worden en dat er samenwerking is met het bedrijfsleven als het gaat om opdrachten voor het vak O&O en Teto

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

In de onderbouw gebeurt het plannen voornamelijk docent gestuurd. Een aantal leerlingen in de onderbouw geeft aan een planning voor zichzelf te maken.

In de bovenbouw maken sommige leerlingen alleen een planning als zij het heel druk hebben.

Daltonuren kunnen 2 weken van tevoren worden gepland. Soms gebeurt dit op basis van leerdoelen voor het vak, soms heeft het sociale aspect ook invloed op de keuze. In de onderbouw wordt nog vrij consequent met een stempelkaart gewerkt voor de daltonuren, in de bovenbouw moet de leerling kunnen aantonen bij de mentor of afdelingsleider hoe de daltonuren zijn besteed.

Reflectie is nog voornamelijk gericht op het product en in mindere mate op het proces. Een aantal leerlingen reflecteert wel op het eigen gedrag en probeert dit gedrag ook te veranderen.

Leerlingen geven aan te reflecteren op hun eigen voortgang en waar mogelijk in overleg met hun docenten bij te sturen op hun eigen planning.

Leerlingen overleggen met hun docenten als zij een onvoldoende of een onverwacht slecht cijfer hebben gehaald. In het geval van een slecht cijfer kijken leerlingen soms ook of dit aan inzicht of reproductie ligt.

Leerlingen geven aan zich leerstrategieën eigen te maken in de onderbouw die ze in de bovenbouw kunnen toepassen.

Leerlingen spreken klasgenoten en medeleerlingen aan op storend gedrag in de les.

In Dalton 2.0 zien we een mooie ontwikkeling waarbij reflectie op het proces en de leerdoelen wordt ingezet tijdens het coachgesprek.

bevindingen visitatieteam

In de verschillende afdelingen wordt anders omgegaan met planners. In de onderbouw zijn de planners vooral docentgestuurd en in de bovenbouw worden ze door veel docenten losgelaten. De middenbouw en bovenbouwleerlingen gaven aan, dat het niet meer hoeft (ze krijgen er geen cijfer meer voor) en docenten geven vaak toch nog mondeling of via de app door wat er gedaan moet worden. Daarentegen zijn er ook docenten die leerlingen in de bovenbouw zelf binnen een bepaald kader hun planner laten invullen.

Een mooi voorbeeld van een effectieve planner hebben wij gezien bij een docent wiskunde. Deze heeft kleurrijke en duidelijke planners gemaakt. De leerlingen weten waar ze aan toe zijn; wat de leerdoelen zijn en wat ze moeten doen. Een aantal collega's heeft deze planners overgenomen. Ook hebben we mooie voorbeelden gezien bij het technasium in O&O-lessen.

Er wordt erg veel getoetst. We hebben regelmatig te horen gekregen, dat de toetsen niet worden nabesproken en dat er dus niet echt van fouten geleerd kan worden. Leerlingen gaven ook aan dat ze last hebben van de hoeveelheid toetsen (bijv. in de week voor de tentamens) en dat het alleen maar om het resultaat lijkt te gaan en dat het leerrendement achteraf gezien soms gering is.

Leerlingen kunnen soms ook zelfstandig hun werk nakijken. Ook hebben we incidenteel vormen van zelfbeoordeling gezien.

De coachingsgesprekken in Dalton 2.0 worden als waardevol ervaren. Een leerling gaf aan, dat ze meer zelfvertrouwen heeft gekregen door deze gesprekken. Het gaat over het leerproces op school en over de persoonlijke ontwikkeling.

De leerlingen plannen, met soms een lichte sturing, het gebruik van de daltonuren volgens eigen doelen in: huiswerk maken, samen werken, contacten onderhouden, vragen stellen. Voor de brugklassers zijn ouderejaars (leerlingcoaches) beschikbaar. Zowel bruggers als oudere jaars ervaren dit als positief en leuk. De coaches moeten aantonen dat ze bepaalde competenties hebben. Ze kiezen de voor hen juiste momenten om hun taak als leerlingcoach zo goed mogelijk te vervullen.

De resonansgroep bestaat uit een aantal leerlingen. Niet-deelnemers voelen zich niet echt vertegenwoordigd door hen.

Indicatoren op leraarniveau

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

evaluatie school

In de onderbouw worden daltonrapporten (waarin rubrics of ontwikkellijnen m.b.t. (dalton) vaardigheden zijn opgenomen) door de leerlingen én door de mentor/vakdocenten ingevuld.

In het vmbo werkt al enkele jaren met een portfolio (op papier). In de mentoruren worden leerlingen gestimuleerd om hun plusdocument bij te houden.

In 3 vwo en 3 havo is gestart met de invoering van het digitale portfolio. Leerlingen worden gestimuleerd om een plusdocument bij te houden

In de vaklessen zien we een ontwikkeling richting het geven van feedback en feedforward m.b.t. een serie lessen. Het bieden van maatwerk is in ontwikkeling.

Binnen de lessen is er feedback/feedforward op de lessenreeks. In bovenbouw is een tiental leerlingen bezig met maatwerk (ander niveau of versnellen).

Tijdens didactische weken vinden er collegiale lesbezoeken plaats.

De leraren worden eens per twee jaar beoordeeld door de leerlingen en halen daar hun sterke punten en verbeterpunten uit.

Binnen het voortgangsgesprek is er ruimte om de leerlingenenquête te evalueren en kritisch te kijken naar eigen handelen.

Elke examendocent maakt een (Wolf)analyse over de resultaten van de eindexamens

bevindingen visitatieteam

Het gebruik van het daltonrapport is een mooi instrument om leerlingen naar hun eigen ontwikkeling op leer en persoonlijk gebied te laten kijken. Hiermee kunnen de daltonkernwaarden en de groei in vaardigheden voor de leerlingen verhelderd worden. In de midden- en bovenbouw is het gebruik van het daltonrapport nog geen gemeengoed en is mentorafankelijk. In de onderbouw gebruikt iedereen het daltonrapport. Het portfolio was niet bij alle leerlingen bekend en wordt vooral in de bovenbouw nog niet door alle mentoren gebruikt.

In een aantal lessen in zowel de onderbouw als bovenbouw vond een reflectiemoment plaats, waarbij naast het begrip van de lesstof ook het proces werd besproken. Zo zagen wij in een les Engels een voorbeeld waarbij er gebruik gemaakt werd van een reflectieformulier n.a.v. een gemaakte toets in 4 havo. Leerlingen moesten aangeven hoe goed ze de verschillende onderdelen hadden voorbereid, in welke onderdelen ze vooral fouten hadden gemaakt en wat ze gaan doen om de volgende keer beter te scoren. Ook zagen we een mooi voorbeeld bij CKV waarin leerlingen zelfstandig werken aan de hand van een reflectieformulier waarbij hun eigen leerdoelen bepalend waren. Het algemene beeld is echter wel dat er nog weinig in de lessen (met name bovenbouw) gereflecteerd wordt op de leerdoelen, op de eigen ontwikkeling en op de rol van de docent.

Tijdens de didactische week reflecteren docenten op zichzelf en elkaar o.a. door onderling lesbezoek. Uit gesprekken met docenten blijkt, dat ze deze week waarderen en zouden willen uitbreiden. Een systematische en georganiseerde vorm van intervisie om van en aan elkaar te leren is (nog) niet ontwikkeld.

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

Reflectie staat centraal tijdens de didactische week en tijdens de scholingen die door HAAAP worden georganiseerd. Onder het kopje borging staat de kwaliteitscyclus beschreven. Daarbij vormt reflectie de rode draad: wat vinden ouders en leerlingen van ons onderwijs en wat kunnen wij leren van hun aanbevelingen?

bevindingen visitatieteam

De docenten die deelnemen aan de HAAAP-training formuleren hun eigen ontwikkeldoelen en collega's van verschillende dalton VO-scholen bezoeken elkaar en elkaars lessen en geven feedback. Deelnemers zijn hier tevreden over. Daarnaast biedt het ontwikkelen van een sectieontwikkelpunten docenten de ruimte en gelegenheid van en met elkaar te leren tijdens de gesprekken over hun (dalton)onderwijs. Doordat de docenten in zowel hun team als hun sectie over het daltononderwijs in gesprek zijn, kunnen ze horizontaal en verticaal van en met elkaar leren. De schoolleiding is op verschillende manieren en op diverse momenten in gesprek met leerlingen of ouders. Ouders en leerlingen voelen zich gehoord, serieus genomen en geven aan, dat er n.a.v. hun feedback in de regel actie wordt ondernomen.

5. Effectiviteit/ doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

De leerling gaat met wisselende doelen de daltonuren in. Van werken aan een concreet leerdoel tot het 'chillen' met vrienden/vriendinnen en alles daartussenin.

De leerlingen geven aan dat bij bepaalde vakken (onderbouw en bovenbouw) keuzemogelijkheden zijn, dit zouden ze graag bij alle vakken willen. Keuze gaat vaak over de hoeveelheid opdrachten en niet zozeer over variatie in opdracht. Ze noemen bij aardrijkskunde wel dat ze mogen kiezen tussen projecten of toetsen en bij wiskunde wordt er genoemd dat ze in de les mogen kiezen aan welke taak ze gaan werken (leer, maak of doetaak). Maar dit verschilt dus per docent en per vak. De leerlingen zouden het wel heel fijn vinden als dit schoolbreed meer wordt ingevoerd want ze vinden het heel fijn als er keuzemogelijkheden zijn. Het moet duidelijker worden met welke leertaak je bezig bent ipv met welke opdracht of som en daarnaast moet je dan zelf de keus hebben of je daaraan gaat werken of dat je die al beheerst.

Leerlingen hebben behoefte aan rustige werkplekken wanneer er tussenuren zijn of lessen uitvallen. Veel leerlingen geven aan dat ze op een redelijk efficiënte wijze gebruik van de keuze mogelijkheden in de les en in de daltonuren.

bevindingen visitatieteam

Dat leerlingen aan het einde van hun schoolcarrière effectief zijn geweest laten de 'vensters' zien. De resultaten die behaald worden zijn heel mooi. Wat wij tijdens ons bezoek aan de school hebben gezien is dat leerlingen op verschillende plekken in de school kunnen werken. Er zijn buiten de lokalen veel werkplekken gecreëerd en de mediatheek heeft veel werkplaatsen. Veel leerlingen maken hier goed gebruik van. Er zijn nog wel veel verschillen zichtbaar tussen de leerlingen die hun tijd op school goed gebruiken en de leerlingen die nog te weinig uit hun tijd halen. In de lokalen waar docenten actief de leerlingen tegemoet traden en contact maakten met de leerling, zagen we leerlingen goed werken. Daar waar leerlingen een eigen rol hadden bij het bereiken van de leerdoelen, ze wat te kiezen hadden, zagen we dat ze meer gedreven waren en actiever leerden. In mavo 3 hebben we bijvoorbeeld een les Nederlands gezien waar de leerlingen niet door de docent verplicht werden om het huiswerk te maken; een aantal leerlingen beheerste immers de leerdoelen al. De docent gaf de leerling de vrijheid om aan een ander onderdeel van het vak te gaan werken.

Echter in veel lessen in de bovenbouw havo/vwo hebben we kunnen zien dat hier nog ruimte is om van mooie voorbeelden uit de school te leren. De meeste lessen die we daar bezochten waren vaak nog docentgestuurd en lieten weinig ruimte voor actieve rol voor de leerling om in eigen tempo en op eigen wijze zijn/haar leerdoelen te bereiken. Wel hebben we mooie voorbeelden gezien hoe docenten classroom inzetten om zo leerlingen keuzes te bieden in de manier van verwerken van de stof. Leerlingen konden met deze opdrachten zelfstandig op hun eigen niveau door de stof.

De daltonuren worden als een meerwaarde ervaren door de leerlingen. Zij vinden het prettig om te kunnen kiezen waar ze zitten en wat ze doen. Het aanbod is gevarieerd. Veel leerlingen geven echter wel aan dat de daltonuren vooral gezellig zijn en dat er soms weinig echt gewerkt wordt. Als dat wel gebeurt, is dat vaak mede afhankelijk van de sfeer in de klas en de wijze waarop de docent een actieve begeleidende rol pakt en leerlingen stimuleert en uitnodigt tot leeractiviteiten. Voorbeelden hiervan hebben wij gezien in de brugklassen in 2.0. Echter ook in 2.0 zagen wij leerlingen die soms niet effectief aan het werk waren. Ze voelden geen stok achter de deur. Volgens hen maakte het niet zo veel uit of ze wel/niet de opdrachten af hadden en aftekenden. "De toets werd dan toch wel naar achteren geschoven".

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

De school is ontwikkeling om meer te gaan werken met leerdoelen per periode en per les. Op dit moment is dit nog (te) docentaafhankelijk.

In de meeste lessen wordt gewerkt met doelen, “spoorboekje” op het bord. Veel docenten werken met korte instructiemomenten (bijv. aan de hand van ppoints) zodat er tijd is om zelfstandig te werken. Leerlingen vinden het prettig deze ppoints later terug te lezen zodat instructie ook thuis kan worden opgezocht (elo Magister, Google Classroom).

In de dakpanklassen in de onderbouw is het niet altijd makkelijk om differentiatie te realiseren. Dit is één van de redenen dat we zijn gestart met het project Dalton 2.0.

OBIT en DIA worden gebruikt om te achterhalen waar de hiaten van een leerling zitten. Als er problemen zijn op sociaal-emotioneel gebied wordt er vanuit de mentor en/of het zorgteam actie ondernomen.

Er wordt steeds meer maatwerk geboden, bijvoorbeeld door versneld examen te kunnen doen of op een hoger niveau te kunnen werken.

bevindingen visitatieteam

Dalton is duidelijk voelbaar in de school, in gesprekken en in de organisatie van het onderwijs. In veel lessen met name in de bovenbouw is Dalton minder zichtbaar en lijkt ondergeschikt aan de wens van de vakdocent om controle te houden op het werktempo en het niveau. Veel lessen in de bovenbouw zijn frontaal en klassikaal georganiseerd, waarbij er in geringe mate een beroep gedaan wordt op de zelfstandigheid van de leerling en er weinig gedifferentieerd wordt naar tempo en niveau. Leerlingen zijn hierdoor vaak wel bij met het werk, maar werken meestal meer taakgericht dan doelgericht.

We hebben ook voorbeelden gezien in de school waar leerlingen, gestuurd vanuit hun leerdoelen, zelf keuzes maken in hoe te werken. Zo wordt bij het vak Frans gebruik gemaakt van ‘nadenkformulieren’ en een logboek waarin leerlingen bijhouden hoe ze er t.o.v. de examendoelen voor staan. Dit bepaalt welke activiteiten ze in de les gaan doen. Bij Engels hebben de leerlingen IT-time. Hierin werken leerlingen aan eigen doelen. De docent heeft een instructietafel waar leerlingen iets kunnen halen als ze dit nodig hebben. Dit soort voorbeelden mogen wat ons betreft zeker meer ruimte krijgen. Hiermee kan zowel in tempo als in leeractiviteiten meer worden gedifferentieerd. Bij Dalton 2.0 en in de onderbouw hebben wij veel meer maatwerk gezien. Bij Nederlands in leerjaar 1 mochten

de leerlingen zelf bepalen, of ze aan het werk gingen met het maken van hun boekverslag of aan het werk gingen met de oefeningen op de portal ter voorbereiding op een toets. Tijdens de daltonuren hebben we kunnen zien hoe docenten extra uitleg gaven en leerlingen extra begeleidden. Daarin komt de kracht van de docenten naar boven. Het zou mooi zijn als er voor die aanpak nog meer onderlinge aandacht en uitwisseling tussen docenten komt. Hiermee zullen de daltonuren nog effectiever worden.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

De school wordt geregeld verbouwd zodat de ruimte aansluit bij de leerbehoeften van de leerlingen. Ook is flink geïnvesteerd in de infrastructuur m.b.t. ict.

Voorbeelden: chromebooks worden stapsgewijs ingevoerd in de hele school zodat vaste pc's steeds minder noodzakelijk zijn. Er blijft in de mediatheek een centrale plek met pc's, o.a. om toetsen te kunnen afnemen. Er is een technasiumwerkplaats ingericht, het wifi-netwerk functioneert redelijk tot goed. De aula is opnieuw ingericht, mede op advies van de leerlingen. Er is in de bovenbouwvleugel nieuw meubilair aangeschaft. Ook hierbij zijn de leerlingen betrokken. Op dit moment zijn we in gesprek met een binnenhuisarchitecte om "dalton" meer zichtbaar te maken in de school en door slim kleurgebruik weer meer eenheid aan te brengen. In deze commissie zitten ook leerlingen.

Er worden extra lessen/ daltonuren aangeboden voor leerlingen die een achterstand hebben op bepaalde gebieden. Verder biedt het zorgteam samen met mentoren en vakdocenten extra ondersteuning op diverse gebieden. Voorbeelden zijn de kanskaart.

Voor leerlingen die uit de taalklas doorstromen naar regulier onderwijs hebben wij een versterkte leerroute ontworpen. Zij krijgen op maat extra ondersteuning van een coach en op maat extra Nederlands, maatschappijleer (hoe werkt de Nederlandse samenleving) Engels en wiskunde. Verder is sinds 2017 is een orthopedagoog aan het zorgteam toegevoegd.

Een ontwikkelpunt is de doorgaande lijn van de daltoncompetenties.

Leerdoelen staan vermeld in de daltonwijzers.

Er worden nieuwe formulieren gemaakt voor de doelstellingengesprekken, waarbij de daltonwaarden specifiek genoemd worden en hoe deze door de medewerker worden ingezet bij het uitvoeren van zijn taak. Aandachtspunt hierbij is hoe de school de medewerker kan ondersteunen bij de uitvoering daarvan.

bevindingen visitatieteam

De school behaalt mooie resultaten (staat al jaren in het 'groen'). Verschillende maatregelen hebben eraan bijgedragen dat de school zich in de afgelopen 8 jaar heeft ontwikkeld van een school waar zorgen waren over de eindresultaten, tot een school waar men trots mag zijn op die resultaten. Ondanks krimp in de regio, weet de school aantrekkelijk te blijven voor nieuwe leerlingen. De school beweegt, heeft een actieve

innovatieve houding een heeft een welwillend en lerend personeelsbestand. Mooie voorbeelden hierbij zijn de taalklas, dalton 2.0 en het invoeren van Chromebooks. Innovatie vinden we vooral in de onderbouw terug. De ontwikkelingen die daar plaatsvinden zullen doorgroeien naar de bovenbouw. Er zit ook in de bovenbouw veel innovatiekracht. We hebben gedreven docenten gesproken die ook in de bovenbouw werkzaam zijn. Het zou goed zijn als innovaties in de bovenbouw net zo voortvarend worden ingezet als in de onderbouw. Er worden al allerlei initiatieven genomen om de verbinding tussen onder- en bovenbouw tot stand te brengen. Het werken in de secties is hier een goed voorbeeld van.

Innovaties als dalton 2.0 en het invoeren van Chromebooks kunnen een vehikel zijn om schoolbreed meer aandacht te hebben voor het versterken van de daltonidentiteit en de effectiviteit van het onderwijs. De onderbouw lijkt nu hierin leidend, maar we zijn er van overtuigd dat er ook in de bovenbouw genoeg innovatiekracht zit om volwaardig deel te nemen aan het voortdurende proces van ontwikkelen van goed daltononderwijs.

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

In ons schoolplan hebben wij beschreven op welke wijze wij werken aan onze daltonontwikkeling. Ieder jaar werken wij met een jaarplan per afdeling. Een deel van het jaarplan 18-19 (onderwijsontwikkeling vwo/havo en onderwijsontwikkeling vmbo) is als

bijlage bij deze zelfevaluatie gevoegd. Wij werken daarnaast niet met een apart daltonboek of daltonplan omdat de daltonontwikkeling geïntegreerd is in het schoolplan. Er is een coördinator van de daltonscholing: zij stuurt dit aan op allerlei niveaus: in het kader van de opleidingsschool (OPLIS) vormt dalton een rode draad bij de opleiding van onze studenten. Wij zijn dit schooljaar toegetreden tot de AONHW (Academische Opleidingsschool Noord-Holland-West) en bezig met de accreditatie hiervoor. Alle beginnende docenten (met of zonder ervaring) doorlopen een traject-op-maat om zich te ontwikkelen tot een goede daltondocent. Voor gevorderde docenten begeleidt de daltoncoördinator de trainingen daltondidactiek samen met Johan Keijzer. De daltonidentiteit is een duidelijk onderdeel van onze schoolgids, de website en bijv. onze Dalton Glossy: het magazine dat wij verspreiden onder leerlingen van groep 8. Het gebouw wordt stelselmatig aangepast aan de veranderende eisen van het onderwijs. Vrijwel ieder jaar worden er aanpassingen gedaan. Zo is recent een aanpassing gedaan rondom het muzieklokaal en het danslokaal zodat leerlingen zoveel mogelijk vrijheid en ruimte hebben om zelfstandig en vooral samen te oefenen. Er is een vaste kwaliteitscyclus:

- iedere twee jaar wordt over elke docent een vragenlijst ingevuld in Kwaliteitscholen; dit wordt in de voortgangsgesprekken besproken en samen met de leidinggevende is er aandacht voor wat goed gaat en worden afspraken gemaakt over de verbeterpunten
- ieder jaar zijn er tevredenheidsonderzoeken in brugjaar en derde leerjaar. de uitkomsten worden in de directie geanalyseerd, besproken met de ouderraad en MR en natuurlijk met de mentoren.
- Er is een resonansgroep leerlingen vmbo en een resonansgroep leerlingen vwo/havo
- Er is een resonansgroep ouders vmbo en een resonansgroep ouders vwo/havo. De uitkomsten hiervan komen terug in de ouderraad en de MR.
- ledere periode komt een aantal leerlingen voor "een broodje bij de rector". Daar worden allerlei zaken m.b.t. het schoolklimaat en de lessen besproken.

De rector is voorzitter van de regio VO en lid van de landelijke visitatiecommissie. Wij zijn ieder jaar met twee personen vertegenwoordigd tijdens de tweedaagse voor schoolleiders en de drie visiteurs zijn (graag!) aanwezig op de landelijke scholingsdag. Sinds een half jaar is er een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur van Sovon (Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland Noord). Hij draagt het daltononderwijs een warm hart toe, stimuleert de onderwijsontwikkeling die de school in gang zet én hij laat merken dat hij tevreden is over de goede resultaten van onze school.

Hoewel het goed gaat met de school, zowel qua leerlingaantal in een krimpende markt als qua resultaten, heeft de directie toch gemeend een volgende stap te moeten zetten in de daltonontwikkeling. We zijn gestart met Dalton 2.0 in het kader van het invoeren van meer maatwerk in de vorm van gepersonaliseerd leren. Het team dat Dalton 2.0 uitvoert staat achter het concept van gepersonaliseerd leren maar is nog heel hard aan het ontdekken in welke vorm we dat het beste kunnen realiseren. Het is écht een andere manier van onderwijs realiseren en het vraagt veel van alle betrokkenen. We zijn op zoek naar een goede balans tussen streven naar vernieuwing en het behouden/verbeteren van het goede.

bevindingen visitatieteam

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar heeft haar school- en daltonontwikkeling uitgebreid beschreven in het schoolplan en de daar uit afgeleide jaarplannen voor de verschillende afdelingen. Ook heeft het Stedelijk Dalton duidelijk beschreven op welke wijze zij haar

kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg inhoud geeft en geborgd heeft d.m.v. een doorlopende PDCA cyclus. Op papier ziet dit er prima uit en vinden we de keuze om in de afzonderlijke hoofdstukken per onderdeel de sterke punten en ontwikkelpunten te benoemen heel helder. In de vertaling naar de beleidsvoornemens en naar de jaarplannen per afdeling echter, wordt ons niet helemaal duidelijk welke concrete resultaten er nu echt behaald zijn en hoe die resultaten concreet benoemd, gemeten en geëvalueerd zijn/worden. M.a.w. zijn de jaarplannen SMART genoeg om echt richting en focus te kunnen geven aan alle medewerkers zodat beleidsvoornemens en gewenste veranderingen ook daadwerkelijk geïmplementeerd en geborgd worden?

In onze gesprekken met o.a. docenten merkten wij dat het zicht op de veelheid van voornemens, plannen en acties soms ontbrak en dat er een gevoel was dat er voortdurend nieuwe plannen (bij) kwamen en lang niet alles echt afgemaakt werd.

Scholing en personele ontwikkeling neemt een belangrijke plaats in op het Stedelijk waarvoor onze complimenten. Door een actieve sturing van de schoolleiding en de dalton coördinator is in de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in de dalton scholing van beginnende en gevorderde docenten; in coachingsvaardigheden van docenten (training coachen met zwier); in de didactische weken en ook nemen verschillende docenten van het stedelijk dalton actief deel aan de (scholings)activiteiten van de HAAAP (leernetwerk van Dalton scholen: Haarlemmermeer, Amsterdam, Alkmaar, Almere, Purmerend). Het effect van scholing en het leren van en aan elkaar kan naar onze mening verder versterkt worden door nog meer gebruik te maken van vormen van regelmatige collegiale consultatie en feedback, wederzijds lesbezoek en intervisie. Zie ook aanbeveling 3 en 4.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

Het gesprek vond plaats met leerlingen onder- en bovenbouw 1.0 en 2.0 op basis van onderstaande vragen.

Wat zeg je over je school, als je je vrienden erover vertelt?

Blij met de daltonuren, en dat je aan zang en dans kunt doen. Trots op de school en dat je veel kunt plannen. Daltonuren hebben geeft veel vrijheid.

Wat betekent samenwerking voor jullie?

Samenwerken vind ik fijn. We hebben dat in de onderbouw speciaal geleerd en veel aandacht aan besteed. Nu in de bovenbouw kun je het kiezen om het te doen of niet. Het gaat vanzelf.

Samenwerken doen we meestal met vrienden. Bij O&O werken we wel in groepen gestructureerd samen en krijgen we er ook een cijfer voor.

Als een groep niet goed samenwerkt dan zeggen we dat tegen de docent en die lost het dan op. In dit kader vertelden ze dat de leerkrachten op school goed naar de leerlingen luisterden.

Wat weten jullie/doen jullie met een portfolio?

De mentor in de onderbouw draagt zorg voor het papieren gedeelte en ook voor het daltonrapport daarin. Sommige leerlingen kennen een daltonrapport; andere leerlingen weer niet.

Een digitaal portfolio was niet bekend bij de leerlingen, maar kan je zelf maken natuurlijk zei een leerling.

Wat kunnen jullie als leerling zelfstandig doen?

Kijken hoe en wat je kunt plannen en er is veel keuze. Het gebruik van de verschillende planners en de verschillende namen daarvoor en kijken op Magister vinden ze wat gedoe, maar levert bij niemand echt problemen op.

Van zelfstandigheid kwamen ze al snel op verantwoordelijkheid.

De verantwoordelijkheid in de onderbouw en TL is veel kleiner. Dan word je best nog aan het handje gehouden. In de derde klas is de overgang groot. De leerlingen uit de bovenbouw havo/vwo herkenden dit niet.

Hoe ziet de ideale docent er voor jullie uit?

De ideale docent heeft veel aandacht, is aardig, duidelijk en behulpzaam. Ook moet hij de verschillen tussen leerlingen zien. Hier haakten wat leerlingen op in door te vertellen dat er echt docenten zijn die nu nog niet weten dat een leerling dyslexie heeft.

De ideale les heeft weinig tekst van de docent en veel ruimte voor de leerling om zelf aan het werk te gaan.

Welk cijfer geven jullie de school?

Het antwoord was een acht, bij iedereen. Wel met de aantekening dat er heel veel toetsen zijn die lang niet allemaal worden nabesproken en dat het heel druk en onoverzichtelijk is in de pauzes in de school. Misschien een zeven en een half? Dan maak ik er een acht en een half van zei een leerling, want ik word heel goed geholpen met mijn dyslexie!

Uit de gesprekken met docenten

Het gesprek vond plaats met tien docenten en een stagiaire en vijf leden van het visitatieteam. Van de tien docenten geven er vijf ook les in dalton 2.0. De gesprekken vonden plaats aan de hand van onderstaande vragen.

Wat is er de afgelopen vier jaar, na de vorige visitatie, gebeurd? Welke ontwikkelingen hebben jullie doorgemaakt?

- Na tien jaar daltononderwijs is er een pas op de plaats gemaakt. Er is gekeken naar het daltongehalte van de lessen en hoe de daltonkernwaarden zichtbaar waren in de lessen in de school. Er wordt veel gesproken over de daltondidactiek, over dalton. Docenten leren van elkaar, gaan bij elkaar in de didactische week op lesbezoek. De bovenbouw had angst om los te laten en was erg gericht op examenresultaten.

Ondanks dat, zijn de docenten toch meer los gaan laten waardoor zij meer durfden. De resultaten bleven goed en dat gaf vertrouwen, waardoor docenten de daltonwijzers bijvoorbeeld niet meer helemaal volpropten met opdrachten. Er wordt nu meer doelgericht i.p.v. taakgericht gewerkt; er komt meer focus.

Nu wordt er vaker tegen de leerlingen gezegd: "Dit zijn de doelen en dat worden de toetsen; ga zelf jouw weg ernaartoe inplannen." Veel leerlingen kunnen dat, maar het moet wel aangeleerd worden. In de onderbouw gebeurt dat meer systematisch maar vanaf het derde leerjaar verslapt het. Hier moet weer op bijgestuurd worden. Leerlingen hebben kaders nodig waarin ze moeten plannen. Als zes weken een te groot kader is, dan verkleinen we die naar drie weken of zelfs één week. De verantwoordelijkheid om de instructie in de les wel of niet te volgen wordt nu vaker bij de leerlingen gelegd.

- Aan het begin van de meeste lessen in de onderbouw wordt het lesdoel genoemd en aan het eind van de les vindt reflectie plaats. In de bovenbouw begint deze ontwikkeling nu ook door te zetten.
- Een docent wiskunde vertelt hoe hij in de verschillende bouwen werkt en uitgebreide planners maakt en ze deelt in de drive. Hierin zijn ook filmpjes met uitleg opgenomen en de uitwerkingen. Er wordt gebruik gemaakt van Google Classroom. Hij heeft een kleurenplanner, waardoor het voor de leerlingen duidelijk is wat ze moeten/kunnen doen en zo hun eigen planning kunnen maken. Leerlingen mogen een SO overslaan, maar dan moeten ze klasgenoten gaan helpen. Het gebeurt ook, dat ze een SO samen maken. Door het delen van good practices zijn andere docenten deze planners ook gaan gebruiken.
- Bij Nederlands hebben ze in de eerste en tweede entreetoetsen per onderdeel; wat beheers je wel/niet en daarna zijn er keuzeopties over wat wel/niet te doen waaraan moet er worden gewerkt. In de bovenbouw wordt er op gelet dat er efficiënter met de uren wordt omgegaan.
- Bij een docent Nederlands wordt er veel in spelvorm aangeboden. Leerlingen hebben dan vier keuzemogelijkheden. Er worden voorbeelden van spelvormen genoemd, zoals bingo.
- Bij Frans worden de examendoelen genoemd. De klassenindeling wordt aangepast naar wie wat doet. De leerlingen moeten keuzes maken en kunnen keuzes maken. Dit is arbeidsintensief voor de docent. De leerlingen hebben een nadenkformulier, werken met een logboek en dat gebruiken ze nu ook voor andere vakken.
- Bij Engels hebben ze veel keuzes: IT-time. Ze kunnen aan hun eigen doel werken en hun eigen keuze maken. Ze verdelen hun tijd in de les. De docent heeft ook een instructietafel waar de leerlingen op vrijwillige basis naartoe kunnen gaan. Ze worden ook wel uitgenodigd, maar kunnen nog steeds zelf de beslissing nemen. Soms is het moeilijk om de verantwoordelijkheid bij de leerlingen te leggen. Daar moet je je bewust van zijn, ook in mindset. Bij een taal heb je te maken met bepaalde vaardigheden, waar gezamenlijk aan wordt gewerkt. Er wordt dan extra op de samenstelling van de groepjes gelet. Zo gaan de leerlingen soms speeddaten over bepaalde onderwerpen (spreekvaardigheid).
- Het verantwoorden van het daltonuur in de bovenbouw gebeurt alleen als een leerling zichzelf niet ingepland heeft (met KWT in Magister). In de onderbouw wordt nog gewerkt met stempelkaarten waarmee de leerling aantoont waar hij zat in D-uur.
- 4 jaar geleden waren we nog grotendeels analoog. Nu wordt er gewerkt met Chromebook, is er een ICT-beleidsplan, waarbij het Chromebook wordt ingezet als middel. Alle klassen werken met een device en/of een boek. De digitale vaardigheden van de docenten zijn flink verbeterd. Alle vakken hebben nu een gezamenlijke drive.
- De ontwikkeling naar gepersonaliseerd leren is ingezet met de start van Dalton 2.0. Collega's zijn naar Zweden gegaan. Ze kwamen enorm geïnspireerd terug.

Dalton 2.0: Hoe bevalt het?

Dalton 2.0. is nog van recente datum en loopt pas sinds een half jaar. Het is nog veel vallen en opstaan. Sinds deze week is er een open rooster; er zijn intekenlijsten voor de daltonuren. Het werken met de portal gaat redelijk maar kan beter.

De coachgesprekken van 15 minuten een keer per week met iedere leerling worden als grote winst ervaren. Het persoonlijke plan van aanpak wordt besproken en leerlingen denken na over hun eigen doelen.

De leerlingen gebruiken en plannen hun daltonuren al goed in. Het enige nadeel is, dat de niet portalvakken geen daltonuren uren kennen. Hier lopen ze nu tegenaan.

Door de dagstart en de afsluiting houden ze de lijntjes kort, wordt er snel gezien hoe een leerling ervoor staat.

Er is een samenwerkingsverband tussen 2.0 en Dokkum en Naaldwijk (ook 2.0).

Hoe is de samenwerking tussen 2.0 en 1.0?

Docenten werken in beide stromen, waardoor er een goede samenwerking en beïnvloeding over en weer ontstaat. Natuurlijk roept dit ook soms spanning en vragen op in de school.

Door het gebruik van ICT worden zaken veel makkelijker gedeeld. Tijdens teamvergaderingen wordt ook gevraagd wie er iets te delen heeft, bijvoorbeeld lesideeën met ICT.

Het tweewekelijkse infoblad van de docenten wordt gevuld door docenten met o.a. lesvoorbeelden op gebied van ICT.

Docenten wordt ook gevraagd informatie hier te plaatsen. Het blad levert een positieve bijdrage.

Wat is het doel van de daltonuren?

- Het ondersteunen van leerlingen die hulp nodig hebben;
- Huiswerkuur voor veel leerlingen;
- Mentor stuurt leerlingen met problemen en bespreekt specifiek de doelen
- Daltonuren staan open voor alle leerlingen. Soms wordt een uur op verzoek van een docent beperkt (bijv. 3 lessen Engelse grammatica). Dit wordt binnen de sectie afgesproken en de docenten plannen dan de leerlingen in.
- Dans: leerlingen uit verschillende klassen kunnen samen oefenen;
- Beeldende vorming: leerlingen kunnen uitleg krijgen of hun werkstuk afmaken.

Het daltonuur is met name zinvol, als de docent aan het begin van het uur vraagt wat het doel is van de leerling en waar de leerling eventueel hulp bij nodig heeft.

De leerlingen worden zich dan meer bewust van wat te doen en werken beter.

Zorgleerlingen schrijven vaak in bij een voor hen veilige docent.

Leerlingen wordt ook geleerd om een docent voorafgaand aan een daltonuur een mail te sturen met de hulpvraag. De docent kan zich voorbereiden en zo'n leerling krijgt voorrang tijdens het daltonuur.

Een leerling kan best met werk voor een ander vak bij een docent komen. Het kan bijvoorbeeld om een spellingcontrole van een verslag biologie gaan. Dat kan een leerling dus prima met de docent Nederlands bespreken.

Wat houden de daltontaken voor daltonuren in?

Deze taken hebben te maken met daltonuren buiten het curriculum om, zoals:

- Debat;
- Cambridge;
- Colleges als filosofie;
- Dans, etc.

Er wordt gebruik gemaakt van een aantal verschillende informatiebronnen. Hoe weet een leerling waar wat staat?

Er was enige onduidelijkheid bij ouders over waar wat staat. In de ELO en classroom staan planners; de leerlingen krijgen ze ook op papier.

Het format is voor iedereen gelijk, maar de invulling niet.

Binnen de sectie worden er afspraken gemaakt over de inhoud van de planners maar niet iedereen houdt zich daar aan. Hier ligt nog een schone taak.

Kunnen jullie meer vertellen over de didactische week?

De eerste keer werd deze week verzorgd door drie externen. Het was een intensieve cyclus: voorbespreking, lesbezoek, nabespreking. Er werden didactische boeken klaargelegd, het bruiste in de hele school.

Vorig jaar is het intern gedaan met docenten bovenbouw. Dit is voorbesproken. De feedback wordt op de manier van waarderend leren gegeven. Docenten willen het nu meemaken als ontvanger, maar ook als bezoeker. Het wordt als interessant en leuk ervaren om bij iemand uit een andere sectie op bezoek te gaan. Een leervraag neerleggen bij een collega werd als fijn ervaren. Het is goed om bij een collega te kijken a.d.h.v. een kijkvraag. Dit gebeurt ook bij nieuwe collega's in het eerste jaar. Het kijken bij elkaar wordt gestimuleerd. Echter niet iedereen deed mee. We willen toe naar meer lesbezoeken en intervisie, ook buiten de didactische week éénmaal per jaar.

Waar zijn jullie trots op?

- groeiend eigenaarschap van de leerling,
- collegialiteit en ruimdenkendheid van collega's,
- de sfeer, betrokkenheid en inzet van collega's,
- delen van goodpractise, leren van en aan elkaar, teambuilding,
- opleidingsschool met sterk Daltonprofiel

Het was een mooi gesprek met de docenten. De docenten hebben enthousiast deelgenomen en gaven op een open manier veel informatie aan het visitatieteam.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Het gesprek vond plaats met drie medewerkers OOP op basis van onderstaande vragen.

Waar zijn jullie trots op het SDCA?

- Het OOP is trots op de sfeer onder personeel en leerlingen; die is veilig, open en vrij. Als voorbeelden worden genoemd: een jongen die als dragqueen met Kerst op school komt; of een autistische leerling die gewoon zijn rondjes kan lopen door de aula,
- als team OOP zijn we heel flexibel en goed op elkaar ingespeeld; we regelen het onderling als er ineens open gaten vallen of iets dergelijks is. Er is een grote bereidheid om elkaar te helpen.
- Verder zijn ze erg enthousiast over hun leerlingen. Het OOP ziet geen aparte scholen in de school voor verschillende groepen (VWO, HAVO, VMBO) leerlingen.

Op de vraag waar we moeten we kijken en op moeten letten en waar zij erg trots op zijn, is het antwoord: loop gewoon door de school. Bijvoorbeeld in de binasgang, of bij het technasium. Kijk vooral naar de leerlingen.

Het OOP werkt hier graag en is erg trots op de school en de leerlingen.

Op welke manier herkennen jullie de goede samenwerking tussen leerling en docent, leerling en leerling, leerling en oop binnen het Dalton Alkmaar?

De vrije omgang met elkaar maakt het voor het OOP een daltonschool. OOP is heel vrij in de wijze waarop ze met leerlingen om kunnen gaan. Als ze steun nodig hebben van directe, teamleiders of mentoren krijgen ze die als het nodig is. Lijnen zijn duidelijk. Leerlingen kennen de OOP érs en zij krijgen verantwoordelijkheid en vertrouwen van hen. Er is een makkelijke en open communicatie met de leerlingen. Voorbeelden: leerlingen krijgen de sleutel van een lokaal om iets te halen; of krijgen de gelegenheid om in het muzieklokaal zonder toezicht extra te oefenen.

Iedereen binnen de school wordt medewerker genoemd. Merken jullie verschil in waardering?

Dat elke OOP'er medewerker wordt genoemd wordt als prettig en gelijk ervaren. Iedereen doet mee aan de verkiezing medewerker van het jaar; er zijn geen aparte groepen. De destijds veranderde titel van OOP'er naar medewerker heeft eigenlijk geen grote verandering teweeg gebracht; dat proces was al veel eerder ingezet.

Welke ruimte krijg je om jezelf (nog) verder te ontwikkelen?

De mogelijkheid om je verder te ontwikkelen is sterk aanwezig. Er worden kansen geboden. Voorbeelden:

- conciërge mocht hbo-opleiding pedagogiek doen. Deze scholing is heel prettig en wordt elke dag gebruikt.
- de onderwijs assistent is ook coach geworden bij 2.0.

Ook in de ontwikkeling van dalton wordt OOP op de hoogte gehouden. Zij denken niet mee in het beleid; zij zijn ook niet betrokken geweest bij de zelf-evaluatie.

OOP-medewerkers wordt geraadpleegd op grensoverschrijdend gedrag van leerlingen door mentoren en directie.

Hoeveel ruimte/vrijheid krijg je om nieuwe ideeën voor te leggen en uit te voeren?

Elke week heeft het OOP op dinsdagochtend werkoverleg en wordt de week doorgenomen; worden de taken onderling verdeeld; ideeën uitgewisseld en problemen die er liggen zo veel mogelijk onderling opgelost.

Het OOP legt verantwoording af aan het hoofd OOP/facilitair. Zij krijgen net als leerlingen veel vrijheid en verantwoordelijkheid. Het hoofd OOP wil wel goed op de hoogte gehouden worden maar het OOP mag in principe zoveel mogelijk problemen zelf oplossen. Mogelijkheden tot initiatief nemen zijn er ruim voldoende. Voorbeelden:

- het digitaliseren van het inschrijven in het straflokaal. Dat was er al voordat het gevraagd was. Er wordt veel vrijheid ervaren.
- het OOP is altijd op zoek naar nieuwe lokalen en ruimtes in de school omdat het zo vol is. Door toiletgroep te schrappen en een ander toiletblok genderneutraal te maken, zou er ruimte kunnen worden gecreëerd. Zo'n idee wordt serieus genomen en uitgezocht of het mogelijk is.

Volgens het OOP is het is niet gelukt om het minder rommelig te krijgen in school. Het is gewoon te vol in de school en in de aula. Docenten surveilleren mee in de pauze. Onderbouw leerlingen ruimen het op d.m.v. corveediensten. Eigenlijk zou de bovenbouw ook moeten opruimen. Onderbouw heeft het gevoel dat ze de zoi van de bovenbouwleerlingen opruimen. Wij als visitatiecommissie hebben die erge rommel eigenlijk niet zo waargenomen.

Wordt het OOP actief meegenomen in de werkgroep goed gedrag?

De werkgroep goed gedrag bestaat uit iemand van directie, de vakdocenten, twee conciërges en de zorg coördinator. In totaal ongeveer 8 mensen.

Enkele voorbeelden van wat ze gedaan hebben:

- Goed gedrag kaartje krijg je als je goed gedrag laat zien. Naam erop en in een bak en aan het einde van de week kan je een consumptie winnen. Bij de onderbouw leeft het erg en je

merkt dat leerlingen er uiteindelijk toch bewuster van zijn of dat het opgemerkt wordt. De bovenbouw doet niet echt mee. Iedereen mag een kaartje geven.

- Er zijn posters gemaakt en opgehangen i.s.m. een andere school die een grafische afdeling heeft.
- De te laat wedstrijd. Welke klas heeft het minste telaarcomers en die krijgt dan een taart.
- De pettendag. Laatste dag voor de vakantie om elkaar een prettige vakantie te wensen.
- Paarse vrijdag doen heel veel leerlingen altijd mee. Is ook geen issue, het is hier heel vrij. Alles loopt hier door elkaar heen. Paarse vrijdag voelt als feestdag waar we dat dus ook vieren.

Dit alles draagt bij tot het gemeenschapsgevoel dat in de school aanwezig is.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Het gesprek vond plaats met zeven medewerkers van de schoolleiding op basis van onderstaande vragen.

Hoe is de zelfevaluatie tot stand gekomen?

De zelfevaluatie van 2015 is 2 jaar geleden tegen het licht gehouden en in de teams besproken. Voor deze visitatie heeft een combinatie van verschillende mensen, 20 ongeveer, de zelfevaluatie ingevuld. Het totaalplaatje is nagelopen door de rector en de teamleider bovenbouw VMBO. Leerlingen hebben hun deel in twee groepen (havo/vwo en vmbo) onder begeleiding van docenten ingevuld.

Wat waren dingen die opvielen n.a.v. het schrijven van de zelfevaluatie?

Door het schrijven van het visitatierapport kwamen heel veel mooie zaken boven drijven waaronder veel "good practices" waar je eigenlijk te weinig zicht op hebt. Het proces van de zelf-evaluatie maakte duidelijk dat we soms weinig van elkaar weten en dat er nog te weinig kruisbestuiving plaatsvindt. Tegelijkertijd ontstond er een veel rijker totaalplaatje dan we dachten en een breder beeld van ieders betrokkenheid daarin. De bovenbouw van havo/vwo voelt zich nu ook erg betrokken en wil graag laten zien dat ze 'erg dalton zijn'.

Wat is de ontwikkeling van de afgelopen 4 jaar?

Het visitatieteam was 4 jaar terug terecht kritisch. 4 jaar geleden lag de focus erg op de goede examenresultaten. Die zijn nu goed dus er is meer ruimte voor verdere (dalton)ontwikkeling. De lat ligt hoog en dat willen we graag zo houden.

Vwo en havo bovenbouw hebben de handschoen opgepakt.

Toch weten we nog te weinig van elkaar. We zijn nog steeds verschillende scholen in een school. Afgelopen jaar hebben we met name op Dalton 2.0 ingezet. De impact is groter dan verwacht. We doen het maar met 5 brugklassen, docenten werken dus in 1.0 en 2.0. Docenten moeten nog veel leren op gebied van ICT. De keuze voor 2.0 heeft wel voor enige polarisatie gezorgd in de school die er nooit was. Mensen die niet in 2.0 werken kijken kritisch en hebben een mening over 2.0. Bijvoorbeeld: docenten die in 2.0 werken moeten zelf lesmateriaal ontwikkelen en andere sectiegenoten zijn daar kritisch over. MR staat positief in keuze voor 2.0. Onze opgave is dat we meer maatwerk in de hele school ontwikkelen. 1.0 en 2.0 moeten met elkaar samengaan en van en aan elkaar leren.

Waar zijn jullie trots op als je kijkt naar de ontwikkeling in bovenbouw havo/vwo?

Natuurlijk zijn wij trots op de goede onderwijs- en examenresultaten. Daarnaast hebben we een goede begeleidingsstructuur en een grote betrokkenheid van docenten bij leerlingen. H/V is organisch een geheel. Ondanks dat docenten niet allemaal zullen vertellen over daltondidactiek zijn veel docenten daar juist erg mee bezig. Iedereen is in zijn volgende zone bezig. Ieder op zijn eigen manier. Het is een hecht team. Mentoruur/mentoraat moet nog meer body krijgen. Sommige docenten geven nog weinig verantwoordelijkheid aan leerlingen. Onze school heeft een hoog percentage extra zorgleerlingen waar hard voor gewerkt wordt. VWO/havo BB is nu nog wel een eiland in de school. Blik is meer open sinds 4 jaar geleden. Door werken in de secties gaat het nu veel beter.

Wat zijn mooie voorbeelden van school/dalton- ontwikkeling in de BB?

- De didactische week is een mooi voorbeeld van onze schoolontwikkeling. De eerste keer was het integraal en zijn externen ingehuurd voor lesbezoeken. Daarna zijn we het zelf gaan doen in de BB d.m.v. lesbezoek en intervisie met docenten onderling. Docenten kijken bij elkaar in de les op basis van vrijwilligheid.
- Je ziet hierdoor, maar ook doordat we een opleidingsschool zijn, de inspanningen van de daltoncoördinator en dat er docentcoaches zijn, dat er veel in ontwikkeling is. We hebben heel veel docenten die nieuw zijn en veel lio-studenten. Zij staan open voor verandering en zij worden actief uitgenodigd c.q. uitgedaagd om nieuwe werkvormen te proberen.
- Door het sectieonderwijsplan gaan secties met elkaar in gesprek over het onderwijs en vindt er horizontaal en verticaal kruisbestuiving plaats. Door meer focus op secties krijg je meer dwarsverbanden tussen de teams in de school. Dat gaat beter maar mag nog meer. Ieder lid van de directie heeft een paar secties onder zich en houdt de vinger aan de pols.
- Openheid neemt toe om dingen van elkaar te gebruiken en te delen. Werk wordt beter verdeeld. Het onderwijs en dalton komen hierdoor meer op de agenda. Ook de invoering van het Chromebook zorgt ervoor dat secties overleggen en uitwisselen met elkaar. Enkele collega's nemen het voortouw in de digitale ontwikkeling.
- De lat ligt hoog en de werkdruk ook. Secties krijgen daarom een 'strooidag'; een dag om met elkaar te praten over onderwijs.
- In de leerjaren 1,2,3 zijn werkgroepen samengesteld uit docenten van de verschillende teams. Zo wordt er gewerkt aan het portfolio-instrument. Hoe kunnen we het digitaal maken en in alle leerjaren laten doorlopen?

Dalton 2.0 Waar worden jullie enthousiast van?

De grote verantwoordelijkheid die het team heeft voor het geven van onderwijs. 2.0 docenten en de meeste leerlingen zijn enthousiast en betrokken. Iedere week is er een kwartier ruimte voor een persoonlijk coachgesprek met de leerling. Daardoor kennen we de leerling zoveel beter. Dit zien de anderen ook, dus die zouden ook graag coach willen zijn. De dagstart en het einde van de dag zijn mooi en waardevol. De coachgesprekken zitten in de taakbelasting van docenten. Dat is afgegaan van de daltonlessen, in het begin van het jaar. Nu, sinds deze week hebben de leerlingen van 2.0 juist meer daltonuren (7) per week.

Het is fijn om te praten over onderwijs. Docenten vinden het ondanks dat de werkdruk als hoog ervaren wordt, heel fijn dat het onderwijs en het teamgesprek daarover centraal staat. Iets wat op dit moment niet goed (genoeg) werkt is de portal. Het is volgens het team nog niet goed genoeg dus gaan mensen zelf materiaal maken. Dit komt voort uit grote betrokkenheid. We zijn gestart met mensen die het echt wilden doen. Het team gelooft er echt in en de bereidwilligheid is erg groot. Anderen (ervaren rotten uit de secties) bemoeien zich er soms ermee en hebben zo hun eigen opvattingen. Dit maakt de collega's 2.0. soms onzeker. Sommige docenten 1.0. vinden het moeilijk om de methode en de daarbij voorgeschreven hoeveelheid te behandelen stof, los te laten. Zij hebben twijfel of de leerlingen van het 1^e leerjaar voldoende kennis hebben om succesvol door te

gaan naar een 2^e jaar. Leerlingen zijn volgens hen nog niet op het punt waar ze volgens het oude systeem zouden moeten zijn. Kunnen we ze wel naar jaar 2 laten gaan met deze achterstand?

Stel je hebt 10 jaar geslapen. Wat zie je als je na 10 jaar wakker wordt?

Een school waarin heel betrokken docenten de leerlingen begeleiden. Leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor eigen leerproces. Samenwerkend leren. Over 5 á 8 jaar is ons ideaal dat leerlingen zelf de lead hebben over hun leerproces. De school kent dan een veelheid van gepersonaliseerde leerroutes binnen kaders, waarin elke leerling gezien wordt en de hulp die hij/zij nodig heeft. De docent is dan meer de coach. De werk- en leerplekken zijn meer organisch; een variatie in werkplekken waar iedereen werkt en leert zonder dat leerlingen en docenten erg van elkaar gescheiden zijn. Leerlingen van verschillende opleiding werken door elkaar en leren van en aan elkaar. Op dit moment zien we gelukkig al heel veel gebeuren. Leerlingen die eigen routes en arrangementen volgen. De betrokkenheid van docenten bij leerlingen is erg groot.

Onderzoeksvraag: van wie is deze?

De onderzoeksvraag is primair geformuleerd door de schoolleiding en daarna besproken met het team dat de zelfevaluatie heeft voorbereid.

Uit de gesprekken met ouders

Het gesprek vond plaats met acht ouders met kinderen in de brugklassen, midden- en bovenbouw (VMBO, kader, Dalton 2.0, HAVO en VWO) op basis van onderstaande vragen.

Waarom hebben jullie, samen met jullie kind, voor het SDCA gekozen?

Een ouder geeft aan dat haar dochter graag veel zelf wil bepalen. Op deze school vind je die zelfstandigheid terug. Ook krijg je op het stedelijk dalton meer verantwoordelijkheid dan op andere scholen. De andere school die haar dochter had bezocht was veel schoolser. De leerlingenmiddag was goed georganiseerd en het dalton karakter sprak haar dochter aan. Tot nu toe heeft de school het waargemaakt.

Een andere ouder geeft aan dat haar dochter heeft gekozen op basis van gevoel. Bij het bezoek aan een andere school waren ze na 10 minuten weer vertrokken, omdat het geen goed gevoel gaf. Bij binnenkomst op het dalton voelde haar dochter de rust die in school hing, daarnaast kwam ze van een dalton basisschool af. Ze heeft het tot nu toe naar haar zin.

Andere ouders herkennen deze “gevoelsmatige” keuze. Andere redenen om te kiezen waren:

-de fijne (informele) sfeer die er in school hangt,

-de mogelijkheid om te kiezen uit verschillende stromen/specials (o.a. dans en on stage),

Ouders geven aan bewust de keuze bij hun kinderen te leggen (met sturing van ouders),

uiteindelijk moeten kinderen hier naar school. Een andere ouder, met een dochter op het stedelijk dalton, vertelt dat haar zoon bewust niet gekozen heeft voor het stedelijk dalton omdat deze school voor hem te groot is en omdat haar zoon een mindere mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan kan.

Waar zijn jullie trots op? Wat zijn de kwaliteiten van de school?

Het dalton is een veilige school, de leerlingen mogen niet naar buiten in de eerste twee schooljaren. Daarnaast wordt er direct ingegrepen wanneer er gepest wordt. Leerlingen kunnen zichzelf zijn, hieraan wordt actief gebouwd in de mentorklas. Ook de gemixte daltonuren zorgen voor meer acceptatie naar elkaar toe ongeacht op welk niveau je zit. Ook zorgt de deling in het gebouw (vleugel onderbouw, gang dalton 2.0 en hal als pauzeruimte voor de onderbouw) voor een gevoel van veiligheid.

Wanneer er wel iets gebeurt (zoals het schelden met homo) grijpen zowel het OOP als docenten direct in. Er is geen grote kloof tussen docent en leerling. Daarnaast worden leerlingen echt goed begeleid wanneer het niet goed gaat. Een van de leerlingen komt van het gymnasium waar het niet ging. Op het SDCA werd ze letterlijk bij de hand genomen. Ze kreeg een plek waar ze een time out kon nemen. Dit zorgde voor rust.

Het is een grote school. Merken jullie verschil tussen onderbouw en bovenbouw?

Ja, er zijn andere verwachtingen in de onder- en bovenbouw. In de bovenbouw verwachten de docenten meer zelfstandigheid, meer eigen keuzes maken en meer de nadruk op waar ze naartoe willen (en hoe ze daar willen komen). Een andere ouder geeft juist aan dat de lessen in de bovenbouw juist meer klassikaal zijn dan in de onderbouw, het dalton wordt daar meer losgelaten. Docenten in de bovenbouw willen meer bepalen en controle houden richting het examen. Niet alle docenten zijn dalton geschoold en er is een aantal docenten dat dalton niet onder de knie heeft. Er zou veel meer maatwerk moeten kunnen worden geboden. Meer ouders bevestigen dat er onvoldoende sprake is van maatwerk. Er is wel sprake van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, maar er zou veel meer uitgehaald kunnen worden. De school zou leerlingen hier meer in kunnen helpen.

Kunnen jullie als ouder je kind ondersteunen op het proces? En hoe kan dit? Waar haal je de informatie vandaan?

Een van de ouders geeft aan dat de daltonplanners die leerlingen op papier mee krijgen niet terug te vinden zijn in magister. Hier is veel verschil tussen de docenten. Er zijn docenten die zetten hun spullen online, maar andere docenten helemaal niet. Er is ook een groot verschil tussen de betrokkenheid van de verschillende mentoren.

Qua huiswerk geeft een ouder aan dat magister leidend zou moeten zijn. Een van de ouders geeft aan dat de school heeft aangegeven dat magister voor (havo/vwo) niet actief zou worden gevuld. Hiermee ligt de verantwoordelijkheid meer bij het kind om thuis te delen.

Daarnaast wordt aangegeven dat leerlingen van drie plekken hun huiswerk moeten halen. Dat is lastig en soms verwarrend.

In 2.0 wordt alles digitaal gedaan. De leerlingen worden hierin echt gestimuleerd. Als ouder is het moeilijker om het proces te volgen, omdat er geen cijfers worden gegeven. De controle van lesdoelen (missies) zijn het controlemiddel. Je krijgt als ouder wel een inlogcode om te kijken waar je kind mee bezig is.

Helpen de coaches bij 2.0 de leerlingen goed?

De school is nog wel zoekende met coaches, maar beide 2.0 ouders geven aan dat de gesprekken echt van toegevoegde waarde zijn. Het combinatiegesprek met ouders werd ook als zeer waardevol ervaren.

Wat zien ouders terug van de Daltonrapporten/ papieren portfolio/digitaal portfolio/ plusdocument? Wie is er eigenaar van dit proces (de school of de leerling)? Worden ze gebruikt tijdens de ouderavond?

De cijfers zijn inzichtelijk in magister. Een van de ouders geeft aan dat er aan het rapport een daltonrapport was toegevoegd, dat moest de leerling in het bijzijn van ouders en mentor toelichten. Een van de ouders gaf aan dat haar dochter moeite had met het samenwerken, maar dat haar dochter hier nu veel minder moeite mee, omdat ze hier actief over had gereflecteerd. Een andere ouder geeft aan dat haar kind wel had moeten reflecteren, maar het niet heeft gedaan omdat hij het te druk heeft. De mentor heeft hiervoor toestemming gegeven.

Je wordt als ouder uitgenodigd voor een gesprek tussen mentor en kind. Een ouder voelde zich vooral toeschouwer. Haar dochter leidde het gesprek, kwam zelf met oplossingen voor haar leerpunt en zij groeit met de dag. Dat zou op een andere school niet het geval zijn geweest.

Hoe gaat de communicatie tussen ouder en school?

De communicatie is goed; er is makkelijk en snel contact tussen school (mentor) en kind.

Hebben jullie aanbevelingen voor school? Kunnen jullie een aanbeveling doen?

Niet specifiek op dalton gebied.

Er zijn resonansgroepen voor ouders; de tips en aanbevelingen worden serieus opgepakt en komen zelfs terug in de MR. In de resonansgroepen zitten ouders die ook in de MR zitten.

Als je andere ouders een aanbeveling zou kunnen geven over deze school. Wat zou je dan zeggen?

Daltononderwijs en daltonvaardigheden zoals zelfstandigheid en samenwerken heb je hard nodig in het vervolgonderwijs (mbo, hbo, universiteit) en later in werk en beroep. Daarnaast kan je op het stedelijk dalton makkelijk kiezen en overstappen (mits goed gemotiveerd) naar de verschillende stromen/specials. Dalton 2.0 is wel een systeem dat echt bij je kind moet passen. Hier moet extra begeleiding en aandacht (op school en thuis) voor zijn. Een aantal ouders geeft aan dat de kansen die er geboden worden in 2.0 ook in 1.0. en andere/hogere leerjaren zouden moeten worden toegepast. Bijvoorbeeld het werken met Chromebook en ICT. Zoveel papier is niet meer van deze tijd vinden zij. Leerlingen hier op school worden behandeld als mensen en begeleid om een nog mooier mens te worden. Je komt hier niet alleen voor je diploma, maar ook om een completer mens te worden. Hierbij ligt veel aandacht op het leerlingen keuzes laten maken.

Welke kansen zien jullie nog voor de school?

Meer maatwerk in de bovenbouw. Na Dalton 2.0 en de onderbouw in 1.0 wordt het tijd voor meer aandacht voor Dalton in de bovenbouw. Goede ontwikkelingen uit 2.0 en 1.0 zouden ook actief moeten worden toegepast in andere leerjaren/klassen.

Meer aandacht voor informatica; dit vak/gebied lijkt uit de school te verdwijnen.

Uit de gesprekken met het bestuur

Het gesprek vond plaats met de voorzitter van het College van Bestuur René Rigter en de rector Anna-Paulien Smits op basis van onderstaande vragen.

Hoe kijk je als voorzitter van het CvB naar de ontwikkeling van de school in de afgelopen 4 jaar?

Aangezien ik pas per 1 juni 2018 begonnen ben kan ik nog niet een volledig beeld geven. Ik baseer mij op de overdracht aan mij en vooral op mijn eigen ervaringen.

Als voorzitter ben ik trots op de school omdat ze geen genoeg nemen met wat ze nu kunnen; ze willen verder. Ze leunen niet achterover en tonen lef en durf om de volgende stap te zetten. De school heeft de afgelopen 4 jaar een enorme stap gezet: kwalitatief en kwantitatief. De aanmeldingen zijn stabiel en de school staat goed aangeschreven. Op alle fronten gaat het goed. De volgende stap die de school nu zet richting gepersonaliseerd leren en maatwerk wordt van harte ondersteund, begrepen en gefaciliteerd omdat het fundament voor innovaties op orde is. Dat staat als een huis.

Hoe komt dat? Wat zijn daar de succesfactoren voor geweest?

Dat ligt in belangrijke mate aan de schoolleiding: gedreven en met een goede visie en een krachtig sturing op de gewenste veranderingen. Het hebben van een daltonvisie met een gemeenschappelijk gevoeld doel helpt om samen met docenten de school tot een sterke school te maken.

Als je als een cijfer zou mogen geven voor het stedelijk dalton. Welk cijfer zou dat zijn? Wat moet er gebeuren om dit nog hoger te krijgen?

Ik zou de school een mooie 8 geven. Wat is er nodig om een 9 te halen? Verbetering voor iedere school zit met name in de kwaliteit van leerkrachten. Een deel van de leraren staat minder makkelijk open voor verandering. Dat drukt het resultaat en de snelheid van verandering. Je gaat zo snel als je zwakste schakel. Hoe krijg je iedereen mee naar de toekomst?

Daarnaast is het belangrijk dat er in het middenmanagement (afdelingsleiders) meer rust en stabiliteit komt want dan kan je echt voortbouwen en in het proces investeren. Tot slot: de ontwikkeling van dalton 2.0. van gepersonaliseerd leren moet in de hele school uitgerold worden. Dat is een spannend vraagstuk.

Is 2.0 de aanjager in de school?

Nee, de opleidingsschool en het inductieproces van zittende docenten (3 jaar opleiding om daltondocent te zijn) zijn hierin essentieel. Het nu breder doorzetten/inzetten van 2.0. vraagt op dit moment te veel van de spankracht van de school. Er moeten eerst meer docenten meegenomen worden in het proces anders loop je het risico dat je goede docenten verliest. Het is al lastig genoeg om docenten aan te trekken. Het helpt wel daarin dat we een daltonschool zijn. Talent wil blijven.

Welke plaats neemt daltononderwijs in jullie bestuur in?

Binnen de 9 scholen moet er gevarieerd openbaar onderwijs zijn. Dalton is een van de negen smaken. Er is ook een andere school die ook de richting opgaat van gepersonaliseerd leren. De andere scholen hebben een heel ander onderwijsconcept. Traditioneler. Wat betreft innovatie loopt Dalton voorop binnen de stichting. Er is daarom minder voor het stedelijk dalton van andere scholen binnen SOVON te halen. Met intervisie tussen schoolleiders wordt het aantrekkelijker om samen te werken.

Wordt er voldoende geëvalueerd of de in het schoolplan en jaarplannen gestelde doelen gehaald zijn; worden resultaten voldoende geborgd en is de focus specifiek genoeg?

Het nieuwe schoolplan voor de stichting wordt volgend jaar opgesteld. Alle scholen moeten gelijk op gaan lopen. Hier is een format voor gemaakt. De tussenconcepten worden meegelezen. In het format staan de meetmomenten volgens de PDCA cyclus. Essentieel is in hoeverre de beleidsvoornemens en plannen van de afzonderlijke scholen van het SOVON hierin passen c.q. aansluiten. 8 jaar geleden had het stedelijk dalton echt een probleem met de instroom en de resultaten. Er was veel nodig om tot betere resultaten te komen en dat is gelukt. De vraag blijft natuurlijk welke focus kies je?

Hoeveel autonomie heeft deze daltonschool om het onderwijs inhoudelijk te veranderen? Ook op financieel gebied?

Hoe autonoom voel je je? N.a.v. het zeer recente inspectieonderzoek krijgen wij de indruk dat de mate van centrale controle weer toeneemt. De denkkraft en uitvoeringskraft echter zit op de scholen. Scholen zijn behoorlijk autonoom. Er moet voldoende ruimte zijn voor creativiteit binnen de grenzen en afspraken die we samen maken. Krimp in de regio geeft concurrentie onderling en daar moet je met elkaar rekening houden. Echter, alles wat van belang is, moet wel besproken kunnen worden; de bestuurder mag geen obstakel zijn.

Welke investeringen vinden jullie dat er zakelijk voor de komende vier jaar gedaan moeten worden?

Er is meer ruimte geboden in de begroting door een goede bedrijfsvoering. Er kan meer geld uitgegeven worden voor de ondersteuning. Solidariteit naar elkaar moet er blijven om nieuwe ontwikkelingen mogelijk te maken. De ruimte in CAO voor minder onderwijsuren levert meer fte docenten op. Het CvB voelt zich goed geïnformeerd door de directie en heeft vertrouwen in de schoolleiding.

Hoe divers is deze daltonschool ten opzichte van het voedingsgebied?

Het stedelijk dalton heeft zelf de regie over de plaatsing van asielzoekers in Alkmaar en draagt zorg voor een gelijke verdeling over de scholen in de regio Alkmaar. Voor een succesvolle uitstroom vanuit de taalklas voor asielzoekers naar regulier onderwijs wordt extra begeleiding geboden. Daar is een traject voor uitgezet.

M.b.t. diversiteit constateert de rector wel dat naarmate de school een duidelijker daltonidentiteit krijgt de school minder pluriform lijkt te worden. Het beeld van wat een goede school is, is op dit moment vaak anders bij ouders met een migratieachtergrond. We proberen hier meer aan te doen op school, o.a. in het aannamebeleid van personeel en het wennen van nieuwe leerlingen aan onze schoolcultuur.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	<p>Kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>De aanzienlijke hoeveelheid toetsen duidt op een grote cijfergerichtheid en een aanname dat er harder gewerkt wordt door leerlingen voor toetsen wanneer er (veel/vaak) summatief getoetst wordt.</p> <p>Durf (nog meer) vertrouwen aan leerlingen te geven door de toetsdruk en het doel van de toetsen aan te passen (van summatief toetsen naar formatief toetsen). Geef leerlingen meer ruimte om zichzelf en elkaar te toetsen (bijv. met zelf-diagnostische toetsen) en hun eigen leerroute te bepalen. Bespreek toetsen standaard na in de lessen zodat er echt van fouten geleerd kan worden.</p>
Nr.2	<p>Kernwaarde samenwerken.</p> <p>Samenwerking lijkt vooral een natuurlijk gebeuren dat sterk afhankelijk is van situationele omstandigheden en/of wat leerlingen en docenten willen.</p> <p>Er worden in het algemeen weinig concrete samenwerkingsopdrachten georganiseerd met een specifieke taak- en rolverdeling. Hierdoor wordt niet bewust toegewerkt naar een gezamenlijk product of doel.</p> <p>M.b.t. de systematische ontwikkeling van de kernwaarde hebben we geen doorgaande leerlijn samenwerking (op meerdere niveaus) van onderbouw naar bovenbouw gezien. Hier ligt een mooie taak voor de secties en teams.</p> <p>Kijk of de kernwaarde samenwerking meer expliciet in de lessen en projecten vorm en inhoud gegeven kan worden. Probeer meer coaching en scholing in te zetten op samenwerkend leren en oplossingsgericht handelen. Gebruik de mooie voorbeelden die we gezien hebben bij O&O en Teto (vmbo tl) waar leerlingen heel gemotiveerd werken met gedeelde verantwoordelijkheid, externe opdrachten en 'deliverables' vanuit een gestuurde taak- en rolverdeling. Laat de samenwerking structureel onderdeel uitmaken van de voortgang en beoordeling in lessen.</p>
Nr.3	<p>Kernwaarde reflectie.</p> <p>Zet de reflectie voor docenten in de lessen en op elkaar meer intensief en als standaard in. In veel lessen in de bovenbouw werden de les/leerdoelen niet benoemd noch werd aan het eind van de les geëvalueerd. De didactische week wordt door veel docenten als positief ervaren. Breid de didactische week waar mogelijk naar omvang en deelname uit met wederzijdse periodieke lesbezoeken door het jaar heen en probeer hier een structurele vorm van intervisie aan te koppelen.</p>
Nr.4	<p>Kernwaarde effectiviteit.</p> <p>In de onderbouw, Dalton 2.0. en in de zorg hebben we mooie voorbeelden van gepersonaliseerd leren en maatwerk gezien. Ondanks de positieve gesprekken die wij met docenten gevoerd hebben, zagen we nog heel veel docentgestuurde en klassikaal gegeven lessen in de bovenbouw waarin weinig sprake is van maatwerk en differentiatie. Gebruik de mooie voorbeelden en good practice uit de onderbouw en dalton 2.0; leer van en aan elkaar en durf meer te experimenteren met vormen van leerlinggestuurd onderwijs. Investeer en stimuleer in scholing en ontwikkeling. Zie ook aanbeveling 3.</p>

Feedback van het visitatieteam op de onderzoeks- ontwikkelvraag van de school:

Onderzoeks- ontwikkelvraag school:

In welke mate mogen en kunnen de verschillende afdelingen van onze school van elkaar verschillen binnen het kader van onze daltonvisie?

Hoe zorgen wij voor maatwerk voor onze verschillende leerlingen maar bewaken wij tegelijkertijd de samenhang en het gemeenschapsgevoel dat de basis vormt voor ons pedagogisch klimaat van vertrouwen geven en vragen.

Feedback visitatieteam:

Als visitatieteam denken wij dat het heel gezond en stimulerend is als er verschillen tussen de afdelingen, de teams en de medewerkers zijn m.b.t. de daltonvisie en de wijze waarop de visie in de praktijk van alledag, in het onderwijs en in de omgang met elkaar, vorm en inhoud gegeven wordt. Maar blijf hierover met elkaar vooral in gesprek en spreek elkaar hier professioneel, collegiaal en vooral ook nieuws- leergierig op aan.

Echter de verschillen kunnen en mogen niet zo groot zijn dat er sprake is van verschillende scholen in één school, van verwarring of onduidelijkheid in teams of grote verschillen tussen afdelingen over wat er nu bedoeld wordt en/of verwacht wordt en wat de gemeenschappelijke norm en het gezamenlijke doel is wat eenieder verbindt.

Expliciteer als schoolleiding je concrete verwachtingen naar de medewerkers in het uitvoeren van gemeenschappelijke afspraken m.b.t. de praktijk van het lesgeven en professioneel gedrag. Zo hebben we als visitatieteam prachtige lessen gezien waarin heel leerlinggestuurd gewerkt werd; waarin de studieplanners zorgvuldig en nauwgezet bijgehouden werden; waarin lessen startten met lesdoelen en waarin op het eind gereflecteerd werd; waarin toetsen nabesproken werden; waarin leerlingen veel vrijheid en vertrouwen gegund werd, etc. Maar we hebben ook veel lessen gezien waar dit niet gebeurde. Natuurlijk ligt hier een schone taak in de aansturing voor de schoolleiding. Echter de kracht van een professionele leergemeenschap als het Stedelijk Dalton College in Alkmaar ligt uiteindelijk in de wijze waarop docenten en medewerkers elkaar daar professioneel op aan kunnen en willen spreken. De vertrouwensbasis en het gemeenschapsgevoel zijn daarvoor sterk aanwezig. Docenten en medewerkers willen graag delen en van en aan elkaar leren. Maak daar gebruik van en faciliteer dat.

De schoolleiding kan hier helpend in zijn door meer te focussen in haar visie op de ontwikkeling van daltononderwijs; op wat urgent is en wat prioriteit heeft en voor wie. Benoem ook expliciet wat later komt en waarom.

Beperk het aantal beleidsvoornemens en concrete actie- en jaarplannen zodat het totaalplaatje wat kleiner en overzichtelijker wordt. Less is more!

slotopmerkingen

Wij willen alle medewerkers, leerlingen, ouders en bestuur van het Stedelijk Dalton College Alkmaar bedanken voor hun open en hartelijke ontvangst. Het was ons werkelijk een genoegen om te zien, te horen en te proeven hoe jullie met elkaar een heel mooie daltonschool neergezet

hebben in de afgelopen jaren. Niet alleen hebben we als visitatieteam gekeken naar hoe jullie volgens het landelijk format van de NDV vorm en inhoud gegeven hebben aan de daltonwaarden. We hebben ook de voor onze Dalton VO-regio gezamenlijk gekozen toetsingscriteria (**zelfreflectie, ontwikkelvermogen en gedeeld eigenaarschap**) in ons oordeel betrokken.

Wij zijn van mening dat het Stedelijk Dalton College Alkmaar een realistisch beeld heeft van hun eigen ontwikkeling m.b.t. de verwezenlijking van de daltonwaarden. Ook heeft de school laten zien dat er voldoende ontwikkelvermogen aanwezig is en dat de school volop ambities heeft om het daltononderwijs de komende jaren te willen versterken c.q. vernieuwen.

Tot slot hebben wij als visitatieteam geconstateerd dat er sprake is van breed gedeeld eigenaarschap en dat het schoolteam (docenten, OOP, schoolleiding en bestuur), leerlingen en ouders bijzonder sterk betrokken zijn bij de school en het daltononderwijs.

Zonder voorbehoud en unaniem geven wij het advies voor een verlening van de licentie voor 4 jaar

Graag noemen wij nog een aantal hele mooie en positieve zaken die wij bij jullie gezien hebben. Dingen waar we van kunnen leren en die we mogelijk kunnen gebruiken om in onze scholen weer te ontwikkelen. Niet uitputtend noemen wij hier een aantal pareltjes:

- Leerlingen voelen zich gezien en zijn trots op de school. “Je kunt hier lekker zijn wie je bent” zei een leerling treffend.
- De super goede sfeer (veilig leer- en werkklimaat) in de schoolleiding, onder docenten, onder OOP en onder leerlingen. Iedereen wil dingen voor elkaar doen.
- Docenten zijn super enthousiast, betrokken en bereid tot een grote inzet. Koester dit en blijf dit waarderen. Docenten zijn blij en trots om op het SDCA te werken
- Een enthousiast en heel zelfstandig OOP team.
- De betrokkenheid en tevredenheid van ouders en leerlingen
- De ontwikkeling van Dalton 2.0 en het bevlogen docententeam
- De mogelijkheid om te kiezen voor aparte stromen “de Specials”
- De coachingsgesprekken in dalton 2.0.
- Het technasium in vwo en havo en techniek &toepassing (Teto) in vmbo tl.
- De veelheid aan mogelijkheden en keuzes in het daltonuur
- De tevredenheid van ouders en leerlingen over het pedagogische begeleidingsklimaat en zorgbeleid.
- En tot slot: er wordt opmerkelijk weinig “geklaagd”!

Wij wensen jullie heel veel plezier en succes met elkaar in jullie streven om er een nog mooiere school van te maken. Wij hopen dat ons visitatieverslag, onze tips en aanbevelingen jullie hierbij een beetje helpen.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		12 april 2019

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.

Wij bedanken het visitatieteam voor de constructieve en collegiale manier waarop vanuit een open mind én vanuit waarderend perspectief kritisch is gekeken naar onze daltonpraktijk. Wij hebben mogen ervaren dat de oogst van vier jaar lang hard werken aan de ontwikkeling van onze daltonschool er is en wordt gezien. Naar aanleiding van de aanbevelingen hebben wij een aantal acties beschreven die wij vanaf het komende schooljaar in gang gaan zetten. Daarnaast vormt de inhoud van het visitatierapport de start van ons volgende schoolplan, dat wij in december 2019 hopen af te ronden.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid. De aanzienlijke hoeveelheid toetsen duidt op een grote cijfergerichtheid en een aanname dat er harder gewerkt wordt door leerlingen voor toetsen wanneer er (veel/vaak) summatief getoetst wordt. Durf (nog meer) vertrouwen aan leerlingen te geven door de toetsdruk en het doel van de toetsen aan te passen (van summatief toetsen naar formatief toetsen). Geef leerlingen meer ruimte om zichzelf en elkaar te toetsen (bijv. met zelf-diagnostische toetsen) en hun eigen leerroute te bepalen. Bespreek toetsen standaard na in de lessen zodat er echt van fouten geleerd kan worden.
actie	In gesprek met de vaksecties over de toetsdruk in klas 1 t/m 3 vwo en havo. Doel is: <ul style="list-style-type: none"> • het aantal toetsen beter af te stemmen en meer variatie in toetsvorm te bevorderen, • meer formatieve toetsen te geven. Daarnaast gaan we leerlingen hier zelf bij betrekken door klassenvertegenwoordigers te benoemen die met de docenten in gesprek gaan.
uitvoerenden	Afdelingsleiders onderbouw en docenten klas 1 t/m 3 vwo en havo.
tijdvak	Schooljaar 2019 - 2020
scholing/ externe ondersteuning	Delen van good practice van andere vaksecties of andere afdelingen.
toelichting	Toetsdrukke is vooral in de onderbouw en wordt herkend. Om deze reden wordt aan de secties gevraagd om andere toetsvormen toe te passen en deze evenwichtig over het jaar te verdelen. In de onderbouw zijn we ook voornemens met klassenvertegenwoordigers te werken. Zij gaan dan in gesprek met de docent over het wanneer van een toets. Leerlingen hebben doorgaans beter zicht op de werkdruk dan docenten. Ook het stimuleren van formatieve toetsen binnen de secties is een goede vorm

	<p>om toetsdruk te verminderen. Een andere vorm waarop de verantwoordelijkheid meer bij de leerlingen kan komen te liggen is leerlingen zelf per hoofdstuk/periode een planning te laten maken en hier zelf meer sturing in te geven. Het nabespreken van gemaakte toetsen wordt (te) weinig gedaan als onderdeel van het leren. We gaan in de secties bespreken op welke wijze dit zo goed efficiënt mogelijk kan plaatsvinden.</p> <p>In de bovenbouw vmbo en vwo en havo wordt gewerkt met een pta en een vast toetsrooster. Hier speelt het probleem niet of minder. In Dalton 2.0 wordt gewerkt met formatieve toetsen en is dit probleem ook niet aan de orde.</p>
<p>aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</p>	<p>Kernwaarde samenwerken.</p> <p>Samenwerking lijkt vooral een natuurlijk gebeuren dat sterk afhankelijk is van situationele omstandigheden en/of wat leerlingen en docenten willen. Er worden in het algemeen weinig concrete samenwerkingsopdrachten georganiseerd met een specifieke taak- en rolverdeling. Hierdoor wordt niet bewust toegewerkt naar een gezamenlijk product of doel.</p> <p>M.b.t. de systematische ontwikkeling van de kernwaarde hebben we geen doorgaande leerlijn samenwerking (op meerdere niveaus) van onderbouw naar bovenbouw gezien. Hier ligt een mooie taak voor de secties en teams.</p> <p>Kijk of de kernwaarde samenwerking meer expliciet in de lessen en projecten vorm en inhoud gegeven kan worden. Probeer meer coaching en scholing in te zetten op samenwerkend leren en oplossingsgericht handelen. Gebruik de mooie voorbeelden die we gezien hebben bij O&O en Teto (vmbo tl) waar leerlingen heel gemotiveerd werken met gedeelde verantwoordelijkheid, externe opdrachten en 'deliverables' vanuit een gestuurde taak- en rolverdeling. Laat de samenwerking structureel onderdeel uitmaken van de voortgang en beoordeling in lessen.</p>
actie	We agenderen met de secties een leerlijn samenwerking.
uitvoerenden	Verantwoordelijke schoolleiders (ieder heeft een aantal secties in portefeuille) en de vaksecties
tijdvak	Opzetten in schooljaar 2019 – 2020 Implementeren en verder uitwerken in 2020 - 2021
scholing/ externe ondersteuning	Secties van elkaar laten leren
toelichting	Om een doorlopende leerlijn in samenwerken te stimuleren willen we de secties vragen hier in hun toetsrooster en jaaropzet ruimte voor in te ruimen: elk vak zou per leerjaar de leerlingen één of meerdere keren een grote opdracht moeten geven waar samenwerking een belangrijk onderdeel is en deze ook wordt meegenomen in de beoordeling (net als de reflectie op deze samenwerking). In het PWS is samenwerking van groot belang en leerlingen moeten hierop worden voorbereid. Ook binnen het vervolgonderwijs is samenwerking van groot belang. Als voortgezet onderwijs (VO) dienen we de leerlingen zo goed mogelijk hierop voor te bereiden. Ook in mentorlessen zal dit structureel (dus meerdere keren per jaar) aan de orde moeten komen; de leerlingen moeten voorbereid worden op tegenslagen, hiaten, rolverdeling, product, proces. Het moet dus een onderdeel zijn van het curriculum op een Daltonschool. M.n. docenten TeTo en O&O kunnen hierbij een rol spelen omdat daar alle opdrachten samen uitgevoerd moeten worden.

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde reflectie. Zet de reflectie voor docenten in de lessen en op elkaar meer intensief en als standaard in. In veel lessen in de bovenbouw werden de les/leerdoelen niet benoemd noch werd aan het eind van de les geëvalueerd. De didactische week wordt door veel docenten als positief ervaren. Breid de didactische week waar mogelijk naar omvang en deelname uit met wederzijdse periodieke lesbezoeken door het jaar heen en probeer hier een structurele vorm van intervisie aan te koppelen.
Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe docenten: Driejarig inductieprogramma waarin lesbezoek volledig verankerd wordt. - Ervaren docenten: alle docenten in de bovenbouw vwo en havo wordt gevraagd hun ontwikkeltijd (cao) te verbinden met een gemeenschappelijk gekozen daltonkernwaarde. We gaan een didactische week/weken organiseren waar alle docenten van het team bovenbouw vwo en havo en onderbouw vwo en havo aan deelnemen. - Een aantal collega's uit de bovenbouw zal deelnemen aan de HAAAP waar docenten met een eigen ontwikkelvraag een traject aangaan om van en met elkaar te leren en te reflecteren en hun onderwijs concreet te verbinden met een zelfgekozen kernwaarde.
Uitvoerenden	<ul style="list-style-type: none"> - Daltoncoördinator - Afdelingsleider bovenbouw en afdelingsleider vwo/havo onderbouw
Tijdvak	- Schooljaar 2019 – 2020 (en daarna)
scholing/ externe ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> - HAAAP - Didactische week - Leerlab/schoolinfo
toelichting	<p>Veel aandacht is uitgegaan naar de introductie van het project Dalton 2.0. Binnen dit traject wordt veel scholing aangeboden.</p> <p>We willen het eigenaarschap van de docenten van de afdelingen bovenbouw vwo en havo, onderbouw vwo en havo en bovenbouw vmbo bevorderen door opnieuw een didactische week met externe ondersteuning te organiseren. Dit wordt daarna voortgezet d.m.v. wederzijds lesbezoek m.b.v. IRIS connect, op basis van de leerdoelen die tijdens de HAAAP zijn geformuleerd. We zetten daarbij Iris Connect in als instrument voor lesbezoek en reflectie op elkaars lespraktijk.</p>

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde effectiviteit. In de onderbouw, Dalton 2.0. en in de zorg hebben we mooie voorbeelden van gepersonaliseerd leren en maatwerk gezien. Ondanks de positieve gesprekken die wij met docenten gevoerd hebben, zagen we nog heel veel docentgestuurde en klassikaal gegeven lessen in de bovenbouw waarin weinig sprake is van maatwerk en differentiatie. Gebruik de mooie voorbeelden en good practice uit de onderbouw en dalton 2.0; leer van en aan elkaar en durf meer te experimenteren met vormen van leerlinggestuurd onderwijs. Investeer en stimuleer in scholing en ontwikkeling. Zie ook aanbeveling 3.
actie	We starten een onderzoek onder de leerlingen naar de effectiviteit van ons daltononderwijs
uitvoerenden	Docenten bovenbouw Onderzoekscoördinator van de academische opleidingsschool Schoolopleider Afdelingsleider

	Leerlingen
tijdvak	2019 – 2020 en de jaren daarna
scholing/ externe ondersteuning	Wellicht de DOG (dalton onderzoeksgroep) van de NDV
toelichting	Eigenaarschap van de leerling: leerling meer zelf leren plannen. De laatste jaren bewijzen de goede resultaten dat de school met relatief weinig contacturen een optimaal resultaat boekt. Als dalton opleidingsschool willen we het onderzoek de school in brengen en gaan onderzoeken in hoeverre leerlingen zélf het onderwijs effectief vinden. Op basis van de uitkomsten gaan we het plannen en organiseren van de daltontijd en de reguliere lestijd herijken.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		
	visitatievoorzitter		

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.