



2021

Stanislascollege
Delft



VERANTWOORDELIJKHEID



SAMENWERKING



EFFECTIVITEIT



ZELFSTANDIGHEID



REFLECTIE

Zelfevaluatie licentieaanvraag

Visitatieverslag maart 2021

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Informatie school	3
3.1	Vrijheid in gebondenheid/ Verantwoordelijkheid en vertrouwen	5
3.1.1	Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?	5
3.1.2	Wat zou de volgende stap moeten zijn?	6
3.2	Zelfstandigheid	9
3.2.1	Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?	9
3.2.2	Wat zou de volgende stap moeten zijn?	11
3.3	Samenwerking	13
3.3.1	Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?	13
3.3.2	Wat zou de volgende stap moeten zijn?	14
3.4	Reflectie	17
3.4.1	Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?	17
3.4.2	Wat zou de volgende stap moeten zijn?	18
3.5	Effectiviteit/doelmatigheid	21
3.5.1	Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?	21
3.5.2	Wat zou de volgende stap moeten zijn?	22
4	Borging als voorwaarde	25
4.1	Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?	25
4.2	Wat zou de volgende stap moeten zijn?	26
5	Ontwikkelvermogen	28
5.1	Parels	28
5.2	Ontwikkelings – en onderzoeksvragen	28
5.3	Onze verwachting van de uitslag van de visitatie	28
5.4	Waar staat onze school bij de volgende visitatie?	28
6	Gedeeld eigenaarschap	30
6.1	Uit de gesprekken met leerlingen, docenten, schoolleiding en ouders	30
7	Beoordeling, waardering en advies	39

1 Inleiding

Vanaf januari 2018 zijn we gestart met de ontwikkeling van onze school naar een Daltonschool. De invoering van een andere onderwijsvisie is een langdurig proces. We hebben hiervoor drie schooljaren uitgetrokken, te starten vanaf 2018-2019.

Op dit moment zijn we toe aan de 1^e licentieveraanvraag van de Nederlandse Daltonvereniging, om een gecertificeerde daltonschool te worden.

Dit document is de zelfevaluatie van onze school. In werkgroepen hebben docenten per kernwaarde het volgende beschreven:

- Huidige situatie: 'Waar ben je trots op en wat gaat goed?'
- Wat zou de volgende stap moeten zijn?

De indicatoren op leerling-, leraar- en schoolniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken zijn daarbij aangeleverd als verduidelijking.

Van deze beschrijvingen heeft het MT één document gemaakt en eigen input toegevoegd waar nodig. 'Borging als voorwaarde' en 'Ontwikkelvermogen' zijn door het MT ingevuld.

Het zo ontstane document is op 9 februari aan het hele team via de mail gestuurd. Op 16 februari is er een digitale klankbordgroep georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst is het document gepresenteerd. Opmerkingen en aanvullingen zijn waar nodig aangebracht in deze zelfevaluatie.

2 Informatie school

Naam school	Stanislas Dalton Delft
Adres	Reinier de Graafpad 1
Postcode en plaats	2625 DT Delft
E-mailadres school	dalton@stanislascollege.nl
Telefoonnummer school	(015) 750 60 40
Bestuurder/ regiodirecteur	J.A. Wolthuis
Schoolleider	A.A.J. Dijkgraaf
Daltoncoördinatoren	Nog niet benoemd
Aantal klassen	27
Aantal leerlingen	749
Aantal leraren	56
In bezit van daltoncertificaat VO	35
Bezig met daltoncursus	Start 21/22 nieuwe medewerkers
Nevenvestigingen	n.v.t.
Stand van zaken inspectie	Voldoende (kwalificatieonderzoek OP2, OP3,KA1 t/m KA3, 20/11/19)
Visitatieteam:	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	03-03-2021
Soort visitatie	Verstrekking 1e licentie
(besluit vorige visitatie)	n.v.t.
1e licentieverzoek	Ja
licentieverlenging	n.v.t.
Versnelde visitatie licentieverlenging	n.v.t.
Visitatie na bezwaarprocedure	n.v.t.

Verantwoordelijkheid



3.1 Vrijheid in gebondenheid/ Verantwoordelijkheid en vertrouwen

3.1.1 Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?

Leerlingniveau

De leerling krijgt vrijheid om eigen keuzes te maken. Daarmee krijgt hij ook de verantwoordelijkheid om goed met deze keuzes om te gaan. Het maken van keuzes op een verantwoorde manier wordt aangeleerd in de mentorlessen. Ook vakdocenten ondersteunen leerlingen bij het maken van keuzes. De leerling krijgt aan de hand van een periodeplanner overzicht over het werk dat gedaan moet worden. Voor elk vak kan hij zelf bepalen op welke manier hij dit werk organiseert. Vrijheid betekent niet dat alles zomaar kan en mag. Binnen de kaders van de school worden keuzes gemaakt; dit noemen wij vrijheid in gebondenheid. Leerlingen worden zich door reflectie bewust van de resultaten van hun keuzes en kunnen daarmee leren hoe ze de beste keuzes kunnen maken om tot het gewenste resultaat te komen.

- **Daltonuren:** Leerlingen kiezen zelf voor dalton-uren en stellen daar hun eigen prioriteit, door te kiezen voor het vak waar ze aan werken en de docent waarbij ze dat doen.
- **Reflecteren:** Leerlingen schrijven eigen reflectie en verantwoorden daarmee hun gemaakte keuzes. Aan de hand hiervan stellen ze hun doelen bij en maken wellicht andere keuzes.
- **In de les:** In de les kunnen leerlingen kiezen bij het maken van opdrachten op niveau of interesse. Zij mogen bij enkele vakken ook kiezen hoeveel en welke opdrachten ze maken. Het komt ook voor dat leerlingen een les geven aan klasgenoten (LO) of lesstof presenteren aan hun klasgenoten. Dit stimuleert de motivatie en het verantwoordelijkheidsgevoel.
- **MOL gesprekken:** Leerlingen krijgen een verantwoordelijke rol bij de MOL-gesprekken (Mentor Ouder Leerling). Zij bereiden zelf het gesprek voor en nemen het initiatief in het gesprek om hun ouders en mentor te informeren over hun doelen en hun vorderingen.
- **Buitenlessituaties:** In het gebouw dragen de leerlingen hun verantwoordelijkheid, dit zien wij doordat ons gebouw netjes en schoon blijft. Leerlingen zijn ook actief in werkgroepen zoals het promoteam, de leerlingenraad en de GSA.

Docentniveau

We zien steeds vaker dat docenten de leerlingen wat meer los durven laten en hen zelf verantwoordelijkheid geven om keuzes te maken of een eigen aanpak te kiezen. Het meer durven loslaten van de leerlingen heeft voor diverse docenten ertoe geleid dat ze hun arsenaal aan werkvormen hebben uitgebreid. Daarnaast maken steeds meer docenten gebruik van digitale ondersteuning. Dit maakt het eenvoudiger om leerlingen op eigen niveau en tempo te laten werken en toch een vinger aan de pols te kunnen houden.

- **Aanbieden van keuzes:** Docenten geven steeds vaker de keuze om (huiswerk)opdrachten wel of niet te maken, differentiëren op tempo of ze differentiëren in (huiswerk)opdrachten op niveau (b.v. A/B/C niveau). De leerlingen mogen dan zelf de keuze maken voor het niveau waarop ze willen laten zien dat ze het werk aankunnen.
- **Keuze werkplek:** Leerlingen krijgen meer vrijheid om zelf op een andere plek met eigen werk aan de slag te gaan (binnen organisatorische grenzen).
- **Formatieve toetsing:** Steeds vaker gebruiken docenten formatieve toetsing om de leerlingen te ondersteunen zichzelf te verbeteren. Hiervoor gebruiken ze digitale instrumenten zoals Lesson-up en Google forms, naast het gebruik van de digitale component van de methode.

Schoolniveau

Er wordt op onze school volop de mogelijkheid geboden om je te ontwikkelen. Naast de verplichte Zelfevaluatie en visitatieverlag Stanislas Dalton Delft maart 2021

daltoncursus, heeft eenieder de vrijheid om zichzelf te ontwikkelen op gebieden naar eigeninzicht. Dit wordt vervolgens gefaciliteerd. Verder is er een zichtbare structuur neergezet waar de daltonkernwaarden aan opgehangen kunnen worden om verder tot ontwikkeling te kunnen komen.

- **Samenwerking:** Er is meer samenwerking tussen secties, docenten, etc. voorbeeld: overleg tussen de moderne vreemde talen. Lesbezoeken over en weer en door het MT zijn op onze school normaal.
- **Ontwikkelingsmogelijkheden:** School biedt mogelijkheden om je te ontwikkelen; cursussen, keuze in taken etc.
- **Onderwijs:** door het maken van periodeplanners krijgt de sectie de verantwoordelijkheid om na te denken over de lessencyclus en het formuleren van lesdoelen per periode. Hiermee zijn we open en transparant over ons onderwijs naar elkaar, leerlingen en ouders toe.
- **Nieuwe werkplekken:** het daltonplein, de aula en spreekkamers, bieden een diversiteit aan werkplekken om uit te kiezen.
- **Daltonagenda:** geeft de mogelijkheid in combinatie met de planners om tot een eigen planning te komen.
- **MOL-gesprekken:** deze worden gewaardeerd door zowel medewerkers, ouders en leerlingen.
- **Daltonuren:** deze zijn gerealiseerd
- **Vertrouwen:** Veel 'regels' blijken overbodig omdat wij allemaal zelf verantwoordelijk kunnen nemen: de bel gaat niet meer (iedereen is op tijd in het lokaal), de deuren van lokalen zijn niet meer op slot (en er gebeurt niets).
- **Autonome ontwikkeling:** Docenten nemen verantwoordelijkheid om op eigen wijze Dalton toe te passen binnen de lessen.

3.1.2 Wat zou de volgende stap moeten zijn?

Leerlingniveau

Leerlingen kunnen hun keuzes verantwoorden (bijvoorbeeld na reflectie) en deze bijstellen waar nodig.

- **Keuzes verantwoorden:** De leerling kan zijn gemaakte keuzes (bijvoorbeeld voor een daltonuur) verantwoorden.
- **Eigen verantwoordelijkheid:** De leerling gaat zelf op zoek naar antwoorden in plaats van te verwachten dat deze de antwoorden aangereikt krijgt. Daarbij ondersteunen de coach en vakdocenten de leerling.

Docentniveau

Docenten houden rekening met de eigen verantwoordelijkheid van de leerling. Dit zien we terug in de rol van mentor/coach maar ook in de rol van vakdocent tijdens de lessen en daltonuren. Docenten sluiten aan bij de leervragen van de leerlingen en kunnen daarvoor (extra) materiaal aanbieden, passend bij de vraag.

- **Sturing op bewuste keuzes:** Mentoren/coaches vragen aan de leerling waarom ze welke keuzes hebben gemaakt, in relatie tot hun doelen.
- **Daltonuren:** Docenten kunnen op maat leerlingen ondersteunen tijdens de daltonuren, waarbij extra materiaal ingezet kan worden, bijvoorbeeld de werkbladen bij Duits.

- **Meer keuzevrijheid:** Docenten kunnen meer keuzevrijheid bieden, door hun lessen en materiaal daarop aan te passen. Docent bepaalt nu nog vaak wat de leerling moet gaan doen.

Schoolniveau

Alle medewerkers hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor hun werk, de lessen en de leerlingen. Het zijn professionals die aanwezig zijn op de diverse overlegmomenten (sectie, team, werkgroep) en zich aan de afspraken uit de jaarplanning houden. Het afsluiten van de lessen in Magister blijft een aandachtspunt.

- **Krijgen en nemen van verantwoordelijkheid:** als een leerling ‘verkeerde’ keuzes maakt, bijvoorbeeld voor de invulling van zijn daltonuren, dan stuurt de mentor/coach of vakdocent bij (door de leerling te “verplichten” naar het daltonuur te gaan).
- **Cultuur:** We streven naar een cultuur waarbij we met elkaar in gesprek gaan over het geven en nemen van onze eigen verantwoordelijkheid voor ons werk en spreken elkaar hierop aan als dat nodig is.
- **Meer daltonuren:** het aantal daltonuren verhogen.

REACTIE VISITATIETEAM OP VRIJHEID EN VERANTWOORDELIJKHEID:

In de afgelopen tweeënehalf jaar zijn er in het ontwikkeltraject naar Dalton enorm grote stappen gezet door het team van Stanislas Dalton Delft onder het motto “Niet loslaten, maar anders vasthouden”. Door het inroosteren van de Daltonuren, het invoeren van de Daltonagenda en de periodeplanners is er een goede basisstructuur neergezet, waarin er meer ruimte is voor de actieve rol van de leerling. Leerlingen hebben hierdoor meer mogelijkheden om keuzes te maken. Het is voor leerlingen inzichtelijker wat zij moeten doen in een periode die uiteindelijk wordt afgesloten met een toetsweek en een MOL-gesprek (Mentor-Ouder-Leerling). Tijdens het MOL-gesprek, dat door leerlingen, ouders en de docenten als enorm waardevol wordt gezien, leggen leerlingen verantwoordelijkheid af voor hun aanpak van het schoolwerk en de toetsweek.

De Periodeplanner geeft, zeker in de coronaperiode, veel duidelijkheid aan leerlingen wat zij moeten doen. Magister speelt ook een rol. Uit de gesprekken met leerlingen blijkt dat er meerdere spoorboekjes zijn. Magister, de periodeplanner en daarna schrijven de leerlingen het over in hun Daltonagenda. De vraag is of leerlingen ook de vrijheid hebben om keuzes te maken in de aanpak van de leerstof en in de hoeveelheid werk die gedaan moet worden. Leerlingen herkennen dit zelf niet of nauwelijks. Zij moeten het ‘spoorboekje’ volgen.

Over de Daltonuren hebben we positieve geluiden gehoord. Zowel leerlingen als docenten ervaren deze uren als zinvol waarbij leerlingen zelfstandige keuzes maken voor wat zij nodig hebben. Leerlingen hebben de mogelijkheid, en dus vrijheid, om te kiezen bij welke docent ze willen zitten en kunnen hun vragen stellen.

Uit de gesprekken met alle geledingen blijkt dat docenten hun verantwoordelijkheid hebben genomen om samen voor Dalton te kiezen. Zij laten dit zien door in grote getale deel te nemen aan de Daltoncursus. Docenten zijn serieus bezig hun

Daltonvaardigheden te vergroten en mogen experimenteren. Zij krijgen de ruimte om “fouten te maken”. Er wordt gebruik gemaakt van allerlei werkvormen die er voor zorgen dat de Daltonkernwaarden in de lessen aan bod komen.

De mentor wordt steeds meer een coach. Het lijkt nog even zoeken naar het op de juiste manier van inzetten van de rol als coach. Uit de gesprekken blijkt dat dit gericht is op de resultaten en minder op de keuzes die leerlingen maken tijdens bijvoorbeeld de Daltonuren.

De schoolleiding geeft het team het vertrouwen om Dalton in hun vingers te krijgen. Het is logisch dat dit met vallen en opstaan gebeurt. Fouten maken mag. Dat hoort bij een lerende organisatie.

Aanbevelingen:

- De periodeplanner geeft duidelijkheid, maar zorgt ervoor dat alles vastligt. Hoe geef je leerlingen de mogelijkheid om zelf meer te plannen en keuzes te maken?



Zelfstandigheid



3.2 Zelfstandigheid

3.2.1 Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?

Leerlingniveau

Wij zien steeds vaker actieve leerlingen en leerlingen die zelf (zonder tussenkomst van ouders) initiatieven nemen om zaken op allerlei niveaus aan te kaarten en op te lossen. Leerlingen voelen zich 'vrij' om zelf contact op te nemen met medewerkers om vragen te stellen en met hen in gesprek te gaan. Ook weten leerlingen steeds beter waar ze informatie kunnen vinden en als die er niet is, vragen zij daar zelf om.

- **Aan de slag:** Leerlingen zijn actiever en leunen minder op de docenten. Leerlingen gaan zelfstandig aan het werk, ook in tussenuren. De digitale methodes bieden veel extra's om zelfstandig te kunnen werken. Leerlingen ontdekken zelf: Waar ben ik goed in? Waar moet ik aan werken?
- **Periodeplanners:** Leerlingen hebben de beschikking over periodeplanners en nemen zelf initiatief om aan de periodedoelen te werken. Daarnaast krijgen de leerlingen steeds vaker de ruimte om alleen of in een groep (praktische) opdrachten te maken en de vrijheid (werkvorm, tempo, plaats) om dit binnen de gestelde termijn uit te voeren.
- **Werk nakijken:** Leerlingen controleren hun eigen werk. De meeste methodes bieden de mogelijkheid aan leerlingen om digitaal alle uitwerkingen te kunnen bekijken, ook kunnen ze hun eigen digitale resultaten inzien en krijgen hier feedback op.
- **Daltonuren:** Leerlingen maken zelf keuzes voor de daltonuren, de keuzes lijken steeds bewuster gemaakt te worden. Tijdens daltonuren zien wij regelmatig dat leerlingen elkaar helpen. Een ouderejaars die een zaag verwisselt of wiskunde formules uitlegt. Ook komen leerlingen naar het daltonuur om (toets)werk na te bespreken.
- **Informatie vergaren:** Leerlingen weten waar informatie te vinden is en als dat niet lukt, vragen ze erom bij hun docenten. Leerlingen sturen zelfstandig berichten naar docenten, mentoren en teamleiders.
- **Problemen oplossen:** Leerlingen denken zelf na hoe een probleem opgelost kan worden en voeren dit dan ook uit. Leerlingen regelen zelf nieuwe kopieën/spullen/materiaal als zij iets kwijt zijn.
- **Proactief:** De leerlingenraad komt met voorstellen en neemt initiatieven om zaken te verbeteren. Het instellen van hulpmentoren (leerlingen uit de bovenbouw) voor brugklassers werkt goed. Brugklasleerlingen stellen hun vragen aan deze hulpmentoren.

Docentniveau

De docenten stimuleren een actieve rol bij leerlingen en bieden meer ruimte om zelfstandig en actief aan de slag te gaan. Zelfstandig functioneren van leerlingen wordt door docenten en mentoren gestimuleerd door leerlingen meer 'los te laten' en de leerling zelf te laten nadenken over mogelijke oplossingen: eerst zelf proberen. Middels coachingsgesprekken stimuleren wij leerlingen zelfstandig te functioneren en hun eigen keuzes te maken. Daarnaast nemen medewerkers de ruimte die de school biedt om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

- **Coaching:** De taak van de docent en de mentor is veranderd: van informatie geven/kennis overbrengen naar een meer coachende rol. De docent stimuleert de leerling tot het maken van eigen keuzes en na te denken over oplossingen. Docenten en coaches/mentoren mailen informatie en als de leerlingen daar vragen over hebben, kunnen ze die stellen. Docenten nemen vaker bewust afstand om de zelfstandigheid te stimuleren.
- **Coachingsgesprekken:** We praten niet meer over de leerling, maar met de leerling (leerlingen worden veel serieuzer genomen en gaan zich daardoor ook anders gedragen). Tijdens coachingsgesprekken worden leerlingen gestimuleerd eigen keuzes te maken wat de zelfstandigheid bevordert.
- **Communicatie:** De inzet van daltononderwijs en het afstandsonderwijs heeft docenten gedwongen om periodeplanners, lesmateriaal, PowerPoints en opdrachten nog duidelijker te maken, zodat leerlingen zelfstandig aan de slag kunnen. Google Classroom wordt gebruikt om overzicht te krijgen en snelle terugkoppeling te organiseren.

Schoolniveau

Iedereen binnen de school wordt gestimuleerd initiatieven te nemen en te tonen. Er zijn binnen school goede randvoorwaarden die leerlingen in staat stellen zelfstandig te werken. Er wordt door de schoolleiding meer gekeken naar de kwaliteiten van de medewerkers en deze worden beter benut.

- **Randvoorwaarden:** het daltonuur, de periodeplanners, de daltonagenda, het persoonlijk rooster, spreekkamers en de studieruimten.
- **Kwaliteiten van medewerkers benutten:** Er zijn de afgelopen jaren nieuwe taken ontstaan, die worden uitgevoerd door medewerkers met talenten op deze gebieden.

3.2.2 Wat zou de volgende stap moeten zijn?

Leerlingniveau

De leerling is zelf actief bezig zowel in de les als in de daltonuren. De leerling leert niet alleen zelfstandig te werken, maar ook zelfstandig te leren. Hij is in staat om tijdens dit leerproces hulp te zoeken als dat nodig is.

- **Persoonlijke doelen:** De leerling kent zijn persoonlijke doelen voor de opleiding en zijn vakken.
- **Keuzevrijheid:** Leerlingen bepalen zelf de werkvorm, de werkplek, het tempo waarin hij/zij werkt.
- **Doorgaande vaardighedenlijn:** De leerling kent de verschillende niveaus van zelfstandigheid en kan zichzelf hierop beoordelen.

Docentniveau

De docenten vergroten het probleemoplossend vermogen van de leerlingen. Zij zorgen ervoor dat de leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor het leren en zich afvragen: welke keuzes maak ik en waarom en wat zijn hier de gevolgen van? Keuzevrijheid zorgt ervoor dat de leerlingen uitgedaagd worden om over deze keuzes na te denken zodat zij zelfstandig besluiten durven te nemen.

- **Persoonlijke doelen:** Docenten maken de leerlingen bewust van hun eigen leerproces en de verantwoordelijkheid die ze hebben. Docenten helpen leerlingen om hun ambities en affiniteiten te ontdekken en op basis daarvan helpen ze de leerlingen om keuzes te maken met betrekking tot hun studie en loopbaan (dit kan motiverend werken).
- **Onderwijs:** De docenten geven leerlingen meer invloed op de invulling van hun onderwijstijd. Docenten differentiëren (op niveau, werkvorm, tempo en interesse), ze bieden oplossingsgerichte opdrachten aan en creëren goede randvoorwaarden. Docenten moeten afleren om zelf de oplossing aan te dragen.
- **Daltonuren:** Docenten laten leerlingen meer zelfstandig werken en leren op het daltonplein

Schoolniveau

We stimuleren iedereen in de school om een actieve leer- en werkhouding aan te nemen.

Het is goed om zelf in te zien wat er wel/niet goed gaat, hoe dat komt, wat eraan te doen is en wie je om hulp kunt vragen.

- **Coaching:** We dagen elkaar uit tot zelf nadenken door vragen te stellen i.p.v. antwoorden te geven.
- **Onderwijs:** Er is een onderwijsaanbod waarbij ruimte voor keuzes vanzelfsprekend is. Het aantal daltonuren gedurende de week is toegenomen en er is een breder aanbod van daltonuren waar de talenten van leerlingen meer benut en gestimuleerd kunnen worden.

- **Digitale methode:** Alle vakken maken gebruik van een digitale methode, naast de gebruikelijke methode.
- **Doorgaande vaardighedenlijn:** Er zijn vaardighedenlijnen van de kernwaarden.

REACTIE VISITATIETEAM OP ZELFSTANDIGHEID:

De kernwaarden zelfstandigheid en verantwoordelijkheid zijn nauw met elkaar verbonden. De instrumenten die moeten zorgen voor zelfstandigheid zijn o.a. de Daltonuren, Daltonagenda en de periodeplanner. De periodeplanner moet de leerling de mogelijkheid geven de lesstof te plannen in een Daltonagenda. De periodeplanner wordt vooral ingezet als spoorboekje. Het geeft leerlingen overzicht van hetgeen er gedaan moet worden in een week. Al het werk staat ook in Magister.

De Daltonagenda is onderwerp van gesprek bij zowel de ouders als de leerlingen. Soms liggen ze ongebruikt op een bureau en soms worden leerlingen verplicht de Daltonagenda te gebruiken. De ene leerling vindt de Daltonagenda veel te groot en de ander weer te klein, omdat er geen ruimte is om in te plannen.

Leerlingen kunnen een zelfstandige keuze maken tijdens de Daltonuren. De leerlingen hebben, zo blijkt uit de gesprekken bij de visitatie, moeten wennen om vrije keuzes te maken. Het gaat steeds beter. De leerlingen kiezen steeds vaker bewust voor een docent die zij nodig denken te hebben. Er staan 4 Daltonuren op het rooster. Docenten en schoolleiding hebben de wens om het aantal Daltonuren te vergroten. Leerlingen geven tijdens het gesprek aan dat 4 Daltonuren voldoende is. Zij ervaren de steun van een vakdocent als erg belangrijk. Op dit moment vragen leerlingen nog om de hand van de docent die het tempo bepaalt en voor hen keuzes maakt.

Docenten geven de leerlingen steeds meer ruimte tijdens de vaklessen om eigen keuzes te maken. Hierin zitten er nog verschillen tussen docenten. Het is logisch, in deze fase van het proces, dat docenten hun eigen weg nog aan het zoeken zijn.

Aanbevelingen:

- De periodeplanners vormen de basis van het zelfstandig te doorlopen leerproces. Volgens Parkhurst zouden studiewijzers moeten fungeren als "assistant-teachers". Blijf nadenken over vorm en inhoud van de periodeplanners/studiewijzers, zodat alle leer(proces)functies hierin verwerkt zijn: oriëntatie op leerdoelen, verwerkingsstappen van verplichte leerstof, keuze-leerstof, samenwerkingsopdrachten, tijdsaanduiding (time on task), differentiatiemogelijkheden, formatieve (diagnostische) toetsing en reflectie.
- Hoe bepaal je samen met de leerlingen hoe de inhoud van de Daltonagenda eruit ziet en hoe deze ingezet kan worden?
- Hoe geef je leerlingen meer ruimte om keuzes te maken in het tijdstip wanneer iets gemaakt wordt en wat er gemaakt wordt?



Samenwerking



3.3 Samenwerking

3.3.1 Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?

Leerlingniveau

Samenwerken wordt gestimuleerd en door de daltonscholing zijn wij ons meer bewust geworden van het belang daarvan. Bij veel vakken is samenwerking al een groot onderdeel van hoe de lessen verlopen. We zijn het er allemaal over eens dat het type opdracht van groot belang is voor samenwerken. Het is mooi om te zien hoe leerlingen steeds beter samenwerken door bijvoorbeeld onderling documenten te delen en taakverdelingen maken. We zien vaak mooie dingen opbloeien als leerlingen niet met “vriendjes en vriendinnetjes” samenwerken maar juist met anderen waardoor ze elkaar op een andere manier leren kennen. Ze zien elkaars krachten (pluspunten) en bundelen deze samen om een goede opdracht af te leveren.

- **Aan het werk in de les:** Leerlingen werken in de les steeds meer samen. Ze schrijven bijvoorbeeld samen aan een verslag (Ne) of beantwoorden vragen van andere leerlingen. Leerlingen voeren verschillende samenwerkingsopdrachten uit, zoals een debat voeren, samen opdrachten maken en nakijken en de stof aan elkaar uitleggen. Ook bereiden leerlingen lessen voor en geven deze aan elkaar (LO).
- **Pedagogisch klimaat:** In en buiten de les leren de leerlingen door het gericht inzetten van samenwerkingsopdrachten elkaar beter kennen, zoals tijdens de introductiedagen en het brugklaskamp, enzovoorts. Tijdens daltonuren wordt ook samengewerkt buiten klassenverband. Zo kan het voorkomen dat een leerling uit de bovenbouw een leerling uit de

onderbouw helpt. Leerlingen durven elkaar steeds vaker feedback te geven en durven ook feedback aan de docent te geven. Dit kan alleen in een veilige omgeving.

- **Meepraten:** Er is weer een leerlingenraad, waarin leerlingen kunnen meepraten over het beleid van de school. De begeleidende docent en lid van de leerlingenraad, zijn lid van de MR, waardoor de leerlingenraad ook echt een inbreng heeft als het gaat om beleidsmatige zaken en via deze route ook gevraagd kan worden om mee te denken over bepaalde punten. Dit jaar is er ook een promoteam; een groep van 24 leerlingen uit de tweede klas die helpt onze school te promoten. Zij spelen een rol bij het bezoeken van basisscholen, het rondleiden in de school en ontvangen van ouders en leerlingen bij bijvoorbeeld de lesjesmiddag.

Docentniveau

Het daltononderwijs stimuleert ook collega's om meer samen te werken. In de daltonscholing is ook onderlinge samenwerking aan de orde gekomen, niet alleen in theorie, maar ook in de praktijk. In de dagelijkse organisatie zien we steeds meer samenwerking ontstaan, waarmee ook meer eigen verantwoordelijkheid wordt genomen.

- **Ervaringen delen:** deze zelfevaluatie maken we in groepen en daarmee delen we onze ervaringen. Ook worden ervaringen gedeeld met collega's, bijvoorbeeld in de BOS-bijeenkomsten, bij onderlinge lesbezoeken en tijdens informele contacten.
- **Werken in secties en met andere secties samen:** Binnen secties wordt steeds meer samengewerkt in plaats van het werk te verdelen. De sectie Nederlands bijvoorbeeld, geeft samen vorm aan opdrachten (bijvoorbeeld voor examenklassen). Er is ook meer samenwerking bij het opstellen van het sectieplan en er worden toetsen en materialen gedeeld. Bij Taaldomein is er samenwerking tussen drie secties (En-Fa-Du).
- **Samenwerken bij onderwijsontwikkeling:** Door te werken in teams en werkgroepen werken docenten meer onderling samen. In de gezamenlijke daltonscholing zijn handvatten aangereikt om samenwerking in de les vorm te geven.

Schoolniveau

Het valt ons op dat 'buitenstaanders' die de school bezoeken (bijvoorbeeld externe cursusleiders, collega's van andere scholen) de sfeer in de school prettig vinden. We zijn een school waarbij leerlingen en docenten tegenwoordig meer verbinding met elkaar zoeken. De schoolleiding, docenten en leerlingen zijn ook informeel met elkaar in gesprek en er hangt een sfeer waarin dit ook kan. Er is wederzijds respect (docent/leerlingen) en er is een veilige omgeving. De schoolleiding stimuleert samenwerking door vragen voor te leggen aan werkgroepen, secties en teams. Onze overlegstructuur zorgt voor één lijn en éénduidige communicatie.

- **In gesprek met elkaar:** leerlingenarena, panelgesprek met ouders, leerlingen gaan tijdens het daltonuur in gesprek met de teamleider (kopje thee) of directeur, de leerlingenraad.
- **Samenwerking schoolleiding-medewerkers:** gezamenlijk zelfevaluatie invullen, informatie ophalen voor het schoolplan, onderzoeksvragen van de werkgroepen opstellen, tweedaagse sessies organiseren.

3.3.2 Wat zou de volgende stap moeten zijn?

Leerlingniveau

Leerlingen meer laten samenwerken binnen en ook buiten de les, dit komt ook in de Daltonscholing aan bod. Daar kunnen we nog meer gebruik van gaan maken. En niet overdrijven, het hoeft niet de hele tijd en niet iedere les. Buiten de les kunnen we het samenwerken bevorderen door bijvoorbeeld meer werkgroepen te maken, zoals we nu de leerlingenraad, het promoteam en de GSA hebben en leerlingen te betrekken bij onze onderwijs ontwikkeling. Dit kan door leerlingen meer te bevragen

bijvoorbeeld door het houden van een leerlingenarena of enquête. Op die manier kunnen de leerlingen binnen en buiten het reguliere onderwijs om op onze school meer samenwerken en iets betekenen voor de hele school.

- **In de les:** Coöperatieve werkvormen gebruiken zoals ook op de basisschool gebeurt, waardoor de leerlingen nog meer echt gaan samenwerken in plaats van alleen het werk te verdelen en daarna alles samen te voegen. Daartoe maken we de groepsofstelling wisselend, afhankelijk van de kennis en kunde van de leerlingen. Ook in daltonuren kan meer samenwerking toegepast worden, bijvoorbeeld door leerlingen door jaarlagen en niveaus heen elkaar te laten ondersteunen.
- **Het proces van samenwerken:** Leerlingen moeten leren verschillende rollen te vervullen in het samenwerken, zoals het zijn van een voorzitter, tijdbewaker, notulist, etc. Dit betekent ook dat we de leerlingen meer moeten bekwalen in de samenwerkingsvaardigheden. Om hun eigen rol bij het samenwerken goed in te kunnen schatten waarna ze deze kunnen verbeteren, laten we na een opdracht de leerling reflecteren, zodat de leerling inzicht krijgt in zijn eigen bijdrage in het groepswerk.

Docentniveau

Als docenten hebben we twee manieren waarop we het samenwerken kunnen bevorderen in onze school. Allereerst door samenwerken in de lessen en in werkgroepen van leerlingen te stimuleren en te ondersteunen. Daarnaast kunnen we onze eigen samenwerking verbeteren in secties, teams en werkgroepen.

- **Samenwerken in de les:** We moeten afleren om als docent zelf de oplossing direct te bieden en de leerling stimuleren om gezamenlijk tot een oplossing te komen. In de les kan bij de reflectie ook een actieve rol zijn weggelegd voor de docent, waarbij deze feedback geeft op het proces van samenwerken dat hij heeft gezien. Dit kan bij samenwerkingsopdrachten in de les, maar juist ook bijvoorbeeld bij de begeleiding van de groep die gezamenlijk een profielwerkstuk maakt. Docenten kunnen ook meer luisteren naar hoe leerlingen willen leren, nu vullen wij dat grotendeels in. Daarvoor kan geïnventariseerd worden wat de behoefte is van leerlingen per leerjaar (dus niet algemeen, want havo-bovenbouw kan andere behoeftes hebben dan mavo jaar 2).
- **Samenwerken met elkaar:** Als we samenwerken in werkgroepen met verschillende vakdocenten, dan geeft dit meer input en nieuwe inzichten dan als we alleen in secties werken. In de werkgroepen, secties en teams kunnen we bij de agendapunten van vergaderingen werkvormen gebruiken die samenwerken stimuleren. Intervisie en collegiale visitatie zijn mooie samenwerkingsinstrumenten. Een aantal docenten geeft aan dat dit al wel gebeurt en we kunnen ermee beginnen om elkaar daarvan op de hoogte te stellen. We moeten elkaar laten weten wat er op dit gebied allemaal gebeurt, zodat mensen die daar interesse in hebben ook kunnen deelnemen.
- **Samenwerken gericht op onderwijsontwikkeling:** We kunnen gaan onderzoeken of we meer vakoverstijgend kunnen werken. Dit kunnen we doen door in overleg met secties te onderzoeken welke gemeenschappelijke onderwerpen er aangeboden kunnen worden. Ook in gezamenlijkheid werkvormen die passen bij de dalton kernwaarden ontwikkelen zorgt voor ontwikkeling van onze daltonidentiteit. Effectieve werkvormen waarbij wordt samengewerkt en die collega's al succesvol hebben toegepast kunnen gedeeld worden met elkaar. Binnen de vaksectie kan onderzocht worden op welke manier de 5 kernwaarden verbonden kunnen worden aan opdrachten. Docenten nemen deel aan de collegiale visitatie van andere daltonscholen en volgen hiervoor scholing.

Schoolniveau

Als school moeten we blijven werken aan een veilige omgeving waarin mensen met een afwijkende mening en/of levenswijze ook gehoord en geaccepteerd worden. Hiervoor kunnen we momenten creëren om elkaar beter te leren kennen, zoals bijvoorbeeld intervisie. Op deze manier kunnen docenten zich veilig voelen, daardoor beter samenwerken en elkaar respectvol aanspreken op gemaakte afspraken. Op dit moment is er weinig cohesie door het online onderwijs. Dit betekent dat het MT aandacht moet blijven houden voor de communicatie en het uitspreken van verwachtingen. Concreet bijvoorbeeld over de daltonlessen; wat ziet het MT tijdens deze lessen, wat verwachten zij van leerlingen en docenten?

REACTIE VISITATIETEAM OP SAMENWERKING:

Wat ons het meest bijgebleven is uit de gesprekken met de docenten is dat de samenwerking tussen de collega's zo gegroeid is. Dit is onder andere veroorzaakt door de Daltoncursus. Er worden good practices gedeeld en er wordt meer samenwerking gezocht binnen en buiten de secties. De manier waarop in de verschillende werkgroepen wordt samengewerkt, wordt door docenten gewaardeerd.

Leerlingen en ouders geven aan dat er groei is in het samenwerken. Leerlingen worden door het samenwerken mondiger en durven elkaar beter aan te spreken. Wel zouden de leerlingen hier nog meer tools voor willen leren over hoe ze dat moeten doen. Leerlingen ervaren het samenwerken op verschillende manieren. Het samen werken aan opdrachten tijdens de les met je buurman of buurvrouw. Er zijn ook samenwerkopdrachten (groepspresentaties) waarbij leerlingen samen een opdracht moeten maken en inleveren en ook gereflecteerd wordt met de leerlingen op de samenwerking. Dit is wel docentafhankelijk.

Bij de invoering van Dalton op school, waren de ouders als samenwerkingspartners in eerste instantie 'vergeten'. Veel ouders hebben het gevoel dat dit later ruimschoots goed gemaakt is. Zij worden goed op de hoogte gehouden van de stappen die door de school gezet worden.

Er is vertrouwen tussen de medewerkers van de school en leerlingen. Het samenwerken tussen docenten en leerlingen wordt hierdoor gemakkelijker. Leerlingen durven sneller op docenten af te stappen. Het samenwerken heeft het pedagogisch klimaat verbeterd. Leerlingen voelen zich betrokken bij de school waarin zij samen met docenten werken in bijvoorbeeld het promoteam.

Aanbevelingen:

- Hoe kunnen docenten hun good practices m.b.t. samenwerkingsvormen blijven delen?
- Hoe kun je leerlingen de vaardigheden leren om op een coöperatieve manier samen te werken?



Reflectie



3.4 Reflectie

3.4.1 Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?

Leerlingniveau

We zien dat leerlingen steeds beter in staat zijn om terug te kijken op hun eerder gestelde doelen en werkwijze. Ze weten wat reflecteren inhoudt. Dit zien we terug bij de verwerking van reflectieopdrachten, de voorbereiding op de MOL-gesprekken en bij de verwerking van de opdrachten voor verschillende vakken. Door reflecteren merken we dat de leerlingen vaker om hulp vragen, ook buiten de lessen om. Ook geven ze vaker feedback aan docenten over hun lessen.

- **Mol-gesprekken:** Leerlingen kunnen tijdens de MOL gesprekken hun persoonlijke doelen op hoofdlijnen benoemen. Leerlingen dragen zelf verbeterpunten aan na reflectie op de

voorgaande periode. “Ik ga mijn huiswerk beter bijhouden voor aardrijkskunde. Ik ga vaker naar het daltonuur van aardrijkskunde en ook eens bij een andere docent van dat vak kijken of ik die uitleg prettiger vind”. Leerlingen denken zelf beter na over hun aanpak, proces en eindresultaat i.p.v. dat ouders, docent of mentor dit bedenken.

- **Reflectie na elke periode:** Leerlingen werken aan hun eigen leerproces door te reflecteren. Ze maken verschillende reflectie-opdrachten. Leerlingen hebben bijvoorbeeld een brief geschreven aan hun ouders. Na de eerste periode hebben alle leerlingen zelf doelen gesteld.
- **Reflectie bij verschillende vakken:** De leerlingen leren reflecteren na een opdracht, toets of een les (dit kan op verschillende manieren denk aan post-its, borden, formulier etc).
- **Feedback geven:** Leerlingen geven meer feedback terug aan docenten over bijvoorbeeld de weg naar de toets, de kwaliteit van de toets. Leerlingen beoordelen elkaars werk van tijd tot tijd, bijvoorbeeld presentaties of praktisch werk, waarmee zij een deel van het cijfer kunnen bepalen. Leerlingen beoordelen elkaar bij bijvoorbeeld lichamelijke opvoeding in havo 5.

Docentniveau

Bij docenten zien we geregeld dat ze reflecteren op hun lessen, hun didactiek en toetsen.

Ze beseffen dat reflecteren belangrijk is. Ze staan stil bij hoe het met de leerlingen gaat en geven gerichte feedback aan leerlingen in zowel hun rol als vakdocent als mentor/coach.

- **Stimuleren:** De docenten stimuleren leerlingen om tijdens de opdrachten en na afloop van de les te reflecteren op gemaakte keuzes. Dit wordt bij CKV bijvoorbeeld gedaan in de vorm van een dummy (soort logboekje) waar het proces in bijgehouden wordt, een website en een slotpresentatie.
- **Feedback vragen:** Docenten vragen de leerlingen feedback op zijn/haar functioneren. Deze feedback helpt de docent om te reflecteren op zijn/haar functioneren.
- **Mol-gesprek:** Docenten stellen tijdens de MOL-gesprekken aan leerlingen vragen over de gemaakte keuzes.
- **Didactische werkvormen:** Docenten reflecteren vaker op nieuwe didactische werkvormen die worden toegepast. Docenten laten leerlingen opdrachten inleveren en geven feedback bijvoorbeeld in Google Classroom of in de ELO van magister. Docenten passen eventueel ook opdrachten aan wanneer blijkt dat een opdracht te moeilijk/makkelijk is geweest. Er wordt steeds meer formatief getoetst.

Schoolniveau

De daltonscholing heeft voor meer bewustzijn gezorgd bij personeel en leerlingen. Reflectie komt systematisch voor in de lessen en in het mentoraat.

- **Reflectieopdrachten:** Elke periode wordt afgesloten met een individuele reflectieopdracht naar keuze.
- **MOL-gesprekken:** De (online) MOL-gesprekken bevallen beter dan de tafeltjesavonden: het kind is in een veilige omgeving, ouders vertellen meer, je ziet alle ouders, je maakt de afspraken voor de komende periode echt met z'n drieën.

3.4.2 Wat zou de volgende stap moeten zijn?

Leerlingniveau

Leerlingen vormen een duidelijk zelfbeeld waaraan zij hun persoonlijke doelen voor hun huidige opleiding koppelen.

- **Vervolgstappen:** Leerlingen kunnen kritisch reflecteren en vervolgstappen formuleren, zodat ze weten hoe ze de volgende keer iets anders kunnen doen. Leerlingen reflecteren op het eigen gedrag en dat van medeleerlingen.

Docentniveau

Docenten maken gebruik van verschillende instrumenten om feedback te vragen op hun functioneren. Deze feedback gebruiken ze om te reflecteren op hun eigen handelen.

- **Intervisie en coaching:** Docenten maken gebruik van intervisie of coachen elkaar. Ze bezoeken elkaars les en geven elkaar feedback. Docenten gaan aan de slag met hun eigen ontwikkeling.

Schoolniveau

Iedereen in de school denkt na over zijn eigen gedrag. Leerlingen en medewerkers leren zichzelf kennen en beoordelen aan de hand van rubrics over de daltonkernwaarden. Op deze manier leert iedereen zichzelf steeds beter inschatten waardoor resultaten verbeterd kunnen worden en er doelgerichter kan worden gewerkt. Ook in de vaklessen wordt gereflecteerd op de manier van werken en de aanpak van opdrachten, op een manier die aansluit bij de Ignatiaanse pedagogiek: ervaren, reflecteren en actie.

- **Reflectieopdrachten** Er komt een doorlopende leerlijn in de reflectieopdrachten. Deze reflectieopdrachten variëren in iedere jaarlaag en worden steeds diepgaander.
- **Formatief evalueren:** Er wordt meer gebruik gemaakt van formatief evalueren, waardoor leerlingen meer inzicht krijgen in wat ze weten en kunnen. Hiermee kunnen ze zichzelf verbeteren.
- **Scholing:** Daltonscholing wordt gecontinueerd voor nieuwe medewerkers. De school kiest voor de scholing 'oplossingsgericht coachen' voor coaches/mentoren zodat zij beter handvatten hebben om leerlingen te begeleiden bij het reflecteren.
- **Jaargesprek:** Tijdens het jaargesprek wordt er gereflecteerd op de kernwaarden.

REACTIE VISITATIETEAM OP REFLECTIE:

Reflectie heeft op verschillende manieren een plek in de school. De schoolleiding reflecteert op de invoering van Dalton in de school en er wordt door het team gereflecteerd op de uitvoering van Dalton in de school.

Leerlingen reflecteren met hun coach en ouders na iedere toetsweek. De MOL-gesprekken worden door alle geledingen erg gewaardeerd. Het is een enorme verbetering ten opzichte van de ouderavonden waarbij docenten zenden. Leerlingen wordt gevraagd zelf terug te kijken op de aanpak van hun toetsweek. Er wordt gekeken naar de resultaten, maar vooral naar de aanpak en wat daar verbeterd kan worden. Hierbij worden de Daltonuren vaak als instrument ingezet, zodat leerlingen zelf contact zoeken met de vakdocenten die zij nodig hebben.

Buiten de MOL-gesprekken geven docenten en leerlingen aan dat er coachgesprekken zijn. Er zit hier echter geen structuur in. Docenten gaan in gesprek met leerlingen tussen de lessen door voor een kort gesprek of wanneer het niet goed gaat. Volgend schooljaar start voor docenten de cursus Coaching.

Er is variatie in de manier waarop gereflecteerd wordt. Leerlingen hebben bijvoorbeeld een vlog, een moodboard gemaakt of een brief aan hun ouders

geschreven. Docenten zetten verschillende instrumenten in om te reflecteren met de leerlingen in de lessen. Leerlingen ervaren hier grote verschillen tussen de docenten.

Aanbevelingen:

- Hoe kunnen de MOL gesprekken ingezet worden voor het bespreken van de Daltonkernwaarden waarbij leerlingen ook verantwoording afleggen voor de keuzes die zij in de Daltonuren maken en reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling? Nu zijn de MOL-gesprekken nog gericht op de resultaten. Hoe bepaal je samen met de leerlingen wat een effectief aantal coachgesprekken is?
- Hoe organiseer je als coach dat je alle leerlingen tussentijds ziet en spreekt, naast de leerling die aangeeft dat hij er behoefte aan heeft?



Effectiviteit



3.5 Effectiviteit/doelmatigheid

3.5.1 Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?

Leerlingniveau

De leerlingen kunnen in de les doelgericht aan de slag, omdat de lesdoelen bij hen bekend zijn (ze staan in de planner en worden benoemd in de les). Het huiswerk wordt vaker gemaakt sinds we een daltonschool zijn. Leerlingen benutten de daltonuren om met het huiswerk aan de slag te gaan.

- **Lesdoelen:** De leerling is op de hoogte van de lesdoelen. Aan het einde van de les wordt bekeken of de geformuleerde lesdoelen behaald zijn.
- **Efficiënt werken:** Tussenuren worden nuttiger besteed doordat leerlingen met hun planners zelfstandig verder kunnen werken. De leerlingen kiezen zelf voor het vak en de docent voor hun daltonuren. In het daltonuur werken de leerlingen over het algemeen zelfstandig aan hun huiswerk.
- **Expertise delen:** Leerlingen zetten hun talenten vaker in voor andere leerlingen. Dit helpt hen zelf om zich de stof beter eigen te maken. Tevens ontlast dit de docent die daardoor zijn tijd aan anderen kan besteden.

Docentniveau

Door het gebruik van de periodeplanners worden de lesdoelen per les, per week en per periode, geformuleerd. Ook in de les worden deze beter aangegeven dan voorheen. Dit werkt doelmatigheid in de hand zowel voor de leerling als voor de docent. Voor iedereen is het doel van de les immers helder en men kan er gericht mee aan de slag. Docenten gebruiken diverse didactische mogelijkheden om de doelen te bereiken.

- **Afwisselende werkvormen:** Er worden meer verschillende werkvormen gebruikt tijdens de lessen. Deze worden afgestemd op de daltonkernwaarden (samenwerken, zelfstandig werken, enz.), waardoor er meer afwisseling is in de les. Hierdoor wordt de betrokkenheid van de leerlingen en de opbrengst van de les vergroot.
- **Gebruik van digitale hulpmiddelen:** Het gebruiken van digitale hulpmiddelen tijdens de lessen (zoals het digitaal afnemen van formatieve toetsen via Lesson-up en Google forms) zorgt ervoor dat er doelmatig gewerkt kan worden.
- **Formatief evalueren:** er worden steeds meer gebruik gemaakt van formatief evalueren. Hierdoor krijgt de leerling feedback die hij zelfstandig kan gebruiken om zijn werk te verbeteren.
- **Realistische lesdoelen:** De docent helpt de leerlingen door de lesdoelen expliciet te maken, waardoor de leerling efficiënt aan deze doelen kan werken.
- **Keuze leerstof:** Soms mogen de leerlingen aangeven wat ze willen weten over een bepaald onderwerp. Op deze manier worden ze betrokken bij de stof en kunnen ze zelf hun leerdoel opstellen.

Schoolniveau

Op schoolniveau zijn er diverse randvoorwaarden gerealiseerd die kunnen helpen om de kernwaarde effectiviteit of doelmatigheid te bevorderen en verder te ontwikkelen. Voorbeelden hiervan zijn:

- **Maatwerk:** We bieden diverse mogelijkheden tot extra ondersteuning aan, zoals: examentraining, leer leren cursus en ondersteuning voor spelling, begrijpend lezen, rekenen/wiskunde of handschriftverbetering. Buiten schooltijd bieden we huiswerkbegeleiding aan. Er is een goede zorgstructuur aanwezig in school.
- **Feedback opbrengsten:** Het management geeft inzicht over de onderwijsopbrengsten en te verbeteren punten. Hierover gaan schoolleiding en secties onder andere in gesprek
- **Randvoorwaarden:** Periodeplanners, Dalton-agenda's en Daltonuren geven structuur.
- **Daltonscholing:** heeft aangezet tot nadenken over andere werkvormen en het integreren van de daltonkernwaarden in ons onderwijs.
- **Vakoverstijging:** Talendomein: vakoverstijgend aanbod van de vreemde talen om leerlingen te ondersteunen bij hun taalontwikkeling.

3.5.2 Wat zou de volgende stap moeten zijn?

Leerlingniveau

Door de duidelijke structuur worden leerlingen autonomer en daardoor zelfbewuster. Ze kunnen hun eigen doelen bereiken. De leerling neemt hiervoor de ruimte die hem gegeven wordt.

- **Reflectie:** Leerlingen kunnen efficiënter reflecteren, waardoor ze met deze reflectie betere leerdoelen kunnen opstellen, die ook smart zijn.
- **Gebruik daltonuren:** Leerlingen kiezen bewuster voor de daltonuren en zij gebruiken de terugkoppeling van hun mentor/coach om betere keuzes te maken.
- **Planning:** Leerlingen hebben hun planning op orde voor het uitvoeren van hun (huis)werk. Leerlingen kunnen ervoor kiezen om ondersteuning te krijgen bij het maken van een goede planning.

Docentniveau

- **Efficiënter kennis delen:** Meer aandacht voor het delen van kennis en ervaring. Bijvoorbeeld: onderling meer bestanden delen via Google-classroom of Office 365 i.p.v. mail, op studiedagen elkaar uitleggen welke nieuwe werkvorm je hebt gebruikt en wat voor ervaringen je daarmee hebt.
- **Evaluëren van prestaties:** Alle docenten gebruiken formatieve evaluatie om de leerlingen inzicht te geven in hun vorderingen. Leerlingen kunnen zich hiermee verbeteren.
- **Verbeteren van toetsen:** Docenten analyseren hun summatieve toetsen, bijvoorbeeld met RTTI of OBIT. Met deze analyse krijgt de docent inzicht in het niveau waarop de leerlingen werken en kan hij feedback geven aan de leerling waarmee deze zich kan verbeteren.
- **Aansluiten bij verschillen in werkwijze :** De docent sluit met de werkvormen die hij gebruikt meer aan bij de verschillen tussen de leerlingen. Leerlingen kunnen ook een keuze maken uit meerdere werkvormen om aan het werk te gaan. Ook bij summatieve opdrachten en toetsen, is er een keuze voor leerlingen.
- **Leerdoelen formuleren:** De docent formuleert de leerdoelen zodanig dat de leerling aan het begin van de les weet wat hij die les gaat leren (in plaats van wat hij gaat doen). Hiermee kunnen de docent en de leerling aan het einde van de les beoordelen of het doel is bereikt.

Schoolniveau

- **Formatief evalueren:** Op beleidsniveau wordt besloten dat we formatief gaan evalueren, naast de summatieve toetsing. Docenten worden in de gelegenheid gesteld om hiervoor ondersteuning te krijgen en de schoolbrede voortgang is constant onderwerp van gesprek in diverse gremia.
- **De organisatie van ons onderwijs tegen het licht houden:** onderzoeken op welke manier we de organisatie van het onderwijs zodanig kunnen veranderen dat deze meer aansluit bij wat de leerlingen nodig hebben.

REACTIE VISITATIETEAM OP EFFECTIVITEIT:

Zoals ook benoemd bij de kernwaarden verantwoordelijkheid en zelfstandigheid hebben leerlingen veel duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt. Leerlingen hebben de beschikking over de periodeplanner en Magister waarin zowel de doelen van de leerstof als het huiswerk staat. De leerlingen worden verplicht gebruik te maken van de Daltonagenda. Hierin zit verschil tussen de onderbouw en bovenbouw. Op die manier wordt er al maatwerk geleverd.

Leerlingen maken steeds meer bewuste keuzes in de Daltonuren voor een bepaalde docent. Door de gemeenschappelijke Daltonuren zitten alle leerjaren door elkaar en kunnen leerlingen elkaar helpen.

Aanbevelingen:

- Motivatie/uitdaging voor leerlingen: in de gesprekken met leerlingen werd duidelijk dat zij meer uitgedaagd willen worden en meer keuzes zouden willen maken in de daltonuren. Dit vergt niet alleen meer gesprekken met leerlingen over hun leerbehoefte, maar ook gesprekken met docenten/secties over de opzet van meer maatwerk zoals bijv. flexibele leertrajecten (vakken versnellen of examen op een hoger niveau):
 - Hoe kunnen docenten en leerlingen samen zorgen voor meer maatwerk?
 - Hoe kan je als docent leerlingen meer keuzes geven in de leerstofverwerking waardoor leerlingen zich nog verantwoordelijker voelen voor hun schoolwerk?
 - Hoe kan je samen met de leerlingen bepalen wat het meest effectieve aantal Daltonuren zijn?

4 Borging als voorwaarde

4.1 Huidige situatie: waar ben je trots op en wat gaat goed?

Vanaf schooljaar 2018-2019 zijn we als daltonschool in oprichting met elkaar aan het werk gegaan om onze daltonontwikkeling aan te pakken. Deze ontwikkeling loopt nog steeds door en moet verankerd worden in onze identiteit.

- **Planmatig werken:** We werken planmatig met ons strategisch beleidsplan, schoolplan, jaarplan, meerjarenbegroting en kwaliteitsonderzoeken. Daarmee doorlopen we de diverse PDCA-cycli, ook op het gebied van daltonontwikkeling. Het strategische beleidsplan en het schoolplan 2019-2022 (zie bijlagen) vormen een kapstok waar het jaarplan een afgeleide van is. Waar het schoolplan algemeen van aard is, hebben we in het jaarplan ons toegespitst op een aantal concrete maatregelen.
- **Aansturing daltonontwikkeling:** Vanaf de start van onze daltonontwikkeling is dit agendapunt geweest in het mt en in de teambijeenkomsten. Binnen secties en mentorgroepen is er gewerkt aan de daltonontwikkeling voor het vak en voor het mentoraat. In mt en teams gaat het daarbij om de 'daltonidentiteit' van ons allen in het dagelijks handelen. In secties om het verwerken van de daltonkernwaarden in de didactiek en pedagogiek, dit zien we terug in de lessen. Mentoren hebben zich vooral bezig gehouden met de reflectie en reflectieopdrachten in hun mentorlessen, -gesprekken en mol-gesprekken. Vanaf schooljaar 2019-2020 zijn er diverse werkgroepen ingesteld, waaronder een daltonwerkgroep. In deze werkgroepen hebben docenten uit diverse teams en secties zitting.
- **Uitdragen daltonidentiteit:** Op de website en via schoolgids, social media, folders, voorlichtingen etc. wordt er duidelijk aandacht besteed aan de daltonidentiteit van Dalton Delft. In de afgelopen jaren is daltononderwijs en de manier waarop dit werkt een stuk bekender geworden bij de omgeving. Bij basisschoolleerlingen, ouders, en basisscholen hebben we bekendheid verworven door bijvoorbeeld de Open Dagen, oriëntatiemiddagen en presentaties op de basisscholen. Sinds schooljaar 2018-2019 hebben we "Dalton i.o." in al ons promotiemateriaal opgenomen en sinds schooljaar 2020-2021 noemen we onszelf 'Stanislas Dalton Delft'.
- **Scholing:** In de afgelopen twee jaar heeft 63% van de lesgevende collega's een daltoncertificaat behaald. Komend jaar start er weer een nieuwe groep docenten. Vanwege Covid-19 is de scholing voor het OOP uitgesteld. Mentoren krijgen een nieuwe rol als coach. Voor een groep van 18 personen start in schooljaar 2020-2021 de scholing 'oplossingsgericht coachen'. In schooljaar 2021-2022 zullen er weer minimaal 18 coaches geschoold worden.
- **Kwaliteitszorg:** We doorlopen een eigen kwaliteitscyclus en leggen daarnaast Verantwoording af aan de Stichting Lucas Onderwijs. De school neemt tweejaarlijks tevredenheidsenquêtes af onder ouders, leerlingen en personeel. De items zijn uiteraard gerelateerd aan onze daltonidentiteit.

- **Betrokkenheid dalton-regioactiviteiten:** Sinds de start van onze daltonontwikkeling zijn we bij enkele dalton-regioactiviteiten aanwezig geweest. De regionale studiedag op Dalton Den Haag in 2020 ging helaas niet door. Hiervoor hadden zich meerdere collega's opgegeven.
- **Betrekken ouders:** Naast tevredenheidsquêtes worden er sinds schooljaar 2017-2018 zogenaamde ouderarena's/panelgesprekken voor ouders georganiseerd. Op deze avonden kunnen ouders onderwerpen inbrengen en kan de school horen wat er thuis 'aan de eettafel' besproken wordt. De uitkomsten van dergelijke avonden worden besproken in een teamvergadering. Waar nodig wordt actie ondernomen op de punten welke door ouders zijn ingebracht.
- **Betrekken leerlingen:** Naast de input die wij vanuit de leerlingenquêtes krijgen, bevragen wij de leerlingen ook in de zogeheten 'leerlingarena' waarbij leerlingen aan de hand van vragen hun mening kunnen geven over de school. Tijdens daltonuren zijn er meerdere keren per jaar koffie/thee-gesprekken met de teamleider of directeur, waarvoor leerlingen zich kunnen inschrijven. De leerlingenraad is weer actief, een van de leerlingen heeft ook zitting in de MR. Docenten vragen regelmatig feedback aan de leerlingen op hun lessen en functioneren, waarmee ze zichzelf verbeteren.
- **Daltonmogelijkheden gebouw:** In de afgelopen drie jaar hebben we het gebouw aangepast aan ons daltononderwijs. Bij de inrichting van de aula, het daltonplein en de aangrenzende kleine ruimtes zijn plekken gecreëerd waar leerlingen (met docenten) in wisselende samenstelling kunnen werken.
- **Bestuurlijke ondersteuning:** Lucas Onderwijs geeft onze school de vrijheid en de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot daltonschool. Daar waar mogelijk worden activiteiten en ontwikkelingen gefaciliteerd.

4.2 Wat zou de volgende stap moeten zijn?

Door de 'versnippering' van de aandacht voor onze daltonontwikkeling (in mt, in teams en vaksecties en in een werkgroep), is er te weinig overzicht en wordt er te weinig richting gegeven aan onze daltonontwikkeling. Daarom gaan we voor schooljaar 2021-2022 het volgende doen:

- **Een daltoncoördinator en daltonwerkgroep** instellen. De daltonwerkgroep zal bestaan uit 4 leden, uit elk team een lid, het liefst van verschillende vakclusters. De daltoncoördinator en daltonwerkgroep zetten de daltonontwikkeling op de agenda van de vergaderingen van de schoolleiding en de teams. Zij gaan aan de slag met de ontwikkelings- en onderzoeksvragen en combineren deze met de doelen uit het schoolplan en jaarplan.
- **Het DOP** (dalton ontwikkel plan) moet een levend document worden, waarbij telkens zaken worden aangepast of toegevoegd. Ongeveer twee keer per jaar zal het DOP in een teamvergadering of studiedag besproken worden. Hierbij valt te denken aan het herhalen van bestaande afspraken over Dalton, hoe vernieuwingen in het onderwijs moeten worden verwoord in het document etc..
- **Landelijke studiedagen en conferenties bezoeken** en contact met daltonbasisscholen in de omgeving onderhouden. Met twee afgevaardigden worden we actief betrokken bij het regionale daltoncoördinatorenoverleg dat zo'n vier tot zes keer per jaar plaatsvindt.
- **Eigenaarschap voor onderwijsontwikkeling** is niet alleen de verantwoordelijkheid van de schoolleiding, daltoncoördinator en de daltonwerkgroep, maar van iedereen. De daltonwerkgroep dient ook expliciet ouders en leerlingen te betrekken bij de voorgenomen ontwikkelingen.

REACTIE VISITATIETEAM OP BORGING:

Schoolleiding en docenten hebben samen de fundering gelegd van Dalton in hun school.

In het najaar van 2017 is er voor het dalton-concept gekozen op een tweedaagse conferentie van management en team (ong. 12 docenten). Na deze conferentie hebben de deelnemers hun overwegingen en keuzes gepresenteerd aan de rest van het team met de vraag: “staan jullie achter het dalton-concept?”. Het antwoord was een eenduidig “ja”. Aan het einde van het schooljaar 2017-2018 moesten nog wel de ouders geïnformeerd worden op twee informatie-avonden: de school was er klaar voor, maar de ouders moesten nog overtuigd worden. Uiteindelijk zijn ouderraad en MR akkoord gegaan met de introductie van het daltonconcept.

De school is gestart met Dalton in schooljaar 2018 - 2019 in alle leerjaren. Dat is een gedurfde en snelle ontwikkeling (zeker gezien corona en het leren op afstand). Het daltonconcept is in zeer korte tijd geïntroduceerd bij de leerlingen in de school. Docenten hebben duidelijk een stem gehad in de manier van de vertaling van de kernwaarden van Dalton. Alle geledingen van de school merken een omslag in vooral het pedagogisch klimaat. Er is meer vertrouwen in leerlingen. Dit gegeven vertrouwen aan de leerlingen zorgt voor een betere sfeer op school. Het contact tussen docenten en leerlingen is verbeterd.

In de afgelopen jaren hebben op school verschillende werkgroepen gefunctioneerd op basis van de kernwaarden. Hierin werden ervaringen op het gebied van Dalton gedeeld. Om Dalton een nog grotere plek te geven in de school wil de schoolleiding gaan werken met een Daltonwerkgroep, die de verschillende ontwikkelingen kan bundelen, er zicht op kan houden en nieuwe ontwikkelingen in gang kan zetten. De docenten die wij gesproken hebben, voelen een grote mate aan eigenaarschap in het daltononderwijs dat zij geven. Blijf gebruik maken van de diversiteit en de expertise van alle collega's op school.

Ouders voelen zich betrokken bij de school. Zij worden sinds de invoering van dalton (2018-2019) goed op de hoogte gehouden. Door de periodeplanners, de daltonagenda en de MOL gesprekken hebben zij beter zicht hoe het met hun kinderen gaat op school.

Aanbevelingen:

- Hoe bepaal je samen met het hele team wat de rol van de Dalton werkgroep wordt?
- De visitatiecommissie heeft tijdens het bezoek gesproken met alle geledingen maar heeft de school door de coronamaatregelen niet in bedrijf kunnen zien. In deze week waren alleen de eindexamenleerlingen 4-VMBO en 5-HAVO op school. Maak in de toekomst gebruik van collegiale consultatie van collega's binnen de NDV.
- Dalton scholen willen graag van elkaar leren. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij het regio overleg. Jullie school wordt hier uiteraard ook van harte bij uitgenodigd.

5 Ontwikkelvermogen

5.1 Parels

We zijn trots op het proces dat we met elkaar hebben doorgemaakt in de afgelopen periode om Daltonschool te worden. Nadat we onze eigen kernwaarden hebben vastgesteld (samen, betrokken en verantwoordelijk), zijn we op zoek gegaan naar een onderwijsconcept dat daarbij en bij ons past en dat werd Dalton. We zien dat collega's met een andere blik naar leerlingen kijken en anders met hen omgaan. Zij hebben het besef dat leerlingen meer kunnen dan dat zij dachten. De eerste stappen van mentoraat naar coaching zijn gezet.

5.2 Ontwikkelings – en onderzoeksvragen

Om ons beter te kunnen ontwikkelen als daltonschoon gaan we ons focussen op de volgende ontwikkelings- en onderzoeksvragen:

- **Dalton in ons dna:** Hoe zorgen we er voor dat we als school dalton 'ademen', niet alleen in de lessen, maar in ons hele doen en laten?
- **Meer dan alleen daltonuren:** Wat kunnen wij onze leerlingen, naast de daltonuren en werkvormen in de les, bieden, passend bij de kernwaarden van dalton?
- **Vaardighedenlijn:** Hoe kunnen we de daltonkernwaarden vertalen in een 'vaardighedenlijn' waarmee de leerlingen zich vanaf de brugklas tot het examenjaar kunnen ontwikkelen?
- **Formatief evalueren:** Wat is formatief evalueren, wat is het verschil met formatief toetsen, wat zijn de voordelen voor docenten en leerlingen en hoe kan dit schoolbreed worden ingevoerd?
- **Betrekken leerlingen bij eigen leren:** Hoe kunnen we leerlingen meer betrekken bij hun eigen leren, daarbij rekening houdend met het geven van meer eigen verantwoordelijkheid?

5.3 Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

Hoewel we ons er bewust van zijn dat onze reis nog maar net begonnen is, menen wij wel een positieve uitslag te zullen krijgen. Het 'Stanislas Dalton Delft' is inmiddels al een begrip bij de ouders van onze eigen leerlingen en bij de meeste ouders van leerlingen in groep 7 en 8. In de afgelopen twee schooljaren hebben wij hier hard aan gewerkt en de belangrijkste daltonprincipes zijn aanwezig en herkenbaar in de school.

5.4 Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

Dalton Delft zal zich met bovenstaande ontwikkelings- en onderzoeksvragen in de komende vier jaar verder ontwikkelen tot een school waar leerlingen aan de hand van hun eigen doelen bewuste keuzes kunnen maken voor hun leeractiviteiten. Deze kunnen zij halen uit een breder aanbod dan nu het geval is. Naast de reguliere vakken zijn dit extra activiteiten, maar ook vakken op een hoger of lager niveau. Formatief evalueren leidt tot beter leren, waardoor de leerlingen zodanig betrokken zijn bij hun eigen leren dat zij deze keuzes bewust en met plezier kunnen maken.

REACTIE VISITATIETEAM OP ONTWIKKELVERMOGEN:

In zeer korte tijd heeft de school zich ontwikkeld tot een volwaardige Daltonschoon. Een prestatie die geleverd is door de schoolleiding, het team en de leerlingen, ondersteund door de ouders. Het is logisch dat bij behaald succes men weer verder

wil. In de zelfevaluatie staat beschreven over waar de school naar toe wil. Dit zijn grote stappen met het doel het daltononderwijs nog verder te verbeteren. Het afgelopen jaar is er onderwijs op afstand gegeven. Er is veel gevegd van leerlingen, schoolleiding en docenten. Ondanks dat heeft de school de focus op het verder vorm geven van het Daltononderwijs niet verloren. Het visitatieteam heeft veel vertrouwen in het ontwikkelvermogen van de het team.

Aanbevelingen:

- De school heeft de afgelopen twee (corona-)schooljaren heel veel energie gestopt in het ontwikkelen van de daltonuitgangspunten in het onderwijs en het mentoraat. De valkuil kan zijn om “alles tegelijk” te willen en op alle kernwaarden verdere stappen te zetten. Kijk naar wat er nu is, geniet van de behaalde successen en onderzoek welke stappen nu nodig zijn om het daltononderwijs verder uit te bouwen. Focus is belangrijk om hierin keuzes te maken.
- We hopen allemaal dat in september de scholen weer draaien zoals het hoort. Collega's van andere Daltonschole komen graag kijken naar Stanislas Dalton Delft in bedrijf.

6. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Gesprek met leerlingen onderbouw

- Leerling geeft aan gekozen te hebben voor dalton, sport veel, werkt veel in daltonuren om thuis tijd te sparen voor sport, nooit stress, je schrijft je in in Magister voor de daltonuren.
- Leerling geeft aan door familie te zijn overtuigd om naar deze school te komen, gezellig, meer ruimte door daltonuren en meer leren, opnieuw gesteld voor de keuze zou de leerling weer voor dalton kiezen.
- Leerling wou al sinds groep 7 naar deze school, maar toen was het geen daltonschool. Ineens wel dus in groep 8 opnieuw gekeken en toch gekozen voor deze school. In de brugklas word je goed geholpen met het plannen en de daltonagenda.
- Andere leerling gaf aan dat de basisschool heel sturend was en hij wilde meer vrijheid, had moeite met plannen, ze kan dan zelf keuzes maken, je krijgt meer zelfstandigheid, maar ook zeker begeleiding. Vooral de samenwerkingsmogelijkheden met andere leerlingen wordt gewaardeerd.
- Sommige leerlingen ervaren nog verschillen in de daltonaanpak tussen docenten, er kan nog meer lijn in.
- Keuzes maken mag en kan, maar de docent is nog heel sturend.
- Meer buitenschoolse activiteiten buiten school of tijdens school.

Gesprek met leerlingen bovenbouw

Leerlingen in de bovenbouw gaven aan zich overvallen te voelen door de invoering van daltononderwijs. *“We zijn een daltonschool geworden, hier is een daltonagenda, en jullie gaan plannen.”* Zij gaven aan de verandering vooral terug te zien in de invoering van een daltonuur. De kernwaarden reflectie en samenwerking zagen zij vooral terugkomen in het mentoruur. De bovenbouwleerlingen gaven aan dat het gebruik van de daltonagenda een half jaar lang heel strak georganiseerd werd. Uiteindelijk mocht je wel zelf kiezen of je daltonagenda gebruikt. Dit werd als prettig ervaren. In de onderbouw is het wel heel belangrijk en is het invullen van de daltonagenda verplicht!

De bovenbouwers vinden de daltonuren wel heel fijn om meer contact te hebben met allemaal verschillende leerlingen, ook jongere leerlingen. Docenten vragen soms aan je om een andere leerling te helpen.

De overgang naar zelfstandiger werken tijdens Corona was geen probleem. Alle informatie was beschikbaar. In de periodeplanner zie je heel duidelijk wat de doelen zijn, waardoor je heel goed terug kan kijken wat je voor de toets moet weten en kunnen. Dit is vooral heel duidelijk door de leerdoelen.

De leerlingen ervaren meer maatwerk. Zij ervaren dat het meer om hen draait. Wanneer je vastloopt worden de teugels wel strakker aangetrokken. De communicatie met ouders wordt ook als goed ervaren. In de bovenbouw is de huiswerkcontrole meer of minder streng aan de hand van de behaalde cijfers.

“Ik kijk elke dag uit naar daltonuur, dat is het hoogtepunt van de dag zodat ik naar een docent kan waarmee ik een klik heb.”

In de periodeplanner wordt rekening gehouden met lessen die uitvallen/uitloop. De leerlingen vinden het fijn dat ze niet helemaal vol gepland staan. De keuzevrijheid in de periodeplanner is heel erg wisselend per docent en per vak. De ene docent geeft heel veel mogelijkheden en de andere geen.

In de week voor de toetsweek mogen leerlingen zelf kiezen welke vakken ze nog willen volgen. Zij hebben dan een persoonlijk rooster.

De leerlingen zien ook terug dat de docenten nu bijvoorbeeld meer oefentoetsen geven. De docenten beginnen met het doel van de les. Aan het einde van de les voegt de docent altijd een stukje reflectie in. Sinds de invoering van het daltononderwijs zijn de lessen effectiever geworden. De docenten differentiëren met wie er nog extra uitleg nodig heeft. Voor de invoering waren er nauwelijks tot geen groepsopdrachten. Dat is nu veel meer. Er wordt veel gevraagd om samen zelfstandig te werken. Beoordeling is altijd op individuele basis. *“Samenwerken is samen iets moois maken. Meestal komt het samenwerken wel goed, maar wordt niet geleerd hoe je moet samenwerken.”*

Per periode blikken de vakdocenten wel even terug op de periode. De reflectieopdracht bevat altijd 4 punten die de docenten terug willen zien in de reflectie, waarna je daarna zelf een verwerkingsopdrachten mag kiezen, zoals een brief naar je ouders, een moodboard of een filmpje maken.

Wat wensen de leerlingen voor de school?

- Zij zouden graag zien dat er jongere docenten worden aangenomen. “Daar kan ik beter bij aansluiten.”
- “Sommige docenten begrijpen niet hoe het is om in deze coronatijd een middelbare scholier te zijn en hoe je je voelt om hier op school te zitten.”
- “Docenten waarmee ik een babbeltje kan maken voelt goed. Er is meer focus voor de leerlingen die het goed doen, en niet alleen voor leerlingen die druk zijn.”
- Leerlingen zouden het leuk vinden om cursussen algemene levensvaardigheden in de daltonuren te kunnen volgen, bijv. leren koken (de school heeft nog een kooklokaal!), hoe solliciteer je, hoe doe je later belastingaangifte etc.

Complimenten van leerlingen:

- “Hoe snel de docenten alles hebben opgepakt, en hoe goed ze alles hebben veranderd.”
- “Er wordt meer gekeken naar mogelijkheden qua niveaus.”
- “Je wordt als leerling veel serieuzer genomen, het gaat om jou.”
- “Verbouwing is mooi geworden, daltonplein is fijne plek om samen te werken. Leerlingen geven aan dat ze ook invloed willen hebben op inrichting van de ruimtes.
- De relatie tussen de leerlingen en de conciërges is goed: iedereen mag elkaar. -
- De docenten zijn bereikbaar en benaderbaar.

Gesprek met ouders, OR- MR (8 ouders)

Veel ouders hebben gekozen voor de school toen de school nog geen daltononderwijs gaf. De keuze voor deze Stanislas locatie was het feit dat de school een kleine en geborgen school is. Bijna alle ouders geven aan dat met de start van het daltontraject een goede onderwijsontwikkeling is ingezet.

- Een ouder geeft aan dat Dalton wel bij je kind moet passen. Daltonuur wordt vaak gezien als huiswerkuurtje. De begeleiding van stille leerlingen liep achter, maar groeit nu. Leerlingen moesten wennen aan het moeten maken van keuzes. Ze leren vooruitkijken. Brugklasleerlingen worden nu beter begeleid.
- Een ouder ziet de ontwikkeling van haar kind van introvert naar assertief..
- Leerlingen kiezen daltonuur nu heel erg op kwaliteit van de docenten en hun uitleg.
- Proces van samenwerken wordt door docent besproken. Voorbeeld het vak CKV.
- Het proces waar leerlingen elkaar leren aanspreken op gedrag tijdens samenwerken wordt niet/te weinig begeleid?
- Vraag van ouders: hoe wordt de leerlingen door school geleerd hoe je klasgenoten moet aanspreken op hun verantwoordelijkheid?
- In de bovenbouw hebben ze de eerste twee weken van het schooljaar waarin de school Dalton werd gebruikt om de leerlingen te begeleiden in de daltonwerkwijze

- Periodeplanner is voor ouders ook erg goed te lezen, te begrijpen en te bespreken met hun kind.
- Er was in het begin nog wel sprake van onbekendheid van de verandering en het inhoud geven aan de kernwaarden (zelfstandigheid, samenwerking). Ondanks dat het niet bij elke ouder bekend was ervaren de meeste ouders nu wel veel mogelijkheden om mee te denken en inspraak te hebben, maar terugkoppeling daarvan blijft soms uit. Over andere dingen wordt heel veel gecommuniceerd vanuit de school. Brieven naar ouders gaan ook naar leerlingen.
- MOL gesprekken zijn vooral gericht op het kind. Het gesprek wordt ook steeds volwassener. Fijn dat de leerling erbij aanwezig is en een actieve rol speelt. Vanaf dit jaar is het voor iedereen duidelijk dat de leerling mee komt naar het gesprek. Leerlingen voeren steeds meer zelfstandig de MOL-gesprekken. Dit wordt gezien en ook zeer gewaardeerd door de ouders.
- Een ouder concludeert: "Dalton vraagt andere begeleiding van de ouders."
- Vragen die in de ouderraad gespeeld hebben ten tijde van de transitiefase waren: Wanneer wil je je kind zelfstandigheid bijbrengen? Kan de school de transitie aan? Om de leerlingen maken we ons niet zoveel zorgen, maar hoe neem je de ouders mee? Kunnen je docenten dit allemaal aan?
- Sfeer is rustiger geworden op school. Het leren reflecteren is hele goede en zichtbare toevoeging. De leerlingen leren doelen stellen. Leerlingen leren checken of de doelen zijn behaald.
- Indeling van ruimtes op school aangepast, waardoor leerlingen nu ook buiten lessen om kunnen werken.
- Ouders zien groei en ontwikkeling bij hun kinderen..
- Daltonagenda geeft te weinig ruimte, 'alles staat in Magister' dus waarom opschrijven. Agenda, periode planner, magister kloppen niet altijd. Ouderportaal magister (en met name het kunnen checken van de resultaten) is misschien niet heel erg à la dalton. De verantwoording over de behaalde resultaten ligt toch bij de leerling. De daltonagenda dient als leidraad. De daltonagenda is mooi, maar wordt in de bovenbouw steeds minder gebruikt. Moeten leerlingen misschien voorbereid worden op digitale agenda's?

Waar moet de school zich op focussen volgens de ouders?

- Unaniem complimenten voor de school over de ingezette daltonontwikkeling (de corona) lessen, communicatie en begeleiding.

- Er is nog een grote diversiteit aan coaches en de wijze waarop leerlingen worden begeleid. De coaches zouden best wat meer van elkaar kunnen leren. Leer van de kwaliteiten van collega's.
- Vasthouden van het 'super enthousiasme', blijft dit vasthouden!
- Vier toetsweken per jaar geeft stress in de onderbouw. Een opbouw hierin bij de brugklas is nu wel begonnen.
- Formatieve toets; hoe pak je daarna door? Continuïteit en eenheid onder docenten is wenselijk als het gaat om formatief evalueren en toetsen. Feedback en opvolging is ook echt nodig en dit gebeurt niet altijd.

Gesprek met docenten/medewerkers (7)

Wat heb je geleerd, waar ben je trots op, welk proces ben je doorgegaan?

- Minder vasthouden van de leerlingen, steeds meer zelfstandigheid geven leidt tot meer verantwoordelijkheid nemen;
- Lessen anders indelen, meer verantwoordelijkheid bij de leerling leggen, activerende werkvormen inzetten (voorbeelden uit daltonscholing), lesbezoeken afleggen bij elkaar, intervisie, reflectievraag aan het einde van de toets/les, openstaan voor positieve feedback van zowel collega's als leerlingen, verantwoordelijkheid geven en oplossend helpen denken. Citaat: *"Ik ben nog op de ladder aan het klimmen"*.
- Dalton geeft ruimte, reflectie is voor een docent de belangrijkste pijler en voorwaarde om te leren. Dat geldt dus niet alleen voor jezelf, maar dat moet je ook doorgeven aan je leerlingen. Vaardigheden zijn belangrijker dan kennis, daltononderwijs kijkt ook naar de persoonlijke ontwikkeling van de leerling i.p.v. alleen feitenkennis. Reflecteren en peer-feedback zijn belangrijk om te groeien.
- Vroeger was het patroon: leerlingen consumeren, docent doet het werk. Maar leerlingen moeten worden voorbereid op de maatschappij. Coaching van leerlingen is daarbij de manier om ze te leren reflecteren. Leerlingen van nu zijn vrijer, expressiever, mondiger, relaxter en daarbij past ook ander onderwijs en andere toetsing, meer formatieve monitoring: ter voorbereiding van de toets zijn er oefenopgaven voor de toets op verschillende vaardigheden bij bijv. het vak Engels.
- Een docente geeft aan dat zij zichzelf opnieuw uitgevonden heeft. *"Ik werkte super strak, te veel begeleiding en heel veel controle. Ik ben goed in het trucje toepassen. Het Havo-diploma haalden leerlingen wel, maar voorbereid op de maatschappij waren ze niet."* De visie van dalton en de daltonscholing geeft docenten kaders en inspiratie. Het ontwerpen van nieuwe

lessen/opdrachten kost tijd, maar andere werkvormen bieden meer aandacht voor de daltonkernwaarden. Citaat: *“Ik heb weer meer plezier gekregen in het lesgeven”*.

- Er is in het team een discussie geweest over de invoering van dalton: alleen de brugklas en dan opbouwen of de hele school in één keer? Tijdens de cursus ben ik me bewust geworden hoeveel dalton ik eigenlijk al toepas in mijn LO-lessen. Cursus gaf inzicht op kansen: wat er kan er uitgebouwd en verbeterd worden? Leerlingen kiezen nu waar hun talent ligt bij het vak LO om als cijfer af te ronden. 0-meting, doel, reflecteren doel bereikt? Wat vond ik er van? Alles op basis van rubrics beoordeeld. Leerling vonden het in het begin soms lastig om daltononderwijs te krijgen waar ze niet voor gekozen hebben, maar voor leerlingen, school en personeel is het uiteindelijk een goede keuze geweest.
- Coachend lesgeven, dit komt terug in dalton. Leerlingen krijgen het einddoel te zien. Feedback geven is vergroot, niet alleen inhoudelijk, maar ook procesmatig. Feedback naar leerlingen toe na de toets (RTTI), het mentoraat is erg veranderd door de MOL gesprekken. Initiatief ligt bij de leerlingen, die moeten nadenken over wat gaat goed, wat gaat fout.
- Reflectieopdrachten worden samen ontworpen en uitgewisseld. Bij vakken wordt wel steeds meer samengewerkt. Vooral door het moderne vreemdetalendomein met een andere inrichting van het gemeenschappelijke talenlokaal. Specifieke plekken voor samenwerken, zelfstandig werken, vragen. ROG cijfers – Rood – onvoldoende. Oranje – moeten nog dingen aangepast – Groen gaat goed. Leerstrategieën met leerlingen bedenken, daltononderwijs brengt zoveel meer.

Concluderend kan men stellen dat het team overdenkt, reflecteert, samenwerkt, een kritische houding aanneemt en in ontwikkeling is t.a.v. de Daltonkernwaarden. Binnen de werkgroepen wordt niet alleen gesproken over wat er goed gaat, maar ook over wat beter kan, beter moet, effectiever kan. Onderstreept wordt dat er een cultuurverandering gaande is: niet meer op je eigen eilandje werken, maar samen. In de team- en werkgroepbijeenkomsten vertellen de collega's elkaar de succesverhalen.

Wat is volgens jullie de volgende stap?

- Een aantal docenten ziet graag nog meer daltonuren. Het is wel spannend, want die lopen nog niet altijd even lekker. Met het doel: leerlingen hebben meer verwerkingstijd die ze zelf kunnen indelen. Voorbeeld: leerling uit 2H als native speaker Engels. Die leerling kan dan extra (dalton)uren Nederlands volgen i.p.v. Engels.. Meer kijken naar talenten en maatwerk.
- De sfeer in de school moet nog meer dalton gaan uitademen. Het moet bruisen. Buiten de lessen om, na schooltijd, moet er meer ruimte zijn voor

leerlingen die extra's willen zoals danslessen, etc. Meer plek voor talentontwikkeling.

- Er is een spanningsveld tussen vrijheid geven en angst van docenten dat er verkeerde keuzes gemaakt worden. Hierin moeten de docenten groeien; leerlingen helpen waarom ze de keuzes maken die ze maken. En opleiden tot zelfstandige leerlingen.
- Nog meer van mentoraat naar coaching gaan. Docenten geven wel aan behoefte te hebben aan scholing op dit vlak. Volgend schooljaar start de cursus coaching voor docenten.
- Coaching dat al in gang is gezet, gaat goed, 4x MOL-gesprek per jaar, 1 mentoruur wekelijks, iedereen is coach, samen één klas (duo-coaching), iedere coach is verantwoordelijk voor max. 15 leerlingen, coachgesprekken hebben geen vaste frequentie (leerling kan aangeven als hij het nodig heeft en er iets is) en er is (nog) geen gespreksstructuur, MOL-gesprekken worden door alle coaches zelf georganiseerd.

Gesprek met de schoolleiding (directeur en 3 teamleiders)

Waarom is er voor het concept daltononderwijs gekozen?

De school kampte met dalende resultaten en een terugloop van leerlingen na een lange periode waarin alles goed ging. Docenten werkten hard, leerlingen leunden achterover. Zowel door schoolleiding als docenten werd een noodzaak/urgentie ervaren om een andere koers te gaan varen in het onderwijs: van frontaal naar meer leerlinggericht onderwijs met een actievere rol van de leerling.

De schoolleiding heeft in het najaar van 2017 het gehele team de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de meest passende onderwijsvorm/concept. Hier hebben 10 collega's op ingetekend, naast de schoolleiding 14 in totaal. Op een tweedaagse bijeenkomst zijn de onderwijsconcepten onderzocht en uitgewerkt en daarna aan het gehele team gepresenteerd. De grote gemene deler waren de onderwijskundige en pedagogische uitgangspunten van het daltononderwijs.

Vanuit de eigen kernwaardes en visie van het Stanislas-onderwijs is gekeken naar wat het beste past bij de school. Uit de pitches kwam duidelijk het daltononderwijs naar voren. In het team is er consensus bereikt over de implementatie van daltononderwijs. Een daltonhouding van leerlingen geeft meer kans op succes bij een vervolopleiding was één van de argumenten.

De school stond voor de moeilijke keuze om het gelijk voor de hele school in te voeren of het laten meegroeien met de leerjaren. Na een goede discussie en stemming heeft men gekozen voor invoering in de hele school.

De ouders meenemen in het implementatietraject was de laatste stap en is moeizamer verlopen. De schoolleiding geeft aan dat dit echt een verbeterpunt voor de toekomst is. Vlak voor het einde van het schooljaar 2017-2018 zijn er informatie-avonden georganiseerd voor de ouders. Ouders waren uiteindelijk wel akkoord na deze avonden over de naamswijziging en de start van de daltonscholing. De avonden zijn door beide partijen soms als pittig ervaren, maar de reacties waren wel constructief.

Hoe is dalton terug te zien in de school?

Er is aandacht voor de daltonkernwaarden, leerlingen nemen meer verantwoordelijkheid voor hun werk. Voorheen werd meer onrust onder leerlingen ervaren. Er is nu meer rust zichtbaar in de pauzes. Er wordt vanuit klassikaal/frontaal onderwijs een stap gemaakt naar maatwerk voor elke leerling op vak- en leerjaarniveau. Dit alles wordt zichtbaar door het gebruik van periodeplanners, een daltonagenda, reflectieopdrachten aan het einde van de periode n.a.v. het rapport, ruimte voor experimenten van docenten n.a.v. de daltonscholing, uitwisseling van parels en verbeterpunten in werkgroepen, actievere werkhouding van leerlingen, geen schoolbel meer, geen tafeltjesavonden, maar Mentor-Ouder-Leerling-gesprekken, waarin de leerling de verantwoordelijkheid krijgt om zelf te reflecteren. De organisatie ligt bij de coaches, het wordt ervaren als veel werk, maar met een hoog rendement.

Vertrouwen is hierin zeker een aandachtspunt geweest. Collega's moeten elkaar meer aanspreken. Er was een roddelcultuur, maar nu is er een meer professionele houding van collega's. De school ging van heel regelgestuurd naar meer verantwoordelijkheid voor en bij collega's en leerlingen en van strafcultuur naar autonomie. Dit alles werd bewerkstelligd door o.a. goed voorbeeld doet goed volgen, andere samenwerkingsvormen (didactisch) en het aangaan van betere relaties met leerlingen. Op weg naar dalton hebben de verschillende werkgroepen vragen voorgelegd gekregen zoals:

- Hoe ziet jouw ideale daltonles eruit?
- Hoe vergroot je de effectiviteit van je daltonuren?
- Bevat jouw periodeplanner genoeg informatie voor leerlingen om zelfstandig (en samen!) aan het werk te gaan?

Het personeel heeft de Daltoncursus positief ontvangen. De schoolleiding ziet steeds meer collega's die initiatieven nemen op het gebied van differentiatie, meer maatwerk. Een cultuur van 'fouten maken mag' moet collega's de ruimte geven om meer te experimenteren.

Het implementeren en werken met Dalton komen wel in personeelsgesprekken terug. Afgelopen jaar door corona zijn er geen gesprekken geweest; alleen bij nieuwe docenten.

Wat zijn de toekomstdoelen?

Het ontwikkelen van een vorm van collectieve functioneringsgesprekken; minder individuele gesprekken en meer in teamverband spreken over de eigen ontwikkeling t.a.v. de kernwaarden. Deze vorm van intervisie is een mogelijke ambitie als vervanging van de individuele personeelsgesprekken.

Dit schooljaar en afgelopen schooljaar waren heftig. Naast de veranderingen die corona forceert is veel ontwikkeld en de school is in grote transitie: van mentor naar coach, formatief evalueren, verbetering van de periodeplanners, meer maatwerk, daltonuren, etc.. Het team is absoluut overtuigd van het nut en noodzaak van de huidige daltonontwikkeling. Het doel en het nut van de periodeplanner zijn bijv. onderstreept door Corona: leerlingen konden voor het grootste deel docentonafhankelijk aan de slag. Hierbij doen de havo-leerlingen het beter dan de mavo-leerlingen, die meer stimulans en motivatie van de fysiek aanwezige docent nodig hebben in het klaslokaal.

De schoolleiding is voornemens om de werkgroepen terug te brengen tot een daltonwerkgroep met o.a. als thema's: maak de ideale daltonles, hoe richt je het daltonuur in, effectiviteit van het daltonuur en meer of minder daltonuren.

Daarnaast is de ambitie om na de heterogene brugklas ook in klas 2 heterogeen te gaan werken en de leerlingen per vak te laten kiezen op welk niveau ze willen werken. Andere aandachtspunten voor de nabije toekomst zijn

- Meer maatwerk -> clusters voor de onderbouw. Elk vak op eigen niveau.
- Meer keuzes voor leerling in de daltonuren en in de verwerking van de leerstof
- Meer vakken/cursussen aanbieden in de daltonuren
- Meer coaching i.p.v. mentoraat

7. Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

		v/o
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	n.v.t.
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen	voldoende
2	Zelfstandigheid	voldoende
3	Samenwerking	voldoende
4	Reflectie	voldoende
5	Effectiviteit - doelmatigheid	voldoende

Waardering van het visitatieteam

Het visitatieteam had de opdracht om vast te stellen of de Stanislas-locatie Dalton i.o. een officiële daltonlicentie voor de komende vier jaar verleend mag worden. Het team was unaniem van mening dat de school voldoet aan de kwaliteitskenmerken van dalton en de daltonlicentie verdient heeft. De vijf daltonkernwaarden zijn zichtbaar voor alle betrokkenen en de daltonkernwaarden zijn voldoende in ontwikkeling.

Door de coronamaatregelen hebben we helaas geen lessen kunnen bezoeken, maar is er toch een compleet en vooral consistent beeld ontstaan uit de gesprekken die we hebben gevoerd met schoolleiding, docenten, ouders en leerlingen. De gesprekken kenmerkten zich door een grote mate aan openheid over de ervaringen van de transformatie naar een daltonschool in de afgelopen tweeënehalf jaar.

Het visitatieteam is onder de indruk van deze transformatie van frontaal onderwijs naar leerlinggericht daltononderwijs, waarbij er steeds meer wordt aangesloten op de

behoeftes van de leerlingen. Het schoolteam heeft door het vormgeven van de daltonprincipes ervaren dat dit traject een grote meerwaarde heeft opgeleverd: gezamenlijk nadenken en werken aan onderwijsvernieuwing heeft veel energie en enthousiasme opgeleverd. Ouders en leerlingen hebben aangegeven dat zij het schoolteam willen complimenteren voor het enthousiasme waarmee de onderwijsvernieuwing ter hand is genomen, de waardering is groot. Alle betrokkenen hebben aangegeven dat er in tweeëneenhalf jaar een cultuuromslag is ingezet die zijn vruchten afwerpt. Het visitatieteam heeft er het volste vertrouwen in dat de school in de komende vier jaar aan de verdere ontwikkeling van dalton zal blijven werken.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlenging	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO)

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

	Omschrijving
1	<p>Vrijheid en verantwoordelijkheid</p> <p>De periodeplanner geeft duidelijkheid, maar zorgt ervoor dat alles vastligt. Hoe geef je leerlingen de mogelijkheid om zelf meer te plannen en keuzes te maken? Denk na over een goede afstemming tussen periodeplanner, daltonagenda en Magister.</p>
2	<p>Zelfstandigheid</p> <p>De periodeplanners vormen de basis van het zelfstandig te doorlopen leerproces. Volgens Parkhurst zouden studiewijzers moeten fungeren als “assistant-teachers”. Blijf nadenken over vorm en inhoud van de periodeplanners/studiewijzers, zodat alle leer(proces)functies hierin verwerkt zijn: oriëntatie op leerdoelen, verwerkingsstappen van verplichte leerstof, keuze-leerstof, samenwerkingsopdrachten, tijdsaanduiding (time on task), differentiatiemogelijkheden, formatieve (diagnostische) toetsing en reflectie.</p>
3	<p>Samenwerking</p> <p>Samenwerken wordt door leerlingen en ouders vooral herkend en ervaren in de daltonuren en bij een aantal vakken. Benut de parels (initiatieven) van collega’s op het gebied van coöperatief samenwerken om dit tot een meer schoolbrede aanpak te kunnen brengen. Wederzijds lesbezoek kan hier een krachtig instrument zijn om de inzet van samenwerkingsvormen te vergroten.</p>
4	<p>Reflectie</p> <p>Hoe kunnen de MOL-gesprekken ingezet worden voor het bespreken van de Daltonkernwaarden waarbij leerlingen ook verantwoording afleggen voor de keuzes die zij in de Daltonuren maken en reflecteren op hun persoonlijke ontwikkeling? In de MOL-gesprekken kan je ook de persoonlijke groei van de leerling aan de hand van de kernwaarden integreren.</p>

5	<p>Effectiviteit</p> <p>Motivatie/uitdaging voor leerlingen: in de gesprekken met leerlingen werd duidelijk dat zij meer uitgedaagd willen worden en meer keuzes zouden willen maken in de daltonuren. Dit vergt niet alleen meer gesprekken met leerlingen over hun leerbehoefte, maar ook gesprekken met docenten/secties over de opzet van meer maatwerk zoals bijv. flexibele leertrajecten (vakken versnellen of examen op een hoger niveau).</p>
6	<p>Borging</p> <p>De daltonwerkgroep zal volgend schooljaar het voortouw nemen in de verdere daltonontwikkeling. Blijf daarbij gebruik maken van de diversiteit en bereidheid van alle actoren in de school in de verdere ontwikkelfase. Wees niet alleen intern gericht (intervisie) maar kijk ook wat er op andere daltonscholen gebeurt. Maak in de toekomst ook gebruik van collegiale consultatie van collega's binnen de NDV.</p>

Opmerking van de school t.a.v. de visitatie

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

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
Lodewijk Dijkgraaf	Directeur		
Paul Hendriks	Visitatievoorzitter		