

2024

Zelfevaluatie Stedelijk Dalton Lyceum
Locatie Kapteynweg



Inleiding

Dit document is opgesteld ten behoeve van de daltonvisitatie op 27 maart 2024.

In eerste instantie zou de visitatie plaatsvinden in het schooljaar 2022 - 2023. Vanwege alle maatregelen rondom de coronapandemie zijn alle visitaties uitgesteld, zo ook die aan het Stedelijk Dalton Lyceum - Locatie Kapteynweg.

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

We zijn met alle geledingen in gesprek gegaan, zodat er een volledig beeld ontstaat over het (dalton)onderwijs op onze school. Op basis van alle input is de zelfevaluatie geschreven.

In dit document kijken wij eerst terug naar de aanbevelingen van de vorige visitatie in 2018 en geven we aan hoe wij met deze aanbevelingen aan het werk zijn gegaan en/of hoe ze op dit moment vorm hebben (gekregen) binnen onze school. Daarna geven wij per kernwaarde aan hoe deze terug te vinden is in onze school. Per kernwaarde is er (conform format) ruimte voor het visitatieteam om daar hun bevindingen te noteren, zodat het document uiteindelijk één geheel is: de zelfevaluatie en het visitatieverslag.

Wij kijken uit naar de visitatie op 27 maart 2024.

Ineke Pigmans, Frank van den Nouweland, Bill Mookhoek, Amy Jaquet, Ingrid van Ham en Anouk van Wesel (daltoncommissie Stedelijk Dalton Lyceum – Locatie Kapteynweg) en Louis Jongejans (locatiedirecteur Stedelijk Dalton Lyceum – locatie Kapteynweg)

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Stedelijk Dalton Lyceum – locatie Kapteynweg
Adres	Kapteynweg 3
Postcode en plaats	3318 EC Dordrecht
E-mailadres school	Info@dalton-dordrecht.nl
Telefoonnummer school	078 6530888
Bestuurder(s)	Rob Beijeman
Leidinggevende school	Louis Jongejans, locatiedirecteur Kapteynweg
Daltoncoördinator(en)	Anouk van Wesel
Aantal groepen	36
Aantal kinderen	963
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	88
In bezit van daltoncertificaat	47 (eigen daltonopleiding, bezig met certificering)
Bezig met daltoncursus	21
Nevenvestigingen	Twee (Overkampweg en VMBO) en drie vestigingen van de ISK (Eulerlaan, Wieringenstraat en Papendrecht)
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	27 maart 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	5-jaarlijkse visitatie (20-03-2018)
1e licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Nadat we in zowel 2016, als 2018 (versneld) gevisiteerd zijn door de Nederlandse Dalton Vereniging leefde Dalton onder zowel collega's als leerlingen. We hebben met elkaar enorm geïnvesteerd om Dalton beter vorm te geven en hebben veel met elkaar over Dalton gesproken tijdens o.a. de collegiale daltoninterviews. Iedereen was in 2018 dan ook oprecht trots dat we de daltonlicentie mochten behouden.

Na deze enorme 'krachtsinspanning' rondom de versnelde visitatie bleef de daltonontwikkeling doorlopen en hebben we verder geïnvesteerd in zowel reeds aanwezige ontwikkelingen zoals driehoeksgesprekken en collegiale daltoninterviews. Ook zijn er aantal nieuwe ontwikkelingen opgezet zoals bijv. een doorlopende leerlijn mentoraat en de invoering van DaltonPlus in de onderbouw. Ook zijn we erg trots op de ontwikkeling van de visie op ons daltononderwijs in 2025, een mooie uitkomst van het verzamelen van input van collega's, leerlingen, de daltoncommissie en het MT.

In 2020 stonden wij, net als alle andere onderwijsvoorzieningen in Nederland, voor de uitdaging om onderwijs te blijven verzorgen aan onze leerlingen tijdens de coronapandemie. Wij zijn ervan overtuigd dat daltononderwijs heeft geholpen om het onderwijs goed en snel te organiseren. (Bijna) alle leerlingen hadden een laptop of device en It's Learning was (en is nog steeds) de basis van de inhoudelijk organisatie van het onderwijs. In It's Learning stonden de planners klaar, waarvan uit leerlingen zelfstandig konden plannen en werken. Omdat leerlingen gedurende hun schoolcarrière krijgen aangeleerd hoe ze moeten plannen, merkte je dat het overgrote deel van de leerlingen deze mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid goed konden dragen. Meer dan ooit tevoren werd door deze periode ook duidelijk hoe belangrijk school is, niet alleen als 'onderwijsinstelling' maar ook als plaats waar leerlingen (samen met docenten en hun medeleerlingen) leren om te gaan met elkaar en leren dat zij elkaar kunnen helpen.

School

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Een van de leden van de daltoncommissie zei dat haar droom was om meer tijd te hebben voor de dingen die we doen. Neem dan ook de tijd om jullie initiatieven te laten landen en vier de successen! De schoolleiding wensen we veel geduld. Geniet van de successen van je teams en van de leerlingen!
Nr. 2	Er is heel veel eigenaarschap te zien bij zowel leerlingen als docenten. Docenten ondersteunen het eigenaarschap van de leerlingen. Kans: benut meer dan nu het geval is de ruimte in de lokalen. Je kunt de indeling veel meer zodanig maken dat het het daltononderwijs ondersteunt (tafelgroepjes voor samenwerking, bv!).
Nr. 3	Er is een goede ontwikkeling op het gebied van zelfstandigheid te zien. De leerlingen zijn zelfstandiger geworden door het flexrooster en ook de docenten geven de leerlingen meer ruimte. Tegelijkertijd leeft daltonontwikkeling nu op alle fronten in de school. Aanbeveling aan schoolleiding: laat de docenten onder leiding van de daltoncommissie groeien. Verbeter en bouw uit wat er nu in wording is.
Nr. 4	We zien dat de leerlingen en de docenten wat betreft het gebruik van de daltontijd vooral bezig zijn met de verantwoording van het volgen van voldoende daltontijd. Hoe zouden de leerlingen hun keuze voor een daltonuur kunnen verantwoorden? Leerlingen lijken niet voldoende verantwoording af te hoeven leggen over de keuze van het doen van een dalton-/flexuur. De keuze lijkt te worden bepaald door het willen behalen van het minimum van 6 uur dat zij moeten behalen. Ga met de leerlingen het gesprek aan over het waarom van de daltonuren in plaats van te vragen naar de verantwoording van het bijwonen van het verplichte aantal daltonuren.
Nr. 5	Sleutelfactor in de ontwikkeling op het gebied van samenwerking is de collegiale intervisie. Het heeft naast een betere cohesie van dalton in de school gezorgd voor inzichten in elkaars kwaliteiten en hieruit zijn nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan. Zet dit vooral verdiepend en/of verbredend door. De leerlingdaltoncommissie wil hier ook graag bij helpen. Hou dit vast!
Nr. 6	We hebben op de Kapteynweg verschillende vormen van reflectie gezien en gehoord. Een mooie, nieuwe ontwikkeling is het gebruik van www.leerlingbespreking.nl . Reflectie is een belangrijke kernwaarde op de locatie Kapteynweg. Een mooie volgende stap is om meer structuur aan te brengen in het gebruik van de verschillende manieren om te reflecteren. Ook ligt er een kans om aan het einde van de les terug te kijken op de les zelf.
Nr. 7	Er zijn allerlei ontwikkelingen rondom effectiviteit ingezet. De een al verder uitgewerkt dan de ander. Zet de ingezette ontwikkelingen door. Probeer de Dalton-flexuren te optimaliseren en het Daltonhuis uit te breiden. Verder uitbouwen van differentiatie zal het individueel rendement ook nog kunnen verhogen.

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Als school hebben wij met elkaar vorm en inhoud gegeven aan de aanbevelingen van het visitatieteam. Omdat sommige aanbevelingen redelijk specifiek waren, hebben wij de ruimte genomen om hier op schooleigen manier invulling aan te geven.

In de eerste aanbeveling hebben we *het advies gekregen om tijd te nemen om initiatieven te laten landen en successen te vieren*. Ondanks dat de periode verstoord is door de coronapandemie, hebben we dit zeker gedaan. We hebben gefocust, zijn met bredere onderwerpen aan de slag gegaan, zoals het invoeren van: DaltonPlus, de planagenda en de doorlopende mentoraatsscholing 'Investeren in leren'. Als daltoncommissie zien we de visie op daltononderwijs als een kroon op het werk. Dit is een product van alle gesprekken en ontwikkelingen van de afgelopen twee jaren, waarin we een gezamenlijk doel hebben geformuleerd. Alles wat we nu doen en inzetten, is om deze doelen te behalen.

De tweede aanbeveling ging over effectiviteit en eigenaarschap. *Er lag volgens het visitatieteam een kans om de ruimtes beter te benutten*. In lijn met de ontwikkelingen die we reeds hadden ingezet, hebben we meer leerling werkruimtes en – lokalen gemaakt waar leerlingen zelfstandig of onder supervisie van een onderwijsassistent aan het werk kunnen. In Daltonplus zijn de leerpleinen het 'hart' van het leerjaar en worden de pleinen gebruikt om leerlingen zelfstandig- of juist samen aan taken te laten werken. Hierbij wordt door de docenten goed gekeken naar de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid die leerlingen hierin kunnen dragen. Ook voor de bovenbouw zijn werkpleinen en een studieruimte gecreëerd, waar leerlingen zelfstandig aan het werk kunnen. Docenten bepalen welke leerlingen hier aan het werk mogen, maar leerlingen mogen hier ook in eigen tijd zelfstandig en zelfverantwoordelijk aan het werk gaan.

In de derde en vierde aanbeveling lezen we dat het visitatieteam *kansen ziet om de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen te laten groeien door ruimte te geven middels het flexrooster en gesprekken te voeren over effectieve daltontijd*. Wij hebben in zowel de onder- als de bovenbouw gekozen om daltontijd op een andere manier in te richten. Deze verandering had als doel om lestijd effectiever te gebruiken en beter te laten aansluiten bij de huidige doelgroep. We vinden het belangrijk om hierbij aan te geven dat elk kernteam de ruimte krijgt om vorm te geven aan het 'hoe' (binnen de schoolvisie en werkwijze), zodat er maximaal rekening kan worden gehouden met de ontwikkelfase van de specifieke doelgroep.

In de onderbouw heeft dit vorm gekregen in DaltonPlus. In de bovenbouw is er juist Daltontijd toegevoegd aan de lessen waarin expliciet gewerkt wordt aan differentiatie en keuzes worden geboden aan de leerlingen. Dit is in plaats van de oorspronkelijke zes daltonuren. Er zijn in alle leerjaren nog steeds wel daltonuren aanwezig waarin leerlingen keuzes kunnen maken.

In de vijfde aanbeveling ging het *over de ontwikkeling van samenwerking d.m.v. (o.a.) collegiale daltonintervisie*. Wij hebben deze tip ter harte genomen en de collegiale daltonintervisie hoort inmiddels bij het DNA van onze school. Twee keer per jaar zetten we

de collegiale daltonintervisie uit, elke keer met een andere thema of doel. Altijd koppelen we ook de uitslagen van de collegiale daltonintervisie terug aan het personeel. In deze terugkoppeling, leggen we de focus op de groei die we hebben doorgemaakt en formuleren we ook altijd nog een aantal (nieuwe) ontwikkelpunten.

In de zesde aanbeveling wordt aangegeven *dat reflectie op verschillende manieren is waargenomen, maar dat er een kans ligt om dit meer te structureren. Dit naast het gebruik van leerlingbespreking.nl wat door het visitatieteam als zeer positief werd genoemd.* We hebben het gebruik van leerlingbespreking inmiddels uitgebreid en er is veel aandacht besteed aan effectieve feedback vanuit docenten, zodat leerlingen hier gericht een plan van aanpak mee kunnen maken. Door dit op te nemen in de jaarplanning krijgt dit meer vorm en inhoud. Daarnaast is reflecteren een belangrijk onderdeel van de doorlopende leerlijn mentoraat voor klas 1 tot en met 5. Ook is de inzet van formatief handelen gestimuleerd door de studiedag in november 2022, wat een trigger is geweest voor veel collega's om formatief handelen nog meer onderdeel te laten worden van het lesprogramma.

In de zevende aanbeveling werd *een kans omschreven om de effectiviteit verder te verhogen door de ingezette ontwikkelingen (Daltonhuis en flexuren) door te ontwikkelen, waardoor differentiatie kan toenemen.* Het Daltonhuis bestaat nog steeds en leerlingen kunnen zich hiervoor aanmelden. Het aantal leerlingen dat hieraan deelneemt is nog wel beperkt. De beperkte aanmelding is wellicht voor een deel verklaarbaar vanuit de periode van thuisonderwijs (tijdens Corona), leerlingen vinden het sociale aspect van onderwijs erg belangrijk. Er ligt een ambitie van het havo team om goed te blijven kijken welke leerlingen dit aankunnen. De flexuren hebben we als gevolg van de andere indeling van daltontijd niet meer in gebruik.¹

Visitatieteam

Dalton Lyceum locatie Kapteynweg heeft de aanbevelingen uit 2018 ter harte genomen. Met name aan de initiatieven om daltonuren effectiever te laten verlopen heeft de school veel aandacht besteed. We beamen dat de (dalton)tijd door leerlingen beter wordt benut en dat ook de leerlingen de beperking van het aantal daltonuren in de bovenbouw en de daltonaanpak in de lessen waarderen.

De daltonintervisie als instrument om de collegiale samenwerking te verbeteren is een goed middel om in gezamenlijkheid de daltonontwikkeling vorm te geven. We hebben ook gezien dat de leerlingen input geven aan de onderwijsontwikkeling.

Er is duidelijk afgekaderd waar de verantwoordelijkheden en de beslissruimte zitten (why how what bij respectievelijk schoolleiding, teams en secties) en ook dat heeft de collegiale samenwerking op een hoger plan gebracht. Het maakt ook mogelijk dat gedurende de implementatieprocessen de aanpak bijgesteld kan worden.

De school heeft stappen gemaakt om de reflectie te stroomlijnen. Onze indruk is dat de school in zijn geheel meer planmatig te werk gaat en dat dit tot mooie resultaten leidt.

¹ De school kent meer dan 43% leerlingen uit sociaaleconomische achterstandsgebieden. Bij velen is er weinig aandacht voor leren buiten de schoolmuren. In het verleden stopte het leren daardoor vaak na onthouden en begrijpen (OBit). Daardoor waren de opbrengsten laag. Door de daltontijd toe te voegen aan de lessen (waarbij een docent goede leerlingen in lokaal 101 zelfstandig kan laten werken) worden de leerlingen meer getraind op de integratie en toepassing (obIT) van de leerstof, waardoor deze beter beklijft. De effectiviteit/efficiency van het onderwijs is daardoor toegenomen.

1.1 Vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Om te achterhalen waar ruimte is voor vrijheid in het curriculum zien wij de **doorlopende leerlijnen** als basis voor de kernwaarde **vrijheid in gebondenheid**. De vaksecties komen tegen het eind van elk cursusjaar bij elkaar om de doorlopende leerlijn bij te schaven aan de hand van resultaten. Naar aanleiding daarvan maakt elke vaksectievoorzitter een overzicht van de leerlijn per leerjaar en de **verhoudingen in OBIT**. De doorlopende leerlijnen worden vervolgens tussen de locatiedirecteur en de vaksectievoorzitter in een-op-een gesprekken besproken en opnieuw vastgelegd. Binnen de gemaakte afspraken over de leerdoelen zoeken de vakdocenten naar ruimte voor leerlingen om keuzes te maken.

In de eerste en tweede klas is er in de 70-minuten lessen in de regel 35 minuten zelfstandige daltonwerktijd voor de leerlingen, lees: ruimte om eigen keuzes te maken. Een van die keuzes is het gebruik te maken van het **Daltonplein**, gesitueerd te midden van de eerste- en tweedeklaslokalen. Deze ruimte is bedoeld om zelfstandig te werken of te werken aan samenwerkingsopdrachten. Voor de eerste klas leerlingen bepaalt de docent of leerling deze mate van verantwoordelijkheid aankan. In de tweedeklas solliciteren de leerlingen bij de mentor naar een **Daltonpas** die recht geeft tot dit privilege.

Naast de ruimte voor eigen keuzes binnen de lestijd zijn er de **Daltonuren**. Het (verstandig) kiezen van de daltonuren wordt begeleid door de mentoren in de mentoruren en de **dagstart**. In deze uren is ruimte voor het aanleren van vaardigheden in planning en organisatie met behulp van **Tumult (onderbouw) of de hulpmiddelen van het platform 'Investeren in leren'(onder- en bovenbouw)**. Met name de planagenda speelt een belangrijke rol bij de begeleiding van de leerlingen in hun plangedrag en verantwoordelijkheidsgevoel. Aan de hand van de **studieplanners** in It's Learning plannen de leerlingen hun huiswerk, leerwerk en inleverwerk. De mentoren, vakdocenten en ouders krijgen hierdoor meer inzicht in hoeverre de leerling overzicht heeft van het te maken en te leren schoolwerk.

In de brugklas zijn er drie daltonuren, en in de tweedeklas en 3-havo twee daltonuren die leerlingen al naar gelang in kunnen vullen (met uitzondering van de uren die gelabeld zijn voor leerlingen). De leerlingen schrijven zich in bij een vak naar keuze om verlengde instructie te volgen of om hun huiswerk te maken.

In schooljaar 22-23 hebben we voor de bovenbouw andere keuzes gemaakt. We merkten namelijk dat de daltonuren in de bovenbouw minder effectief gebruikt werden. Daarom hebben we na zorgvuldige overweging besloten een deel van de daltonuren terug te geven aan de lessen. Hoewel bovenbouwleerlingen nu nog maar één daltonuur hebben, blijft er binnen de lessen tijd om te differentiëren en het maken van keuzes. Denk hierbij aan examentrainingen, verlengde instructie en meer ruimte voor activerende didactiek en samenwerkingsopdrachten. Voor de leerlingen die behoefte hebben aan hun eigen tijd en

aangetoond hebben dit aan te kunnen is er **lokaal 101**, een ruimte om zelfstandig te werken. De docent bepaalt samen met de leerling of de eigen tijd effectief gebruikt wordt. Ook hierbij wordt gebruik gemaakt van de planagenda: kan de leerling aantonen de vrijheid effectief te kunnen gebruiken? Voor naslagwerk, profielwerkstukken en andere zelfstandige taken kan de mediatheek, soms ook in de lestijd, worden gebruikt.

Kaders in vertrouwen

Op onze school wordt er actief gewerkt aan manieren om leerlingen in hun kracht te zetten. Zo zijn er verschillende initiatieven binnen de sport en creatieve secties. Voor leerlingen die op hoog niveau sporten zijn er mogelijkheden in de vorm van een **topsport programma**. De LO docenten die hiervoor verantwoordelijk zijn passen voor deze leerlingen roosters aan en gaan met vakdocenten in gesprek om ervoor te zorgen dat de topsportleerlingen zelfstandig of bij andere docenten hun leerdoelen kunnen behalen. Voor sommige vakken is vrijstelling mogelijk, of er kan lestijd teruggegeven worden aan de leerling. Zolang de schoolresultaten niet lijden onder trainingen en wedstrijden blijven deze leerlingen de vrijheid behouden. Wel is er een bepaalde mate van vertrouwen nodig om deze leerlingen een dergelijk traject aan te kunnen bieden. De leerling moet namelijk zelf bewijzen deze vrijheid effectief te kunnen gebruiken.

In de bovenbouw havo is in cursusjaar 2017/2018 aanzet gegeven voor het **Daltonhuis**. Leerlingen volgen een sollicitatieprocedure waarbij zij aanspraak kunnen maken op het zelfstandig werken in een apart ingedeelde ruimte van de mediatheek. De mentor van de solliciterende leerling geeft toestemming, waarna naar eigen inzicht van de leerling lessen gevolgd worden. Omdat er op dit moment minder aandacht is voor het Daltonhuis zien wij dit als een ontwikkelpunt om dit weer nieuw leven in de blazen.

Waar liggen nog ontwikkelpunten met betrekking tot verantwoordelijkheid?

Als ontwikkelpunten bij deze kernwaarde zien wij binnen de school een aantal mogelijkheden. De aandacht voor het daltonhuis is op dit moment, mede door de corona-periode, wat weggezakt. Hier liggen mogelijkheden om dit weer op te pakken. Daarnaast is er ruimte voor verbetering wat betreft de effectiviteit van het gebruik van de daltonpleinen en het daltonwerkruimtes. Soms worden deze pleinen en ruimtes gebruikt voor andere doeleinden dan waar deze voor bedoeld zijn. Ook de nieuwe inrichting van de daltonuren moet geëvalueerd worden en waar nodig aangepast worden.

Reactie visitatieteam

Op het gebied van vrijheid en verantwoordelijkheid zijn er de afgelopen jaren belangrijke keuzes gemaakt. De school is trots op daltonplus. Daltonplus stelt leerlingen in de gelegenheid om daltonpassen te verdienen wanneer hun docenten of mentor gesignaleerd hebben dat zij in de lessen en daarbuiten verantwoordelijk genoeg zijn om zelfstandig gebruik te kunnen maken van de leerpleinen. Leerlingen die een extra vak volgen of topsporter willen worden krijgen de vrijheid om een traject op maat te volgen. Daarnaast biedt het daltonhuis mogelijkheden voor leerlingen om naar eigen inzicht in lokaal 101 de lestijd in te delen.

Het personeel ervaart veel vrijheid om te experimenteren met betrekking tot het vormgeven van het curriculum en het ontwikkelen van eigen methodes. Erg mooi om te zien hoe het team zich gesteund voelt door de schoolleiding.

In de bovenbouw is de ingrijpende beslissing genomen om de daltonuren te reduceren naar aanleiding van de teruglopende resultaten. Ook de effectiviteit van de daltonuren was niet optimaal, hetgeen ook invloed heeft uitgeoefend op deze keuze. Deze beslissing is in overleg met het team genomen. Het effect van de beslissing is dat de resultaten nu weer verbeteren. Er is bewust nagedacht hoe de teruggegeven tijd op een daltonmanier ingevuld kan worden.

1.2 Zelfstandigheid

School

Bij het specificeren van de kernwaarde **zelfstandigheid** komen begrippen als *eigenaarschap, verantwoordelijkheid, plannen, zelf werken, onderzoekend (leren) en (zicht op) leerproces* aan bod. Om dit zichtbaar te maken tijdens de lessen en in de school worden er zowel op leerling niveau als docentniveau meerdere aspecten uitgelicht.

Leerlingen werken bij de verschillende vakken aan **weektaken**, waarbij de planning voor het maken van deze taak de zelfstandigheid vraagt van de leerling. Vanaf klas 1 wordt leerlingen geleerd om zelfstandig te plannen. De mentor speelt hierbij in klas 1 en 2 een hele grote rol. Waarbij in de brugklas in eerste instantie de mentor de planning met de mentor maakt, waarbij in klas 2 leerlingen al zelfstandig de planning maken. De mentoren vanaf klas 3 spreken leerlingen aan- en ondersteunen, maar maken geen planningen meer met leerlingen. Dit moeten leerlingen zelfstandig doen. Afhankelijk van de mate van zelfstandigheid van de leerling controleren mentoren de planningen wel.

Leerlingen plannen (onder begeleiding) zelfstandig de weektaken, het huiswerk en de af te nemen toetsen in hun **planagenda**. Schoolbreed wordt er gebruikgemaakt van dezelfde planagenda, waarvoor in vaklessen ruimte is ingedeeld om hier aandacht aan te besteden. Hiermee 'forceren' we het maken van een eigen dag- en weekplanning (waar de mentoren de leerlingen mee op weg helpen a.d.h.v. de studieplanner). In de onder- en bovenbouw worden uniforme studieplanners per vak gepubliceerd in It's Learning, zodat de leerlingen zelfstandig hun planning maken op basis van deze planners. Al het huiswerk en de toetsen worden opgenomen in de **studieplanners** en worden niet meer in Magister geplaatst, zodat er optimaal gebruikgemaakt wordt van de planagenda. Hiermee willen we de zelfstandigheid van de leerlingen bevorderen en ze leren niet van dag- tot -dag te leven, maar verder vooruit te plannen. Dit voorkomt het werken op de deadline en stimuleert het maken van het huiswerk kort na de instructie. De te behalen leerdoelen per onderwerp in de vaklessen worden aangegeven in de studieplanners.

In de onderbouw van deze locatie wordt er gewerkt onder de overkoepelende term "**DaltonPlus**". Bij deze manier van vormgeven van ons onderwijs spreken wij verschillende kernwaarden aan. Om de **zelfstandigheid** van de leerlingen te vergroten is er onderscheid gemaakt tussen **instructietijd** en (vaak aansluitend aan de instructietijd) **daltonwerktijd**.

Tijdens de daltonwerktijd krijgen leerlingen de tijd om zelfstandig aan de slag te gaan met de verwerkingsopdrachten en de weektaken. Er mag, binnen bepaalde kaders, gebruik gemaakt worden van de **leerpleinen** tijdens de werktijd. De kaders zijn per leerjaar vastgelegd in de teams en zijn voor de leerlingen inzichtelijk. Op de werkpleinen kunnen leerlingen zelfstandig werken aan hun taken, maar er is ook ruimte voor samenwerkingsopdrachten. De ruimtes zijn op deze manier multi-inzetbaar.

Samenhangend met het gebruik van de planagenda en het werken op de leerpleinen, is er in de onderbouw een doorlopende leerlijn ontwikkeld voor het aanleren van **studievaardigheden**. Hiervoor gebruiken wij de methode Tumult en worden er in leerjaar 1 en 2 verschillende vaardigheden behandeld, waardoor de leerlingen handvatten krijgen om zelfstandig te leren werken en plannen.

In de bovenbouw van de havo wordt sommige leerlingen de mogelijkheid geboden om in sommige vakken versneld examen te doen. We zien leerlingen die bijvoorbeeld in de onderbouw TTO hebben gevolgd al in havo 4 (versneld) examen doen in Engels. Ook wordt leerlingen die bijvoorbeeld meertalig zijn opgevoed aangeboden om (versneld) examen te doen in Engels, Frans of Duits. Dit vraagt veel van de zelfstandigheid van de leerlingen, omdat het rooster het vaak niet toelaat om lessen met bijv. Havo 5 mee te volgen. Ook van leerlingen in mavo 4 die een zevende vak volgen (vanwege doorstroom havo 4) wordt een grote mate van zelfstandigheid gevraagd. Het rooster laat het helaas niet toe om het zevende vak mee te roosteren. Dit betekent dat leerlingen, veelal in hun eigen tijd, een extra vak volgen. In beide gevallen zien we dat de leerlingen het versnelde examen en/of het examen in het extra vak vaak zeer succesvol doen en ondanks beperkte contacttijd komen tot een goed resultaat. Voor zowel het versneld examen als het volgen van een zevende vak zijn er wel voorwaarden voor deelname.

Waar liggen nog ontwikkelpunten met betrekking tot zelfstandigheid?

We zien dat de implementatie van de planagenda genoemd wordt als sterk punt door mentoren en collega's. Wij geloven echter dat er nog winst behaald kan worden in het effectief gebruik van de planagenda. De planagenda kan een nóg centralere plek krijgen tijdens de vaklessen. We zien dat de leerlingen nog te vaak hun agenda niet bij zich hebben of niet op de juiste manier plannen. Hier ligt een kans. Waar de waardering voor de agenda vanuit de docenten en mentoren hoog is, weten we dat leerlingen de planagenda niet allemaal als positief ervaren. Ondanks dat dit wellicht een lastig doel is om na te streven, hopen we dat leerlingen uiteindelijk de meerwaarde van het instrument zullen ervaren. Ook zien we in het effectief gebruiken van de daltonwerktijd een ontwikkelpunt. Er moet een juiste balans worden gevonden tussen tijd voor zelfstandigheid en vrijheid en verantwoordelijkheid.

Reactie visitatieteam

Een parel van de school is de leerlingenparticipatie. De schoolleiding ziet de leerlingencommissie als een belangrijke gesprekspartner. De leerlingencommissie is betrokken geweest bij de ontwikkeling van daltonplus. Ze hebben zelf een kijkwijzer gemaakt voor scholenbezoek. Vorig jaar zijn ze naar Zoetermeer geweest. Ze gaan daar volkomen zelfstandig naar toe, gaan zonder begeleiding de taxi in.

Vanuit verschillende invalshoeken is over de planagenda met elkaar gepraat en de ervaringen en meningen liggen uiteen. De ondervraagde leerlingen gebruiken de planagenda alleen maar om alles wat in It's Learning staat over te schrijven. In It's Learning kunnen ze al het huiswerk vinden met doelen en tussendoelen. Ze zouden veel liever daar dan ook in plannen i.p.v. in een papieren agenda. Ook geven ze aan dat er in de bovenbouw er niet meer mee gewerkt wordt. Een collega geeft aan dat zij de planagenda als reflectietool gebruikt tijdens coachgesprekken. Een andere collega geeft aan dat een bovenbouwleerling meer waarde begon te zien in het gebruik van de planagenda toen deze collega hem adviseerde tevens buitenschoolse activiteiten te noteren. We vermoeden dat meer aandacht voor het doel van het gebruik van de planagenda de weerstand bij de leerlingen met betrekking tot de planagenda kan verminderen.

De daltoncommissie heeft vertrouwen in de planagenda en denkt dat het met de tijd beter zal gaan. Het personeel is te spreken over de centrale schoolregel om de planagenda te gebruiken. De implementatie is besproken in de mentortraining waarbij er ook gesproken is over de weerstand van leerjaar 3 om de agenda te gebruiken. Er worden afspraken gemaakt over de monitoring van het gebruik van de planagenda. De schoolleiding geeft aan dat het in de onderbouw goed gaat want bij 1 van de 4 dagstarten staat de planagenda op het programma en gaat het over werkhouding en studievaardigheden. Alle leerlingen krijgen het op dezelfde manier aangeleerd. De planagenda wordt door de ouders als een prettig instrument ervaren omdat het transparant maakt hoe er effectief gewerkt kan worden. De brugklasouders zien de meerwaarde van dit instrument. De bovenbouwouders geven aan dat hun kinderen er niet groot mee zijn geworden.

De komende tijd wil de commissie zich gaan richten op activerende werkvormen en formatief handelen. Het visitatieteam heeft een aantal lessen gezien die sterk docentgestuurd waren met telkens slechts zeer korte opdrachten voor de leerlingen. Meer aandacht voor activerende werkvormen (met grotere opdrachten of werken vanuit een grotere vraag) zal ertoe leiden dat leerlingen zelfstandiger en ook meer voor langere tijd zelfstandig met de stof aan de slag kunnen gaan. De mogelijkheid waarbij leerlingen geactiveerd worden om zélf formatief te handelen sluit perfect aan bij de kernwaarde zelfstandigheid. Het goede is dat het team de behoefte voelt om met deze twee zaken aan de slag te gaan. Er is reeds een start gemaakt met het verzamelen van goede ideeën en lessen in een databank.

1.3 Samenwerking

School

Samenwerken gebeurt op **leerlingniveau** op verschillende manieren. Uiteraard wordt er samengewerkt in de les, dit gebeurt vaak docentgestuurd waarbij een docent activerende werkvormen inzet om leerlingen aan leerdoelen te laten werken. Leerlingen geven aan dat ze zowel mogen samenwerken in korte/kleinere herhalings- of toepassingsopdrachten in de les als tijdens grotere opdrachten zoals een praktische opdracht en/of het profielwerkstuk. Vakken als Geschiedenis en Frans worden door leerlingen genoemd als vakken waarbij regelmatig mag worden samengewerkt. We hebben tijdens gesprekken gemerkt dat dit vaak erg docentafhankelijk is. Bij de talen gebeurt dit bijvoorbeeld in de vorm van gesprekjes, terwijl in de betahoek leerlingen juist weer samenwerken tijdens practica. Ook wordt er samengewerkt bij het maken van presentaties en tijdens workshops en opdrachten op de projectdagen. Tijdens projecten wordt veelal ingezet op samenwerkingsopdrachten.

Op de **leerpleinen** bij Daltonplus is er ruimte voor leerlingen om samen te werken. In de bovenbouw kan dit in het Daltonhuis en in lokalen, zoals lokaal 101, bestemd voor de bovenbouw.

Er is een **leerlingdaltoncommissie** die de leerlingen vertegenwoordigt. Zij gaan maandelijks met de schoolleiding in gesprek. De commissie doet aanbevelingen over wat er op Daltongebied gebeurt in de school en wat er verbeterd kan worden. Zo hebben zij ook de gesprekken gevoerd met de leerlingen om input te verzamelen voor de Daltonvisitatie. De leerlingdaltoncommissie gaat ook op scholenbezoek bij andere daltonscholen om te kijken hoe zij het daltononderwijs vormgeven. Daarnaast is een aparte **leerlingactieveitencommissie** (Liava). Zij organiseren schoolbreed activiteiten voor de leerlingen, zoals feestavonden en activiteiten voor valentijnsdag. Hierbij werken zij samen als commissie en betrekken daar andere leerlingen bij. De leerling betrokkenheid is groot op de Kapteynweg, leerlingen helpen bijvoorbeeld ook graag mee met de Open dag waarbij zij leerlingen (en ouders) uit groep 7 en 8 rondleiden en vertellen over de dagelijkse gang van zaken.

Op **vaksectieniveau** is er veel samenwerking tussen collega's om de doorlopende leerlijnen te ontwikkelen en te borgen. De schoolleiding heeft de afgelopen jaren de secties de opdracht gegeven om meer verticaal te werken. Hierdoor is iedereen verantwoordelijk voor de doorlopende lijn, het niveau van de toetsen en uiteindelijk voor de (eindexamen) resultaten. Er wordt veel samengewerkt om materiaal te maken en om de toetsen op niveau (OBIT) te maken.

Ook wordt er sinds het schooljaar 2022/2023 een **uitvoering in het Energiehuis** georganiseerd door de examenleerlingen van muziek en kunst. De leerlingen werken samen en zijn samen verantwoordelijk voor de inhoud van de voorstelling. De docenten kunst en muziek faciliteren een thema, een podium en de techniek, maar de leerlingen krijgen alle vrijheid om de inhoud te bepalen en de voorstelling te maken. De leerlingen krijgen een maand de tijd om voorbereidingen te treffen en te oefenen, we zien hier een enorme betrokkenheid bij het gehele proces, de intrinsieke motivatie (door het gevoel van autonomie) is hierbij ontzettend groot. De muziek examenleerlingen krijgen een beoordeling voor hun bijdrage aan de uitvoering.



Op **mentorniveau** is er door middel van de scholing van Ankie Remijn een doorlopende mentoraatslijn opgezet. In de onderbouw ligt de focus op het aanleren van executieve functies (plannen) en het reflecteren. Leerlingbespreking (Catwise) is de tool die gebruikt wordt om leerlingen elke periode te laten reflecteren. Tijdens een TeamTotaal met als onderwerp 'feedback geven' zijn er duidelijke richtlijnen gegeven en afspraken gemaakt over hoe Catwise het beste ingevuld kan worden door collega's.

Op **teamniveau** zijn in de afgelopen jaren meerdere onderwijskundige veranderingen ingevoerd. Deze veranderingen werden per team ontwikkeld waarbij het team de binnenkring vormt en de andere teams worden geïnformeerd en gevraagd om mee te denken als de buitenkring. Een mooi voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van DaltonPlus. Bij de ontwikkeling van DaltonPlus is het hele onderbouwteam betrokken geweest. Er is gekeken naar de wensen vanuit het team waarbij het team werd gevraagd te denken aan het ideale onderwijs als er geen beren op de weg zouden zijn. Dit was de eerste stap naar het ontwikkelen van het nieuwe rooster en de leerpleinen. Deze wensen zijn uitgewerkt door leden van team onderbouw. Er waren projectleiders gericht op de ontwikkeling van het mentoraat, organisatie en voor de vakoverstijgende projecten, dit waren docenten uit team onderbouw. In het eerste jaar werd er bijna wekelijks gereflecteerd op de ontwikkelingen door de betrokken collega's. Ook in de jaren daarna is het rooster jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast. Bij de ontwikkeling van Daltonplus was het team onderbouw de binnenkring. Tijdens teamtotaalbijeenkomsten hebben de teams vervolgens de onderwijsontwikkelingen met elkaar gedeeld en de overige teams gevraagd om mee te denken en feedback/feedforward te geven. Een tweede wijziging waarbij de teams 'in the lead' waren was de terugkeer van daltontijd naar de les. Alle vakdocenten hebben, na onderzoek in werkgroepen, besloten om de daltontijd (vanuit de eerdergenoemde overwegingen) terug te geven aan het vak. Hierover is uitvoerig gesproken en hier heeft een stemming over plaatsgevonden. De bovenbouwteams van de havo- en de mavo hebben ieder (op een manier die passend is bij leerjaar en niveau) aanvullende afspraken gemaakt over hoe om te gaan met deze extra daltontijd voor het vak.

Op de Kapteynweg werken we in eerste instantie samen binnen de verschillende vaksecties en de verschillende teams. In de teams worden afspraken gemaakt die passend zijn bij het bijbehorende leerjaar en niveau. Uit gesprekken op verschillende niveaus en uit de terugkoppeling van de tweede ronde van de collegiale daltonintervisie kwam o.a. naar boven dat er ook behoefte was om bepaalde zaken schoolbreed af te spreken om juist meer eenheid te creëren. In overleg met de verschillende teams en teamleiders (en waar nodig de daltoncommissie) zijn er vanaf het begin van 2023/2024 schoolbrede afspraken gemaakt over bijvoorbeeld de planners en omgang met telefoons. Hier is vanuit het docententeam positief op gereageerd. Hierbij is het vooral bepalend dat we als team allemaal hetzelfde doen, dit komt de effectiviteit van de afspraken ten goede.

In de omgeving werken we samen binnen de Zuid-Wester en het Zuid-Wester Lab met collega Daltonscholen in de omgeving: het Stedelijk Dalton Lyceum –VMBO, Dalton Barendrecht, Roncalli Bergen op Zoom, Markenhage Breda en Maurick Vught. Binnen de Zuid-Wester vindt de uitwisseling voornamelijk plaats op directieniveau waarbij we op regelmatige basis met elkaar overleggen en bij elkaar op bezoek gaan. Hierbij houden we elkaar op de hoogte van de ontwikkelingen die spelen op de verschillende scholen, maar

werken we ook vraaggestuurd. Mocht één van de scholen ergens tegenaan lopen, dan kijken we hoe we elkaar verder kunnen helpen vanuit eigen expertise. Daarnaast heeft de Zuid-Wester het initiatief naar zichzelf getrokken om de Dalton24uurs voor schoolleiders te organiseren. Binnen het Zuid-Wester Lab werken de daltonopleiders van bovenstaande scholen samen, aangevuld door het Dalton College Naaldwijk. Er vindt al meer dan vijf jaar een jaarlijkse scholingsdag plaats voor de deelnemers van de daltonopleidingen van de verschillende scholen, waarbij kennismaking met elkaar en uitwisseling belangrijke onderdelen zijn. De schoolopleiders hebben dit schooljaar de opleidingen nog verder op elkaar afgesteld, om zo gezamenlijk een aanvraag te doen bij de Thomas More Academie om de daltonopleiding ook gecertificeerd te krijgen. Op het moment van schrijven hebben we hier helaas nog geen terugkoppeling over gekregen.

Net als tijdens het voorbereidingsproces voor de daltonvisitatie van 2019 hebben we als locaties van het Stedelijk Dalton Lyceum besloten om nog een interne voorvisitatie te doen. Omdat de zelfevaluatie toen nog niet af was (november- december 2023) en om de voorbereidingstijd te beperken, hebben we in onderling overleg besloten om een terugblik te schrijven over de afgelopen 5 jaar. Daarin benoemen we de positieve ontwikkelingen, maar geven we ook aan wat nog aandachtspunten zijn. Tijdens de voorvisitatie hebben we lesbezoeken gedaan en gesprekken gevoerd met leerlingen en docenten. Op basis van de observaties en input van de gesprekken hebben we een terugkoppeling opgesteld die is gebruikt bij het schrijven van deze zelfevaluatie.

In toenemende mate werken de verschillende locaties met elkaar samen en wordt er (meer dan voorheen) uitgewisseld. Collega's van alle locaties nemen bijvoorbeeld deel aan de daltonscholing op onze locatie. Ook zijn er verbeterde afspraken gemaakt om de doorstroom tussen de verschillende locaties beter te organiseren, hierdoor neemt het onderling contact op teamleidersniveau bijvoorbeeld toe.

Voor een betekenisvollere invulling van het profielwerkstuk en een intensievere samenwerking met de omgeving, zijn we in de bovenbouw in 2022-2023 gestart met een nieuwe opzet voor het **profielwerkstuk: Design Thinking**.

In samenwerking met onder andere de Dordrecht Academy, de Leerparkpromonade en de Duurzaamheidsfabriek komen onze leerlingen in contact met daadwerkelijke opdrachtgevers uit de regio waarvoor ze onderzoek gaan uitvoeren middels de *Design Thinking methode*. Hierbij dienen de leerlingen in gesprek te gaan met de opdrachtgever en alle betrokkenen. Ook dienen ze intensief onderling samen te werken om tot prototypen (uitgewerkte ontwerpen) te komen die kunnen helpen bij een lokaal vraagstuk. Denk hierbij aan oplossingen voor een afvalprobleem in de wijk Krispijn of mogelijkheden voor duurzamere transport in Dordrecht.

De leerlingen werken hierbij in verschillende fases waarin ze hun voortgang presenteren aan hun begeleiders. In de laatste fase worden ook de opdrachtgevers en de ouders uitgenodigd om het uiteindelijke eindproduct te presenteren.



Leerlingen van 4 havo op bezoek bij de Duurzaamheidsfabriek en bij een bedrijf waar ze duurzamere auto's willen gaan produceren.

Zoals hierboven aangegeven, wordt er op verschillende niveaus en plekken samengewerkt. Maar buiten de georganiseerde samenwerking krijgen we ook van (nieuwe) collega's terug dat je altijd bij iedereen terecht kunt voor vragen. We vinden dit erg belangrijk, omdat je met en van elkaar kunt leren. Dit geldt uiteraard ook de andere kant op, namelijk het elkaar kunnen aanspreken wanneer er vragen zijn of iets onduidelijk is. We hebben de afgelopen jaren daarom gewerkt aan professioneel handelen, waarin collega's elkaar aanspreken, van elkaar leren en daardoor bijdragen aan de lerende organisatie. De school groeit daardoor van de second naar the third way (Zie 'The Third Way, Andy Hargreaves).

Waar liggen nog ontwikkelpunten met betrekking tot samenwerking?

Zowel leerlingen, ouders als docenten kunnen mooie voorbeelden noemen van samenwerkingsvormen die worden ingezet tijdens vaklessen en het mentoraat. Toch zien we dat sommige docenten de neiging hebben om af en toe terug te vallen in klassikale of individuele opdrachten. Wij zien het dan ook als onze taak om alle collega's de meerwaarde van echte samenwerking te laten zien en ervaren. In de eerdergenoemde scholing (activerende didactiek en differentiatie) zullen samenwerkingsvormen, maar vooral het hoe en wat van samenwerkend leren een prominente rol krijgen.

De afgelopen jaren zijn er op een aantal vlakken schoolbrede afspraken gemaakt, zoals de planagenda en de mentoraatsscholing. We denken dat het een mooi streven is om het onderwijs in de verschillende teams nog beter op elkaar te laten aansluiten, waarbij uiteraard wel rekening moet worden gehouden met de verschillen tussen de verschillende leerjaren en niveaus.

Reactie visitatieteam

Uit de gesprekken met alle geledingen en uit de lesbezoeken die we hebben gedaan komt naar voren dat er aandacht is voor samenwerken. Er worden studiedagen georganiseerd voor alle drie scholen samen en de Daltoncommissies komen bij elkaar op bezoek en geven elkaar ook duidelijke feedback. Daardoor kan er een eigen identiteit uitgewerkt worden, maar tegelijkertijd ook een gezamenlijke.

Ook binnen het team is er veel aandacht voor samenwerking. De collega's geven unaniem aan dat er een fijne sfeer is, met veel ruimte en tijd voor gezamenlijke projecten. Er zijn korte lijntjes en de intercollegiale intervisies zijn erg nuttig en worden als positief ervaren. In de

vaksecties wordt gekeken naar de Daltoninvulling van de lessen. Er worden afspraken gemaakt over leerlingen die een alternatief programma volgen en verschillende (zelf ontwikkelde werkvormen) worden gedeeld binnen de vaksecties. Er zijn collegiale intervisies, die anoniem teruggekoppeld worden aan de teamleiders. Die vatten samen en koppelen terug aan de DaltonCommissie. Die heeft daar onder andere een mooie poster van gemaakt.

Tijdens de lesbezoeken zagen we ook verschillende manieren van samenwerken. Leerlingen mochten zelf groepjes maken, groepjes werden gemaakt, in tweetallen werken en zelfs speeddaten. Dit ging automatisch en leerlingen gaven ook aan dat ze dit een prettige manier van werken vinden. Door het steeds gebruik maken van verschillende vormen blijft het nieuw en verrassend.

Ook werkt de LeerlingDaltoncommissie samen met de Docenten Daltoncommissie. Ze zien zichzelf als de regering. Zij komen net als de tweede kamer met wetsvoorstellen. De Daltoncommissie is dan de eerste kamer die de wetsvoorstellen bekijkt en eventueel goedkeurt. De samenwerking tussen leerlingen en docenten hierin hebben wij als een prachtige manier van samenwerken ervaren. De leerlingen gaven aan dat er voorheen een peerleider project was. Eerstejaars leerlingen kregen een ouderejaars "mentor". Dit vonden ze erg plezierig. Misschien ooit terug laten komen?

Ook ouders merken dat de samenwerking tussen ouders en school goed is. Er zijn korte lijntjes met de mentor en zaken worden meteen goed opgepakt. Ook de teamleider is goed benaderbaar. Ouders hebben sterk het gevoel betrokken te worden bij de ontwikkelingen van hun kind.

Wat we erg mooi vonden waren de vakoverstijgende projectdagen. Het is mooi om te zien dat verschillende vakgebieden tijdens deze dagen samen een project aangaan wat vanuit die verschillende vakken bekeken wordt.

1.4 Reflectie

School

Binnen alle lagen van onze school wordt er aandacht besteed aan reflectie. Leerlingen worden door middel van periodieke gesprekken gestimuleerd om te reflecteren tegenover mentor en ouders op hun eigen leerproces en leerdoelen.

In de onderbouw uit zich dit in **coachinggesprekken**, in het rooster is hiervoor op drie of vier ochtenden per week ruimte ingeroosterd voor de dagstart. De mentor heeft bij de coachingsgesprekken individuele aandacht voor een leerling waarbij gereflecteerd wordt op het leerproces, het gedrag, mogelijke ondersteuning, de werkhouding en de sociale situatie (thuis en op school) van de leerling. De mentor nodigt de leerlingen voor het coachingsgesprek uit. Hierbij kan een leerling waarover de mentor zich meer zorgen maakt vaker uitgenodigd worden dan een leerling waar minder/geen zorgen over zijn.

Daarnaast vinden er over de gehele linie **driehoeksgesprekken** plaats. In het kader van eigenaarschap en/of verantwoordelijkheid leidt de leerling hierbij zélf het gesprek, waarbij naast de mentor ook de ouders aanwezig zijn. Deze gesprekken worden gestructureerd door gespreksformulieren.

Ook geven docenten alle leerlingen feedback op het platform **leerlingbespreking.nl** (tegenwoordig *Catwise*). Hierbij geeft de docent naast feedback ook feedforward. Hierbij is er in toenemende mate aandacht voor het adequaat en generatief formuleren van feedback. De mentor zorgt ervoor dat de feedback wordt gedeeld met de leerlingen, waarop de leerling vervolgens tijdens het mentoruur schriftelijk reageert op de gegeven feedback en feedforward. Tijdens team totaal vergaderingen is door de daltoncommissie aandacht besteed aan het geven van goede feedback. Door middel van voorbeelden hebben docenten onderling het gesprek gevoerd over welke feedback goed geformuleerd was en waar goede feedback aan moet voldoen.

Buiten de reguliere feedbackmomenten is er extra aandacht voor leerlingen die door overtreding in contact komen met de **Verzuim- en gedrag coördinator**. Bijvoorbeeld wanneer een leerling met regelmaat te laat komt, afwezig is of uit de klas is verwijderd. De Verzuim- en gedragscoördinator (VGC) gaat vervolgens met deze leerlingen in gesprek, met als doel dat de leerlingen reflecteren op de keuzes die ze maken en gedrag dat ze hebben vertoond. Het is aan de leerling zelf om te voorkomen dat het gedrag herhaald wordt.

Ook tijdens de vaklessen wordt er tijd- en aandacht besteed aan reflectie. Dit gebeurt zowel op leerdoelen als op de werkhouding en/of het gedrag van leerlingen. Docenten reflecteren zowel klassikaal als individueel en zetten hier -waar nodig- (digitale) tools voor in (formatieve handelingen).

Wij zien het bespreken van een gemaakte toets als een belangrijk reflectiemoment. Op die manier krijgen leerlingen de kans om te leren van gemaakte fouten.

Zowel binnen de vakken LO en muziek worden de leerlingen niet beoordeeld op basis van het behaalde resultaat, maar op basis van hun ontwikkeling. Deze ontwikkeling wordt uiteindelijk door de docenten uitgedrukt in een letterbeoordeling. Bovengenoemde secties maken gebruik van reflectieformulieren, waarin leerlingen moeten aangeven welke ontwikkeling ze hebben doorgemaakt. De sectie LO is tijdens de daltonopleiding begonnen met het maken van rubrics als reflectieformulier waarin leerlingen hun startpositie vaststellen en achteraf zelf moeten aangeven welke ontwikkeling ze hebben doorgemaakt. Dit formulier wordt ook door docenten gebruikt als input voor de beoordeling. Hetzelfde geldt voor de rubrics die wordt gebruikt door de sectie muziek.

Tussen docenten is er aandacht voor een open gesprekscultuur. Het idee hierbij is dat docenten inzichten met elkaar delen. Dit krijgt bijvoorbeeld vorm tijdens scholingsdagen, waarbij het gesprek over ons (dalton)onderwijs gevoerd wordt (zie 'Borging'), maar ook door de jaarlijks georganiseerde **collegiale daltonintervisie**. Hierbij bezoeken docenten elkaars lessen om op de daltonelementen uit de bezochte les te reflecteren. Het is de bedoeling dat het gesprek wat hieruit voortvloeit constructief en vanuit het waarderend perspectief gevoerd wordt.

Ook docenten wordt gevraagd om te blijven reflecteren over het eigen functioneren. Hiervoor bestaat voor nieuwe- en nog studerende collega's een beoordelingstraject en voor collega's

in vaste dienst een driejaarlijks functionerings- en beoordelingstraject. In het kader hiervan staan de volgende onderdelen ingepland:

- Startgesprek (met daarin aandacht voor de ontwikkelingsvragen)
- Lesbezoeken met reflectiegesprek
- Leerlingenquêtes (twee per jaar)
- Beoordelings- of functioneringsgesprek

Hierbij wordt er door- en met collega's gereflecteerd op lessen en het breed functioneren van de docent op een daltonschool. Er wordt gekeken naar docentrollen, docentcompetenties en daltonkernwaarden.

Waar liggen nog ontwikkelpunten met betrekking tot reflectie?

Nu zien we dat over de breedte aandacht is geweest voor feedback: in de vorm van de driehoeksgesprekken, coachingsgesprekken en leerlingbespreking, in de training 'Investeren in leren' is er een aanzet gemaakt voor leerlijnreflectie. Afstemming van de verschillende teams op elkaar is hierbij een aandachtspunt, waardoor er ook echt sprake kan zijn van een **doorlopende leerlijn**.

Daarbij blijven we ons richten op het geven van **waarderende en effectieve feedback**. We zien dat we hier bijvoorbeeld op het platform leerlingbespreking stappen in hebben gemaakt en willen dit graag voortzetten. Omdat wij reflectie vanuit het waarderend perspectief zien als voorwaarde om leerlingen niet alleen inzicht te geven in eigen kunnen, maar ook het vertrouwen om daadwerkelijk stappen te zetten.

Reactie visitatieteam

Om te kijken naar je proces en je prestaties is vertrouwen nodig. Dat is duidelijk op de school aanwezig. Jullie staan als één team met de neuzen dezelfde kant op en de omgang tussen alle teamleden is erg goed. Reflectie zie je dan ook in de school op verschillende niveaus terug: na afloop van studiedagen georganiseerd door de daltonontwikkelgroep, bij intercollegiale visitaties, Bij gesprekken tussen de mentor en de leerling (waarbij de planagenda soms als reflectietool wordt ingezet), bij het invullen van de driehoeksgesprekken, in lessen waar leerlingen bevraagd worden naar het behalen van de leerdoelen aan het eind van de les en aan het eind van een periode wanneer leerlingen bij een vak wordt gevraagd te noteren wat ze hebben geleerd en hoe ze dat bereikt hebben. Mooi om te zien.

1.5 Effectiviteit/ doelmatigheid

School

Wij hebben de **onderbouwmentoren meer contacttijd** met de leerlingen gegeven. De mentoren spelen een grote rol bij het aanleren van effectief (leer)gedrag bij de leerlingen. Door de extra contacttijd heeft het mentoraat een grotere rol gekregen binnen de school. In daltonplus hebben de mentoren meer tijd gekregen door middel van de dagstarten en ingeroosterde tijd voor coachingsgesprekken. Hierin is er ruimte voor het aanleren van studievaardigheden zoals plannen en leren leren, maar ook voor actualiteit/burgerschap en

de daltonkernwaarden zoals reflectie en samenwerken. Leerlingen geven aan dat zij de dagstarten gericht op de actualiteit het leukste vinden.

Op de Kapteynweg hebben alle mentoren een **mentorentraining** gevolgd: 'investeren in leren'. Het doel van deze training is om de doorlopende leerlijn in het aanleren van (studie)vaardigheden te versterken. Hierbij is gekeken naar wat er al was, waar behoefte aan was en is een uniforme planning opgesteld zodat alle leerlingen dezelfde (studie)vaardigheden aangeleerd krijgen. Bij deze training hoort het platform 'investeren in leren', waar mentoren, ouders en leerlingen extra ondersteunend materiaal kunnen vinden. Denk hierbij aan checklijsten, leertips, video's met inzichten op het leerproces van leerlingen. De ouders zijn hierin meegenomen door een ouderavond over 'het puberbrein'.

Wij hebben met de hele school een 'dalton **planagenda**' ingevoerd.

Bij het aanleren van de studievoordigheden speelt de planagenda een grote rol. Wij gebruiken de agenda tijdens de lessen en leren de leerlingen hierin te plannen tijdens de mentortijd. Met het werken met wektaken en een papieren planagenda proberen wij leerlingen huiswerk bewust te laten inplannen om zo uitstelgedrag te voorkomen.

Wij hebben de vorm van de **daltonuren** aangepast. In de onderbouw is een deel van de daltonuren omgezet naar **daltonwerktijd**. Het verschil tussen een daltonuur en daltonwerktijd is dat bij daltonwerktijd de leerlingen met de stamgroep bij elkaar blijven en er een vakdocent van de leerlingen voor de groep staat (leerlingen hebben minimaal één lesuur daltonwerktijd per vak per week). Bij daltonuren kiezen leerlingen via Magister naar welke vakdocent zij gaan voor verlengde instructie of voor begeleid zelfstandig werken, dit is dus stamgroep doorbrekend. Er zijn ook gelabelde daltonuren waarbij leerlingen een langere tijd achter elkaar voor hetzelfde vak een daltonuur volgen, waarin verlengde instructie wordt gegeven. In de bovenbouw zagen wij dat de daltonuren niet effectief gebruikt werden door de leerlingen. Wij hebben ervoor gekozen om een groot deel van de daltonuren op te nemen in de lessen en de leerlingen in de lessen ruimte te geven voor daltontijd. Hierdoor is er voldoende tijd en aandacht voor het integreren en toepassen van aangebrachte kennis en vaardigheden (mede omdat bij een deel van de leerlingen huiswerk maken 'not done' is). De overeenkomst tussen daltonuren en daltonwerktijd zit in de ruimte voor keuzes door de leerlingen. Daltonwerktijd is gekoppeld aan een instructieles, hierdoor is er ruimte voor verlengde instructie en differentiatie. In het gesprek met leerlingen over effectiviteit binnen de school, kwam naar voren dat leerlingen het erg belangrijk vinden dat zij genoeg tijd krijgen om zelfstandig aan het werk te kunnen tijdens de les.

Wij zijn het schooljaar 2023-2024 begonnen met een werkvorm om docenten in gesprek te laten gaan over de opbouw van een **effectieve les** van 70 minuten. Uit de collegiale daltoninterview kwam naar voren dat (nieuwe) docenten het lastig vinden om een 70-minuten les effectief in te delen. De daltoncommissie heeft een werkvorm gemaakt waarbij de docenten in groepjes verschillende lesonderdelen en tijdsduren konden gebruiken om een 70-minuten les in te delen. Deze werkvorm gaf ruimte voor uitwisseling en heeft tot

mooie gesprekken geleid.



Aan de hand van **vas-toetsen** (volg- en adviessysteem) worden leerlingen in gedeeld **voor extra ondersteuning** bij de basisvaardigheden van Nederlands, Engels en rekenen/wiskunde. De gegevens uit de analyse van de VAS-toetsen combineren wij met de observaties van de leerlingen in de les. Leerlingen worden ingedeeld voor verlengde instructie of training in de basisvaardigheden wanneer zij onder niveau scoren of dreigen achter te raken.

Wij hebben in de eerste en tweede klas **toetsblokken** en een **toetsrooster** ingevoerd. In de eerste klas zijn er twee toetsblokken per week. In de tweede klas hebben leerlingen twee toetsblokken en een SO-blok. Dit zorgt ervoor dat de toetsen beter verdeeld worden over de lesperiode. In het toetsrooster kunnen leerlingen al ver van tevoren zien wanneer zij welke toets zullen krijgen. In klas één hebben de leerlingen maar één toetsweek in het schooljaar (aan het einde van het jaar), in klas twee bouwt dit op naar twee toetsweken (eind periode 3 en 4) als voorbereiding op de derde klas en hoger waar zij na elke periode een toetsweek hebben.

Sinds het schooljaar 2023/2024 zijn we junior TTO-school. We hadden al jaren Bilingual Education klassen, maar hebben besloten om hier nog meer vorm en inhoud aan te geven, door ons aan te melden bij het Nuffic. We zien dit als impuls om leerlingen die goed zijn in Engels, zich te laten excelleren en uiteindelijk ook met een Cambridge diploma de school te laten verlaten.

Waar liggen nog ontwikkelpunten met betrekking tot effectiviteit/doelmatigheid?

De **planagenda** wordt schoolbreed ingezet. Wij zien dat leerlingen nog niet inzien wat het voordeel van het werken met een planagenda is. Er wordt nog te veel gepland omdat de mentor/docent dit van ze vraagt.

Wij zijn bezig met het organiseren van een scholing gericht op **differentiatie en activerende werkvormen**. Uit de collegiale daltonintervisie en het team totaal kwam naar voren dat er behoefte was om hier extra scholing in te krijgen.

Reactie visitatieteam

De daltoncommissie heeft een efficiënte samenstelling met leden van het MT en de daltonopleiders aangevuld met enthousiaste leden uit de teams. Vanuit verschillende invalshoeken en expertise kan er op deze manier naar de daltonontwikkeling gekeken en gehandeld worden. Met als parel de Poster waarin de commissie effectief heeft samengewerkt met zowel het gehele team als de daltonleerlingcommissie. De poster is nu nog een stip op de horizon en een houvast voor startende docenten. De inzet blijft nog beperkt tot de kolom docentgedrag. Het wordt nog niet actief gebruikt in de lessen bij leerlingen om bewustwording te creëren en de link met Catwise is ook nog niet gelegd, maar we zagen bij de commissie wel de ambitie om dit als vervolgstap mee te nemen. Ook verdient de poster een plek in de nieuwe planagenda. Hopelijk wordt hiermee meer bewustwording gecreëerd bij de leerlingen. De daltoncommissie buigt zich over teamontwikkelingen en zorgt voor een doorlopende lijn naar aanleiding van de collegiale lesbezoeken in de vorm van studiedagen. Zo blijven de ontwikkelingen geen losse eilandjes maar wordt er ook gehandeld naar aanleiding van de waarnemingen en behoefte binnen de teams. Hieruit is onder andere naar voren gekomen dat er behoefte is aan vergroten van formatief handelen en activerende werkvormen. Een databank met good practices is in wording.

Het afbouwen van de daltonuren in de BB en deze terug te geven aan de vakken heeft voor een betere invulling gezorgd van de lessen en de examenresultaten hebben de gewenste en noodzakelijke verbetering laten zien. Dit bewijst dat het een effectieve zet is geweest. Er valt minder te kiezen in de bovenbouw met betrekking tot daltonuren, maar docenten bewegen wel mee met de behoefte van de leerlingen. Heeft de leerlingen goede resultaten voor het vak en kan hij/zij vrijheden aan, dan mag de leerling voor een ander vak werken, naar het leerplein, daltonhuis of een andere docent benaderen voor extra uitleg. Voor de leerlingen is de teruggegeven tijd aan de vakken een meerwaarde omdat de tijd beter benut wordt en ze les krijgen van hun eigen docent in plaats van de tijd uitzitten bij een niet-vakdocent. Nadat de instructietijd voorbij is, kunnen ze kiezen waar ze aan willen werken.

Het personeel ziet hoe de leerlingen verschillend omgaan met de planagenda. Het ligt ook aan de aandacht die de mentor/docent eraan geeft. Toen een leerling de tip kreeg om ook de buitenschoolse activiteiten erin te noteren, kreeg het een meerwaarde voor de leerling. Tijdens het gesprek met de ouders kwam duidelijk naar voren dat de planagenda een sterk instrument is om te leren plannen en ook de begeleiding in klas 1 die langzaam losgelaten wordt ook zorgt voor zelfstandigheid bij de leerlingen.

Leerlingen ervaren weinig aansluiting met de echte wereld, behalve bij bedrijfseconomie, en leren gevoelsmatig nog veel voor de school in plaats van het echte leven. Dit zou beter kunnen en ze gaven ook de tip om lessen van 105 minuten te onderbreken met een korte pauze omdat het anders niet meer effectief is.

1.6 Borging als voorwaarde

School

We hebben sinds de vorige visitatie planmatig gewerkt aan de ontwikkeling van het daltononderwijs op de Kapteynweg. Een heel belangrijk document hierbij is de **visie op daltononderwijs in 2025**. Hierbij hebben we op basis van gesprekken en input van zowel docenten, leerlingen als MT een visiedocument geformuleerd over hoe we willen dat de daltondocent, de daltonleerling en de daltonles eruit zouden moeten zien. Tijdens elke Team Totaal is dit document ook het uitgangspunt van de daltoncommissie en om het constant bij docenten (en leerlingen) onder de aandacht te brengen hangt de poster ook in (bijna) elk lokaal- en in de lerarenkamer.

Daltonplus is deze zelfevaluatie al vaker naar voren gekomen als vernieuwde aanpak in de onderbouw. Belangrijk vinden wij om aan te geven dat zowel de ontwerp-/brainstormfase als tijdens de invoering volledig in handen is geweest van de leden van team onderbouw. Andere teams zijn meegenomen als buitenkring waarbij zij wel input mochten leveren, maar niet mochten meebeslissen in de totstandkoming van het vernieuwde daltonconcept. Sinds de invoering in november 2020 is DaltonPlus stelselmatig geëvalueerd en zijn er bijstellingen gedaan. Hierbij zien wij DaltonPlus niet als 'af', maar constant in ontwikkeling.

De **daltonintroductiedag en de daltonscholing** zijn daarnaast belangrijke tools om nieuwe- en beginnende docenten direct te laten kennismaken met de daltonkernwaarden. De daltonintroductie is bedoeld om de nieuwe collega's kennis te laten maken met de daltonkernwaarden. Deze scholing wordt al sinds 2016 gegeven op de Kapteynweg. In eerste instantie werden alleen nieuwe docenten van de Kapteynweg hier geschoold, maar het afgelopen jaar hebben de Overkampweg, het VMBO en vanaf dit schooljaar ook de locaties van de Internationale Schakelklassen (ISK's) zich hierbij aangesloten. Op dit moment zijn de daltonopleiders, i.s.m. de andere daltonopleiders in het Zuid-Westerlab bezig om de scholing ook gecertificeerd te krijgen. Het Zuid-Westerlab fungeert hierbij als een echte leergemeenschap waarin dingen worden gedeeld, geëvalueerd en er ook een Zuid-Westerlab brede scholingsmiddag wordt georganiseerd.

Dit jaar hebben de vier daltonopleiders van onze locatie om die reden tijd geïnvesteerd in de borging van het proces dat de nieuwe collega's doormaken tijdens de scholing. Daarom werken alle nieuwe docenten in de daltonopleiding aan het opbouwen van een Dalton Ontwikkel Document (DOD). Dit document is niet alleen bedoeld om het proces en uitkomsten te borgen, maar ook om parels te verzamelen en om het delen van deze succesvolle experimenten makkelijker te maken. Omdat er individuele voortgangsgesprekken halverwege het proces plaatsvinden, kunnen de daltonopleiders het proces op afstand bijsturen indien nodig.

De daltonscholing is onderdeel van de **begeleiding van nieuwe docenten/ inductieprogramma**, maar er zijn binnen de school ook twee nieuwe docentenbegeleiders aanwezig. Eén van deze begeleiders richt zich specifiek op collega's die nog studerend zijn, terwijl de andere begeleider zich richt op nieuwe docenten. De begeleiding bestaat uit verschillende bijeenkomsten met thema's zoals 'effectieve ouderavond', lesbezoeken en

evaluatiegesprekken. Daarnaast krijgen nieuwe docenten (net als docenten die al langer in dienst zijn) ook een startgesprek met- en lesbezoeken van de betrokken teamleider. De beoordeling ligt hierbij in handen van de betrokken teamleider. Hierbij worden zowel de docentrollen, docentcompetenties als de daltonkernwaarden meegenomen. Ook collega's die al langer in dienst zijn worden middels een driejaarlijkse cyclus beoordeeld, hierbij wordt net als bij nieuwe docenten gelet op bovenstaande punten.

De afgelopen twee jaar hebben we als school actief gewerkt aan het in kaart brengen van **burgerschap** op de Kapteynweg. De werkgroep die zich hierover heeft gebogen kwam tot de conclusie dat er zowel tijdens lessen- als projectdagen veel aandacht wordt besteed aan burgerschap gerelateerde onderwerpen, maar dat we dit onvoldoende van elkaar weten en dit nog niet in kaart hebben gebracht. In de geschreven burgerschapsnotitie is dit overzichtelijk bij elkaar gebracht. In maart wordt er aanvullend nog een scholing georganiseerd om collega's nog meer tools te geven om moeilijk thema's op de juiste manier te behandelen/bespreken. We merken dat dit in deze veranderende (en toch ook wel polariserende) maatschappij het belangrijk is om ervoor te zorgen dat collega's zich bekwaam voelen om op de juiste manier het gesprek aan te gaan.

Vanwege tegenvallende resultaten lag er afgelopen jaar een verscherpt toezicht van de onderwijsinspectie op de loer. Veel tijd en aandacht is er de afgelopen jaren dan ook gegaan naar het creëren van **doorlopende leerlijnen** en het verbeteren van de resultaten, waarbij secties van onder- naar bovenbouw verantwoordelijk zijn voor alle resultaten. Secties schrijven jaarlijks een plan van aanpak waarin de resultaten van vorige jaren moeten worden geëvalueerd en moet worden aangegeven welke wijzigingen er worden aangebracht in manier van werken, opbouw van cijfers, verdeling van vaardigheden over de verschillende leerjaren (en dit alles in verhouding tot elkaar). Hierbij is ook veel aandacht besteed aan de opbouw van cijfers en de verhouding OB en IT in toetsen. Aan dit proces is planmatig gewerkt middels de kwaliteitskalender. De toegenomen aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs, inclusief alle wijzigingen die hiermee gepaard zijn gegaan, hebben wel als resultaat dat de eindexamenresultaten enorm zijn verbeterd. Dit met als gevolg dat er geen verscherpt toezicht is gekomen vanuit de onderwijsinspectie.

Waar we daarnaast het afgelopen jaar ook planmatig aan gewerkt hebben is de overgang van een familiecultuur naar een (meer) **professionele cultuur**. Binnen de school heeft het managementteam hierin de eerste stap gezet door hier een scholing in te volgen en hiermee het goede voorbeeld te geven. Dit had direct tot gevolg dat er meer werd aangesproken, waar voorheen soms het gevoel was dat sommige docenten met dingen 'wegkwamen'. Dit was voor sommige docenten wennen en heeft zelfs geleid tot het vertrek van een enkele collega. Ondanks dat dit een nog lopend proces is (en altijd aandacht zal blijven vragen) merken we dat collega's elkaar, in groeiende mate, aanspreken op zijn/haar verantwoordelijkheid. Dit vraagt soms wat aanmoediging van bijvoorbeeld een teamleider, maar het gebeurt wel. We werken hierbij samen aan gezamenlijke doel, namelijk vormgeven van kwalitatief goed daltononderwijs, waarbij we het maximale uit de leerlingen halen.

Waar liggen nog ontwikkelpunten met betrekking tot borging?

Ondanks dat we de afgelopen jaren hoog hebben ingezet op een meer professionele cultuur leiden persoonlijke relaties soms tot compassie, waardoor de professionele relatie weer naar de achtergrond verdwijnt. Het is belangrijk om ons hiervan bewust te blijven.

Daarnaast is het belangrijk dat we ons bewust blijven dat de verschillende ontwikkelingen in de teams (passend bij niveau-, doelgroep- en leeftijd) op elkaar blijven aansluiten. Het team geeft duidelijk aan dat het fijn is als er meer vanuit één lijn wordt gewerkt. De borging van de onderwijsontwikkelingen (en het op elkaar laten aansluiten van deze ontwikkelingen) is hierbij ook een aandachtspunt.

Reactie visitatieteam

Een daltonschool heeft alleen bestaansrecht met voldoende leerlingen en daar heeft de school stevig op ingezet middels een PR-bureau om dalton duidelijker te profileren en ook het imago bij te sturen dat het niet geschikt zou zijn voor alle type basisschoolleerlingen. Daarnaast is er ook gekeken naar medewerkerstevredenheid. Samen met de MR heeft de schoolleiding hier veel aandacht aan besteed en is in actie gekomen om de school als een fijne werkplek te behouden.

Er is een verschuiving geweest in de werkcultuur van familiair naar professioneel waarbij duidelijk afgekaderd werd waar de verantwoordelijkheden liggen. Er lag te veel wantrouwen tussen de MR en de schoolleiding hetgeen de doelmatigheid niet ten goede kwam. De verantwoordelijkheden zijn nu verdeeld en men moet verantwoordelijkheid afleggen aan elkaar: Why is voor de schoolleiding, How is voor de teams en What is voor de secties. Binnen de teams wordt er gewerkt met een binnenkring en buitenkring waarin de binnenkring bepaalt en de buitenkring geconsulteerd kan worden. Dit heeft de effectiviteit verhoogd voor de ontwikkelingen en de professionele cultuur in gang gezet.

De hele sfeer in de school is prima. Heel veel docenten zijn goed bezig met dalton in de lessen. Het pedagogische huis staat. Het besluit om de daltonuren in de bovenbouw terug te geven aan de vakken is goed onderbouwd en docenten hebben ondersteuning gekregen om de transitie van daltonuren naar dalton in de lessen te kunnen realiseren. De bestuurder werkt vanuit een daltonvisie. Het onderwijsconcept is bij hem in goede handen. De schoolleiding en het personeel werken planmatig vanuit de daltonvisie.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

- **Daltonplus:** naast de genoemde inhoudelijke punten blijkt DaltonPlus goed aan te sluiten bij het PO en tegelijkertijd hopen we een betere aansluiting te zien op de bovenbouw (helaas is dit o.a. door de coronaperiode nog niet goed zichtbaar). Onder het overkoepelend begrip *Daltonplus* zijn er een aantal onderdelen zichtbaar binnen de school. We zien het **stamlokaal** in de onderbouw als een waardevolle ontwikkeling. Evenals de dagstarten en de daltonwerktijd.
- Poster **Daltonvisie 2025 (docent, leerling, les)**
- De **driehoeksgesprekken** (sinds de invoering van DaltonPlus) waarbij de leerling het gesprek voorbereid en de ouder(s) en mentor luisteren. Hierbij formuleert de leerling zijn eigen doelen voor de komende periode.
- **Doorlopende mentoraatlijn** van klas 1 t/m 5. Alle mentoren hebben vorig schooljaar of dit schooljaar de mentoraatsscholing gevolgd bij Ankie Remijn. Hier is per leerjaar een jaarprogramma opgesteld en zijn er duidelijk afspraken gemaakt over wanneer/wat wordt aangeboden en op welke manier. Hier is een duidelijk opbouw zichtbaar, maar zullen leerlingen de structuur en opbouw van het mentoraat ook herkennen gedurende de jaren. In deze nieuwe mentoraatlijn is veel aandacht voor het aanleren van het plannen m.b.v. de planagenda, het geven/nemen van verantwoordelijkheid en reflectie op leerproces.
- **Daltonscholing.** Al tien jaar geven we onze eigen daltonscholing op de Kapteyweg. Sinds vijf jaar nemen ook de collega's van de Overkampweg deel aan de scholing, sinds drie jaar nemen ook de collega's van het VMBO-deel en sinds dit schooljaar ook de collega's van de ISK 1. Het doel van de Daltonscholing is om collega's kennis te laten maken met de daltonkernwaarden en ze hier in hun lessen ook mee te laten experimenteren. Praktisch alle docenten hebben deze scholing gevolgd of volgen deze.
- **Leerlingdaltoncommissie.** Een groep leerling die zowel uit eigen initiatief- of vraag gestuurd input levert op de manier waarop het onderwijsvorm heeft/krijgt op de Kapteynweg. De leerlingdaltoncommissie heeft ook geholpen om input te verzamelen voor de zelfevaluatie.
- **Collegiale daltoninterview.** Elk schooljaar worden er twee rondes van collegiale daltoninterview georganiseerd. Het doel van de interview is dat collega's via een gerichte vragenlijst bij elkaar op lesbezoek gaan en dit met elkaar nabespreken. Elke ronde van daltoninterview heeft één of meerdere daltonkernwaarden/thema's en geeft inzicht in de 'huidige stand van zaken'.

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

- Op welke manier kunnen docenten bijdragen aan het vergroten van de zelfstandigheid/zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen binnen de les (zonder dat dit ten koste gaat van de effectiviteit)?
 - o *Ga nadenken over hoe jullie de zelfstandigheid in de bovenbouw kunnen uitbreiden. Bij navraag gaven de docenten die we spraken uitzonderingen van leerlingen die een alternatief programma mogen volgen (topsporters,*

leerlingen die gaat overstappen naar mbo). Hoe kun je die alternatieven uitbreiden? Zorg voor een programmatische aanpak, want het is nu afhankelijk van de willekeur van mentoren en docenten. Jullie hebben de aanpak in de bovenbouw afgestemd op de leerlingen die niet deden wat de bedoeling was (namelijk verstandig gebruik maken van de daltonuren/de eigen werktijd). Zorg ervoor dat je de leerlingen die zich wél verantwoordelijk gedragen, hun vrijheid kunnen verdienen.

- Hoe effectief wordt de papieren planagenda gebruikt door leerlingen en docenten? En welke kansen zien jullie om de effectiviteit te vergroten?
 - o *De docenten zijn heel enthousiast. De leerlingen niet. Alles wat in magister stond staat nu in ItsLearning. De leerlingen vragen zich dan af waarom je het werk nog in de agenda zou zetten. Jullie kunnen nog niet voldoende de leerlingen overtuigen van het nut van de PlanAgenda. Kijk naar de wisselwerking ItsLearning en de agenda. Waarom wil je die agenda? Wat zet je dan in ItsLearning? De PlanAgenda is nu meer een notitieboek. Koppel het gebruik van de agenda aan reflectie op het werken. Zie bijvoorbeeld hoe Ira en Luuk het doen. Die zetten het in als tool bij mentorlessen.*
- Hoe kunnen we de effectiviteit van de zelfstandige (dalton)werktijd vergroten
 - o *Doorgaan met wat je nu al doet: collegiale visitatie, daltonontwikkeling in de secties. Dat werkt. Wat kan helpen: bij grote lesblokken een pauzetje inlassen. En het is nodig dat docenten die onvoldoende pedagogische kracht hebben worden bijgestaan. Dat is de basis. Zonder pedagogische kracht heb je geen dalton, geen effectiviteit.*

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

Wij hebben als school de verwachting dat de uitkomst van de daltonvisitatie positief zal zijn. Daltononderwijs dient goed en effectief onderwijs te zijn waarin de daltonkernwaarden de inhoud en kwaliteit van het onderwijs versterken. Jarenlang bleven de opbrengsten achter en stond Daltononderwijs op de Kapteynweg Dordrecht *niet* synoniem voor kwalitatief goed onderwijs. Door wat in deze zelfreflectie op hoofdlijn benoemd is (in de context van een reële kansenschool te willen blijven) is dit gekanteld en waren de resultaten in 2023 goed. De school is daar trots op. Wij hebben een bewuste keuze gemaakt om vanuit de effectiviteit daltontijd toe te voegen aan de lessen. Ondanks dat dit geen voor de hand liggende keuze is vinden wij dit juist Dalton door verschillen te zien (en erkennen) en hier efficiënt op in te spelen. Op dit moment past deze werkwijze goed bij onze visie- en onze doelgroep. Wij gaan ervanuit dat jullie tijdens de visitatie zullen terugzien- en horen dat wij de daltonkernwaarden op een goede manier vormgeven op onze locatie.

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

Onderwijs is niet statisch, omdat de samenleving en dus onze doelgroep verandert. Deze veranderingen bepalen onze keuzes een aanpak. Het is de kracht van daltononderwijs om daar flexibel en gedifferentieerd op in te spelen. Op de Kapteynweg doen we dat gedifferentieerd, per kernteam (om in te kunnen spelen op de verschillende ontwikkelfasen binnen onze doelgroep). Omdat onderwijs een blijvend ontwikkelproces is zullen we jaarlijks reflecteren, en waar nodig het onderwijs aanpassen om te komen tot de meest effectieve en efficiënte vorm.

Het is daarom belangrijk dat de docent zich identificeert met de daltonkernwaarden en deze gebruikt als middel om te komen tot effectieve- en gedifferentieerde lessen. Daarbij zullen we doelen uit de Daltonvisie 2025 zoals we die met het hele team hebben samengesteld nastreven. We gaan qua scholing in 2024 en 2025 ons richten op differentiatie en activerende didactiek. Zodat de daltonvisie die we samen hebben opgesteld in elke les, bij elke docent zichtbaar is.

Het huidige schoolplan loopt tot 1 augustus 2025. Voor 2025 - 2030 maakt de school een nieuw schoolplan waarin de aanbevelingen van deze daltonvisite in worden meegenomen. Daar zal het gehele team bij betrokken worden.

Reactie visitatieteam

Jullie plan om de daltonuren in de bovenbouw voor een deel terug te geven aan de lessen en ervoor te zorgen dat de lessen meer dalton werden, was stoutmoedig. Het is fijn dat het resultaat zo goed is en dat het onderwijs effectiever is geworden. We verwachten dat jullie met dit team dat zo goed samenwerkt ook een slag zullen maken met betrekking tot differentiëren en activerende didactiek. Vergeet niet de leerlingen te betrekken zijn het maken van het nieuwe schoolplan!

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Leerlingen(raad)

We voerden het gesprek met 13 leerlingen Omdat er uit elk leerjaar en elke onderwijsvorm leerlingen aanwezig waren hadden wij het idee dat we een duidelijk beeld kregen van wat de leerlingen van het Daltononderwijs op school vonden.

De leerlingen ervaren vooral vrijheid in de Daltontijd en Daltonuren. Tijdens de Daltonuren in de onderbouw mag je kiezen wat je gaat doen en waar je heen gaat. Ook tijdens de lessen in de bovenbouw wordt dit zo ervaren. De eerste 35 minuten krijg je uitleg en daarna mag je kiezen of je meer uitleg wil, maar je mag ook huiswerk maken of zelfs met een ander vak aan het werk.

De leerlingen vinden DaltonPlus prettig. Ze kunnen daar rustig huiswerk maken en even buiten de klas zitten. Je mag daar alleen zitten als je een Daltonpas hebt, die krijg je van je mentor. Die kijkt in de eerste klas hoe je je gedraagt en hoe goed je ervoor staat. Op onze vraag of je ook zelf een pas aan mag vragen zeggen de leerlingen dat dat in principe wel kan, maar dat de mentor dan alsnog bepaalt of je hem verdient. Op zich snappen ze dit wel, maar ze zien ook in dat dit wel betekent dat sommige leerlingen nooit op het leerplein mogen werken en dat dit voor hen toch wel jammer is.

De leerlingen konden het verschil tussen gelabelde Daltonuren en reguliere Daltonuren goed uitleggen. Voor gelabelde Daltonuren word je ingedeeld door je mentor. Dit is vaak voor een vak waar je slecht in bent. Dit wordt wel van tevoren met je besproken. De leerlingen kunnen in Magister zien dat ze een gelabeld Dalton uur hebben. Achter het vak staat dat LAB (label). Voor een regulier Dalton uur mag je je zelf inschrijven.

De leerlingen gebruiken de Plan agenda eigenlijk alleen maar om alles wat in It's Learning staat over te schrijven. Ze zien de meerwaarde er niet van in. Ook hebben ze niet het idee dat de agenda ze helpt met beter leren plannen. Ook in It's Learning kunnen ze al het huiswerk vinden met doelen en tussendoelen. Ze zouden veel liever daar dan ook in plannen i.p.v. in een papieren agenda. Ook geven ze aan dat er in de eerste jaren wel gecontroleerd wordt op het gebruik van de agenda, maar in de bovenbouw niet meer.

De Dalton Leerling Commissie mocht kijken bij de andere scholen en hebben daar leuke dingen gezien. Wel gaven ze aan dat ze het moeilijk vonden om aan te geven wat ze daarvan konden gebruiken binnen de eigen school.

De leerlingen vroegen zich af waarom er niet meer gewerkt wordt met peerleaders uit de bovenbouw voor eerstejaars en of dat misschien ooit terug zou komen. Ook vonden ze het jammer dat er eigenlijk nooit gewerkt wordt met samenwerken binnen de verschillende klassen. Er worden wel vakoverstijgende projecten georganiseerd, maar dan blijf je wel bij je eigen klas. Ze dachten aan een schooltoernooi of een soort klassenstrijd. Ze waren ook te spreken over de verschillende manieren van samenwerken. Soms in groepjes, soms in tweetallen. Ook vonden ze het erg leuk dat de groepjes op verschillende manieren gevormd werden. Soms mochten ze zelf groepjes maken, soms deed Magister dat. Ook waren er momenten dat de docent een soort speeddate werkvorm gebruikte, waarbij je steeds doorschoof en dus steeds met iemand anders moest samenwerken. Hier leerde je wel veel van.

De leerlingen gaven aan dat de leerdoelen vaak aan het begin van de les besproken werden en dat er dan aan het eind op terug gekeken werd. Ook tijdens het driehoeksgesprek met ouder, mentor en leerling werd gereflecteerd op het gedrag en de werkhouding van de leerlingen. Op de vraag of het actieplan wat daar opgesteld werd ook meegenomen werd naar de lessen, antwoordden de leerlingen van niet. Wat ze wel fijn vonden is dat er aan het eind van een periode briefjes ingevuld werden waar ze op konden schrijven wat ze geleerd hadden en hoe ze dat geleerd hadden.

De leerlingen in de bovenbouw vinden het fijn de Daltonuren teruggegeven zijn aan de vaklessen. Ze kunnen nu eerst in de les opletten en daarna kiezen wat ze dan gaan doen. Ze vinden dat ze veel krijgen ruimte qua lessen. De lessen zijn misschien wel lang, maar je kunt dan extra goed je best doen. Ze zijn blij dat de Daltonuren anders ingericht zijn. Vroeger zat je er maar wat, want je kon niet je eigen vakdocent kiezen. Ze vinden de overgang van onderbouw naar bovenbouw ook goed. De begeleiding naar profielkeuze ook. Ze hebben het gevoel dat de overgang soepel verloopt. Het betekenisvolle leren zien ze eigenlijk alleen bij bedrijfseconomie terug. Hier zien ze wat ze er in het echte leven aan zouden kunnen hebben. Bij de andere vakken is dit minder en hebben ze meer het gevoel dat ze leren voor school en niet voor de dagelijkse praktijk. De doelen worden wel aan het begin van de les besproken, zodat ze wel begrijpen wat het doel van de les is.

Er is wel behoefte aan wat extra dagen buiten school, bijvoorbeeld een sportdag of meer uitjes. Nu zijn deze dagen vooral aan het begin van het jaar, terwijl het mooi zou zijn als dit ook wat meer verspreid zou zijn.

De tip die de leerlingen nog hadden voor de docenten om de lessen wat effectiever te maken was de volgende: Tijdens lange lessen even een pauze tussendor. Als je bijvoorbeeld 105 minuten moet luisteren en zitten neem je na een half uur al bijna niks meer op. Mocht je tussendor een kleine pauze hebben had je weer meer energie werd daardoor de les effectiever.

De leerlingen snapten dat er uit boeken gewerkt moest worden en dat die niet steeds vernieuwd konden worden, maar die boeken waren soms wel verouderd. Daarom vonden ze het goed dat veel docenten zelf materiaal ontwikkeld hadden en filmpjes, PowerPoint en eigen lessen gebruikten.

Grootste pluspunt van de Kapteynweg is dat de docenten de leerlingen het gevoel geven dat ze echt gekend worden. Wanneer ze moeite hebben met een vak, wanneer ze moe zijn of niet lekker in hun vel zitten, wanneer ze extra tijd nodig hebben is er altijd wel een docent of mentor die dat ziet en die ze dan helpt. Of met extra les, of extra uitleg of gewoon een luisterend oor.

Ze hadden nog wel één laatste vraag: Waarom mag er geen jas mee in de klas? Ze vinden het unaniem belangrijk om hun jas mee te hebben. De jas past vaak niet in hun kluisje, dus ze moeten proppen. Er zijn bijna geen kapstokken en de jassen blijven in de kluisjes vaak nat. Ook moeten ze helemaal naar hun kluisje lopen om de jas in te doen. Dan kom je te laat en dan moet je een te laatbriefje halen. Soms wordt je vest ook gezien als jas. Dit vinden ze vervelend. Hun jas zit al in de kluis, dus het vest past er niet in. De docenten hebben volgens de leerlingen geen begrip voor het feit dat ze soms een vest naast hun jas aanhebben. De docenten zijn daarin streng. Alle leerlingen vinden dit erg vervelend! Het zou al helpen als er een kapstok naast de klas zou zijn.

Met deze afsluiter heeft Dalton natuurlijk niet veel te doen, maar we hebben beloofd dat we het zouden doorgeven.

Ouders

De keus voor Daltononderwijs is niet heel bewust gedaan. Er is niet veel aanbod voor Mavo/Havo-onderwijs en na het bezoeken van de open dag werden de meeste kinderen en ouders gegrepen door de fijne sfeer waarna de keus snel gemaakt werd. Een van de ouders heeft zelf op een daltonschool, gezeten en kent de meerwaarde. Het zijn in dit geval echt de meningen van de kinderen geweest die de keus hebben bepaald.

De planagenda wordt vooral voor de brugklasouders als meerwaarde gezien. In het begin was er veel sturing vanuit de mentoren en werden gedurende het jaar steeds meer losgelaten en dit wordt als prettig ervaren. De overgang van PO naar VO is heel goed geborgd. Door de sturing wordt er ook geïnvesteerd in de ontwikkeling van zelfstandigheid van de kinderen. Dit is merkbaar bij de brugklasouders. In de bovenbouw zijn ze er niet groot mee geworden en moesten ze de eerste maanden even op weg geholpen worden door de mentoren en nog steeds gebeurt het plannen vooral thuis. Het wordt door iedereen als een prettig instrument ervaren omdat het transparant maakt hoe er effectief gewerkt kan worden.

De ouders ervaren een hele prettige samenwerking met de school. Er zijn korte lijnen, mentoren en docenten heel goed benaderbaar en bereikbaar. Zaken worden vlot opgepakt en ook teamleiders zijn goed in beeld. Als ouders word je uitgenodigd mee te denken met de ontwikkelingen van het kind en de mol-gesprekken hebben een meerwaarde; het is mooi om te zien hoe de leerling zich verhoudt tot de docent en zichzelf presenteert. Naarmate de kinderen ouder worden, nemen de contactmomenten af omdat er minder urgentie is en dit vooral omdat de kinderen zelfstandiger worden. In aansluiting op de MOL gesprekken wist geen van de ouders dat dit gebaseerd was op Catwise. Een van de ouders had eens een papieren uitdraai gezien. Ze vinden de losse componenten zinvol maar zagen hierin geen cohesie.

Medewerkers

Bij de vraag wat maakt dat je met plezier naar je werk gaat, wordt er volmondig geantwoord dat dit komt door de fijne onderlinge band met collega's. Nieuwe collega's ervaren hun ontvangst als een warm bad, waarbij ze altijd bij iedereen aan kunnen kloppen voor hulp. Ook vanuit de schoolleiding voelt het personeel zich gesteund en gehoord. Men geeft aan dat de teamleiders het personeel veel vrijheid bieden om te experimenteren met projecten en eigen methodes te ontwikkelen. In de zelfevaluatie stond dat de schoolleiding veel vertrouwen heeft in het personeel. Alle personeelsleden die het visitatieteam gesproken heeft beamen dit.

Het personeel is te spreken over de centrale schoolregel om de planagenda te gebruiken. De implementatie is besproken in de mentorentraining waarbij er ook gesproken is over de weerstand van leerjaar 3 om de agenda te gebruiken. Het personeel geeft aan dat de opties in magister momenteel niet voldoende ondersteunend zijn bij het bijhouden van wie wel of niet de planagenda bij zich heeft. Op dit moment is er de optie 'materiaal vergeten'. Het personeel zou graag een optie zien, waarbij zij in magister kunnen verduidelijken dat de planagenda is vergeten. Dit zou helpen met het creëren van een beter overzicht van wat de leerling doet, hetgeen het personeel in staat zal stellen om beter te sturen.

Een collega geeft aan dat zij de planagenda tevens als reflectietool gebruikt tijdens coachgesprekken. Een andere collega geeft aan dat een bovenbouwleerling meer waarde

begon te zien in het gebruik van de planagenda toen deze collega hem adviseerde tevens buitenschoolse activiteiten te noteren, zoals sportactiviteiten of een eventuele bijbaan. Het doel van het gebruik van de planagenda is iets wat nog verscherpt kan worden. Het verweven van dalton in de lessen wordt gedaan om leerlingen bewust te maken van dalton. Het personeel is meermaals tijdens vergaderingen gestimuleerd om het concreet te benoemen wanneer ze met daltonvaardigheden in de les aan de slag gaan. “In de kern gaat het erom om vooral te benoemen bij de leerlingen wat je doet, waarom je het doet en waarom zij het moeten doen.”

In het traject naar het verminderen van de daltonuren in de bovenbouw is het personeel betrokken. Het plan is in teams besproken. Tijdens die besprekingen kwam naar voren dat de wens voor de verandering voornamelijk te maken had met de terugloop in resultaten. Dit werd gekoppeld aan het gemis voor contactmoment met docenten. Daarbij werden de daltonuren niet effectief ingezet. Toen is er gekozen om contacttijd terug te geven aan de vakken, met de boodschap dat deze teruggegeven tijd wel dalton moest zijn. Dit heeft het personeel op de volgende manier vormgegeven:

- Secties werden gestimuleerd om samen te bedenken hoe ze de teruggegeven 35 minuten zo dalton mogelijk in konden zetten voor hun vak.
- Leerlingen mogen in principe tijdens de teruggegeven daltontijd niet naar een andere docent.
- Tijdens de extra tijd mogen de leerlingen zelfstandig werken
- Als de leerlingen aan een ander vak willen werken, dan mag dat.
- Een collega gebruikt de extra tijd voor leesvaardigheden. De leerlingen die al hebben laten zien dat ze dit beheersen, kunnen meer vrijheid krijgen. Die hoeven niet bij haar in het lokaal te zijn, maar mogen een docent opzoeken voor extra uitleg.

Om te monitoren dat het daltongehalte van deze teruggegeven tijd op orde blijft, houdt het personeel twee keer in het jaar daltonintervisie. Tijdens deze momenten kijken collega's bij elkaar in de les en vullen ze anoniem evaluaties in. De resultaten van deze evaluaties worden gedeeld met schoolleiding en de daltongroep die vervolgens weer actiepunten terugkoppelen tijdens vergaderingen met het personeel. Bij deze lesbezoeken wordt er niet bij elkaar gekeken met een beoordelende blik, maar met een blik die stimuleert tot het uitproberen van nieuwe ideeën.

Er zijn verschillende trajecten binnen de school waarbij leerlingen vrijheden kunnen verwerven. Een van die trajecten is het daltonhuis. Leerlingen mogen bij goed gedrag gebruik maken van lokaal 101 om hun lestijd naar eigen inzien te verdelen. Een leerling kan in aanmerking komen voor het daltonhuis naar aanleiding van de observaties van de mentor of van een docent. Het traject om in aanmerking te komen voor het daltonhuis is afhankelijk per docent. Het visitatieteam ziet een kans voor de school om hier richtlijnen voor in te stellen. Hetzelfde geldt voor leerlingen die bijvoorbeeld een extra vak volgen. Ook voor hen wordt een individueel traject opgesteld. Momenteel is er nog geen algemene structuur.

Een ander traject waarbij leerlingen vrijheden kunnen verwerven is via daltonplus. Het personeel is trots op daltonplus. Binnen daltonplus krijgen zij de tijd om leerlingen meer te begeleiden op individuele behoefte. Zo zijn er voor iedere leerling in de brugklas vier dagstarten. Dit zijn ideale momenten om te werken aan studievaardigheden en plannen. Daltonplus helpt volgens het personeel ook mee aan het helpen van een saamhorigheidsgevoel. Bij de dagstart hangt er nooit een cijfer aan. Het is een mooie speeltuin om te oefenen hoe je bijvoorbeeld kan samenwerken. Het personeel is trots op hoeveel vrijheid er wordt gegeven en dat er onderling veel naar ideeën wordt geluisterd.

Ook de manier waarop het team samen de voorlichtingen, open dagen en proeflessen organiseert, geeft het personeel dat het visitatieteam gesproken heeft zichtbaar energie. Het personeel is erg tevreden dat de daltonkernwaarden ook op die momenten sterk naar voren komen.

Daltoncommissie

De daltoncommissie wordt op vrijwillige basis gevormd. Docenten kunnen aangeven dat ze in de daltoncommissie zitting willen nemen. Naar aanleiding van aanmelding worden er door de commissieleden sollicitatiegesprekken gevoerd met de aspirant-leden. De commissie streeft naar een evenwichtige representatie van de verschillende jaarlagen en dat gaat steeds beter. Er zitten twee mt-leden in de commissie.

Drie van de zes commissieleden zijn daltonopleiders. Zij zien geen meerwaarde in de certificering vanuit de NDV of in de verplichte scholing van de daltonopleiders door TMA. Ze zijn trots op hun scholing die ze al jaren zelf vormgeven. De verschillende locaties borgen de opbrengst van hun (eigen) daltonscholing door ervaringen met elkaar uit te wisselen. De samenwerking met de andere locaties centreert zich rond de scholing.

De daltoncommissie is het meest trots op de poster die bottom-up met het hele team en de daltonleerlingcommissie vorm heeft gekregen en is ontwikkeld na een brainstormsessie vanuit de commissie. In deze sessie kwam naar voren dat de leden antwoord wilden op de vraag: Hoe willen we onze school zien? Waar willen we onze daltondocent zien? Hoe wil je dat leerlinggedrag per kernwaarde gerangschikt eruitziet?

Er is ingezet door het MT op het creëren van draagvlak en door een groot draagvlak wordt er gezorgd voor borging. Het gaat niet altijd makkelijk. Zo worden meermaals corona en de tegenvallende examenresultaten genoemd als hobbels die veel energie hebben gekost om te overwinnen. Energie die ten koste van dalton ging. Dalton heeft niet bewust een rol gespeeld bij het verbeteren van de cijfers. De commissie zorgt vooral dat de vinger aan de pols gehouden wordt. Door een lid van de commissie werd een droom beschreven: docenten vinden het een meerwaarde om een daltonles te geven in plaats van dalton als afvinklijstje in de les te gebruiken.

De poster hangt in elke ruimte in de school en wordt beschouwd als een stip op de horizon. Het is voor de nieuwe docenten een houvast en voor de zittende docenten een uitgangspunt voor de daltonbijeekomsten en de intervisie. Als kers op de taart zorgt de poster voor bewustwording van dalton bij collega's. In de lessen wordt de poster niet gebruikt. Er is dit jaar een focus gelegd op de daltondocent.

Op de vraag of er een wens ligt om meer samenhang tussen de verschillende middelen (catwise, planagenda) te benoemen of verzorgen wordt het antwoord gegeven dat dat wel dalton is en dat dit exemplarisch is voor het feit dat leerlingen bewuster dalton benaderd zouden kunnen worden. In de brugklas is er wel expliciet aandacht voor het benoemen van de kernwaarden en de leerlingen om over de daltonkernwaarden te laten nadenken in verschillende vormen (daltonpaspoort, presentaties).

Buiten het ontwerpen van de daltonposter houdt de commissie zich nog bezig met het inventariseren waar ze staan, het levend houden van dalton, informatie uitwisselen, advies uitbrengen aan het MT en MR en het organiseren van studiedagen, bijvoorbeeld over de opbouw van een les. De leden van de commissie denken goed na over de opzet van zo'n studiedag; practise what you preach!

In de zelfevaluatie staat dat de leidinggevenden het personeel veel vrijheid geven. Dit wordt volmondig beaamd door de commissie: ze voelt zich gedragen en serieus genomen door MT én rest van het team.

Docenten vinden de planagenda nuttiger dan de leerlingen. Het zou kunnen dat de leerlingen nu wat minder deadline gericht werken, maar verder worden geen successen gevoeld wat betreft de agenda. De commissie ziet niet dat de leerlingen meer/beter plannen. De commissieleden hebben vertrouwen in de planagenda en denken dat het met de tijd beter zal gaan. “Je moet het wel water blijven geven, want de leerlingen willen het eigenlijk niet gebruiken.” De verbeterpunten die de daltoncommissie zelf ziet bij de agenda: meer ruimte om het rooster over te nemen en de poster in de agenda opnemen.

Een grote ontwikkeling die dit jaar is ingevoerd is het afbouwen van het aantal daltonuren in de bovenbouw. De vakken hebben tijd teruggekregen die als daltontijd worden ingezet. In deze tijd laten sommige docenten leerlingen in hun planners opschrijven.

Over dalton+ is de groep zeer positief. Het gaat volgens een cyclus en vooral de mentorrol is goed uitgewerkt. Er zou een geleidelijke overgang moeten komen van de brugklas naar de volgende jaarlagen. Er komt een doorlopende leerlijn in het mentoraat waarin het plannen door de leerlingen een grote rol krijgt en er veel zelfstandig in te vullen lessen blijven voor de mentor.

Binnen het team is veel sprake van feedback geven en krijgen. Zo worden kijkverslagen geanonimiseerd en doorgegeven aan het MT, bespreken de collega's de intercollegiale visitatie en worden de wensen van docenten geïnventariseerd en wordt er een terugkoppeling op die wensen gegeven aan het team.

De kansen ziet de daltoncommissie liggen bij het vergroten van de effectiviteit van de lessen door middel van formatief handelen en activerende werkvormen. De behoefte om met deze twee zaken aan de slag te gaan wordt ook gevoeld en aangegeven door het team. Tijdens bijeenkomsten zal hierop ingegaan worden en zullen ideeën gedeeld worden. Er is een start gemaakt met het verzamelen van goede lessen en zo ontstaat een steeds grotere databank met good practises in de digitale omgeving als verzamelplek.

Schoolleiding en daltoncoördinator

De schoolleiding had een duidelijk doel: de examenresultaten moesten verbeterd worden. Alle collega's zijn betrokken geweest bij de besluitvorming. Er was draagvlak voor het plan om daltonuren in de bovenbouw terug te geven aan de vaklessen en om de vaklessen meer dalton te maken. Elk vak heeft er 35 minuten bij gekregen. De invulling van die 35 minuten wordt bepaald door de docenten: reparatie, herhalen. Niet alle leerlingen hoeven deel te nemen aan die daltontijd in de les. Een docent kan leerlingen naar het daltonhuis sturen.

Leerlingen geven aan dat dit een verbetering is. Er is minder vrijheid maar meer nut. Aanleiding voor deze ingreep was de bijzondere leerlingpopulatie. Tijdens corona werd duidelijk hoe lastig het was om aan deze groep les te geven en dat had invloed op opbrengsten. De efficiency was laag en afwezigheid was hoog.

Het team heeft nagedacht over de aanpak. Voorheen mochten leerlingen hun daltonuren kiezen. Nu houden de docenten de leerlingen bij zich. Als ze zichtbaar zelfstandig kunnen zijn, mogen ze naar het daltonhuis. Gezien is dat het onderwijs, het leren stopt zodra het

toezicht weg is. Voor corona is geprobeerd om de daltonuren effectiever te maken, maar de matching van vraag van leerlingen en de begeleiding door docenten was ingewikkeld. De ingreep heeft een goede impact op de examenresultaten gehad. Ook de absentie is enorm afgenomen. De poster helpt ook. De school is volgens de schoolleiding nu veel meer dalton dan toen er (meer) met daltonuren werd gewerkt. Over de poster is lang nagedacht.

Alle leerlingen hebben dezelfde papieren PlanAgenda. Er is een opbouw in de werkwijze: in klas 1 maakt de mentor met de klas een to-dolist, in klas 2 leren de leerlingen hun werkzaamheden in te plannen en in klas 3 moeten ze het zelf kunnen. De mentor monitort of de leerlingen doen wat de bedoeling is. De vakdocenten checken het ook.

In de onderbouw is het makkelijk want op 1 van de 4 dagstarten staat de de planagenda op het menu en gaat het over werkhouding en studievaardigheden. Alle leerlingen krijgen het op dezelfde manier aangeleerd. De onderbouwleerlingen vinden de planagenda prima. De bovenbouwleerlingen protesteren. Die waren gewend dat alles in magister werd gezet en vinden het lastig dat ze nu zelf aan de bak moeten. In de leeromgeving staan de studiewijzers en de deadlines + toetsen. Vooruit werken (dus niet alleen op de deadlines) is een ontwikkelpunt. In de oudervoorlichting is de planagenda aan de orde geweest. De leerlingen die het wel gebruiken zijn positief. Er staan werktaken in itslearning. In de bovenbouw is aangegeven, dat taken niet altijd werken. Er zijn verschillen tussen docenten. Sommige docenten zijn echt nog huiswerk aan het geven; anderen zijn er bewust mee bezig. Dat is onderwerp van gesprek in de teams.

De schoolleiding ziet de leerlingencommissie als een belangrijke gesprekspartner. De leerlingencommissie is betrokken geweest bij de ontwikkeling van daltonplus. Uit de scholenbezoeken komen ideeën die de schoolleiding teruggeeft aan de teams. De leerlingen hebben ook commentaar en ze zijn betrokken geweest bij het ontwerp van de poster. De directeur zit bij de gesprekken als notulist. De werving van nieuwe leerlingen doen ze via bezoeken aan de 1e en 2e klassen. Leerlingen kunnen zich opgeven en dan worden er sollicitatiegesprekken gevoerd. Vervolgens krijgen alle leerlingen feedback en worden er keuzes gemaakt.

De schoolleiding heeft veel aandacht besteed aan het veranderen van de schoolcultuur: van familiecultuur naar professionele cultuur. Dat is met vallen en opstaan gegaan. Er is een rapport opgemaakt door het bestuur. Wat de school nu anders doet: duidelijk onderscheid tussen why how what. Er is een verdeling tussen de schoolleiding (why), de teams (how) en de secties (what). Iedereen moet verantwoording aan elkaar afleggen. Er is geïnvesteerd in het verbeteren van de communicatie en er is een besprektafel georganiseerd. Het is duidelijker en transparanter geworden. Een goed voorbeeld is Daltonplus. De teams hebben tijdens aantal middagen plannen gemaakt en de secties hebben toen invulling voor de lessen gemaakt. De binnen- en buitenkring zorgt ervoor dat mensen wel mogen luisteren maar niet altijd deel mogen uitmaken van de beslissing. Er is meer sprake van een lerende organisatie.

Bestuurder

Alle visitatieteams van de 3 locaties zijn vertegenwoordigd bij het gesprek met de bestuurder, Rob Bijeman.

De bestuurder heeft er vertrouwen in dat de school met minder daltontijd in de bovenbouw toch een duidelijke 'daltonsmoel' neer kan zetten. Er wordt ingezet op dalton in de lessen.

Dalton ziet de bestuurder als een doordenking van je didactiek. In de vaksectie moet er nagedacht worden hoe dalton kan werken in de reguliere les. Het is vrijheid in gebondenheid. Soms is gebondenheid meer nodig. Het vertrouwen is er dat de school er goed voor staat over 5 jaar. Dalton is gespreksonderwerp in de secties, er gebeuren veel goede dingen.

De samenwerking tussen de locaties is goed én de teams gaan nu veel meer dan voorheen voor eigen succes. De teams moeten zichzelf uitvinden, kijken naar waar ze goed in zijn. Er is veel aandacht voor wat er gebeurt in de lessen en daardoor zijn er successen geboekt. Dat geeft een goed gevoel. De 3 daltonlocaties hebben een studiedag voor alle scholen onder het bestuur georganiseerd. De focus was op het versterken van de identiteit maar ook het gezamenlijke. De daltonontwikkelgroepen gaan ook bij elkaar op bezoek, geven over en weer (stevig) feedback. Dat behoeft zelfs wat nazorg.

Met betrekking tot het lerarentekort is een daltonschool een mooie plek om meesterschap van het lesgeven te beoefenen: dalton is niet voor lesboeren. Zijn ervaring is dat studenten/stagiaires Dalton wel interessant vinden.

Ten aanzien van vrijheid/verantwoordelijkheid zijn er op de 3 locaties stappen gemaakt. Elke vestiging maakt zijn eigen activiteitenplan voor twee jaar en evalueert dit jaarlijks en stelt bij waar nodig. Uitgangspunt is het schoolplan van het SDL.

Eerder kon dat niet want er waren financiële problemen, dus toen moest er flink gestuurd worden. De bestuurder is tevreden over het hoge ambitieniveau dat uit de plannen spreekt. De MR-zaken worden op locatie geregeld. De verantwoordelijkheid ligt bij de deel-scholen. Vrijblijvendheid van keuze wordt ook op de andere locaties beperkt. Corona had gebrekkige zelfstandigheid en motivatie tot gevolg, dus moest er meer leiding komen. Qua daltonontwikkeling is er veel focus. Personeel vindt soms wel dat het snel gaat en veel is.

We citeren uit het visitatieverslag 2018: *Dalton in de regio is nog niet sterk genoeg; er wordt vanuit de reguliere scholen nog vaak genoemd dat bepaalde kinderen "niet geschikt" zijn voor dalton v.o. Dit is speciaal voor het Stedelijk Dalton Lyceum. Er is sprake van een "verkeerde bescheidenheid" en daardoor mist de locatie PR-kansen.* Hoe is dat nu? Hoe profileert Daltonlyceum Dordrecht zich nu in de regio? De PR is sterk gestegen met behulp van een PR-bureau. Er zijn daltondagen ter promotie georganiseerd, er was een inschrijfevent. De school wil graag eigenwijs smoel neerzetten. Het blijft lastig om leerlingen te krijgen van christelijke basisscholen. Openbaar is gefuseerd met katholiek en er zijn weinig/geen daltonbasisscholen. Sommige leerlingen zijn bereid extra te reizen juist vanwege deze school. Dat is nieuw. Voorheen staken de leerlingen niet de brug over de Beneden Merwede (van Papendrecht naar Dordrecht) over; nu wel. De PR kost veel geld, maar het levert ook wat op.

De school investeert ook in aantrekkelijk werkgeverschap. De MR heeft een bijeenkomst georganiseerd met sprekers en betrokkenen: raad van toezicht, mr-leden, personeel, leerlingen: daar zijn 40 punten uitgekomen die de school een aantrekkelijker werkgever moeten maken. Een van de genoemde punten is recuperatieverlof.

Het is jammer dat de nieuwe leerweg niet meer verplicht is. Het is begrijpelijk, want het plan veroorzaakt problemen met de doorstroom van mavo naar havo. Maar eigenlijk zou een beroepsgericht vak in elke vorm van onderwijs gestalte moeten krijgen: dus ook vwo en havo, aldus de bestuurder.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

We hebben een school gezien die goed reflecteert op alle signalen vanuit de stakeholders, de omgeving en de NDV. De school is in staat om plannen te maken, uit te voeren en bij te stellen waar nodig. We hebben een team gezien dat graag samenwerkt en goed naar de leden luistert. De basis voor goed daltononderwijs is aanwezig.

De leerlingen voelen zich gezien. Het daltonhuis is een mooi concept. Er is met name in de onderbouw veel aandacht voor leren plannen. De brugklasouders waarderen dit en zien progressie bij hun kinderen.

De collegiale intervisie heeft o.a. tot de mooie en bruikbare poster geleid. De Dalton Leerling Commissie is een prachtig voorbeeld van het betrekken van leerlingen bij de daltonontwikkeling.

We willen terugkomen op de opmerking die gemaakt is tijdens het gesprek met de daltoncommissie. "De (...) daltonopleiders (...) zien geen meerwaarde in de certificering vanuit de NDV of in de verplichte scholing van de daltonopleiders door TMA. Ze zijn trots op hun scholing die ze al jaren zelf vormgeven. De verschillende locaties borgen de opbrengst van hun (eigen) daltonscholing door ervaringen met elkaar uit te wisselen. De samenwerking met de andere locaties centreert zich rond de scholing."

Het bestuur van de Nederlandse DaltonVereniging gaat ervan uit, dat alle daltonscholen, kindcentra, po en vo, werken aan daltonprofessionalisering, met als meest voor de hand liggende vorm een scholing die leidt tot het certificaat daltonleraar, dalton OOP en/of dalton leidinggevende. In het verleden was er te weinig aanbod van instituten en bureaus die opleiden voor dit certificaat voor vo. De constructie met Thomas More Academie voorziet in voldoende capaciteit om voor al het personeel van dalton vo-scholen in Nederland daltonscholing te verzorgen. Het is júst de bedoeling dat de vele initiatieven die al waren

opgezet in de regio's vo (noord, HAAAP, zuidwester en Westland) ingepast worden in de kaders die de Nederlandse DaltonVereniging stelt voor daltoncertificaten. Vanuit de commissie nascholing van de NDV is er zeker de wil om met de daltoncommissie van de Kapteynweg (en van de andere locaties) het gesprek hierover aan te gaan.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentie verlenging voor 5 jaar

Aanbevelingen

We hebben goed nagedacht over de formulering van de aanbevelingen. Enerzijds willen we niet te veel aanbevelingen, niet te veel tekst per aanbeveling en ook niet te veel in detail invullen hoe een en ander praktisch zou kunnen worden opgelost. Anderzijds kan een te algemene omschrijving met te weinig woorden tot gevolg hebben dat het punt niet duidelijk genoeg wordt overgebracht. We hopen dat we erin geslaagd zijn om ruimte te geven én concreet te zijn in de formulering van de aanbevelingen.

	Omschrijving
1	<p>Ten aanzien de kernwaarde vrijheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak daltonplus nog zichtbaarder in de school. Bijvoorbeeld middels posters. • Momenteel wordt er per leerling met een extra vak of leerling van het daltonhuis een traject op maat geleverd. Het visitatieteam ziet een kans voor de school om hier algemene richtlijnen voor te formuleren. • Blijf in gesprek over de reductie van het aantal daltonuren in de bovenbouw en kijk ook hoe je leerlingen die de vrijheid wel aankunnen (van een daltonuur) kan faciliteren. En hou ondertussen vast aan dalton in de les.
2	<p>Ten aanzien van de kernwaarde zelfstandigheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zoek naar mogelijkheden om de aandacht voor activerende werkvormen en formatief handelen te combineren. Wellicht zijn er mogelijkheden om bij het activeren en formatief handelen ook differentiëren te betrekken. • Blijf beseffen dat zoiets als het leren van plannen een proces is en geen project. Dat geldt voor leerlingen en voor het begeleiden van hen. Begin met eerste kleine goed haalbare afspraken waar leerlingen zich echt kunnen houden, vraag vervolgens commitment van leerlingen voor dit ene eerste punt en bouw dat langzaam uit naar een volgend punt. Betrek alsnog de leerlingen bij de implementatie van de planagenda. Kort: plannen is een joekel van een vaardigheid, breekt het op en sluit aan bij wat leerlingen nu al doen. Vijf jaar verder ben je echt een stuk verder. Alle vertrouwen in.
3	<p>Ten aanzien van de kernwaarde samenwerken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koppel de voorstellen van de leerling DaltonCommissie duidelijk terug • Ga zo door met de samenwerking tussen de collega's. Hou vast, koester en vier het!
4	<p>Ten aanzien van de kernwaarde reflectie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blijf aandacht aan reflectie geven. • Koppel aan het inzetten van reflectie in de les meer bewustheid, zowel bij de docenten als bij de leerlingen in de klas. Nu wordt er bij de docenten gestuurd op het verwerken van daltonkernwaarden in de les als een lesonderdeel (doelen in de instructie, samenwerken in de kern van de les, reflectie als slot). Concentreer je op het hoe en waarom (de prestatie en het proces), zowel bij de docent als bij de leerling.
5	<p>Ten aanzien van de kernwaarde effectiviteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor cohesie van de planagenda, de poster en Catwise. De inzet van deze 3 losse componenten kunnen elkaar versterken om bij iedereen

	<p>bewustwording te creëren met betrekking tot Dalton. Hierdoor gaan jullie dezelfde taal spreken en wordt de planagenda een nog krachtiger tool.</p> <ul style="list-style-type: none">• Hoe efficiënt is het overschrijven van magister in de planagenda? Consulteer de leerlingen. Zij hebben vaak goede suggesties en zijn eerlijk. De leerlingen ervaren de planagenda nu soms zinvol als de laptop leeg is.• Tijdens lesbezoeken hebben we sterke en minder sterke lessen gezien. Zijn die docenten die het betreft in beeld? Worden die goed begeleid? Een aanbeveling is om afspraken te maken over leerlinggedrag: spullen voor elkaar hebben. Zorg dat jullie als team bij die 3e kolom van de poster komen; de daltonleerling. Jullie gaven zelf al aan (nog meer) te willen investeren in het coachen van nieuwe docenten. Dat lijkt ons een goed plan.
--	--

Slotopmerking visitatieteam

We willen de medewerkers, de leerlingen, de ouders en het bestuur van Dalton Lyceum Dordrecht locatie Kapteynweg bedanken voor de manier waarop zij deze visitatie mogelijk hebben gemaakt. We hebben een prachtige school gezien waar een enthousiast team werkt, de leerlingen zich gezien en gehoord voelen en waar het bestuur trots op is. Wij mochten samen met jullie het feestje meevieren nadat we bekend maakten dat jullie de licentie verdienen. Nogmaals gefeliciteerd!

Slotopmerking school

Wij bedanken het visitatieteam voor de visitatie. We hebben een compact, maar sterk, team gezien dat goede vragen stelde en de vinger op de juiste plek wist te leggen. Wij zijn blij met de gekregen feedback en herkennen ons hierin. Het visitatieverslag en de aanbevelingen gebruiken wij als één van de uitgangspunten van het nieuwe schoolplan (2026- 2030).

Graag reageren wij nog op de opmerking over de daltonscholing. Wij geloven erin dat de daltonopleiding, als onderdeel van de daltonprofessionalisering, een waardevol instrument is om het daltongehalte van de lessen (en collega's) te blijven (door)ontwikkelen. De kaders, geformuleerd door de NDV, hebben ervoor gezorgd dat de samenwerking binnen het Zuid-Wester Lab verder is geïntensiveerd. Er zijn duidelijke kaders afgesproken en de opleidingen zijn nog verder op elkaar afgestemd.

Wij zijn echter wel van mening dat dit traject (te) lang heeft geduurd en dit heeft (binnen de Zuid-Wester) voor wat ergernis heeft gezorgd. Desalniettemin zijn we blij dat de scholing inmiddels is 'goedgekeurd' en hopen we dan ook dat wij nog voor de zomervakantie de eerste 'officiële' certificaten kunnen uitdelen.

Wat betreft de scholing voor daltonopleiders willen wij graag aangeven dat de kwaliteit van de scholingsdagen wisselend was. Zeker wanneer je al jaren opleider bent voelde het soms als veel herhaling en veel 'brengen' en weinig 'halen'. Hier hebben wij het afgelopen jaar een positieve ontwikkeling in waar genomen en hopen (en we gaan hier ook vanuit) dat deze

ontwikkeling wordt voorgezet. Het krijgen van inspiratie en het delen- en uitwisselen van werkvormen en ander materiaal is namelijk zeker waardevol.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

Aan het begin van het schooljaar 2024-2025 gaan we met het team het nieuwe schoolplan schrijven. We vragen ruimte (en vertrouwen) om de rapportage- en aanbevelingen schoolbreed te bespreken en de uitkomsten hiervan mee te nemen in het nieuwe schoolplan van 2025-2029.

Plan van aanpak	
Aanbeveling 1	<p>Ten aanzien de kernwaarde vrijheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maak daltonplus nog zichtbaarder in de school. Bijvoorbeeld middels posters. • Momenteel wordt er per leerling met een extra vak of leerling van het daltonhuis een traject op maat geleverd. Het visitatieteam ziet een kans voor de school om hier algemene richtlijnen voor te formuleren. • Blijf in gesprek over de reductie van het aantal daltonuren in de bovenbouw en kijk ook hoe je leerlingen die de vrijheid wel aankunnen (van een daltonuur) kan faciliteren. En hou ondertussen vast aan dalton in de les.
Uitgewerkt door	Louis Jongejans en daltoncommissie
Acties	<ul style="list-style-type: none"> • Onze daltonposter wordt opgenomen in de planagenda van de leerling. • De gewenste daltonhouding wordt benoemd tijdens lessen, daltonuren en/of mentoruren. • Met het bovenbouwteam HAVO invulling daltonhuis herzien • In de teams mavo- en havo bovenbouw pilot daltonuren evalueren en waar nodig bijstellen. • En in het nieuwe schoolplan nadenken over hoe in alle leerjaren de dalton(werk)tijd effectief kan worden ingeroosterd en ingezet. • Bij de vernieuwbouw de daltonkernwaarden meenemen bij het effectief inrichten van het gebouw.
Uitvoerenden	Daltoncommissie en docenten
Tijdvak	2025 – 2029
Scholing / externe ondersteuning	n.v.t.

Toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • Onze Daltonposter is door het gehele team samengesteld. Het doel is om deze expliciet te gaan gebruiken. Een voorbeeld het opnemen poster in de persoonlijke planagenda van de leerlingen. Hierbij kunnen mentoren/docenten concreet naar de daltonwaarde verwijzen. • Voor docenten komt er een explicietere link naar vrijheid en verantwoordelijkheid (in gebondenheid) als daltonwaarde in het jaarplan. Op die manier heeft het team meer handvaten om aan dalton te werken. Onderwerpen als werken op de daltonpleinen (voor de onderbouw) en het Daltonhuis (in de bovenbouw) komen hierbij aan bod. • Er komt binnen enkele jaren vernieuwbouw. De visie van de school wordt meegenomen bij de inrichting van het gebouw.
Aanbeveling 2	<p>Ten aanzien van de kernwaarde zelfstandigheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zoek naar mogelijkheden om de aandacht voor activerende werkvormen en formatief handelen te combineren. Wellicht zijn er mogelijkheden om bij het activeren en formatief handelen ook differentiëren te betrekken. • Blijf beseffen dat zoiets als het leren van plannen een proces is en geen project. Dat geldt voor leerlingen en voor het begeleiden van hen. Begin met eerste kleine goed haalbare afspraken waar leerlingen zich echt kunnen houden, vraag vervolgens commitment van leerlingen voor dit ene eerste punt en bouw dat langzaam uit naar een volgend punt. Betrek alsnog de leerlingen bij de implementatie van de planagenda. Kort: plannen is een joekel van een vaardigheid, breekt het op en sluit aan bij wat leerlingen nu al doen. Vijf jaar verder ben je echt een stuk verder. Alle vertrouwen in.
Uitgewerkt door	Louis Jongejans en daltoncommissie
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit daltoncommissie willen we in het schooljaar 2024/2025 scholing gedifferentieerde scholing aanbieden op het gebied van differentiatie en activerende didactiek. • Door de 'gebruiksaanwijzing' van de planagenda te blijven herhalen op TT-bijeenkomsten willen we het effectief gebruik van de planagenda vergroten. • De doelen van de poster worden meegenomen bij het opstellen van het schoolplan. • Daarnaast willen we zowel het gebruik van de planagenda en de kernwaarden van de poster terug laten komen in de doorlopende leerlijn binnen het mentoraat.
Uitvoerenden	Daltoncommissie, docenten en teams .

Tijdvak	2025- 2029
Scholing / externe ondersteuning	Waar nodig zoeken we externen voor de scholingsdag(en) m.b.t. activerende didactiek en differentiatie.
Toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • De poster over de daltonles is het doel waar we op mikken: heel concreet: in 2029 willen we dit in meer dan 75% van de lessen waarnemen. • We zijn dit schooljaar begonnen met een schoolbrede doorlopende leerlijn in het mentoraat. Hierin voert planning de boventoon, elk schooljaar wordt dezelfde methode herhaald. Echter moet de planagenda door alle mentoren op dezelfde manier gebruikt worden.
Aanbeveling 3	Samenwerken: <ul style="list-style-type: none"> • Koppel de voorstellen van de leerling DaltonCommissie duidelijk terug • Ga zo door met de samenwerking tussen de collega's. Hou vast, koester en vier het!
Uitgewerkt door	Louis Jongejans en daltoncommissie
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens een vast agendapunt op de vergaderingen van de leerlingdaltoncommissie wordt er terugkoppeling op de ingebrachte punten gedaan. • We gaan vier vergaderingen per schooljaar inplannen tussen leerlingdaltoncommissie en daltoncommissie
Uitvoerenden	Louis Jongejans en daltoncommissie
Tijdvak	2025-2029
Scholing / externe ondersteuning	n.v.t.
Toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • De leerlingdaltoncommissie kan een prominentere positie in de school krijgen waarin goed teruggekoppeld wordt. Dit willen we doen d.m.v. vergaderingen/vaste terugkerende momenten in samenwerking met de daltoncommissie en de leerlingdaltoncommissie. Zodoende zal ook het terugkoppelen van ingebrachte voorstellen effectiever en gemakkelijker verlopen.

Aanbeveling 4	<p>Ten aanzien van de kernwaarde reflectie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blijf aandacht aan reflectie geven. • Koppel aan het inzetten van reflectie in de les meer bewustheid, zowel bij de docenten als bij de leerlingen in de klas. Nu wordt er bij de docenten gestuurd op het verwerken van daltonkernwaarden in de les als een lesonderdeel (doelen in de instructie, samenwerken in de kern van de les, reflectie als slot). Concentreer je op het hoe en waarom (de prestatie en het proces), zowel bij de docent als bij de leerling.
Uitgewerkt door	Louis Jongejans en daltoncommissie
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Aansturen op het hanteren van het waarderend perspectief bij gebruik catwise. • Inzetten van DOT (Digitale observeratietool) • Bij het opstellen van het schoolplan van 2025-2029 met het team bespreken hoe reflectie nog effectiever in de les- en tijdens het ontwikkelproces van de leerling kan worden ingezet.
Uitvoerenden	Docenten
Tijdvak	25-29
Scholing / externe ondersteuning	
Toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectie vergt blijvende aandacht. We zetten in op Catwise, hierin geven de docenten feedback op de afgelopen periode en feedforward voor de komende periode. De feedback wordt gegeven vanuit het waarderend perspectief. Leerlingen maken een plan van aanpak. • Door de inzet van de DOT (Digitale observeratietool van eLoo) kunnen docenten (middels zelfreflectie) en leerlingen (middels evaluatie) reflecteren op de les. • Tijdens de les wordt reflectie ingebouwd. Docenten laten leerlingen reflecteren op het hoe en waarom
Aanbeveling 5	<p>Ten aanzien van de kernwaarde effectiviteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor cohesie van de planagenda, de poster en Catwise. De inzet van deze 3 losse componenten kunnen elkaar versterken om bij iedereen bewustwording te creëren met betrekking tot Dalton. Hierdoor gaan jullie dezelfde taal spreken en wordt de planagenda een nog krachtiger tool. • Hoe efficiënt is het overschrijven van magister in de planagenda? Consulteer de leerlingen. Zij hebben vaak goede

	<p>suggesties en zijn eerlijk. De leerlingen ervaren de planagenda nu soms zinvol als de laptop leeg is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdens lesbezoeken hebben we sterke en minder sterke lessen gezien. Zijn die docenten die het betreft in beeld? Worden die goed begeleid? Een aanbeveling is om afspraken te maken over leerlinggedrag: spullen voor elkaar hebben. Zorg dat jullie als team bij die 3e kolom van de poster komen; de daltonleerling. Jullie gaven zelf al aan (nog meer) te willen investeren in het coachen van nieuwe docenten. Dat lijkt ons een goed plan
Uitgewerkt door	Louis Jongejans en daltoncommissie
Actie	<ul style="list-style-type: none"> - Concrete afspraken m.b.t. Catwise bij collega's onder de aandacht brengen (en naleven). - Door de 'gebruiksaanwijzing' van de planagenda te blijven herhalen op TT bijeenkomsten implementeren we het effectieve gebruik ervan. - Uitbreiden docentcoaches. - Schoolbrede afspraken over gewenst gedrag bespreken aan de start van het schooljaar.
Uitvoerenden	Docenten
Tijdvak	25-29
Scholing / externe ondersteuning	Daltonscholing: herhalingscursus op deelgebieden
Toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • In het kader van effectiviteit zullen wij het inzetten van de planagenda en catwise blijven doorontwikkelen. Dit zullen wij doen door met collega's goede afspraken te maken over de inzet en de manier van gebruik. • De poster is nu nog op de achtergrond aanwezig. Tijdens de studie(mid)dagen en in het nieuwe schoolplan willen wij de verbinding tussen de poster en de leerdoelen duidelijker in beeld brengen. Om er hierna ook inhoud- en vorm te geven in de lessen. • De insteek van de planagenda is dat leerlingen nadenken over welke taken zij op welke dag gaan doen. Hier zal in de vaklessen en door de mentor ingetraind blijven worden. Hierbij gaan wij er niet vanuit dat leerlingen dit al kunnen, maar zullen wij ze begeleiden in het goed leren plannen. • Het aantal docentcoaches wordt uitgebreid om de begeleiding van beginnende docenten te verbeteren. • Het is belangrijk om schoolbrede afspraken regelmatig te herhalen en aan de start van het jaar met (nieuwe) collega's te bespreken.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Locatiedirecteur	Voor akkoord	9 juli 2024
	Visitatievoorzitter	Voor akkoord	8 juli 2024

Voor de verdere procedure: zie handleiding '[Daltonschool worden en blijven](#)'.