

# ZELFEVALUATIE & VISITATIEVERSLAG

2024

## Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Naam school	Stedelijk Dalton Lyceum locatie vwo
Adres	Overkampweg 125
Postcode en plaats	3318 AN Dordrecht
E-mailadres school	Vwo@dalton-dordrecht.nl
Telefoonnummer school	078-6182978
Bestuurder(s)	Rob Bijeman
Leidinggevende school	Martijn Pieterse
Daltoncoördinator(en)	Mariska Horn, Martijn Pieterse
Aantal groepen	36
Aantal kinderen	847
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	64
In bezit van daltoncertificaat	22 (nieuwe stijl)
Bezig met daltoncursus	10
Nevenvestigingen	
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Datum visitatie	27 maart 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentiaaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

# 1.0 Zelfreflectie

## Preambule

Voor u ligt de zelfevaluatie voor de daltonvisitatie op 27 maart 2024 op het Stedelijk Dalton Lyceum (SDL) locatie vwo. We hebben de vrijheid genomen om het aangeleverde format van de zelfevaluatie aan te passen. De zelfreflectie (1.0) begint nu met onze missie en visie. Dit is immers het richtinggevende kader voor de ontwikkeling van ons daltononderwijs. Het vormde ook de leidraad voor het traject richting de daltonvisitatie. De zelfreflectie (1.0) begint met een kennismaking met onze school (wie zijn we als school, wat is onze missie en visie, welke ambities hebben we). Vervolgens wordt op hoofdlijnen de ontwikkeling geschetst van ons daltononderwijs vanaf de vorige visitatie in 2019 tot nu. De zelfreflectie sluit af met het belang van de huidige daltonvisitatie en de rol die de daltonwerkgroep (op onze locatie de DIG genoemd) in dit visitatietraject speelt.

De aanbevelingen per daltonwaarde van de vorige visitatie in 2019 hebben we geïntegreerd bij de toelichting van elke daltonwaarde. Wij meenden dat dit de overzichtelijkheid en de leesbaarheid ten goede zou komen. Per daltonwaarde is nu te lezen wat de aanbeveling was vanuit de visitatie uit 2019, onze reactie daarop, de stand van zaken en wat beter kan.

'We' zijn in eerste instantie ondergetekenden. Maar 'we' hopen wel de verschillende stemmen te representeren van alle betrokkenen (leerlingen, medewerkers, ouders), die inhoudelijk hebben bijgedragen aan deze zelfevaluatie. Wij hebben alle drie verschillende rollen binnen de organisatie. Wij zijn echter ook alle drie leden van de DIG en vanuit de DIG zijn wij de kartrekkers voor de daltonvisitatie op 27 maart 2024.

Voor de leesbaarheid van deze zelfevaluatie is gekozen om bij termen zoals 'leerling' of 'docent' te verwijzen met 'hij'. In deze gevallen kan waar 'hij' staat ook 'zij' of 'hen' gelezen worden.

We hopen met deze zelfevaluatie een realistisch beeld te schetsen van onze locatie en dat dit ook door het visitatieteam op 27 maart 2024 in de praktijk herkend wordt. We zijn uiteraard zeer benieuwd naar jullie bevindingen en staan open voor jullie feedback.

Namens de DIG,

Mariska Horn (docent natuurkunde en wiskunde, daltoncoördinator, TTO-coördinator)

Fons van Rongen (docent theater, PR, ondersteuner MT)

Martijn Pieterse (rector)

# Visie op daltononderwijs

## Wie zijn we als school?

Het Stedelijk Dalton Lyceum is een school met 6 locaties (3 ISK-locaties, een vmbo-locatie, een mavo/havo-locatie en een vwo-locatie). Het SDL is een openbare school. De vwo-locatie biedt atheneum, gymnasium en TTO (tweetalig onderwijs: Nederlands en Engels) aan.

We zijn daarnaast ook een Topsport-Talentschool. Voor meer informatie zie de schoolsite: <https://www.dalton-dordrecht.nl>.

## Missie en visie van het Stedelijk Dalton Lyceum locatie vwo

De missie van ons onderwijs is verwoord in het tweejarig Schoolplan locatie vwo 2023-2025 locatie vwo (bijlage 1):

*Het onderwijs op de locatie vwo richt zich op het vormen van de leerling tot een competente wereldburger die zijn talenten in een veilige omgeving kan ontwikkelen. Dalton is daarbij de huisstijl.*

Dalton wordt hier beschreven als 'huisstijl'. Dat betekent dat dalton niet het doel van ons onderwijs is, maar wel de manier (stijl) waarop ons onderwijs (huis) ingericht is.

## De daltonvisitatie in 2019

Wij waren erg blij met het visitatieverslag van het visitatieteam in 2019. We voelden ons erkend voor de inspanningen naar aanleiding van de aanbevelingen van de visitatie in 2017 en herkenden ons ook in de aanbevelingen. Na de visitatie in 2019 is er een aantal ontwikkelingen geweest op onze locatie die bepalend waren voor onze reactie op deze aanbevelingen.

Na de visitatie volgde een periode van covid-19 (waar alle scholen in het land last van hadden) en bezuinigingen (waar onze locatie specifiek last van had). Alle vakken kregen door deze bezuiniging minder lestijd en docenten daardoor meer klassen. De ruimte om ons daltononderwijs verder te ontwikkelen was in die eerste jaren na de visitatie in 2019 dan ook beperkt.

Inmiddels is er vanaf schooljaar 2021-2022 een positieve ontwikkeling ingezet. Er is een flinke groei van het aantal leerlingen gerealiseerd (van 720 leerlingen in 2018 naar 850 leerlingen nu), er zijn veel nieuwe (ook jonge) collega's aangenomen die voor nieuwe energie zorgen, er is een nieuwe samenstelling van het MT en de bezuiniging op lestijd is bij de meeste vakken weer ongedaan gemaakt.

In de afgelopen drie schooljaren is de volgende ontwikkeling ingezet:

Het schooljaar 2021-2022 stond in het teken van 'terug naar de basis'

Het schooljaar 2022-2023 stond in het teken van 'kleine stapjes, groot effect'



Het schooljaar 2023-2024 stond in het teken van 'denken in kwaliteit'

Met 'denken in kwaliteit' ligt de focus dit schooljaar op de daltonwaarde Borging.

### **Ambitie schooljaar 2023-2024**

'Denken in kwaliteit' is de titel van het Schoolplan. Vanuit dit Schoolplan is de ambitie de organisatie meer lerend te maken door te denken en handelen vanuit 'kwaliteit'. Bij de daltonwaarde Borging (1.6) wordt nader toegelicht wat wij onder 'denken in kwaliteit' verstaan.

Voorwaarde voor 'denken in kwaliteit' en een lerende-organisatie-zijn is een professionele cultuur, waarbij men vanuit een grondhouding van vertrouwen van en met elkaar leert. Onderdeel van zo'n cultuur is oog hebben voor wat goed gaat (successen), maar ook het lef hebben om fouten te maken met als doel het verbeteren van het daltononderwijs voor de leerling. Met het oog op de leerling is ons onderwijsdoel drieledig:

*Prestaties: De doorstroomcijfers onder – en bovenbouw voldoen aan de norm van de onderwijsinspectie en de gemiddelde examenresultaten liggen op of boven 50 percentiel.*

*Talentontwikkeling: Leerlingen ontdekken hun talenten (sport, kunst, techniek) en krijgen begeleiding om deze talenten (op maat) verder te ontwikkelen.*

*Wereldburgerschap: Leerlingen zijn 'daltonianen', die zich kritisch kunnen verhouden tot 'global issues' en begripvol omgaan met diversiteit (o.a. verschillende culturen, religies, LGBTIQ+).*

(Bron: Schoolplan locatie vwo 2023-2025 locatie vwo, bijlage 1)

### **Daltonwerkgroep op onze locatie: daltoninnovatiegroep (DIG)**

De daltonwerkgroep heet op onze locatie de daltoninnovatiegroep (DIG). De huidige DIG bestaat uit 8 docenten en een MT-lid.

Drie leden van de DIG (Mariska Horn, Fons van Rongen en Martijn Pieterse) zijn in het schooljaar 2022-2023 als kartrekkers begonnen om het traject richting de daltonvisitatie vorm te geven. De overige leden van de DIG waren betrokken bij het verzamelen en verwerken van alle opgehaalde informatie bij alle stakeholders (leerlingen, medewerkers, ouders/verzorgers) die nodig was voor het schrijven van de zelfevaluatie. Zij fungeerden daarnaast als klankbord voor de drie kartrekkers. De eindredactie van deze zelfevaluatie lag in de handen van Martijn Pieterse.

## **Daltonvisitatie 2024**

Zoals dalton de huisstijl is van ons onderwijs en geen doel op zich, zo zien wij ook de daltonvisitatie voor onze locatie als een middel oftewel een onderdeel van 'Denken in kwaliteit' (zie verder 1.6 Borging). De visitatie is namelijk een kans om onszelf een spiegel voor te houden om te zien waar we als daltonschool staan. Daarnaast fungeert de daltonvisitatie als vliegwiel voor veranderingen (en hopelijk verbeteringen) van ons onderwijs.

Het traject richting de visitatie is vorig schooljaar in de DIG begonnen. In de DIG heeft een aantal brainstormsessies plaatsgevonden. De kartrekkers hebben een tijdsplan gemaakt voor het schooljaar 2023-2024, dat ook in de jaarplanning is vastgelegd.

Met alle docenten is er dit schooljaar een aantal studiedagen geweest, waarbij secties ruimte kregen om hun daltonvisie op hun vak te ontwikkelen. Vervolgens werd de secties gevraagd concreet te maken wat deze daltonvisie betekent voor hun les en lesgeven, en hoe deze visie zich verhoudt tot de leeropbrengsten (prestaties, talentontwikkeling, wereldburgerschap) van hun vak (bijlage 2). Deze studiedagen resulteerden in een herijking van de vakwerkplannen en een handzaam boekje (bijlage 3). Deze vakwerkplannen worden besproken in het overleg van de secties met het MT (tussen januari en april 2024, eerste gesprekken zijn al gevoerd) en kunnen daarna eventueel bijgesteld worden. Op deze manier blijven deze vakwerkplannen 'levend' en zijn ze onderdeel van een PDCA-cyclus van de secties.

Er is verder een dialoog met leerlingen en ouders gevoerd over de drie doelen in het Schoolplan (prestaties, talentontwikkeling, wereldburgerschap) en de (ideale) daltonschool. De organisatie Ruimtekoers heeft de gesprekken als het spel 'Stad van Vertrouwen' met leerlingen en docenten begeleid (bijlage 4).

Ouders zijn uitgenodigd voor drie gesprekstafels om met de school mee te denken hoe wij met elkaar vanuit dalton als huisstijl de drie doelen uit het Schoolplan kunnen realiseren. Dankzij deze gesprekken zijn er ook weer aanmeldingen voor de ouderraad, die het afgelopen schooljaar 'slappend' was.

Met het OOP is er een gesprek over de visitatie en de daltonfilosofie geweest. Op dit moment werken Anouk van Wesel (teamleider mavo en voorzitter daltonwerkgroep locatie mavo/havo) en Martijn Pieterse aan een daltontraining voor het OOP van de verschillende locaties.

Op 12 december 2023 vond een collegiale proefvisitatie plaats, waarbij collega's van de andere twee daltonlocaties onze school bezochten. De uitkomsten van de proefvisitatie zijn ook meegenomen in deze zelfevaluatie (zie bijlage 5 voor het verslag).



## Hoe de zelfevaluatie per kernwaarde te lezen?

Bij de beschrijving per kernwaarde is de volgende structuur aangehouden:

- **Aanbeveling** visitatie 2019
- Onze **reactie** naar aanleiding van de aanbeveling visitatie 2019
- De zichtbaarheid van de daltonwaarde in ons onderwijs: **wat doen we?**
- De kansen vanuit de daltonwaarde het onderwijs te verbeteren: **wat kan beter?**

Bij elke toelichting is getracht om de daltonwaarde vanuit verschillende perspectieven te benaderen: vanuit de **leerling**, de **medewerker** en de **schoolorganisatie**. In tegenstelling tot het vroegere format van de zelfevaluatie hoeven deze perspectieven/niveaus **niet expliciet** vermeld te worden. Dat hebben wij dan ook niet gedaan.

Sommige beschrijvingen bij daltonwaarden overlappen elkaar. Om onnodige herhalingen te voorkomen en vanwege de effectiviteit is gekozen om in deze gevallen te verwijzen naar de beschrijving elders in de tekst.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

*'Vrijheid moet je leren'* (citaat medewerker)

*'Durf te falen'* (vakwerkplan Kubv)

### **Aanbeveling visitatie 2019**

*Denk na over het leggen van meer verantwoordelijkheid bij leerlingen bij het invullen van lessen, lesprogramma's, leerroutes en keuzes. Door actieve werkvormen aan te bieden waarin informatie (de lesstof) betekenis krijgt, maak je leerlingen verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.*

*Nodig leerlingen expliciet uit om een keuze te maken in hun eigen leerroute. Leg evaluatiemomenten vast, zodat je van eigen fouten kunt leren. Daar zijn al mooie reflectieformulieren voor in huis.*

*Nodig docenten expliciet uit om hun daltonverantwoordelijkheid te nemen door leerlingen in een eigen (!) leerroute mee te nemen. Doe niet wat de leerling zelf kan doen. Heb vertrouwen in het eigen kunnen van de leerling en het systeem van de daltonschool om leerlingen meer regie te geven in hun leerproces*

### **Reactie en wat we doen**

De basis van goed onderwijs is wederzijds vertrouwen en respect. We geloven dat er een cultuur van vertrouwen is, zowel naar elkaar als collega's als naar leerlingen. In de afgelopen jaren is getracht om in ons onderwijs een leerlijn te ontwikkelen van 'vrijheid in gebondenheid' naar 'vrijheid met verantwoordelijkheid', van 'leren doe je samen' in de onderbouw naar 'leren doe je zelf' in de bovenbouw, waarbij het doel is om steeds meer verantwoordelijkheid bij leerlingen te leggen.

### **Vrijheid moet je leren: leren van studievoordigheden**

'Vrijheid moet je leren' en kun je volgens ons ook leren. Het begint bij het aanleren van eigenaarschap door vaardigheden zoals plannen, leren kiezen en leren leren. Naar aanleiding van de visitatie in 2019 is ingezet op **studievoordighedslessen** in de brugklas. In deze lessen krijgen leerlingen onder meer handreikingen om zelfstandig te kunnen plannen en leren leren. Deze lessen worden gegeven door onze teamleider brugklas en Roos Rombout (vanuit het samenwerkingsverband (SWV)) en vormen inmiddels een vast onderdeel van het curriculum. Roos Rombout begeleidt daarnaast ook leerlingen in de andere jaarlagen die moeite hebben met plannen, samenwerken en leerstrategieën.



## Mentoraat

Het aanleren van eigenaarschap van de leerlingen is ook een doel van het **mentoraat**. Van klas 1 tot en met 4 is er een mentoraat per klas. In klas vijf en zes is het mentoraat niet meer gericht op een klas, maar meer op de individuele leerling. In de afgelopen drie jaar is ingezet op het versterken van het mentoraat en hebben alle mentoren meer tijd gekregen om leerlingen te begeleiden. Het mentoraat is tegelijkertijd nog volop in ontwikkeling: vorig jaar hebben de meeste onderbouwdocenten een mentortraining gevolgd en dit jaar is er een pilot met de methode Proeftuin voor de invulling van de mentorlessen. Verder ligt er een wens bij docenten en schoolleiding om een doorlopende mentoraatslijn te ontwikkelen.

## School als oefenruimte: daltontaken, daltonuren en studiewijzers

Naast het leren van vaardigheden moeten leerlingen ook de 'vrijheid' krijgen om deze daltonwaarde te beoefenen. In de onderbouw wordt daarvoor het instrument **daltontaak** (voor voorbeelden van daltontaken zie bijlage 6) gehanteerd. Het aanleren van de daltonvaardigheden is in de onderbouw (klas één en twee) gekoppeld aan de daltontaken. Deze taken zijn vaak opdrachten waarbij leerlingen voor een langere periode samenwerken buiten de les. Zij kunnen daarvoor de daltonuren gebruiken.

Het aanleren van de daltonvaardigheden is ook gekoppeld aan de **studiewijzers** (zie bijlage 7). In alle jaarlagen wordt er met de **studiewijzer** gewerkt. Deze studiewijzers geven aan wat per week de basisleerstof is voor een vak. Ook staat aangegeven wat een leerling aan extra oefening of ter verdieping kan doen. In de onderbouw leren leerlingen met de studiewijzer te werken en is de afspraak dat parallel aan de studiewijzer het huiswerk in **Magister** wordt gezet. Magister is onze **elo-omgeving** voor leerlingen. In de bovenbouw wordt alleen met studiewijzers gewerkt. De wens is om de studiewijzers te herijken en meer leerdoelgericht te maken.

Leerlingen leren verantwoordelijk met hun vrijheid om te gaan met behulp van het **daltonuur**. Elke dag is er een **daltonuur** (het tweede uur), dat verplicht is voor elke leerling. Leerlingen hebben dan de keuzevrijheid om zelf te kiezen bij wie en welk vak ze willen werken. Om de effectiviteit van de daltonuren te versterken zijn sommige daltonuren gelabeld en streven we naar maximaal 25 leerlingen in een daltonuur. De leerlingen schrijven zich via Magister in. Zij kunnen dan kiezen voor een vak, voor een docent, een stilteruimte, een werkruimte (lokaal 025, mediatheek, computerlokaal 132). Als een leerling zich niet inschrijft maar wel op school is, dan wordt de leerling in de aula geplaatst en is de sanctie dat hij zich de volgende ochtend om 8:00 uur moet melden. Als een leerling een daltonuur spijbelt, dan moet hij het daltonuur inhalen en een uur nablijven. We merken dat deze maatregelen effectief zijn: er zijn **weinig** leerlingen die zich **niet** op tijd inschrijven voor het daltonuur.

## Keuzevrijheid

Naast de studiewijzers, waarbij leerlingen hun leerroute kunnen kiezen, en de daltonuren, waarbij de leerling de keuze maakt om te werken aan het vak naar keuze op de plek naar keuze, bieden we op onze school relatief een grote keuze aan vakken aan (zie onze schoolgids (Bijlage 0)

In overleg met de docent is er in de bovenbouw de mogelijkheid om **facultatief lessen** te volgen. Deze facultatieve lestijd kan dan voor iets anders gebruikt worden, bijvoorbeeld voor het volgen van een extra vak of het versnellen van een (ander) vak.

## In de les

We zien dat alle secties ook bewust hun lespraktijk tegen het licht houden en ook durven te experimenteren. We zien dit terug in de vakwerkplannen (bijlage 3), waarmee alle secties dit jaar aan de slag zijn gegaan. In de vakwerkplannen zijn goede voorbeelden te vinden van lessen die niet docentgestuurd zijn.

De talensecties (met name de sectie Nederlands) zijn trots op de manier waarop differentiatie wordt toegepast, waarbij leerlingen worden gestimuleerd om zelf vorm te geven aan hun leerproces. Zo wordt bijvoorbeeld bij het vak Nederlands ieder kwartaal minimaal één opdracht gegeven waarin zelfregulerend leren een rol speelt.

Bij de kunstvakken krijgen de leerlingen de vrijheid om binnen een creatief proces te experimenteren. Dat durven te experimenteren ('durf te falen') is een uitgangspunt bij het vak beeldende vorming (bijlage 3). Bij beeldende vorming worden leerlingen niet alleen beoordeeld op het eindproduct, maar op het gehele creatieve proces dat ze zelf via een portfolio bijhouden. Bij drama en muziek wordt de verantwoordelijkheid van de kwaliteit van het proces door meerdere leerlingen gedragen. Leerlingen (met name de bovenbouwleerlingen) worden uitgedaagd om samen een voorstelling of concert te organiseren.

Bij de gammavakken zijn er opdrachten waar leerlingen de school uit gaan om onderzoek te doen (bijvoorbeeld bij aardrijkskunde en maatschappijwetenschappen). Bij maatschappijleer gaan leerlingen zelf een ideale staat ontwerpen en presenteren.

Bij het vak LO kunnen leerlingen in de bovenbouw (binnen de kaders van het vak) zelf kiezen wat ze willen doen: van fitness tot volleybal. Bij BSM (Bewegen Sport en Maatschappij) wordt ingespeeld op de interesses van leerlingen door sportwedstrijden te bezoeken en organiseren leerlingen gymlessen voor o.a. de basisschool.

Bij de beta-vakken krijgen de leerlingen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen met het oog op hun eigen leren en leerproces, bijvoorbeeld door in groepjes aan een opdracht te werken en te reflecteren op de samenwerking. Het vak NLT (Natuur Leven en Techniek) is een voorbeeld van vakoverstijgend werken op een daltonmanier. Dit vak bestaat uit verschillende modules die door verschillende docenten uit de secties biologie, natuurkunde, scheikunde en wiskunde gegeven worden.

### **Maatwerk: versnellen, extra vak, rooster op maat**

Als Topsport-Talentenschool hebben we ervaring met het aanbieden van roosters op maat. We merken wel dat het arbeidsintensief en (soms) complex is. Voor de topsporters is er een topsportcoördinator die deze leerlingen daarbij begeleidt.

Voor leerlingen die wat extra's kunnen en willen, is er ruimte voor **versnellen** en/of het volgen van een **extra vak** of vakken. Elk schooljaar is er een klein aantal leerlingen dat daar gebruik van maakt. De meeste leerlingen kiezen echter eerder voor iets extra's buiten het curriculum, activiteiten gericht op de brede vorming: **activiteiten buiten de les**.

### **Activiteiten buiten de les**

Net als bij de visitatie in 2019, zijn we trots op alle activiteiten gericht op de brede vorming van de leerling. Bij het **CSM-programma** (cultuur, sport en maatschappij) in de onderbouw kunnen leerlingen kiezen voor activiteiten die vaak buiten hun bekende belevingswereld liggen. Voorbeelden zijn: een cultuursafari door Dordrecht, clinics (skiën, golfen, zeilen), workshops (gamen, borduren, koken). Daarnaast zijn er voor alle leerlingen activiteiten op school (schaaktoernooi, pubquiz) en in ons eigen **theater** (film, musical, muziek en drama), waarbij leerlingen hun talenten kunnen ontdekken of laten zien. Vorig schooljaar is bijvoorbeeld de **musical Legally Blond** opgevoerd en dit jaar wordt er **Dalton by Night** (Open Podium) georganiseerd. Achter de schermen zijn leerlingen actief in de **theatertechniekploeg**.

Er is verder een **debatteam**, een **feestcommissie**, een **GSA**, een **leerlingenraad**, een leerlingvertegenwoordiging in de **MR**, een **redactie** voor het jaarboek. Leerlingen uit de bovenbouw kunnen leerlingen helpen als **leerlingmentor** (twee vierde-klas-leerlingen per brugklas) of als **'bijlesheld'** (zie verder 1.3 Samenwerking en 1.5 Effectiviteit/doelmatigheid).

### **Een parel**

Een parel zijn de voorstellingen die elk jaar in ons theater plaatsvinden. Naast de eindpresentaties voor de vakken van muziek en drama, is er ook elk jaar een extracurriculair project waar leerlingen van alle jaarlagen zich voor kunnen opgeven. Deze leerlingen maakten vorig jaar samen met medewerkers (OP en OOP) de musical **Legally Blond**. Dit jaar is gekozen voor een open podium **Dalton by Night**.

## Wat kan beter?

### **Spanningsveld tussen vrijheid en vrijblijvendheid.**

Wat deze daltonwaarde betreft zien we een spanningsveld tussen vrijheid en vrijblijvendheid. Deze spanning is bijvoorbeeld waarneembaar bij het **daltonuur**. Kiezen leerlingen voor een vak, voor een docent of voor het sociale aspect? Let wel, het sociale aspect van het daltonuur vinden wij ook belangrijk. De vraag is echter: Vragen wij de leerlingen voldoende hun keuzes te verantwoorden? Het leren van vrijheid betekent immers ook het leren kiezen en je keuzes kunnen verantwoorden.

### **Faciliteren en begeleiden**

Vanuit een evaluatie bleek dat de meerbegaafde leerlingen het vertrouwen en de vrijheid (de **facultatieve** lessen) waardeerden, maar een aanspreekpunt (zoals de topsportcoördinator bij de topsportleerlingen) voor de invulling van deze tijd misten (Zie ook 1.2 Zelfstandigheid). Dit jaar hebben twee collega's het mandaat om als HB/talentbegeleiders (HB=hoogbegaafdheid) een structuur voor de onder- en bovenbouw te ontwikkelen voor de cognitief en creatief (!) meerbegaafde leerlingen. (Zie ook 1.2 Zelfstandigheid).

### **Verdere ontwikkeling van het mentoraat**

Het leren van vrijheid gebeurt naast de studievoordigheidslessen ook in de mentorlessen. Zoals aangegeven, is het **mentoraat** versterkt qua uren en zichtbaarheid in het rooster (dagstart voor de brugklas). Het streven is nu om de inhoud van deze mentoruren te herijken en te komen tot een doorlopende mentoraatslijn van onderbouw (klas) naar bovenbouw (individueel). In de onderbouw wordt al wel gekeken naar de inhoud van het mentoraat. Het mentoraat is een agendapunt voor de DIG.

### **Vakwerkplannen: visie en werkelijkheid**

Naar aanleiding van de aanbeveling van de visitatie uit 2019 zijn er stappen gezet (er zijn mooie lesvoorbeelden in de vakwerkplannen). Ondanks de mooie voorbeelden uit de vakwerkplannen (bijlage 3) bleek bij de proefvisitatie:

*In de lesbezoeken hebben we goede lessen gezien, maar ze waren vaak wel erg docent gestuurd. Er liggen kansen om meer keuzes en werkvormen toe te passen.*

De uitdaging blijft om de lesvoorbeelden uit de vakwerkplannen te vertalen naar de praktijk, met name: het variëren van werkvormen in de les, leerlingen meer verantwoordelijk maken voor de inrichting van de les en hun eigen leerproces (zie ook onze ontwikkelvraag).

## Gedeeld leiderschap

Bij de algemene personeelsbijeenkomsten dit schooljaar (o.a. de schooljaaropening, de kalenderjaarafsluiting en -opening) is telkens het **visieverhaal** verteld. In dit verhaal ligt de nadruk op de **richting** van ons onderwijs, zoals beschreven in ons Schoolplan (bijlage 1), en op de **sturing**, de manier waarop we dit Schoolplan willen realiseren. Vanuit de daltonfilosofie is de sturing 'gedeeld leiderschap' genoemd en uitgelegd met het (voor)beeld van het inparkeren van een auto.

Op de foto rechts is het eindresultaat te zien van een parkeeractie in de Duitse stad Neurenberg. Het bord waarop staat dat je niet achteruit mag parkeren, werd pas achteraf (toen de foto werd gemaakt) opgemerkt. Omdat de rijder, nadat hij was uitgestapt, meehielp met navigeren en net op tijd "stop" riep, werd een ongeluk ternauwernood voorkomen.



*Bij de jaaropening vertelde ik dat gedeeld Leiderschap het concept was van waaruit ik sturing wilde geven aan onze school. Ik zei toen dat het idee van de grote leider, het paradigma van ongedeeld leiderschap, onvolledig is. Zeg maar gerust: niet klopt. Een leider stuurt namelijk niet in zijn eentje. Sturing en leiderschap ligt niet in de handen van één persoon, maar in een samenspel van verschillende actoren. Het is een spel van sturen en gestuurd worden.*

*Een leider (de bestuurder van de auto) moet competent zijn en uiteraard kunnen sturen, maar hij of zij stuurt met behulp van allerlei sturingsinstrumenten, zoals in dit geval met de achteruitrijcamera en de parkeersensoren –, en (!) – in de parkeergarage in Neurenberg de cruciale factor – altijd in samenwerking met de ander.*

(Bron: speech voor alle medewerkers van de locatie bij de afsluiting kalenderjaar, op donderdag 21 december 2023)



Vanuit het concept van 'gedeeld leiderschap' heeft elke medewerker een essentiële rol in een organisatie. Alleen wanneer de medewerker de mogelijkheid krijgt om zijn rol goed te doen (vrijheid) en daarnaast ook zijn rol pakt (verantwoordelijkheid), zal de organisatie goed functioneren. Een **cultuurverandering** in de richting van gedeeld leiderschap vergt tijd. Dit schooljaar hebben we onder een nieuwe rector en een nieuwe samenstelling van het MT de eerste stappen gezet om de rolverdeling helder te krijgen. Dit komt de communicatie ten goede (zie voor meer toelichting 1.6 Borging). Naast het verhelderen van de rollen, waardoor er ook meer 'rolhygiëne' ontstaat, willen we volgend schooljaar een aantal rollen meer zwaarte geven. Alle sectieleiders krijgen dan bijvoorbeeld een training aangeboden om hun eigenaarschap te versterken.

## Reactie visitatieteam

Uit de gesprekken met de Dalton Innovatie Groep en de docenten kwam naar voren dat docenten de vrijheid voelen om te experimenteren. Veel docenten durven nieuwe werkvormen uit te proberen. De voorbereidingen vragen soms wat meer tijd en lef, waardoor het nog niet iedereen lukt om te experimenteren.

Docenten voelen ook de vrijheid om te kiezen hoe het daltonuur wordt ingericht. Dit kunnen bijvoorbeeld taken zijn, maar ook regulier schoolwerk en bijles/ondersteuning. Docenten kunnen ook de daltonuren "labelen" als bijvoorbeeld "bijles-uur". Hierbij moet opgemerkt worden dat dit de keuzevrijheid van leerlingen kan beperken. Als (te) veel docenten hun daltonuren aanbod gestuurd "labelen", wordt de keuzevrijheid van de leerlingen beperkter.

De meeste docenten geven aan een studiewijzer te hebben en te gebruiken. De leerlingen weten de studiewijzer niet altijd te vinden, ook niet digitaal. "*Het is er wel, maar waar vind je dat ding ook alweer?*", is een aantal keer aangegeven. Het gebruik van de studiewijzers kan concreter ingezet worden tijdens lessen, daltonuren en bij het inplannen van het schoolwerk. De docenten hebben behoefte aan een helder beleid rondom de studiewijzers, zodat meer eenduidigheid ontstaat. Dit voorkomt dat de huiswerkknop van Magister (weer) gebruikt wordt. Door de studiewijzers belangrijker te maken, krijgen de leerlingen de verantwoordelijkheid om goed met de studiewijzers om te gaan. Onderzoek hoe de verantwoordelijkheid m.b.t. het benutten van de studiewijzers daadwerkelijk bij de leerling kan komen te liggen. Het bekijken van de weektaken en het zelf plannen van schoolwerk, onder begeleiding van de docenten en mentoren, is dan echt de verantwoordelijkheid van de leerling.

De leerlingen geven aan dat het tijdens de lessen en daltonuren mogelijk is dat zij buiten het klaslokaal werken. Zo hebben we leerlingen met elkaar zien samenwerken op verschillende pleinen bij de lokalen. Als je vraagt waarom leerlingen hiervoor kiezen, dan geven ze aan dat ze rustiger kunnen werken op de pleinen. Ook docenten hebben de vrijheid om regels op te stellen. Bijvoorbeeld; bij de ene docent moet je je melden voordat je op een plein gaat zitten, terwijl bij de andere docent dit pas aan het einde moet of zelfs helemaal niet.

Daltontaken bestaan alleen in klas 1 en 2 en in hogere klassen zijn het gewoon opdrachten die je moet doen, soms voor een cijfer, soms ook niet. In gesprek met



twee derdeklassers werd geconcludeerd dat ze eigenlijk niet goed wisten wat daltontaken zijn.

Veel initiatieven komen vanuit het docententeam. De betrokkenheid is groot en veel mensen zijn bezig met de ontwikkeling van daltononderwijs. Iedereen voelt een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Docenten geven aan dat ze altijd terecht kunnen bij de DIG en ook bij de rector. Laatstgenoemde ademt dalton en draagt de visie continu uit. Collega's kennen de rector goed en voelen daarom ook de vrijheid om bij hem binnen te lopen als er vragen of ideeën zijn. Dit is volgens de DIG essentieel. Docenten zien een rector, teamleiders en een DIG die denken en acteren vanuit de daltonvisie en hierdoor is de school meer een lerende organisatie geworden. Het gedeeld leiderschap van waaruit de rector van de school graag sturing wil geven aan de school, zien we hierin al (voorzichtig) terug.

## 1.2 Zelfstandigheid

*'Leren doe je zelf!'* (lokaal 025)

*'Zoals jij is er maar één'* (motto Stedelijk Dalton Lyceum)

### Aanbeveling visitatie 2019

*Er zijn met name in de bovenbouw studiewijzers met drie leerroutes, die alom gebruikt worden. Dit biedt leerlingen een grote zelfstandigheid. Het is mooi om te zien dat hierin grote stappen zijn gemaakt. Leerlingen kiezen vaak voor de basisroute en soms, voor een toets, voor de extra oefening. Bekijk hoe leerlingen verder uitgedaagd kunnen worden en op ontdekkingstocht kunnen gaan naar hun eigen leerroute vanaf klas 1.*

*In veel geobserveerde lessen is de docent vrijwel de hele les aan het woord. Geef leerlingen de kans om alleen een korte instructie te volgen en aan een kleinere groep leerlingen verlengde instructie te geven. Biedt leerlingen hierbij actievere werkvormen aan.*

### Reactie en wat we doen

Zoals bij de daltonwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid benoemt is, streven we naar een opbouw van vrijheid in gebondenheid in de onderbouw naar meer vrijheid en verantwoordelijkheid c.q. **zelfstandigheid** in de bovenbouw. In de bovenbouw ligt de nadruk dan ook op: **'leren doe jezelf'**.



### Formatief handelen

Er is afgelopen anderhalf jaar stevig ingezet op formatief handelen (een traject met VO-leren in een leernetwerk met andere VO-scholen) om het **eigenaarschap** van de leerlingen te vergroten. Er was een nul- en een tussenmeting (enquêtes voor docenten), er zijn studiedagen georganiseerd, good practices zijn via het PB (personeelsbulletin, ook wel de 'Info' genoemd) gedeeld. Formatief handelen is verder een onderdeel van het vakwerkplan en een agendapunt bij de sectie-MT-gesprekken. Uitgangspunt voor formatief handelen was minder maar wel effectievere toetsing, effectievere lessen en leerlingen meer eigenaarschap te geven door hen te leren feedback te geven en te ontvangen. Formatief handelen is op deze manier een concrete uitwerking van de daltonwaarden reflectie, zelfstandigheid, samenwerken, effectiviteit.

## Elo-omgeving en instrumenten om zelfstandig te kunnen werken

Leerlingen kunnen gebruik maken van de **studiewijzers**, waarin ze de mogelijkheid krijgen om naast de basisstof ook extra en verdiepingsstof te maken om het uiteindelijke leerdoel te bereiken (zie ook de daltonwaarde Vrijheid en verantwoordelijkheid). De studiewijzers staan in **Magister**, onze elo-omgeving. In Magister staan ook linkjes naar bijvoorbeeld de verschillende digitale methodes van vakken, LessonUp of Kennisnet. Bij het TTO is men gestart met **Simulise**, een portfolio-applicatie voor leerlingen. De medewerkers werken met **SharePoint**, **Teams** en **OneDrive**. Alle leerlingen en medewerkers hebben toegang tot **Office 356**.

## Gebouw: plekken om zelfstandig te werken

De **oopbouw** van vrijheid in gebondenheid naar zelfstandigheid is in de inrichting van het gebouw te zien. Leerlingen uit klas 1 en 2 kunnen in tussenuren onder begeleiding van één van de vier activiteitenbegeleiders zelfstandig of in groepjes werken. Deze opvang vond de afgelopen jaren plaats in lokaal 003. Daar staat op de vloer te lezen '**leren doe je samen**'. Door de groei van het aantal leerlingen is deze ruimte dit schooljaar in gebruik als leslokaal. De opvang vindt dit schooljaar plaats in de leslokalen. Bovenbouwleerlingen kunnen in hun tussenuren of na hun lestijd in **lokaal 025** zelfstandig werken. Op de vloer staat daar te lezen: '**leren doe je zelf**'. Omdat wij uitgaan van vertrouwen en de daltonwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid, is er in dit lokaal geen toezicht van een medewerker en kunnen leerlingen 'echt' zelfstandig werken.

Leerlingen kunnen in het gebouw op verschillende werkplekken zelfstandig werken:

- Mediatheek
- Stilteruimte (achterin de mediatheek)
- Computerruimte (lokaal 132, in overleg en/of met toezicht)
- Practicumlokaal (in overleg en/of met toezicht)
- Theater (in overleg en/of met toezicht)
- Leerplein bij de lokalen 141-148 (in overleg en/of met toezicht)
- Werkplekken op de gangen
- Zorglokaal (de 'huiskamer', lokaal 147, in overleg en/of met toezicht)

## Talentontwikkeling

Zoals bij de toelichting van de daltonwaarde Vrijheid en verantwoordelijkheid (1.1) beschreven is, zijn er in en buiten de lessen mogelijkheden voor persoonlijke (talent)ontwikkeling. Door talentontwikkeling leer je je egen capaciteiten en voorkeuren kennen, wat een wezenlijk onderdeel is van zelfstandigheid. Naast alle genoemde voorbeelden bij **activiteiten buiten de les** (1.1), draagt ook de **maatschappelijke stage** in klas 4 en het uitgebreide aanbod aan **excursies** en **uitwisselingen** aan talentontwikkeling bij. Naast de leerlingen krijgen echter ook de **medewerkers** en **secties** mogelijkheden om hun eigen talenten te laten zien en te ontwikkelen, zoals ook in de **zelfevaluatie van 2019** werd beschreven. Er is ruimte voor het opzetten van projecten, maar ook tot het volgen van programma's voor de persoonlijke ontwikkeling.

Voorbeelden zijn onder meer het organiseren van:

- Musicals
- Toneelvoorstellingen
- Sponsorloop
- Zeilweekend
- Ardennen
- Volgen van nascholing
- Verdieping TTO, door bijvoorbeeld excursies en uitwisselingen (o.a. Spanje)
- Vak-gerelateerde excursies: Amsterdam ( Kunst), Bezoek Tweede Kamer (MAW), Dag van de literatuur (NE), Blijdorp, Naturalis (BIO en AK), Aken (Duits), Parijs (Frans, musea)
- Meerdaagse excursies in klas 5 (Stedenreizen)
- Dagexcursies (bijvoorbeeld naar het Archeon (Latijn, geschiedenis)
- Skireis
- CSM-programma
- Schoolfeesten
- Diploma-uitreiking

### Maatwerk

Voor talentontwikkeling en het leren kennen van je zelf, is soms **maatwerk** nodig. Bij de daltonwaarde Vrijheid en verantwoordelijkheid (1.1) is al gewezen op het maatwerk voor de topsporttalenten, maar ook voor de (cognitief) meerbegaafden. Deze leerlingen kunnen, in overleg met hun vakdocent, **facultatief** lessen inplannen, **extra vakken** volgen en/of **versneld examen** doen.

### Zoals jij is er maar één: aandacht voor elke leerling

We richten ons qua talentontwikkeling niet alleen op een select groepje leerlingen, maar op elke leerling. 'Zoals jij is er maar één', is niet alleen een leus. Elke leerling heeft een talent, ook al komt dat soms niet direct tot uiting.

Dankzij onze **zorgstructuur** kunnen we deze leerlingen ondersteunen, bijvoorbeeld in onze 'huiskamer'. Naast het ondersteuningsteam (OT), het mentoraat, dragen ook de decanen bij aan de talentontwikkeling van de leerlingen via het **LOB-programma**. In klas 5 is er voor het derde jaar op rij voor alle leerlingen een

### Personal Young Power Analyse (PYPA).

Ze krijgen een uitgebreid persoonlijkheidsprofiel met hun drijfveren en eigenschappen. Op deze manier hopen we leerlingen te helpen bij hun keuze voor een vervolgopleiding en instrumenten te geven om effectiever te handelen. Het gaat om vier sessies in een gelabeld daltonuur (dit jaar vindt een evaluatie plaats).



## Parels

Zoals al beschreven in de zelfevaluatie uit 2019, is voor ons de meesterproef van zelfsturend leren het **profielwerkstuk**. Leerlingen uit klas 5/6 zetten een eigen onderzoek op en moeten de resultaten van dat onderzoek vervolgens ook presenteren. Wij zijn trots op de kwaliteit en diversiteit van de profielwerkstukken die onze leerlingen maken en die in de afgelopen jaren landelijke en regionale prijzen hebben gewonnen.

Een parel dit schooljaar was de **Malta-reis** voor de TTO-leerlingen uit klas 6. Deze vond in de week voor de herfstvakantie plaats. Het was een **initiatief** van de leerlingen zelf. Ze hadden de vrijheid (uiteraard binnen de kaders van school) om de bestemming te kiezen en 'zinvolle' activiteiten te bedenken en te regelen.

## Wat kan beter?

### Spanningsveld tussen sturing en autonomie

Als school stimuleren we initiatieven van leerlingen, collega's en secties, zoals hierboven bij 'talentontwikkeling' is beschreven. Tegelijkertijd is er altijd een **spanningsveld** op dit vlak tussen **sturing en autonomie**, zoals in de proefvisitatie bleek:

*Het wordt als fijn en positief ervaren dat je als personeelslid overal input op mag leveren. En door de vele verschillende werkgroepen die er zijn komen ontwikkelingen echt van 'bottum up'. De docenten vinden het fijn dat ze veel invloed hebben op ontwikkelingen, maar ze zouden het ook fijn vinden als de **schoolleiding** soms 'gewoon' een **besluit** neemt.*

Tegelijkertijd hebben sommige collega's ook het idee dat er '**veel moet**' en dat dat ten koste gaat van hun professionele ruimte. De spanning tussen sturing en autonomie is een aandachtspunt (zie 1.1. Vrijheid en verantwoordelijkheid: de opmerking over een cultuuromslag in de richting van **gedeeld leiderschap**), net als het **prioriteren** van de verschillende werkgroepen/activiteiten op onze locatie (zie de toelichting bij 1.6 Borging).

### Daltontaal en daltonbenadering

Het stimuleren en motiveren van leerlingen om hun eigenaarschap te ontwikkelen, vraagt om een bepaalde daltontaal en daltonbenadering. In de proefvisitatie kwam het volgende naar voren:

*Vanuit zowel leerlingen als collega's wordt opgemerkt dat de **benadering** naar leerlingen in o.a. het examenjaar soms wat negatief is. Leerlingen geven aan dat ze zien dat docenten onder druk staan om betere resultaten te halen, maar dit komt de motivatie of resultaten niet ten goede.*



Spreken alle medewerkers wel dezelfde **daltontaal**? (Zie verder bij 1.5 Effectiviteit.) De werkgroep Formatief Handelen bereidt momenteel een studiemiddag voor over het thema hoe je **effectief feedback** kunt geven.

### **Digitale leer- en werkomgeving**

Vanuit de afdeling ICT wordt **SDL-breed** een aantal digitale vernieuwingen uitgerold: werken met **OneDrive**, **Teams** en **SharePoint** moet de norm gaan worden.

Op onze locatie vinden qua ICT ook vernieuwingen plaats. Uitgangspunt is **hybride** onderwijs, waarbij naast **laptops** ook met **boeken** gewerkt wordt. Klas één en twee werken met eigen laptops. Voor de klassen drie tot en met zes zijn er op alle etages laptopkarren. Leerlingen kunnen ook individueel laptops lenen in de mediatheek. Het integreren van de laptops in de lespraktijk gaat bij het ene vak sneller dan bij het andere.

Binnen het TTO is een begin gemaakt met de digitale tool **Simulise**, waarbij leerlingen een **portfolio** maken. De ambitie is dat Simulise uiteindelijk door alle leerlingen gebruikt gaat worden. Magister is dan voor de cijfers (en het LVS) en Simulise fungeert als persoonlijk portfolio. In dit portfolio kunnen leerlingen hun ontwikkeling zien op het gebied van competenties qua vakken, daltonvaardigheden en -houding, wereldburgerschap en persoonlijke ontwikkeling.

**Digitale geletterdheid** is een **basisvaardigheid**. Onze locatie heeft dit schooljaar een subsidie basisvaardigheden ontvangen. Een werkgroep is onder leiding van een procesbegeleider bezig met het opstellen van een plan basisvaardigheden (zie verder 1.6. Borging).

Kortom, er is veel beweging op het vlak van ICT, maar wat ontbrak in de afgelopen jaren was een duidelijke strategie. Dit jaar is er een **coördinator ICT** die, samen met de ICT-stafmedewerker (SDL-breed), een concreet plan van aanpak ontwikkelt voor onze locatie vanuit de visie van het Schoolplan.

## Reactie visitatieteam

### **“Leren doe je zelf”**

Er heerst een groot gevoel van wederzijds vertrouwen binnen de school tussen leerlingen en alle personeelsleden. Hierdoor zijn de leerlingen goed in beeld en is er een stevige fundering om hen gefaseerd en gedoseerd met eigenaarschap (autonomie) vaardig(er) te laten worden. De voorzieningen en functionele inrichting van het gebouw dragen bij aan het ontwikkelen van zowel zelfstandigheid als samenwerking. Tijdens de visitatie hebben we veel leerlingen aan het werk gezien. Naast het op diverse manieren stimuleren van samenwerking, is er ook oog voor het opbouwen van zelfstandigheid. Leerlingen zijn taakgericht ingesteld en laten al een grote mate van zelfstandigheid zien. Dat is voor een deel een eigenschap van de doelgroep (vwo-leerling), maar in de lessen wordt hier ook ruimte aan gegeven en docenten gaan er ook van uit dat leerlingen zaken zelfstandig kunnen uitvoeren en oppakken. Er is sprake van een doordachte, opbouwende aanpak waarop de leerlingen vanuit de brugklas richting de bovenbouw steeds meer in aanraking komen met zelfstandigheid en deze vaardigheid kunnen vergroten.



Ouders herkennen een proces waarbij verantwoordelijkheid meer bij leerlingen wordt gelegd en het vertrouwen wordt gegeven dat leerlingen zelfstandig zaken oppakken. Als voorbeeld worden de oudergesprekken genoemd, die waren eerst meer docentgestuurd en nu is de leerling meer aan zet.

Leerlingen en ouders geven aan dat er wel al veel van hen wordt verwacht als startende middelbare scholier. De opzet van o.a. het mentoraat speelt daar adequaat ook op in. Vanaf de brugklas is er extra aandacht voor het ontwikkelen van de executieve vaardigheden. Voorbeelden van aanwezige activiteiten en middelen waarin zelfstandigheid wordt versterkt zijn o.a. de daltontaken in de onderbouw, het aanbod binnen CSM, de keuzemogelijkheden van het type daltonuur dat bezocht kan worden, de omgang met en de inzet van de uniforme studiewijzers en diverse (grootschalige) projecten binnen de school. Er wordt onderzocht hoe er meer leerdoelgericht en meer formatief onderwijs gevormd kan worden. Hier wordt door sommige secties in de lessen en ook in de studiewijzers al mee geëxperimenteerd. Er bestaat al een gedegen aanpak voor talentontwikkeling en maatwerk.

### **Structuur**

Door de professionaliseringsslag is er hard gewerkt aan uniformiteit en is de basis op orde. Het is positief dat alle vakken studiewijzers hebben. De structuur biedt een kader waarbinnen leerlingen zelfstandig keuzes kunnen maken. Het visitatieteam ziet mogelijkheden om te onderzoeken hoe dit nog effectiever benut worden. Nu kiezen leerlingen bijvoorbeeld allemaal voor de 'basis' lijn, terwijl 'ondersteunend' en 'uitdagend' wel zijn uitgewerkt maar volgens de leerlingen niet nodig zijn ("want dat komt niet op de toets"). Ga met leerlingen bijvoorbeeld het gesprek aan. Welke keuzes maken ze in hun eigen leren, waarom doen ze dat en wat kunnen ze nog verder ontwikkelen? Op die manier kan in de vakles gewerkt worden aan het verder ontwikkelen van zelfstandigheid.

Het visitatieteam stelt vast dat de huisstijl, oftewel het pedagogische leerklimaat en de algemene sfeer binnen de school, positief bijdraagt aan de mate van zelfstandigheid van de leerlingen. Uit de gesprekken met ouders, leerlingen en docenten blijkt dat leerlingen op hun vervolgopleiding een grote mate van zelfredzaamheid laten zien.

Organisatorisch gezien zien we dat de verschillende (vak)werkgroepen binnen de school op een zelfstandig functionerende wijze ruimte krijgen om te kunnen ontwikkelen, testen en reflecteren. Dit bevordert de effectiviteit van die werkgroepen waardoor er een situatie is bewerkstelligd dat er ook een constructieve vorm van samenwerking tussen die groepen ontstaat. Dit heeft een versterkend effect op elkaar waardoor er een gevoel van eigenaarschap en waardering wordt gecreëerd.

## 1.3 Samenwerking

**'Een parel hoeft niet altijd te glanzen om het meest waardevol te zijn'** (citaat uit speech jaarafsluiting 2023)

**'Leren doe je samen'** (lokaal 003)

### **Aanbeveling visitatie 2019**

*Leerlingen vatten de vaardigheid samenwerken vooral op als gezamenlijk een taak uitvoeren. Ze zijn onbewust bekwaam. Echter vindt er veel samenwerking plaats maar dit lijkt voornamelijk uit efficiëntie-overwegingen ingezet te worden. De voorbeelden van samenwerking binnen bijv. CSM spreken boekdelen: gebruik deze als inspiratiebron bij de didactiek in reguliere lessituaties/daltontaken.*



*Good practices delen met collega's op het gebied van samenwerking helpt om het thema meer leven in te blazen. Er zijn parels aanwezig binnen het docententeam en binnen de vakken, een laagdrempelige vorm van intervisie creëert kansen. Binnen de daltonwerkgroep is er een open dialoog over onderwijsgerelateerde thema's waarbij collega's inspraak hebben. Je als docent lerend opstellen zorgt voor meer kennisvergarig.*

### **Reactie en wat we doen**

Eén van de krachten van onze school is de samenwerking tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en medewerkers (zie bij Parels: Sfeer en samenwerking tussen leerlingen en medewerkers). Uit de tevredenheidsonderzoeken van leerlingen scoort onze locatie bovengemiddeld op sfeer en veiligheid (data op aanvraag). Dat is het fundament én het resultaat voor hoe de samenwerking tussen leerlingen onderling en leerlingen en medewerkers op onze locatie is georganiseerd.

Dat de sfeer op onze locatie goed is, werd bevestigd bij de proefvisitatie:

*Er heerst een ontzettende goede en positieve sfeer in school.*

- *Leerlingen gedragen zich heel goed en verantwoordelijk in de vrije ruimte.*
- *De sfeer tussen leerlingen, tussen het personeel, maar zeker ook tussen leerlingen en personeel wordt als heel positief ervaren. Een van de nieuwe docenten beschrijft de school als een 'warm bad'.*

## Actieve pluriformiteit

Als daltonschool zijn we ook een openbare school en stimuleren we 'actieve pluriformiteit':

*De keuze voor openbaar onderwijs betekent dat je kiest voor de rijkdom van de verschillende levensverhalen (de pluriforme samenleving). De meerwaarde van openbaar onderwijs ligt immers in de gelijkwaardige ontmoeting met de ander en de vrijheid om je zelf te ontplooiën. Jij bent immers zelf het begin van een nieuw, eigen verhaal*

(bron: Openbaar onderwijs op het stedelijk Dalton Lyceum, bijlage 8).

Openstaan voor 'de ander', samenwerken met 'de ander' vanuit het principe van gelijkwaardigheid zien wij als verrijking. Samenwerking zorgt voor synergie.

## Studievaardigheidslessen

Samenwerken is wel een vaardigheid die je moet en kunt leren. In de afgelopen jaren was de inzet om het 'onbewust bekwaam' (zie bovenstaande aanbeveling visitatie 2019) te transformeren in '**bewust bekwaam**'. Zoals eerder in deze zelfevaluatie beschreven, is er in de studievaardigheidslessen in de brugklas expliciet aandacht voor alle daltonwaarden, waaronder dus ook samenwerken.

## In en buiten de les

Zoals blijkt uit de vakwerkplannen (bijlage 3) krijgt het samenwerken vorm **in de les**. Als school hebben we een rijke keuze aan **vakken** waar samenwerken zelfs een integraal onderdeel van uitmaakt, zoals bij de vakken LO, BSM, de kunstvakken (KuBV, KuMu, KuDr), TO (technisch ontwerpen), NLT (Natuur Leven en Techniek) en CKV.

De samenwerking **buiten de les** wordt actief gestimuleerd via de **daltontaken** en **CSM** (onderbouw), het **profielwerkstuk** en de **maatschappelijke stage** (bovenbouw). Er zijn **studieplekken** in het gebouw waar leerlingen kunnen samenwerken (zie 1.2. Zelfstandigheid).

### Peer-to-peer

Bij de visitatie in 2019 werd de suggestie gegeven om meer gebruik te maken van het peer-to-peer-principe. Deze suggestie is opgepakt. Naast de **leerlingmentoren** (leerlingen uit klas 4) die de mentoren ondersteunen in de brugklas, is er ook een **gsa**. De gsa is zelfsturend (wel met een docent klankbord) en organiseert bijvoorbeeld voorlichting over de gsa-thema's in de onderbouwklassen. Trots zijn wij op onze **bijleshelden** die andere leerlingen bijles geven (zie 1.2. Zelfstandigheid).

### Samenwerking medewerkers

De afgelopen jaren is ingezet op **teambuilding** (door o.a. sportmiddag, pubquiz, escaperoom, soepdag, schaken, boekenclub, een 'gezelligheidsapp') en het creëren van een open sfeer met ruimte voor **constructieve kritiek**, zoals in de gesprekken tussen schoolleiding en personeelsraad of leerlingenraad. Verder is er ook – als reactie op bovenstaande aanbeveling van de vorige visitatie – **interview** opgezet. Naast het leren van elkaar, zorgt interview ook voor meer vertrouwen in elkaar. Het delen van **good practices** (zie de bovenstaande aanbeveling visitatie 2019) om zo van elkaar te leren is afgelopen jaar door de werkgroep formatief handelen opgepakt. Inmiddels worden ook good practices van andere werkgroepen via de PB gedeeld. Verder is in de afgelopen jaren hard gewerkt aan een **inductieprogramma** voor een warm welkom in het team voor de nieuwe docenten en stagiaires (via de RPO Rijnmond zijn we een **opleidingsschool** voor docenten in opleiding). We zijn bezig om een **buddysysteem** op te zetten, waarbij ervaren collega's nieuwe collega's begeleiden.

### Parels

Een parel van samenwerking is de **sportmiddag** voor alle medewerkers aan het einde van de eerste schoolweek. Deze middag wordt georganiseerd door de sectie BSM en BSM-leerlingen. De manier waarop deze leerlingen vol enthousiasme alle sportactiviteiten voor de collega's begeleiden zorgt elk jaar weer voor een mooie afsluiting van de eerste schoolweek.

Een andere parel is de **DIG**. Het is een voorbeeld hoe schoolleiding en docenten vanuit vertrouwen en op een open manier met elkaar samenwerken (zie verder 1.6. Borging).

De groeiparels van dit schooljaar zijn: de **boekenmarkt** (brugklas) en de **science fair** (klas drie). In de aula en hal gaven de leerlingen een presentatie in een marktachtige omgeving over hun favoriete boek of een bètawetenschappelijk onderwerp. Door de (mede)leerlingen, familie en medewerkers de presentaties te laten beoordelen, bleek hoe groot de betrokkenheid van iedereen was.

De laatste parel is het spel **Stad van vertrouwen**. Voor deze zelfevaluatie hebben we het kunstenaarscollectief **Ruimtekoers** afgelopen november uitgenodigd om via het spel Stad van vertrouwen (bij ons: School van vertrouwen) de dialoog op gang te brengen tussen leerlingen en medewerkers over de toekomst van onze locatie. Inzet voor deze **dialoog** waren de drie doelen uit het Schoolplan (zie 1.0 Zelfreflectie en bijlage 4). Naast de opbrengst van deze gesprekken (zie 1.6. Borging), was het ook een mooi voorbeeld van samenwerking:

*Napratend klinken er ook nog mooie inzichten onder de deelnemers. Rector Martijn vat samen: 'Het belangrijkste inzicht is hoe effectief deze gesprekken zijn. Luister naar de stem van de ander, heb oog voor andere perspectieven, sta open voor en heb vertrouwen in elkaar. Samen bouw je immers aan de school van de toekomst.'*

*Docent en CSM-coördinator Daniel: 'Ik ben niet zo iemand van maskers en spelregels, maar dit samen met leerlingen doen, zwingelt wel iets aan. We gaan hier zeker weten op door. Ik ben van de interactie, ik praat graag met leerlingen, niet óver hen. Ik ben nu al blij met de gesprekken die dit op gang brengt.' Leerling Berber besluit: 'Ik zit in mijn laatste jaar en wil school iets geven voordat ik wegga. Door hieraan mee te doen en door te helpen de uitkomsten verder te brengen, heb ik het gevoel dat ik school iets waardevols kan nalaten.'*

(Bron: bijlage 4)

## Wat kan beter?

### Synergie

De vraag is in hoeverre leerlingen samenwerken zien als synergie of als een manier om werk met anderen efficiënt te delen. Zoals in bovenstaande aanbeveling visitatie 2019 staat, gaan leerlingen soms calculerend en efficiënt om met samenwerken: 'ik doe mijn deel, jij het jouwe' zonder oog voor het grotere geheel. Aandachtspunt blijft dan ook: bewustzijn creëren voor de verschillende vormen van samenwerken en het reflecteren op samenwerken.

### Professionele cultuur

De basis voor het samenwerken is op onze locatie goed, wel is de **professionele cultuur** een aandachtspunt. Gezelligheid is belangrijk, maar een familiale cultuur kan ook leiden tot ongewenste vermenging van privé zaken met werk of het elkaar niet meer aanspreken als dat nodig is. Uit de proefvisite kwam:

*Er wordt veel georganiseerd en er is veel onderling contact. Dit is super fijn, maar docenten moeten wel aangesproken (blijven) worden wanneer ze zich niet afspraken houden. Er is niet bij iedereen het gevoel dat dit altijd gebeurt.*



## OOP

Ambitie en aandachtspunt is om het **OOP** bij het daltononderwijs te betrekken en in hun kracht te zetten. De samenstelling van het OOP is de afgelopen jaren veranderd. We hebben meer **activiteitenbegeleiders**. De uitbreiding van het OOP en de wens om hen meer bij het daltononderwijs te betrekken vraagt om **structurele** en **inhoudelijke werkoverleggen**. Een good practice is het overleg van conciërges: zij overleggen al wekelijks met elkaar onder leiding van de hoofdconciërge. De huidige constructie, waarbij het gehele OOP aangestuurd wordt door de rector, blijkt niet effectief.

### Samenwerking met leerlingen en ouders

Zie de toelichting bij 1.5 Effectiviteit/doelmatigheid en 1.6 Borging.

### Samenwerking met andere locaties en/of externe scholen/instellingen:

De **collegiale proefvisitatie** tussen de verschillende locaties afgelopen november en december heeft tot het inzicht geleid om deze proefvisitatie tussen de locaties structureel (jaarlijks) te maken.

Het leren van elkaars expertise (tussen de locaties van het SDL) kan nog versterkt worden. De (interne) **daltonscholing** voor (nieuwe) docenten is een mooi voorbeeld, maar zou ook op andere vlakken georganiseerd kunnen worden. Elkaar ontmoeten en van elkaar leren staat centraal op de **SDL-brede daltondag** op 10 september 2024. Deze dag is voor alle medewerkers en staat in het teken van wereldburgerschap.

**Collegiale visitaties**, het bezoeken van **andere scholen**, het onderdeel-zijn van **(leer)netwerken** is inmiddels een praktijk op onze school, die we graag willen continueren.

## Reactie visitatieteam

De schoolleiding draagt de visie van gedeeld leiderschap uit. Voorbeelden hiervan zien we terug in de vakwerkplannen (boekje), de aanpak van zelfevaluatie en kwaliteitsdenken. Dit wordt door de collega's gewaardeerd. We hebben gezien dat het mogelijk is om bij schoolleiding binnen te lopen en in gesprek te gaan over het (dalton)onderwijs. De rector straalt uit dat hij samen met het team wil bouwen aan een nog betere daltonschool.

De DIG is een open werkgroep met een wisselende samenstelling waarin verschillende ideeën worden ingebracht en uitgewerkt. Dit vergroot het draagvlak en de kwaliteiten van het personeel worden optimaal benut.

Door de komst van de nieuwe collega's is er een nieuwe dynamiek in het team gekomen en dit heeft gezorgd voor nieuwe ideeën. Er wordt meer samengewerkt. De intervisie wordt nu als waardevol beschouwd. Successen uit de lessen worden bewust gedeeld via weekbulletins en gespreksgroepen.

Dit gebeurt op studiemiddagen en tijdens de sectievergaderingen. Er ontstaat een cultuur waarin collega's elkaar steeds meer durven aan te spreken. Het Elkaar K



durven aanspreken is nog spannend en het heeft tijd nodig om dat als gewoon te gaan zien.

Leerlingen geven aan dat zij tijdens de lessen voldoende ruimte krijgen om samen te werken en dit bevordert de sociale vaardigheden.

Leerlingen geven de volgende aandachtspunten aan:

1. Bij samenwerkingsopdrachten zie je dat sommige leerlingen minder doen of dat er leerlingen zijn die alleen over blijven.
2. Samenwerkingsopdrachten aan het einde van schooljaar is niet handig omdat er dan leerlingen zijn die al weten dat zij niet over gaan.

Het samenwerken dat we hebben gezien is vooral een formele manier van samenwerken. Leerlingen werken samen, het komt daarbij vaak neer op de taken verdelen en aan het einde van de rit alles samenvoegen. Het zou mooi zijn als dit formele samenwerken gaat uitgroeien naar meer samenwerkend leren tijdens de lessen.

In de school heerst een prettige sfeer. Het is duidelijk te merken dat er sprake is van wederzijds respect. Het personeel geeft aan dat er oprechte interesse is in de leerlingen. Zij staan niet boven maar tussen de leerlingen. Het is belangrijk om de relatie aan te gaan en je kwetsbaar durven op te stellen. Personeel en leerlingen zijn een team en werken samen om tot goede resultaten te komen. Het personeel geeft vertrouwen aan leerlingen om dingen zelf te doen. De prettige sfeer wordt vooral als een gevolg benoemd. Het is een gevolg van het feit dat docenten meer tussen de leerlingen staan.

Ouders geven aan dat zij goed worden betrokken bij het ontwikkelproces van hun kind(eren) en de onderwijsontwikkelingen. De voortgangsgesprekken worden als waardevol beschouwd. De gesprekken worden nu gestuurd door de leerlingen en dat is fijn. Ouders benoemen dat het personeel toegankelijk is en dat de nieuwe collega's meer energie in het team brengen. Er wordt nu meer energie in mentoraat gestopt.

De communicatie met ouders verloopt goed. De ouderraad wordt nu klankbordgroep/ouderpanel genoemd. Ouders geven aan dat ze hier veel vertrouwen in hebben. Dit initiatief is net gestart en moet doorgezet worden.

## 1.4 Reflectie

*'Ik ben meer vragen gaan stellen in les, begin eerder met leren en ik neem er ook echt de tijd voor'*

(citaat van een leerling)

### **Aanbeveling visitatie 2019**

Geen algemene aanbeveling

### **Reactie en wat we doen**

'Denken in kwaliteit' is, zoals eerder geschreven, de titel van ons Schoolplan. De ambitie voor ons kwaliteitsbeleid is op alle niveaus cyclisch te werken (zie verder 1.6 Borging). Integraal onderdeel van dit cyclische denken is uiteraard **reflectie** (o.a. evaluatie).

Bij de visitatie van 2019 complimenteerde het visitatieteam ons voor de uitwerking van de daltonwaarde Reflectie. Bij deze daltonwaarde noteerde het visitatieteam toen geen algemene aanbeveling. De insteek in de afgelopen jaren was dan ook om de onderwijsactiviteiten gekoppeld aan deze daltonwaarde te continueren.

In het visitatieverslag uit 2019 stond:

*Leerlingen zijn over het algemeen positief over de reflectieformulieren en leerlingbespreking.nl. Nu met de komst van het reflectieformulier en de daaraan gekoppelde feedback van de docenten en de driehoeksbespreking met mentor en ouder(s) voelen ze zich gehoord en gezien! Ook al zijn er geen problemen, ze vinden het erg fijn dat er ook voor hen tijd wordt vrijgemaakt voor een gesprek.*

### **Reflectiegesprek**

In elke jaarlaag worden nog steeds twee keer per jaar **reflectiegesprekken** ('driehoeksbespreking') gevoerd. Bij de reflectiegesprekken is er een duidelijke doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau. De leerling kan daarbij gebruik maken van een PowerPoint (brugklas) of reflectieformulieren in Magister. De reflectieformulieren verschillen per jaarlaag. In de bovenbouw bijvoorbeeld is expliciet aandacht voor de vervolgopleiding. Daarnaast wordt een leerling ook zelfstandiger in het organiseren van het reflectiegesprek. In de onderbouw speelt de mentor nog een sturende rol bij het voeren van het gesprek, maar in de bovenbouw dient de leerling zelf het gesprek te organiseren en te regisseren.

## **Catwise**

Daarnaast gebruiken we, net als in 2019, **leerlingbespreking.nl** (tegenwoordig **Catwise**), waarbij docenten actiegericht de leerling feedback geeft. Dit is een digitaal hulpmiddel waarbij **alle** leerlingen van al hun leraren te horen krijgen hoe zij aankijken tegen hun functioneren (prestatie/gedrag). Leerlingen moeten ook via deze digitaal tool een plan van actie formuleren op grond van de feedback van de leraren.

## **Formatief handelen**

Verder is ook ingezet op **formatief handelen** en het **formatief toetsen** (zie 1.2 Zelfstandigheid), waardoor het reflecteren ook een plek krijgt in de les. Specifiek in de brugklas krijgen de leerlingen een planner voor de proefwerkweek die ze zelf moeten invullen. Achteraf wordt met de mentor besproken of dit gewerkt heeft en wat ze in de toekomst (eventueel) anders kunnen doen.

## **Pedagogisch klimaat: reflectie als onderdeel van een sanctie (een voorbeeld)**

Wat de sfeer op onze locatie ook ten goede komt, is de manier waarop we omgaan met het overtreden van schoolregels. Leerlingen moeten leren zich aan regels te houden. Een manier om dat voor elkaar te krijgen is **het pedagogisch gesprek**. Een leerling die uit de les wordt gestuurd gaat naar de teamleider, maar daarna ook altijd naar de docent voor een pedagogisch gesprek, waarbij op een incident wordt gereflecteerd. Het is uiteindelijk ook aan de docent om te kijken welke vervolgmaatregelen er eventueel nodig zijn (eventueel in samenspraak met mentor en/of teamleider).

## **Feedback geven leerlingen**

Zoals in onze zelfevaluatie uit 2019 beschreven, was niet voor alle leerlingen het nut van reflecteren op bijvoorbeeld daltontaken duidelijk:

*Wij werken met reflectieformulieren waarin leerlingen aan kunnen geven hoe tevreden ze zijn met hun aanpak van hun taak. Echter soms hebben we het idee dat leerlingen er niet aan toe zijn om zelf heel kritisch naar zijn werkproces te kijken. In plaats daarvan zouden wij kunnen proberen leerlingen elkaar te laten beoordelen op hun werk.*

Inmiddels zijn er secties die met feedback geven in de les aan de slag zijn gegaan. Een aantal mooie voorbeelden is bijvoorbeeld in de lessen van de sectie Nederlands te zien. Bij de dramalessen doen ze niets anders: publiek geeft altijd inhoudelijk feedback op wat er gepresenteerd wordt met als doel ontwikkeling van vaardigheden en creativiteit.

## Parel

Een parel is de **intervisie** voor de docenten. Alle docenten doen mee en ondanks de aanvankelijke scepsis bij een aantal collega's, ziet inmiddels iedereen ook de meerwaarde van intervisie in. Nu bestaat intervisie uit gesprekken gebaseerd op de incidentenmethode. Een volgende stap zou kunnen zijn om elkaar in de lessen te bezoeken. (Dat gebeurt wel, maar wel nu vooral op eigen initiatief). In 1.3 Samenwerking is het punt van intervisie nader toegelicht.

## Wat kan beter?

### Kwaliteitsbeleid

Zoals uit het Schoolplan blijkt, bouwen we aan een kwaliteitsbewuste lerende organisatie, waarbij reflectie geïntegreerd is in het cyclisch denken en alle cycli in de jaarplanning c.q. kwaliteitskalender zijn opgenomen.

### Reflectie en evaluatie medewerkers

Meerdere collega's laten leerlingen kleine enquêtes invullen na een les, over die les (of lessenreeks), maar het is nog geen gebruikelijke praktijk. Hier ligt nog een kans om naast het verbeteren van de eigen lessen ook de leerlingen meer bij de les te betrekken.

In het verlengde hiervan: medewerkers kunnen via **enquêtes van Kwaliteitscholen** een **360-graden-feedback** organiseren. In de zelfevaluatie uit 2019 stond:

*Er is een "elke les een daltonles" enquête ontwikkeld voor leerlingen om de docent te beoordelen. Deze enquête is digitaal beschikbaar en kan een docent afnemen bij een klas om zijn eigen functioneren te verbeteren. Om die reden heeft elke docent een iPad gekregen. Docenten mogen zelf kiezen wanneer en bij welke klas zij deze enquête afnemen.*

We merken echter dat deze enquêtes weinig gebruikt worden (wel bijvoorbeeld bij het promotietraject naar een hogere functieschaal) en dat sommige medewerkers het bestaan ervan niet eens kennen. De ambitie is om dit weer onder de aandacht te brengen. Want deze enquêtes kunnen zeer waardevol zijn voor de zelfreflectie van elke medewerker.

### Actiegerichte feedback Catwise

Vanuit de DIG is de handleiding voor het invullen van Catwise vorig schooljaar vernieuwd. Toch merken we dat het lastig blijft om concrete, actiegerichte feedback aan de leerlingen te geven. Catwise is nu vast onderdeel in onze leerlingbesprekingen. Catwise heeft inmiddels veel wijzigingen aangebracht en veel nieuwe opties toegevoegd, waar wij op dit moment geen gebruik van maken. We kunnen, kortom, veel meer halen uit Catwise als reflectietool.

## Tot slot, leuk om te vermelden

Na intercollegiaal bezoek op 16 januari 2024 van een groep docenten van het Montfort College Rotterdam stuurde zij ons het volgende bericht:

*Een mooie ervaring op het Stedelijk Dalton Lyceum Afgelopen dinsdag mochten wij (vijf docenten van het Montfortcollege Rotterdam) in het kader van de Daltoncursus het Stedelijk Dalton Lyceum bezoeken. Het Montfortcollege heeft al geruime tijd de wens om een echte daltonschool te worden in de plannen staan en na jaren van voorbereiding gaan we binnenkort eindelijk het accreditatieproces in. Als docenten van een daltonschool in wording keken wij onze ogen uit in jullie school. Wat hangt er een gezellige sfeer. Wat zijn jullie ver met het daltononderwijs. Veel van wat op het Stedelijk Dalton Lyceum is gerealiseerd herkenden we uit onze plannen en dagelijkse realiteit maar in de uitvoering en kwaliteit zijn jullie veel verder dan wij. We hebben mooie ervaringen en veel ideeën opgedaan. Daarom onze dank dat we in Dordrecht langs mochten komen en de daltonpraktijk mochten ervaren. Taco Warmels*

(Bron: PB 19 2024)

## Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet dat jullie verschillende tools gebruiken voor reflectie. Zo werken jullie met Catwise, zijn er op jullie school reflectiegesprekken en vullen leerlingen regelmatig reflectieformulieren in. Wij zien dat niet alleen de leerlingen maar ook medewerkers reflecteren door middel van intervisie. Daarnaast is jullie school begonnen met het experimenteren met formatief handelen en daarin zien de docenten dat je door middel van formatief handelen ook leerlingen kan aanzetten tot reflecteren.

Als wij leerlingen vragen naar reflecteren, hebben zij het gelijk over de reflectieformulieren en gesprekken. Hier kunnen wij uit concluderen dat er gereflecteerd wordt op jullie school. De vraag is wel hoe effectief het reflecteren op dit moment is. De leerlingen geven aan dat het invullen van een reflectieformulier invloed heeft op het cijfer waardoor reflectie voelt als een deel van de opdracht.

In gesprek met leerlingen kwam ook naar voren dat leerlingen feedforward missen. Reflectie is onderdeel van een opdracht maar leerlingen hebben ook behoefte aan individuele feedback om weer beter te kunnen reflecteren. Leerlingen gaven ook aan dat er onduidelijkheid is over Catwise en dat dit op verschillende manieren wordt benut door docenten. Dit kan leerlingen onzeker maken want als je iets niet goed doet, dan wil je ook graag weten wat jij niet goed doet om hiervan te kunnen leren en je verder te kunnen ontwikkelen. Leerlingen hebben behoefte om meer samen met de docent te reflecteren en dat zij hierin worden gecoacht.



## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

*'Je leert om zelf taken in te plannen en uit te voeren.  
Zo haal jij het meeste uit je lestijd'* (Schoolgids)

### Aanbeveling visiatie 2019

Geen algemene aanbeveling.

### Reactie en wat we doen

De daltonwaarde Effectiviteit zien wij als resultaat van alle vorige waarden. Een **'daltoniaan'** is in onze ogen een leerling die **zelfstandig** is, met **vrijheid** weet om te gaan door zijn **verantwoordelijkheid** te nemen en bereid is verantwoording voor zijn keuzes af te leggen, **samen** kan **werken**, **reflecteert** op zijn handelen en van zijn fouten én successen leert. Als hij deze vaardigheden zich eigen heeft gemaakt, zal hij **effectief** in zijn leven zijn. Belangrijk is dat een leerling de mogelijkheid krijgt om als 'daltoniaan' te kunnen 'oefenen'. De school als oefenruimte.

### De daltoniaan

Bij de toelichting van de andere daltonwaarden zijn al vele voorbeelden gegeven hoe de school als **oefenruimte** fungeert voor de 'daltoniaan'.

Eén voorbeeld willen we hier nogmaals expliciteren. In het visitatierapport uit 2019 werd de suggestie gedaan om meer gebruik te maken van het **peer-to-peer-principe**. Deze suggestie hebben we ook opgepakt met ons **bijleshelden-project**, waarbij leerlingen andere leerlingen bijles geven (zie 1.3 Samenwerken). Leerlingen die bijles geven voelen zich gezien en zij kunnen vaak in leerlingentaal en vanuit een ander perspectief iets uitleggen waardoor degene die bijles krijgt het beter begrijpt. De vraag naar bijles van deze 'helden' is zo groot dat er op dit moment een tekort is aan bijleshelden.

### Kansenschool

We zien onszelf als een 'kansenschool'. Het aandeel leerlingen met een **havo/vwo-advies** is op onze locatie 41%, terwijl het landelijk gemiddelde voor vwo-scholen op 9% ligt. Ook stromen elk jaar tien tot vijftien leerlingen door van de havo naar het vwo. Ook in het kader van **kansengelijkheid** proberen we de drempels laag te houden en is het uitgangspunt dat elke leerling met alle activiteiten mee moet kunnen doen.

## Vakwerkplannen

Dit schooljaar worden de vakwerkplannen herijkt. De eerste stap in deze herijking was dat elke sectie de daltonvisie op het vak formuleerde. Effectiviteit is volgens ons afhankelijk van de visie. De visie geeft immers aan hoe je effectiviteit kunt 'meten'. De daltonvisie per vak bepaalt immers het effect op de lesinrichting en de wijze van lesgeven door de docent. In de proefvisitatie in december 2019 bleek:

*De vaksecties zijn zeer positief zijn over de ruimte die ze hebben gekregen om het vakwerkplan te herschrijven. Zeker met de komst van veel nieuwe collega's geeft dit secties de kans om alles goed door te lichten en verbeteringen aan te brengen. Sommige secties nemen hier het formatief handelen direct in mee.*

## Resultaten en Inspectie van Onderwijs

Onze opbrengsten (zie Scholen op de Kaart) voldoen nu aan de **normen** die de onderwijsinspectie hanteert. De resultaten (met name de examenresultaten) staan echter wel onder druk. Daarom is dit schooljaar ook ingezet op 'denken in kwaliteit' (Schoolplan) en is er daarnaast extra geld (subsidie) om de **basisvaardigheden** van leerlingen te versterken. Het gaat dan om de vaardigheden (Nederlandse) taal, rekenen, digitale geletterdheid en (wereld)burgerschap (zie verder 1.6 Borging). De onderwijsresultaten (met name de examenresultaten) kunnen beter.

## Wat kan beter?

### Onderscheid tussen efficiënt en effectief

Er is een verschil tussen de **calculerende leerling** en de effectieve '**daltoniaan**'. Calculeren (efficiëntie) richt zich op het beste **middel** om een doel te bereiken. Effectiviteit richt zich allereerst op (**de wenselijkheid van**) **het doel** en kijkt van daaruit naar het middel om dat te bereiken. Is dit verschil voor iedereen (leerlingen, medewerkers, ouders) wel duidelijk?

### Lange schooldagen en daltonuren

Uit de **proefvisitatie** bleek dat leerlingen de schooldagen wel erg lang vinden:

*Het daltonuur voelt hierbij als extra. Benoem richting leerlingen dat deze tijd afkomstig is van de lessen. Er liggen kansen om zowel in de onderbouw de daltonuren effectiever te gebruiken. Nu zien we nog te vaak een docent die zelf aan het werk is en beperkte sturing/begeleiding geeft. In de bovenbouw is er een wens om meer te labelen om op deze manier de effectiviteit te verhogen.*

Een ambitie is om naar een systeem van **gelabelde daltonuren** te gaan. Het labelen van daltonuren gebeurt wel, maar niet structureel. Het labelen van daltonuren zou de effectiviteit van deze uren kunnen verhogen. Het komen tot een plan van aanpak voor de gelabelde daltonuren is op dit moment een agendapunt voor de DIG.

## Daltontaal

Spreken we allemaal dezelfde **daltontaal**. Een voorbeeld: 'orde handhaven' kan ook zijn 'bevordert goede (werk)sfeer'. Effectieve daltodocenten vervullen verschillende rollen in de les, waarmee je het (leer)gedrag van je leerlingen op een positieve manier kan beïnvloeden en wat effect heeft op zowel het leerproces, de resultaten en de persoonsvorming van leerlingen. Het gaat hierbij om competentie-ontwikkeling (bijv. beheers ik voldoende (samen)werkvormen?), didactische organisatie (hoeveel instructie hebben ze nodig, doen zij het werk of ik?) en begeleiding (wat is mijn rol als coach?). Formatief handelen geeft de docent vele instrumenten om leerlingen autonomie te geven over hun leerproces. Voor de leerling is dat uiteindelijk ook veel effectiever. Misschien is de kunst: **loslaten, niet voor leerlingen denken**. We denken nu misschien nog teveel voor de leerling.

Daarnaast kunnen we wel meer gebruik maken van **de input van leerlingen**. Als een klas een toets slecht gemaakt heeft, kunnen we de leerlingen meer betrekken bij bijvoorbeeld de evaluatie of hoe we de les inrichten (wat werkt wel en wat niet). Dat zorgt ook voor **gedeelde verantwoordelijkheid** en maakt de les effectiever.

## Het expliciteren van dalton

In de lessen, maar ook tijdens daltontaken of praktische opdrachten, ligt er een kans om dalton beter te expliciteren. Kunnen leerlingen nu uitleggen waarom ze op een daltonschool zitten? Laat medewerkers dit **benoemen** richting leerlingen en ouders, dan wordt het veel **herkenbaarder** en **zichtbaarder**.

## Follow-up reflectiegesprekken

Het opstellen van een plan van aanpak na een reflectiegesprek kan een leerling (met begeleiding) best zelf. Het opstellen van zo'n plan en het vastleggen in het LVS van Magister gebeurt nog niet systematisch. Het **evalueren** van het plan van aanpak gebeurt sporadisch.

## Kans

We noemen onszelf een kansenschool, maar wat is een kans? Het gesprek moet met alle stakeholders gevoerd worden wat we onder een 'kans' verstaan. Met andere woorden: we moeten goede afspraken maken over hoe we goed (en vanuit onze missie en visie) **determineren**?

## Balans drie doelen Schoolplan

De drie doelen van ons Schoolplan (zie 1.0) zijn gebaseerd op de doelen die **Biesta** toeschrijft aan het onderwijs: competenties aanleren, socialiseren en persoonsvorming. Hoe verhouden deze drie doelen zich in ons onderwijs? Zijn ze op onze locatie in **evenwicht** met elkaar? **Versterken** ze elkaar of juist niet (een excursie betekent vaak ook lesuitval bijvoorbeeld)? We hebben **veel activiteiten** bij ons op school, maar dragen al deze activiteiten bij aan bovenstaande drie doelen?

## Werken vanuit visie/vakwerkplannen

Zie onze Ontwikkelvraag verderop.

### Datacoach

Een docent is in oktober begonnen met de training voor **datacoach**. De datacoach is op onze locatie een docent met een taak. De bedoeling is dat hij een neutrale positie gaat innemen en de individuele docent, de secties en de schoolleiding van **relevante data** kan voorzien. Het **duiden** en **beoordelen** ligt vervolgens bij de docent, de sectie en de schoolleiding. Het **datagestuurd werken** op alle niveaus (docent-, sectie, schoolniveau) via de datacoach moet op dit moment nog verankerd worden. De schoolleiding werkt met data (o.a. via MMP), maar ziet ruimte om de data effectiever te kunnen inzetten.

### Communicatie

Vanuit het personeel is er een behoefte (proefvisitatie december 2023) dat er duidelijk wordt gecommuniceerd **welke ontwikkelingen** worden doorgezet, wat er mee moet gebeuren en wat hierin van het personeel **verwacht** wordt:

*Nu wordt er veel gedeeld, maar is het **doel** niet altijd helder. Een van de docenten benoemt dat er soms wel erg veel moet, waardoor diegene het gevoel heeft dat het soms ten koste gaat van de kwaliteit van de lessen. Hier ligt een duidelijke taak voor de schoolleiding om hierin meer sturing te geven.*

Zie ook 1.6 Borging. Daar staat ook de (re)actie van de schoolleiding op dit punt.

### Leerlingenraad

Uit de proefvisitatie kwam dat de **leerlingenraad** het fijn vindt dat ze gesprekspartner zijn van het MT, maar soms ook het idee hebben dat ze alleen maar gehoord worden, maar zonder dat er gevolg aan wordt gegeven. Vanuit de proefvisitatie kwam dan ook het advies: 'geef een **terugkoppeling** aan de leerlingenraad wat er met hun feedback gebeurt'.

## Reactie visitatieteam

**'Oprechte interesse en wederzijds respect resulteert in fijne en open samenwerking tussen leerlingen en docenten'**

De kernwaarde effectiviteit en doelmatigheid in het onderwijs op SDL is op dit moment positief. Ook binnen deze kernwaarden is er een sterke relatie tussen medewerkers en leerlingen. De nadruk op oprechte interesse, wederzijds respect en betrokkenheid buiten het klaslokaal wijzen op een omgeving waarin effectieve samenwerking en leerprocessen in groeiende mate worden gestimuleerd.

### Werken vanuit visie/vakwerkplannen

Docenten worden aangemoedigd om deel te nemen aan professionele ontwikkeling en de nadruk op het begrijpen van de onderwijsvisie met behulp van vakwerkplannen zijn positieve indicatoren voor een effectieve en doelmatige

werkomgeving. Het integreren van executieve vaardigheden toont een bewuste inspanning om leerlingen te helpen bij het ontwikkelen van belangrijke vaardigheden die hun leerproces kunnen verbeteren. Het gebruik van formatief handelen en het steeds meer stellen van duidelijke leerdoelen wijst op een focus op effectieve onderwijsstrategieën. Het bieden van keuzes aan leerlingen als het gaat om individuele behoeften, vergroot de effectiviteit van het onderwijs.

Hoewel er positieve aspecten zijn die bijdragen aan de effectiviteit en doelmatigheid, is er ook ruimte voor groei. Denk daarbij aan het verdiepen van het begrip van de Daltonvisie onder leerlingen en het verder ontwikkelen van het gebruik van studiewijzers en leerdoelen om het leerproces wat betreft plannen en organiseren te optimaliseren.

Er worden verschillende initiatieven genomen om medewerkers te ondersteunen bij het omgaan met de drukte en het bevorderen van hun professionele ontwikkeling. Deze initiatieven omvatten onder andere een buddy-systeem voor nieuwe collega's en intervisiebijeenkomsten voor reflectie en ondersteuning.

De DIG fungeert als een platform voor innovatieve ideeën. Door middel van samenwerking en uitwisseling van ideeën binnen deze groep, in verschillende samenstellingen, wordt gestreefd naar het creëren van draagvlak voor verbeteringen in het daltononderwijs. Er wordt aandacht besteed aan het vertalen van beleidsplannen, zoals vakwerkplannen, naar praktische implementatie in de dagelijkse lespraktijk. Dit impliceert een focus op het bijstellen en verbeteren om de beoogde onderwijsdoelen te bereiken.

Het leiderschap van de rector wordt gekenmerkt door een sterke nadruk op de Daltonvisie (Dalton hart) en een cultuur van verbetering en kwaliteitsdenken van het hele team. Dit leiderschap speelt een belangrijke rol bij het stimuleren van een professionele cultuur binnen de organisatie.

Er is sprake van een verschuiving van een "familiaire cultuur" naar een meer "professionele" cultuur, waarin open communicatie, samenwerking en professionele ontwikkeling worden gestimuleerd. Deze verandering kan bijdragen aan een efficiënter en effectiever onderwijsproces.

Binnen de school worden inspanningen geleverd om de effectiviteit en doelmatigheid te verbeteren door middel van zelfevaluatie, samenwerking, leiderschap en ondersteuning van medewerkers.

### **Leerlingen**

Het feit dat leerlingen aangeven dat studievaardigheidslessen kunnen bijdragen aan het verbeteren van hun plannings- en leerstrategieën, suggereert een bewuste streven naar effectiviteit. Deze studievaardigheidslessen zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden die leerlingen in staat stellen om effectiever te leren en hun tijd efficiënter te gebruiken. Leerlingen benadrukken de behoefte aan een efficiënte en effectieve benadering van hun schooldag. Ze pleiten voor een meer

STEDELIJK

**dalton** LYCEUM



flexibele aanpak, waarbij ze de mogelijkheid krijgen om hun tijd op school effectief te gebruiken door zich te concentreren op leerdoelen en door ruimte te krijgen voor individuele behoeften en leerstijlen.

Leerlingen benadrukken ook het belang van individuele aandacht en feedback van docenten in Catwise.

Leerlingen tonen begrip voor het verschil tussen efficiëntie en effectiviteit. Ze erkennen het belang van het efficiënt gebruiken van hun tijd en leren dat effectiviteit gaat over het bereiken van de juiste doelen en het behalen van het gewenste resultaat.

## **PR**

Er worden verschillende strategieën gebruikt om Daltononderwijs strategisch in te zetten, zoals sterke PR, Dalton-studiedagen en de slogan zoals "jij mag er ook zijn". Dit wijst op een gerichte inspanning om de aantrekkelijkheid van Dalton-onderwijs te vergroten en meer leerlingen aan te trekken.

Er wordt gewerkt aan een gezamenlijke aanpak tussen de verschillende scholen, waarbij de focus ligt op het versterken van zowel individuele als gezamenlijke kwaliteit. Dit wijst op een effectieve samenwerking om gemeenschappelijke doelen te bereiken en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren (collegiale visitaties onderling).

De scholen binnen Stedelijk Dalton Dordrecht zijn allen bezig met het uitwerken van hun eigen identiteit en het ontwikkelen van kwaliteitsbeleid voor de komende jaren. Dit toont een streven naar doelmatigheid door middel van planmatig werken (leergang kwaliteit) en het definiëren van duidelijke doelstellingen voor verbetering.

Vanuit het bestuur wordt er nadruk gelegd op het belang van eigenaarschap terug te geven aan de scholen: een eigen schoolplan maken en de schoolleider is weer schoolleider.

## 1.6 Borging als voorwaarde

### **Aanbeveling visitatie 2019**

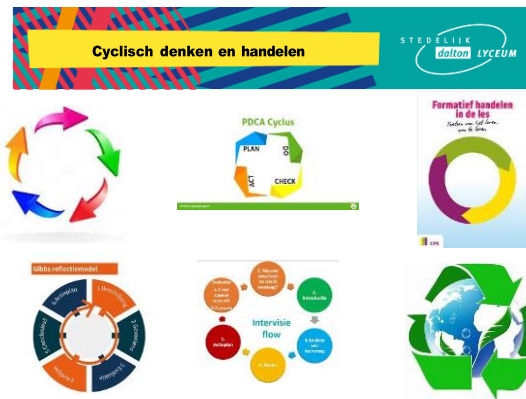
*De daltonwerkgroep bestaat uit gedreven collega's met veel ambitie. Deze daltonwerkgroep heeft ook duidelijk bijgedragen aan de beweging die in de daltonontwikkeling op het Stedelijk zichtbaar is.*

*Er zijn vele ideeën en plannen in de werkgroep. Doe echter niet alles tegelijkertijd, maar richt de focus op enkele belangrijke doelen en formuleer het resultaat daarvan.*

*Zoek daarin de verdieping en vooral ook een heldere procesbewaking.*

*Het kan helpen om daarbij ondersteuning te zoeken bij een (deskundige) procesbegeleider.*

*Op die manier worden nieuwe ideeën ingebed in een professionele kwaliteitsontwikkeling en voorkom je dat mooie plannen en veel energie te gemakkelijk wegdrijven in de hectiek van de dag.*



## **Reactie en waar we staan**

Hieronder worden de verschillende aspecten van de daltonwaarde Borging toegelicht zoals deze op onze locatie gestalte hebben gekregen.

## **Denken in kwaliteit**

Zoals ook in de aanbeveling van de visitatie uit 2019 staat, is het belangrijk dat ideeën en plannen ingebed worden 'in een professionele kwaliteitsontwikkeling'. Naar aanleiding van bovenstaande aanbeveling is onze reactie, zoals ook in Zelfreflectie (1.0) benoemd is: '**het cyclische denken**'. Om 'de beweging die in de daltonontwikkeling op het Stedelijk zichtbaar is' (zie Aanbeveling) te borgen, dient deze beweging volgens ons niet lineair te zijn (alleen maar vooruitkijken en vooruitgaan) maar cyclisch, waarbij men terugkijkt, leert van successen en mislukkingen en op grond daarvan een stap vooruit zet.

Dit cyclisch denken is op verschillende niveaus en in verschillende namen en/of hoedanigheden in de school te herkennen: **PDCA-cyclus, formatief handelen, gesprekscyclus, intervisie, DIG-dagen, heidagen MT, sectiegesprekken** enzovoort.

Er zijn ook verschillende **instrumenten** die daarbij gebruikt worden. Er is bijvoorbeeld een vaste cyclus van verschillende enquêtes die afgenomen worden onder het personeel, leerlingen en ouders. De resultaten worden besproken door de mentoren en in de teams en zo nodig worden verbeteracties opgezet.

(bron: PowerPoint opening kalenderjaar 2024)

Daarnaast is er een cyclus van **functioneringsgesprekken** (onderdeel van de **gesprekscyclus**) en lesbezoek waarbij nadrukkelijk gekeken wordt naar de bijdrage van een docent aan dalton (bijvoorbeeld in de les).

**Dalton** heeft alle ingrediënten voor dit cyclische kwaliteitsdenken, zoals blijkt uit onderstaande figuur. Voor ons is dalton de grondvorm voor dit cyclische kwaliteitsdenken. Dalton is voor ons een **keurmerk van kwaliteit**.

### De DIG en DOP

In dit kader van het cyclische kwaliteitsdenken hoort de vraag thuis: doen we dingen die we moeten doen en doen we ze goed? In de afgelopen jaren heeft dit gezorgd voor het herijken van de daltonwerkgroep (de daltonwerkgroep heet op onze locatie de **daltoninnovatiegroep** oftewel de **DIG**) en van de **DOP** (Dalton Ontwikkelingsplan).

Na de visitatie in 2019 volgden twee lastige jaren waarin onze locatie flink moest bezuinigen en moest snijden in de lestijd van alle vakken (nu grotendeels teruggedraaid). De herijking van de daltonwerkgroep in de DIG markeert het begin van een positieve wending voor onze locatie. De DIG is gestart eind schooljaar 2020-2021 als opvolger van de daltonwerkgroep. Met de nieuwe naam DIG werd enerzijds het belang van onderwijsinnovatie op onze locatie benadrukt en anderzijds symbolisch uitgedrukt dat de DIG een ander format heeft dan de voorgaande daltonwerkgroep. Uitgangspunt is dat de DIG (zie bijlage 9) de **denktank** zou zijn voor het daltononderwijs op onze locatie.



De 'oude' daltonwerkgroep bestond alleen uit docenten, de DIG bestaat uit 8 docenten **en** een MT-lid. De DIG probeert zo een brug te slaan tussen de docenten en de schoolleiding. Docenten en schoolleiding staan niet tegenover elkaar: juist vanuit de samenwerking bouw je aan goed daltononderwijs. De DIG bestaat uit docenten die zich vrijwillig hebben opgegeven. Het is inmiddels een diverse groep waarin alle vakgebieden en alle jaarlagen zijn vertegenwoordigd.

De afgelopen jaren lag de focus vooral op de samenwerking tussen docenten en schoolleiding, de ambitie voor de komende jaren is om leerlingen en het OOP bij de DIG te betrekken. Gekozen is toen ook om geen aparte **DOP** op te stellen. Dalton is immers onze **huisstijl**. De kernwaarden zouden onze oriëntatiepunten moeten zijn bij alles wat we doen, en zichtbaar moeten zijn bij **hoe** we het doen. Dalton moet ons inziens dan ook niet apart ontwikkeld worden naast het Schoolplan, maar

integraal onderdeel zijn van dit Schoolplan. Kortom, er is gekozen voor **één plan** in plaats van twee.

De opzet van de DIG was: twee bijeenkomsten per kwartaal, waarvan één **DIGmiddag** en één **DIGdag**. De laatste DIGdag van het schooljaar werd gebruikt voor evaluatie en een vooruitblik naar het nieuwe schooljaar. Elk jaar werden docenten uitgenodigd om deel te nemen in de DIG.

Vanuit de DIG zijn de volgende initiatieven ontwikkeld:

- **Schoolplannen:** de DIG is actief bij het opstellen van het Schoolplan (dus geen aparte DOP). Dit schooljaar is er voor het eerst een 2-jarig Schoolplan
- **Bijleshelden:** Leerlingen die goed zijn in een vak geven bijles aan leerlingen die daar behoefte aan hebben.
- **Formatief handelen:** Een groep docenten verdiept zich in formatief handelen met SLO en deelt de kennis met de rest van het team, zodat het uiteindelijk in onze dagelijkse lespraktijk gebeurt.
- **Leerlingbespreking.nl:** Er zijn handreikingen gegeven om effectiever dan voorheen feedback te geven in Leerlingbespreking.nl.
- **Intervisie:** In 2022 zijn we gestart met intervisiebijeenkomsten voor het personeel. Een groep collega's is, middels externe bijscholing, als intervisor opgeleid en verzorgt drie keer per jaar collegiale consultatie volgens de incident methode. Inmiddels is dit zodanig ingebed dat er voor volgend jaar wordt gekeken naar mogelijkheden om dit verder uit te rollen, bijvoorbeeld door het toevoegen van lesbezoeken.
- **Vakwerkplannen:** Vanuit de DIG hebben we in korte tijd de visies, uitgangspunten en vakwerkplannen op papier kunnen zetten

In het kader van het cyclische denken zal de DIG na de daltonvisite op 27 maart (en met de aanbevelingen die daaruit voortkomen) kijken naar haar eigen format, doel- en samenstelling. Voor de kwaliteit is het goed als elke drie jaar de daltonwerkgroep c.q. DIG zichzelf tegen het licht houdt.

### **Samenwerken en netwerk**

Om de continuïteit van alle daltonontwikkelingen te borgen, is er in samenwerking met de locatie mavo/havo scholing voor docenten. Deze scholing is verplicht voor de beginnende docent. Er wordt ook gezocht naar vervolgtrainingen voor de ervaren daltondocent en trainingen voor het OOP.

We nemen deel aan het landelijk daltonoverleg, landelijke daltonconferenties en congressen e.d.. We zijn onderdeel van een netwerk van regio Zuid West en we participeren in de daltonvisitaties.

## Daltonidentiteit

De daltonidentiteit (onze 'huisstijl') wordt door ons nadrukkelijk uitgedragen op onze **site** ([www.dalton-dordrecht.nl](http://www.dalton-dordrecht.nl)) en **schoolgids**. In het wervingsmateriaal is dalton in combinatie met TTO, gymnasium en CSM ons speerpunt en **unique selling point**.

De **daltonidentiteit** wordt door onze locatie steeds meer uitgedragen naar alle 'stakeholders'. Niet alleen vanwege de economische waarde van dalton (in de concurrentiestrijd met andere scholen is het immers belangrijk dat een school zich scherp profileert), maar vooral ook vanwege de filosofische waarde (dalton als oriëntatie): de daltonfilosofie is immers richting- en maatgevend voor de inrichting en organisatie van het onderwijs.

We hebben de afgelopen jaren ingezet op betere **profilering** en **zichtbaarheid**: we hebben een vrolijke en herkenbare **huisstijl** en de website **daaromdalton.nl** voor de werving van nieuwe leerlingen wordt vaak bezocht. Via **sociale media** laten we (met trots) zien wat we doen. Verder zijn we twee jaar terug een **oudernieuwsbrief** gestart en zijn er inmiddels allerlei **dalton-collectors-items** (keycord, paraplu, hoodies, winterjacks, trainingspak, mokken, laptopshoes enzovoort). Zoals eerder al benoemd, heeft deze profilering geresulteerd in een flinke toename van het aantal leerlingen op onze locatie (van 720 leerlingen in 2018 naar 850 leerlingen nu).

## Gebouw en inrichting

De borging van de daltonfilosofie is ook terug te zien in de inrichting van het schoolgebouw. Het gebouw is ruim en heeft naast een mediatheek ook studieruimten voor leerlingen en werkplekken op de gangen om zelfstandig te werken. Er is een theater, een drama- en muzieklokaal, een technieklokaal en een computerlokaal. Tot slot is er ook nog 'de huiskamer' voor leerlingen die rust, weinig afleiding en studiebegeleiding nodig hebben.



## Scholing

Naast **teambuilding** proberen we ook het leren van collega's aan te moedigen en te faciliteren. Alle nieuwe collega's volgen een daltontraining en (als nodig) een cursus Engels om een **CAE/CPE** te halen. Ook bieden wij een **WPB-cursus** aan om stagiaires te kunnen begeleiden. TTO-docenten volgen nog de **CLIL-cursus** (=Content and Language Integrated Learning). De **gesprekscyclus** zet ook in op de ontwikkeling en het functioneren van de medewerker. Er is ruimte om deze cyclus effectiever te maken qua uitvoering, eigenaarschap en borging. Een pilot met de digitale observatietool **DOT** (van de onderwijsonderneming **Eloo**) vindt nu plaats. Via **intervisie** wordt het leren van elkaar gestimuleerd. Tijd vinden voor overleg of samen te werken aan de ontwikkeling van onderwijs is met de volle jaarplanning een uitdaging, ondanks de **5 cao-lesvrije dagen**.

## De uitdagingen voor borging

### Subsidie(s)

Afgelopen schooljaar, net voor de zomervakantie, kregen we te horen dat we de **subsidie basisvaardigheden** (BV) zouden krijgen. Zo'n subsidie is uiteraard een welkom cadeau, maar zorgt ook voor uitdagingen. En ruis.

Zoals eerder aangegeven wilden we de DOP integreren in het Schoolplan. We wilden immers één plan en niet twee. Door de toekenning van de subsidie BV hadden we in het begin van dit schooljaar *toch* twee plannen, met verschillende snelheden. De aanbeveling van de visitatie uit 2019 'er zijn vele ideeën en plannen in de werkgroep. Doe echter niet alles tegelijkertijd, maar richt de focus op enkele belangrijke doelen en formuleer het resultaat daarvan', was de afgelopen maanden zeer herkenbaar. We hebben ook de aanbeveling ter harte genomen. Inmiddels is er een (externe) **procesbegeleider** die de opdracht heeft om **samenhang** aan te brengen in alle initiatieven met betrekking tot de basisvaardigheden, deze initiatieven te **stroomlijnen**, en te **integeren** in het Schoolplan en de **jaarplanning** voor komend schooljaar.

### Cultuur

Het streven is om onze organisatie meer lerend te maken. Dat doen we onder meer door dit **verhaal** te blijven vertellen: het verhaal van **richting** (Schoolplan) en **sturing** als gedeeld leiderschap en helder te **communiceren** over verwachtingen en rollen. Er wordt **tegenspraak** georganiseerd (via de personeelsraad, leerlingenraad, ouderklankbord). In de **gesprekscyclus** met collega's ligt de nadruk op ontwikkeling en leren. **Het leren van elkaar** (intervisie) wordt gestimuleerd. En we streven ernaar de **lat hoog te leggen** voor onszelf en leerling.

## Structuur

Een lerende cultuur is ook gebaat bij een heldere structuur. We merkten dat **communicatie** soms haperde door andere verwachtingen. We zijn bezig om via protocollen afspraken vast te leggen over **rolverdeling** en de **inhoud** van de rol. Zo proberen we het **verwachtingsmanagement** te verbeteren. Volgend jaar willen we een verbeteringslag slaan wat de **jaarplanning** betreft: we willen meer tijd inplannen voor ontwikkeling (en evaluatie) op individueel, sectie/team- en schoolniveau. Daarnaast zien we ruimte voor verbetering in projectmatig werken (volgens een projectplan). Dat gebeurt nu nog te vrijblijvend. Insteek blijft om geen documenten te schrijven voor de lade of de papierbak. Het **Schoolplan**, de **kwaliteitskalender**, de **vakwerkplannen** en de **ontwikkelplannen** van collega's (nu vaak mondeling) moeten **levende documenten** zijn die periodiek worden geëvalueerd.

## Leerlingen en ouders

De ambitie is ook om leerlingen meer te betrekken bij het onderwijs dan nu gebeurt. Enerzijds via de **leerlingenraad** en de leerling-MR-leden, anderzijds ook door **enquêtes** uit te zetten (klas 5 en 6 evaluatie toetsweek) en gesprekken/**klankbordsessies** met leerlingen te organiseren (nu nog te vrijblijvend). Ook zouden leerlingen in de DIG een rol kunnen spelen.

De ouderbetrokkenheid kan nog vergroot worden. De **ouderraad** was vorig schooljaar niet actief betrokken bij ons onderwijs. In november 2023 is er voor ouders in ons theater een gespreksavond over ons daltononderwijs georganiseerd. Een groep ouders gaf toen aan in de ouderraad plaats te willen nemen en als **klankbord** voor school te willen fungeren om het daltononderwijs te verbeteren. Op 5 maart 2024 is er weer een bijeenkomst met ouders.

## Adviezen Ruimtekoers

Vanuit het verslag van het kunstenaarscollectief Ruimtekoers (bijlage 4) kregen wij nog de volgende adviezen mee: **verminder de druk** ('we vragen ons af waar het ventiel is. Wat zou er gebeuren als we dat voorzichtig opendraaien door 30% van de activiteiten te schrappen?'), **trek samen op met leerlingen en medewerkers** en **gun jezelf de tijd**.

## Reactie visitatieteam

### "De wil is er om het echt te doen."

Er wordt gewerkt vanuit een duidelijke visie en vakwerkplannen, waarbij docenten de Daltonvisie integreren in hun dagelijkse praktijk en deze borgen. De focus op executieve vaardigheden, formatief handelen en duidelijke leerdoelen laat een bewuste inspanning zien om het leerproces te verbeteren en te borgen. Er liggen kansen voor verdere groei, met name in het vertalen van beleidsplannen naar praktische implementatie om de Daltonvisie te borgen in de dagelijkse lespraktijk. Het leiderschap van de rector en de verschuiving naar een meer professionele cultuur binnen de organisatie zijn positieve ontwikkelingen die bijdragen aan een efficiënter onderwijsproces en de borging van de Daltonvisie op lange termijn.

Ouders geven aan dat zij door de jaren heen een grote ontwikkeling hebben gezien. In het onderwijs is Dalton nu meer zichtbaar. De studiewijzers waren voorheen niet

altijd beschikbaar maar dat is nu wel het geval, de daltonuren zijn nu in de ochtend en de reflectiegesprekken zijn nu leerlinggestuurd.

De ontwikkeling van de leerling is te volgen via Catwise. Over dit programma zijn de geluiden wisselend vanuit zowel het docententeam, de leerlingen maar ook de ouders (zie reactie visitatieteam bij 1.4 reflectie).

Ouders zien de meerwaarde ervan in omdat de feedback de doelmatigheid van de gesprekken bevordert. Het is helaas niet mogelijk om de gegevens van het oude schooljaar in te zien.

### **Ouderparticipatie**

De ouderraad is nu de klankbordgroep/panel geworden. De doelstellingen waren niet bekend. Zij hebben gesproken over de vraag: "Spreken wij namens alle ouders?" De klankbordgroep is een nieuw initiatief en de ouders zijn tevreden met de ontwikkeling. Er wordt nu meer gedaan. De ouders zijn via een oproep in de nieuwsbrief benaderd voor de groep en hier was veel animo voor. Ouders krijgen nieuwsbrieven en krijgen de oproep om hierop te reageren.

Tijdens de bijeenkomsten leveren de ouders en het MT agendapunten aan. Van de overleggen wordt een verslag gemaakt en dit wordt gedeeld.

### **Borging Dalton**

De ouders geven als tip om in de nieuwsbrieven de onderwerpen te verbinden met de Daltonvisie.

Het activiteitenplan wordt voort twee jaar gemaakt. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

## 2 Ontwikkelvermogen

*'Wanneer ik de school binnenkom, valt mij ook direct de rust op en het feit dat de leerlingen vriendelijk en open zijn naar elkaar, de docenten en naar mij als bezoeker'* (citaat van een ouder)

Hieronder een aantal 'parels' waar wij trots op zijn:

**CSM.** Doel: alle leerlingen in de onderbouw iets extra's meegeven op het gebied van sport, cultuur en maatschappij. Leerlingen komen in aanraking met nieuwe sporten (skiën, golfen), koken met elkaar en gaan op cultuursafari. CSM past in het kader van burgerschap. In de evaluatie blijkt het CSM-programma zeer gewaardeerd te worden door leerlingen.

**Intervisie.** Doel: docenten leren van en met elkaar. Afgelopen jaar zijn zeven docenten getraind als intervisor door Ingrid van Essen. Deze docenten leiden de intervisiesessies (drie per schooljaar) en volgen daarbij de incidentenmethode.

**Bijleshelden.** Doel: leerlingen leren van elkaar. (Oud-)leerlingen die in een vak goed zijn, geven bijles aan leerlingen die dat nodig hebben. De coördinatie ligt bij Roos Rombouts.

**GSA.** Doel: het creëren van begrip voor inclusiviteit en diversiteit. De GSA is een actieve groep leerlingen, die met hulp van een docent en een externe organisatie (R-Newt), voorlichting geeft aan andere leerlingen over LGBTIQ+ en acties organiseert om begrip en tolerantie te bevorderen ten aanzien van de LGBTIQ+-mensen.

**Maatschappelijke stage.** Doel: leerlingen uit vwo 4 betrekken bij de lokale gemeenschap (burgerschap). De stages lopen uiteen van het organiseren van een debattoernooi tot vrijwilligerswerk bij een zorgtehuis.

**Internationalisering.** Doel: leerlingen kennis laten maken met andere culturen door middel van (digitale) uitwisselingen en/of (meerdaagse) excursies. In 22-23 zijn er digitale uitwisselingen geweest met scholen in Amerika en China. Ook zijn er meerdaagse excursies geweest naar het buitenland. De TTO-reis naar Malta (begin oktober) was voor een groot deel door leerlingen zelf georganiseerd. Voor de komende jaren is speerpunt om de excursies toegankelijk te houden voor alle leerlingen (kansengelijkheid), oog te hebben voor duurzaamheid en een duidelijke koppeling te maken met wereldburgerschap en/of een vak (onderwijs op locatie). Internationalisering is een belangrijk onderdeel van onze TTO-onderwijs.

**Excursies.** Onderwijs vindt niet alleen plaats in het klaslokaal, maar ook daarbuiten. Voorbeelden zijn de Ardennenkamp, excursie naar Aken (Duits), Parijs (Frans), de Griekenlandreis (klassieke talen).

**Executieve vaardigheden (studievaardigheidslessen).** In 20-21 is gestart met lessen gericht op executieve vaardigheden. Deze lessen worden in alle brugklassen gegeven door de teamleider brugklas en Roos Rombouts.

**Sfeer en samenwerking tussen leerlingen en medewerkers.** Dit is de parel die misschien niet altijd glanst maar wel het meest waardevol is. Illustratief is de eerste schoolweek van het jaar die we afsluiten met de sportmiddag voor het personeel, waarbij de BSM-leerlingen een belangrijke rol spelen. Andere voorbeelden zijn de SDL Pubquiz (dit jaar waren er 34 teams - een team bestaat uit 1 docent en 4 bovenbouwleerlingen), het schaaktoernooi voor leerlingen en collega's, de skireis (in de voorjaarsvakantie, op vrijwillige basis). Het theater biedt ook een podium voor open podia (Dalton by Night), toneel/musical (afgelopen jaar Legally Blond) en de eindpresentaties voor muziek en drama. Bij al deze voorbeelden werken leerlingen, OOP, docenten samen wat de sfeer ten goede komt.



## Ontwikkel- en onderzoeksvragen

Onze locatie heeft ook de nodige uitdagingen. Naast de zorg om de **eindexamenresultaten** constateren we ook dat er veel projecten/initiatieven in gang zijn gezet om het onderwijs te verbeteren, die daarnaast ook vragen om **borging**. De uitdaging is om te **prioriteren, samenhang** aan te brengen bij al deze projecten/initiatieven en ze te borgen. Eén van de projecten is het herijken van de **vakwerkplannen**. De daltonvisitatie (samen met de examenresultaten) is het vliegwiel voor deze herijking.

De afgelopen maanden hebben we (in het kader van de daltonvisitatie) ingezet op de **vakwerkplannen** en de secties gevraagd hun daltonvisie op het vak op papier te zetten en deze visie te vertalen naar de lespraktijk. Voor de proefvisitatie zijn we dan ook naar het volgende benieuwd:

### Ontwikkelvraag:

**Zien jullie deze daltonvisies (bijlage 3) terug in de concrete lespraktijk bij de lesbezoeken en/of horen jullie deze visies terug in de gesprekken met leerlingen en docenten? Graag horen wij hoe wij de daltonvisies meer zichtbaar kunnen maken in de les.**

De daltonvisies zoals we ze in het boekje gezien en gelezen hebben, kunnen nog expliciter benoemd (en toegepast) worden in de les. Niet alleen voor de leerlingen wordt de bewustwording groter, ook de docent heeft hier profijt van. Dalton komt dan nog meer binnen en de leerlingen kunnen zelf beter verwoorden hoe het leren op een daltonschool eruit ziet. Leerlingen lijken soms onbewust bekwaam te zijn met betrekking tot Dalton. Onderzoek hoe alle betrokkenen binnen het onderwijs, leerlingen-medewerkers-ouders, meer bewuste bekwaamheid op het gebied van Daltonkennis en -visie kunnen ontwikkelen. Hiermee wordt het duidelijk aanwezige daltonklimaat van de school nog meer geborgd en spreekt men nog duidelijker 'dezelfde Daltontaal'.

Zoals in 1.5 Effectiviteit/doelmatigheid beschreven, gaan wij uit van de veronderstelling dat **effectiviteit** van ons onderwijs afhangt van een **visie**. In 1.5 werd ook de vraag opgeworpen of leerlingen wel bewust zijn van het onderscheid tussen **efficiënt** (calculerend) en **effectief werken**.

### Onderzoeksvragen:

**Hoe kunnen wij leerlingen bewust effectiever leren werken aan hun leerdoelen? Hoe kunnen leerlingen zelf leren effectiever te werken aan hun leerdoelen?**

Zoals bij de ontwikkelvraag al aangegeven is, is hierbij ook bewustwording belangrijk. Als de leerdoelen helder zijn en de leerlingen weten hoe zij met de leerdoelen moeten omgaan om stof tot zich te nemen en ze zien wat het oplevert, zal een leerling de leerdoelen gaan zien als handvatten om leren makkelijker en zinvoller te maken. Benut de opgedane kennis/ervaring, middels o.a. het aanbod binnen CSM en diversiteit aan daltonuren, om leerlingen inzicht te geven in de

welbekende 'waarom'-vraag. Om een leerling in beweging te krijgen dient een leerling inzicht te hebben in wat een inspanning hem/haar oplevert of wat het doel is. Om dit te bewerkstelligen zullen docenten de leerlingen hierin goed moeten blijven begeleiden.

## Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

Wij verwachten dat de volgende visitatie over **5 jaar**, dus in het jaar 2029, zal plaatsvinden en een tussentijdse visitatie niet noodzakelijk wordt geacht. Deze verwachting is gestoeld op de volgende overwegingen:

**Daltononderwijs:** de basis van daltononderwijs is op onze locatie in orde. Er is een **positieve** en **veilige sfeer**, waarbij vanuit **vertrouwen** met elkaar (**leerling, medewerker** en soms ook **ouder**) aan onderwijs wordt gewerkt. Naast deze basis is ook een duidelijke **daltonvisie** op onderwijs (Schoolplan), die **richting** geeft aan de onderwijsontwikkeling op onze locatie. Bij elke daltonwaarde zijn voorbeelden gegeven van **parels**, maar is ook benoemd **wat beter kan**. Deze zelfevaluatie laat hopelijk ook goed zien dat wij de verbeterpunten goed op het oog hebben en dat we met sommige punten ook hard aan het werk zijn. Het benoemen van verbeterpunten en het **organiseren van tegenspraak** (in gesprekken tussen MT en leerlingenraad, personeelsraad, ouderraad) is in ieder geval kenmerkend voor de open cultuur op onze locatie. Het belangrijkste is uiteraard dat we geloven dat de **leerlingen** als **daltonianen** onze school verlaten en iets meekrijgen wat ze op een reguliere school misschien niet geleerd zouden hebben.

**Cultuur en structuur:** in een paar jaar tijd is de locatie opgeschoven in de richting van een **professionele, lerende organisatie** ('durf te falen') met **sturing** vanuit **gedeeld leiderschap**. Deze cultuuromslag vraagt om verheldering van rollen en verwachtingen. De omslag vraagt ook om een andere vorm van denken: het **cyclische denken**, dat ingebed is in een jaarplanning en kwaliteitskalender. De adviezen vanuit het spel Stad van vertrouwen nemen we ter harte: **verminder de druk** ('we vragen ons af waar het ventiel is. Wat zou er gebeuren als we dat voorzichtig opendraaien door 30% van de activiteiten te schrappen?'), **trek samen op met leerlingen en medewerkers** en **gun jezelf de tijd**.

We hopen dat bovenstaande overwegingen gezien en erkend worden door het visitatieteam.

## Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

Onderstaande 'stip op de horizon' is gebaseerd op het Schoolplan locatie vwo 2023-2025. Over vijf jaar, in 2028, zien we het volgende op de locatie vwo:

### Leerling als daltoniaan

Leerlingen zijn **daltonianen** die goed **presteren** (percentiel boven de 50), hun **talenten** op het gebied van sport, kunst, techniek (of schoolvak) weten te **ontwikkelen** en als **wereldburgers** zich weten te verhouden tot 'global issues' zoals bijvoorbeeld het klimaatvraagstuk, mondiale rechtvaardigheid, diversiteit. Leerlingen worden **ontwikkelingsgericht** (formatief) benaderd.

### Daltononderwijs vanuit een daltonvisie

Dalton staat voor **kwaliteit**. De **daltonvisies** in de **vakwerkplannen** zijn zichtbaar in het onderwijs. Het onderwijs is **inclusief** en gericht op **talentontwikkeling** van leerlingen op het gebied van sport, kunst en techniek. 'Inclusief' betekent hier: voor iedereen toegankelijk (**kansengelijkheid**), begripvol ten aanzien van verschillende culturen, religies, LGBTIQ+-leerlingen en een veilige plek voor elke leerling.

### Lerende cultuur

OP, OOP en MT werken vanuit een **gedeelde schoolvisie** en **gedeeld leiderschap**. Gedeeld leiderschap is dat elke medewerker zijn rol heeft en ook pakt (autonomie) binnen het grotere geheel. De **daltonwaarden** zijn hierbij maat- en richtinggevend. De medewerker is een **voorbeeld** voor de leerling. De medewerker is **proactief** en gericht op de eigen onderwijsontwikkeling, de ontwikkeling van de sectie (het schoolvak) en de ontwikkeling van de school. Samenleren en van elkaar leren is daarbij het uitgangspunt. De cultuur is die van een professionele leergemeenschap.

### Heldere structuur

De locatie vwo is een **financieel gezonde organisatie**, de **kwaliteitszorg** is op orde en het kwaliteitsdenken (het cyclische denken) is gemeengoed en zichtbaar in een **kwaliteitskalender**. De schoolleiding en (vak)werkgroepen werken **data-gestuurd**, met **projectplannen** volgens de **PDCA-cyclus**. De locatie **werkt samen** met de andere locaties, en is actief in verschillende (**leer**)**netwerken** (o.a. NexTech, VO-raad, daltonnetwerk).

## Reactie visitatieteam

Julie zijn als Daltonschoon zeer goed in staat te reflecteren, visie te creëren en uit te dragen, te experimenteren en vooral ook pragmatisch en ontwikkelings-/doelgericht te handelen. De prettige, collegiale en open sfeer dragen daar sterk aan bij. Een stevige basis die mede bedraagt aan het verder uitbouwen van de Daltonidentiteit en om gezamenlijk te werken aan de implementatie van de opgestelde doelen. "Zoals jij is er maar één": we hebben er alle vertrouwen in dat

jullie vanuit de Daltonvisie de komende jaren verder blijven onderzoeken, inspireren en innoveren. We wensen jullie daarmee veel plezier en succes toe, en zijn nieuwsgierig welke verdere ontwikkelingen de school heeft kunnen maken tijdens de volgende visitatie.



### 3. Gedeeld eigenaarschap

#### Uit de gesprekken met:

---

#### leerlingen(raad)

Leerlingen uit klas 2, 3, 4, 5 & 6.

Wat is verschil tussen magister en studiewijzer?

Het is dubbel. Het is om de brugklasser te helpen, om te wennen. Het is wel belangrijk dat brugklassers gaan leren hoe ze zelf in de studiewijzer kunnen kijken. Je ziet bij veel eersteklassers dat als het niet in Magister staat hoeven wij niks te doen. Hierdoor leer je niet eigen initiatief te tonen.

In klas 1 studievaardigheidslessen. Klas 6 leerlingen kennen dit niet, een verplichte huiskamer noemen zij dit. Een huiskamer hoeft niet verplicht te zijn, is nuttig voor bepaalde leerlingen. Er kan een alternatief bedacht worden voor studievaardigheidslessen als je het al wel goed kan.

In klas 4 was studievaardigheid les ook verplicht en was wel handig en nuttig.

In de bovebouw wordt huiswerk niet meer in Magister gezet.

De studiewijzer is alleen een planning. Het is niet zo dat als je een opdracht maakt dat je dan als leerlinge weet wat je daarvan hebt geleerd.

Samenwerken:

Zorgt voor sociale skills. Bij samenwerkingsopdrachten zie je dat er soms leerlingen minder doen of dat er leerlingen zijn die alleen over blijven.

Samenwerkingsopdrachten aan het einde van schooljaar is niet handig omdat er dan leerlingen zijn die al weten dat zij niet over gaan.

Het woord kansschool vaak gehoord. Een leerling vraagt: wat is dat?

Prioriteiten stellen: kies voor kansschool of kies voor de beste zijn.

Wat willen jullie? 2 leerlingen kiezen 50% en 4 leerlingen kiezen voor kansschool.

Drempel van havo naar vwo te gaan misschien hoger. Advies: ga dit onderzoeken.

Hoe reflecteren jullie op leerdoelen? Hoe bepaal je (of de docent) of je een leerdoel beheerst?

Bij het reflectiedocument van beeldende vorming is proces belangrijker dan het eindproduct. Ik merk dat wij reflectieformulieren/opdrachten inleveren en dan krijg je een cijfer en dat is het. Ik krijg liever feedback, tip (feedforward). Reflectie voelt als deel van de opdracht, een reflectie van maar 2 zinnen heeft invloed op jouw cijfer. Je krijgt minpunten als je het niet doet.

Hoe ervaar je de reflectiegesprekken?

In het begin gebruikte wij Catwise bij reflectiegesprekken en toen zag ik de meerwaarde maar nu valt het weg. Nu heb je bij reflectiegesprekken, reflectieformulieren. Keuze formulier invullen of een gesprek met mentor.

Doet elke docent catwise? Nee. Sommige docenten doen copy paste en dat is weinig. Je denkt leuke feedback maar dan heeft iedereen hetzelfde. Het voelt niet persoonlijk.

Bij een lager cijfer graag uitleg, feedback heel fijn. Het heeft invloed op prestaties en eigen zelfbeeld. Je wil graag uitleg als je het minder doet. Systeem eruit want het kan je ook onzeker maken. Liever dat leerlingen waarbij cijfer minder gaat een gesprek heeft met mentor.

Het kost veel tijd voor docenten en voor leerlingen niet fijn.

Iets eerder geanticipeerd worden op slechte cijfer. In 2e klas stevig gesprek als er slechte cijfers worden gehaald. Normalisering van slechte cijfers. Voorbeeld klas met allemaal

onvoldoendes en daar wordt niks mee gedaan. Een 5.5 cultuur. Je hebt nu apps om het te berekenen om precies een 5.5 te halen.

Er is druk om te presteren aan de andere kant. Positieve feedback helpt heel erg. Vervelend als docenten die zeggen dat je beter je best moet doen. Docent relatie belangrijk om gezien te worden.

Hoe krijg je verantwoordelijkheid bij leerlingen?

Je zit op een vwo school dus leerwerk hoort erbij. Docent belangrijk, die zelf materiaal hebben gemaakt.

Je eigen passie kunnen vinden. Docent die talent herkent bij leerlingen. Benadruk het positieve. Vertrouwen van de docent belangrijk. Dat wij als leerlingen erkent worden. Samen met een docent werken.

Wat is volgens jullie het verschil tussen efficiëntie en effectiviteit?

Het komt bij bovenbouw leerlingen wel bekend voor. Leerlingen kunnen het verschil uitleggen.

Er moeten wel consequenties blijven voor als je het werk niet maakt. Onvoldoende halen op toets kan ook een consequentie zijn.

Behoeftte aan ademruimte: weekdoelen ipv strakke data. Specifieke leerdoelen aangeven en dan weten leerlingen of ze het snappen of niet. Leerdoelgericht werken.

Ideale les: een les waar ik aantekeningen kan maken en dan oefenen en kijken of je het snapt en keuze tussen vragen stellen of zelfstandigheid.

Advies: als een toets slecht wordt gemaakt doe er iets mee. En dat er meer wordt gekeken naar het individu. Portfolio-achtig iets. Dat ik weet waar ik sta.

Docenten leerlingen waarderen. Individuele feedback.

Stel je wordt morgen wakker en je bent opeens rector van deze school? Wat zou je absoluut behouden? Wat zou je direct veranderen?

De daltonuren, iets wat dalton dalton maakt. Het geeft je een stukje vrijheid. Je kunt in een daltonuur goed aan het werk. De CSM activiteiten inde onderbouw, je leert mensen kennen. In de bovenbouw hoeft dat niet, te druk. CSM is erg gezellig.

Afschaffen: verplicht een vreemde taal kiezen. ALS je geen extra taal kiest, een ander extra vak. Jammer dat je zo vast aan een profiel zit. Je hebt geen volledige vrijekeuze qua vakken.

In de 6e zou ik meer vrijheid willen hebben. Het is heel veel herhaling. Het voelt soms als tijdverspilling. Per vak en per docent ligt er aan of je iets anders kan doen.

2x per week economie en 1 x per week Duits ipv 2x per week Duits en 1x per week economie.

Waar kun je dit soort feedback kwijt?

Het voelt dat dit vaste regels zijn en als leerling heb je het gevoel dat je het niet kan veranderen.

Er zijn veel veranderingen. Eerst 40 minuten lessen en daltonuur het 5e uur. MR wil meer contacturen. Er waren maar 2 opties en wij waren daar niet echt tevreden over. Bovenbouw weinig daltonuren. Jammer dat er les wordt gegeven tijdens daltonuren.

Lange dagen door tussenuren. In de onderbouw weinig tussenuren maar wel lange dagen. In de brugklas meerdere dagen tot half 5.

Leerlingenraad heeft gevoel dat roosterzaken bij MR liggen. Leerlingenraad wou bepaalde veranderingen niet en hebben aangegeven het niet te willen maar er werd hier niks mee gedaan. Het slechte rooster zorgt er voor mijn gevoel dat daarom weinig leerlingen voor tto gymnasium kiezen.

CSM in daltonuur lukt niet. Is vaak ook buiten school.

---

## Ouders

### Daltonianen:

Wereldburger, geïnteresseerd, zelf redzaam. Dit zie ik bij mijn kinderen terug. Het wordt wel begeleid. Hele veel elementen in het programma zoals Spaanse studenten die op bezoek komen.

Zelfstandigheid: veel middagen gemist i.v.m. topsport. School draagt dalton uit en legt verantwoordelijkheid bij de leerling. Door bijvoorbeeld met plannen voor de daltonuur. verantwoording krijgen om dingen zelf regelen.

Vertrouwen die docenten hebben in het kind.

Bewust voor dalton gekozen: dat je alles zelf moet doen. Als ouder soms lastig omdat kinderen het niet zelf in zich hebben (zelfstandigheid). Kinderen vinden het lastig om dingen zelf te regelen zoals mailen naar docenten.

### Begeleiding:

Fijn dat de daltonuren in de ochtend is. Cs: ontwikkeling voor talent.

Verschil oudere kind: Vroeger leerkracht gestuurde gesprekken. Je moet vertrouwen hebben dat dat gesprek goed gaat. Nu is dat meer leerling gestuurd. Dat is fijn. Leerlingen voelen zich meer op z'n gemak. Leerkrachten zijn toegankelijker geworden. Meer jongere docenten meer energie in mentoraat steken. Meer dalton dan vroeger.

Studiewijzers waren er niet allemaal: nu hebben bijna alle vakken het.

Soms vinden er wijzigingen plaats in de studiewijzer. Met behulp van technische hulpmiddelen kan dit een levend document. worden Bewaken dat het goed te vinden is. Iedereen in het systeem meenemen.

Soms zijn ze aan het zwemmen. Het is wel een middel om sturing te geven.

Tip: instroom in klas 2: hij maakt de stap om daltoniaan te worden. Hij vindt dat erg moeilijk bijvoorbeeld contact met de docent op te nemen. Kinderen die later instroom kunnen zij in het daltonuur extra begeleiding krijgen? De mentor heeft daar niet altijd tijd voor.

In het eerste jaar begeleiding leren leren en plannen: Komt in praktijk niet altijd ana de orde. Soms geen tijd in de les ervoor of ze krijgen de juiste handvaten niet.

Opmerking: plannen is voor alle leerlingen op alle scholen belangrijk. Zou op de basisschool aangeleerd moeten worden.

### Tip: aandacht moet komen voor het uitstellen

#### Hoeveelheid huiswerk

Ze gaan ervan uit dat de kinderen het al kunnen. Docenten denken snel dat iedereen het makkelijk in een bepaalde tijd kan maken (is tijdsfad huiswerk realistisch?).

Tip: nadenken over de vraag: Ieder kind is geschikt voor dalton. Hoe gaat Dalton om met het kind?

Voorbeelden: Lerend vermogen zie ik wel: pws -> begeleiding van de mentor. Kind werd niet gevraagd en begeleid bij het proces. (Kind had Chat GPT gebruikt) School heeft gekeken naar de begeleiding van de docent. Daar is iets in veranderd. Reflectief vermogen laten zien.

Na corona: 3,4,5,6 vwo hebben het heel zwaar gehad. Niet alle docenten waren voor de online lessen geschikt. Veel leerlingen waren afgehaakt. De manier van extra ondersteuning was daarna goed aangepakt. Middelen zijn goed ingezet. In de bovenbouw worden weer buitenschoolse activiteiten gedaan. Numo gebruikt om te kijken of je goed bent in een vak. Naar aanleiding van de vaktoetsen.

Meer terugkoppeling bijvoorbeeld na cito.

### **Talentontwikkeling:**

Wereldburgerschap gaat heel goed. Leerlingen voelen zich veilig.

### **Samenwerken:**

Oop: wordt goed meegenomen in alle ontwikkelingen. De sfeer is goed in de school.

Ouderraad: wordt nu meer gedaan. Discussie: spreken wij namens alle ouders? Doelstelling was niet bekend. Ouderraad is nu ouderpanel/klankbod geworden. Verwachtingen waren niet duidelijk. Vraag: Zijn er financiële middelen? Kijken naar rechten.

Bijeenkomsten over social media: door school georganiseerd.

Samenwerking ouders met school:

In de ouderpanel zit de rector, docenten en mt.

Twee agendapunten: een van de ouders en één van mt.

### **Communicatie**

Ouders krijgen nieuwsbericht en een open uitnodiging om te reageren. Enquêtes worden gehouden.

**Tip: als de nieuwsbrief komt, dan komen er onderwerpen aan bod. Waarom past dit bij de daltonvisie. Thuis en school kan je met elkaar verbinden.**

Reflectieformulier: zelf reflecteren op de daltonkernwaarden. Wat heb ik er mee gedaan en geleerd.

Gebruiken voor leerproces.

Catwise: leerkrachten geven aan hoe het in de les is gegaan.

**Oudergesprekken:** bij presentaties nooit gewezen op: uitleggen Daltonkernwaarden en wat de ouders kunnen betekenen (Op daltonmanier begeleiden). Voorbeeld: kleine zaken -> verantwoordelijkheid bij kind leggen.

Trots op:

- Chat GPT verhaal
- Sfeer is goed en kind gaat met plezier naar school (3)
- Cijfercultuur: beter geworden
- Nu zijn er genoeg mensen die de ontwikkelingen kunnen dragen.
- MT staat open.
- Ze staan open voor kritiek.
- Huiswerk is al op school gemaakt (onderbouw).

Formatief handelen centraal stellen. Dat zie je nog niet terug. Alles erom heen is wel Dalton. De lessen mogen meer formatief handelen.

---

## **medewerkers**

Wat is volgens jullie een reden voor de fijne, open samenwerking tussen leerlingen en tussen leerlingen en docenten?

Oprecht interesse in de leerlingen, je hebt ze voor een aantal jaren. Wederzijds respect. Niet boven de leerlingen maar ertussen. Bovenschoolse activiteiten met de leerlingen. Dus ook ontmoeten buiten de lessen en na schooltijd. Relatie aangaan, kwetsbaar durven opstellen. Wij zijn een team en werken allebei samen om tot goede resultaten te komen. Leerlingen zelf laten doen.

Docente heeft als leerling ook op de school gezeten, merkte op de lerarenopleiding dat ze initiatiefrijker is dan andere studenten. Nadat ze van SDL af was merkte ze pas wat het verschil tussen dalton en regulier onderwijs is.

Strenger starten en daarna teugels laten vieren. Beginnende docenten hebben nog geen band met de leerlingen bij de start.

Nieuw en jonger personeel er is nieuwe energie, energiegolf en heel positief.

Waarom is csm laat op de middag? Ze worden eerder uitgeroosterd en dan starten de activiteiten. Is een stukje mentaliteitverandering bij de leerlingen. Als ze een uurtje moesten wachten, gaan ze niet naar de activiteit.

Docenten zitten op 1 lijn.

Vakwerkplannen licht (boekje) Wat uit het boekje zien jullie terug in de lessen? Bij natuurkunde proberen ze het. De wil is er om het echt te doen.

Sectie Wat doen wij en wat willen we behouden, dat staat in het boekje.

Boekje willen we nog verdiepen. Blijft dan een levendig document. Komt ter spake tijdens sectiegesprekken. En gesprekken met schoolleiding.

Hoe bewust zijn leerlingen van jullie daltonvisie. Pas toen ik niet meer hier op school zat werd ik me bewust van de daltonvisie, aldus collega die als leerling op SDL.

Executieve vaardigheden, zien jullie hier dingen van terug bij leerlingen in klas 3? Goede ontwikkeling in het inlevergedrag van zaken. Dat gaat nu een stuk beter. Komt mede door executieve vaardigheden.

Een heel jaar lang executieve vaardigheden voor heel leerjaar 1. ICM daltontaakondersteuning.

Studiewijzers. Format is uniform. Keuzemogelijkheden basis, verbreding, verdieping. Bij muziek gebruiken ze het zeker. Ze kunnen hun eigen route bewandelen. Nederlands, noordhoff heeft dit in de methode. Is adaptief. Wordt zowel fysiek als magister aangeboden.

Waarom huiswerk in Magister? Ouders vinden het lastig en willen controle hebben. Leerlingen moeten nog leren werken met studiewijzers en hebben tijd nodig om er mee om te gaan. Leerdoelen wijzer bij natuurkunde.

Leerdoelen effectief inzetten? In hoeverre zijn jullie bezig met leerdoelen waarbij je eigenaarschap vergroot bij leerlingen. Formatief handelen kan niet zonder doelen. Secties geven aan hoe ze formatief handelen. Bewustzijn is vergroot. Waarom doen we dit en blijven we dit doen? Voor docent en leerling bewustwording van leerdoelen.

Formatief handelen aan het experimenteren, kan je hiermee leerlingen aanzetten tot reflectie? Reflectie zit eigen er wel veel in. Slimmer leren is een boek en wordt strategien aangegeven etc. Docent geschiedenis werkt hiermee.

Effectief en efficient. Leerlingen kunnen efficient werken en dan hebben ze alles af. Werken ze om het af te hebben en niet om te leren. In de lessen een bewuste keus maken mogen op het leerplein overleggen, leerlingen die het snappen mogen naar de aula, aula als ze geen zin hebben in de les. Bij deze collega mogen leerlingen naar het leerplein, tas moeten ze in het lokaal laten zodat de leerlingen terugkomen. Begin was veel verzet van collega's, maar nu doen steeds vaker collega's het. Docent vertrouwt de leerling. Dit is groeiende.

Je kan aan deze leerlingen vrijheid en verantwoordelijkheid geven. Er zijn wel echt wel veranderingen nu. Oude garde is weg. Leerlingen werken echt ook zelfstandig of samen in aula.

In groepsopdrachten probeert hij wederzijds afhankelijkheid te verwerken in de opdrachten zodat ze wel moeten samenwerken etc.

School van vertrouwen gedaan. Tijd vrij maken en rustig .....

MT is menselijk en vraagt input. Dat was voorheen niet zo.

Druk is wel hoog voor nieuwe collega's. Taken zijn intensief. Echter is er vertrouwen en hebben ze vrijheid en er is weinig verantwoordingslast.



Veel studiedagen etc voor nieuwe collega's echter zijn zij geen mentor hierdoor worden ze weer ontlast.

Is ook mindset, hoe sta je er zelf in. School staat wel open voor input en ondersteuning. Is een warm om hier te starten als nieuweling.

Wat valt jullie, bezoekers, het meeste op? Rector heeft een dalton hart en weet heel goed waar hij naartoe wil. Rector ziet OOP en betreft ze bij zaken in de school.

---

## Dalton innovatie groep

Hoe kijken jullie terug op het proces van het schrijven van de zelfevaluatie?

Wij zijn in groepjes uit elkaar gegaan, erover nagedacht en de kerngroep heeft het opgeschreven. Vorige visitatie is erbij gepakt maar in de tussenuit is er veel veranderd. Wij hebben alles op een rijtje gezet en veel dingen van 5 jaar geleden zijn niet meer van toepassing. Wij hebben geprobeerd om heel veel onderwerpen waar veel medewerkers aan werken samen te brengen. Samen verantwoordelijk. Martijn is enige schoolleider. De DIG-groep komt 4 tot 5 keer per jaar een halve dag samen. Voor de professionele cultuur is het goed om iemand van de MT er in te hebben.

Hoe creëren jullie draagvlak voor de innovatieve ideeën die voortkomen uit de DIG? Er zijn deelgroepjes waar je bij elkaar zit (vaksectie, intervisie etc). Er komt soms initiatief van DIG en die wordt in gang gezet. Er wordt bewust gewisseld in de DIG groep. Wij willen een open werkgroep zijn, de uitdaging van onbewust naar bewust dingen goed doen. DIG groep kan nog meer fluïde zijn door bijv. per thema mensen laten aanschuiven. Het is vooral brainstormen in de DIG groep. Open en transparant naar iedereen. Wij zijn geen aparte groep, wij zijn betrokken. Het is geen koplopersgroep. Idee van bijleshelden en intervisie is tijdens deze groep bedacht. En op dat moment worden er anderen bij betrokken. Er is verspreiding omdat er weer andere medewerkers dingen van DIG groep oppakken. Het draagvlak is goed iedereen wil meedenken. Wekelijks bulletin worden er succes gedeeld. Nieuwe docenten hebben er voor gezorgd dat er een nieuwe dynamiek is ontstaan. Het is wel belangrijk dat wij het draagvlak blijven bewaken.

Hoe gaan wij de vakwerkplannen terug zien in de lessen? Doet DIG hier iets mee? Wij zijn van plan er naar terug te kijken, er op te reflecteren. Klopt het nog wat wij als vakgroep hebben opgeschreven? Waar lopen wij tegen aan? Hoe zorgen wij dat wij het gaan borgen. Het is de bedoeling dat wij dit blijven doen en dat het de kern is van ons bestaan. Wij hopen dat jullie dingen terug zien in de lessen. In de toekomst de vakgroep voorzitter hier meer een rol in te krijgen. Hoe dalton zijn onze lessen?

Martijn als rector is heel erg dalton. Visie is duidelijk en dat heeft ervoor gezorgd dat wij zijn gaan denken in kwaliteit. Hij maakt ook duidelijk dat het nooit af is. En meer te denken over kwaliteit, wij zijn een lerende organisatie. Het cyclus-denken. Hij heeft bijvoorbeeld een mail gestuurd met wat wij allemaal hebben gedaan afgelopen jaar. Het is niet af, je mag fouten maken. Het heeft met kwaliteitsdenken te maken. Veel meer richting door kwalitatief denken. Gedeeld leiderschap wordt vaak genoemd door Martijn.

Er lijkt een verandering doorgemaakt te worden; van een "familiaire cultuur" naar een meer "professionele" cultuur. Hoe kijken jullie hier tegenaan?

Wij horen personeel net te behandelen als onze leerlingen. Het begint te komen dat wij elkaar durven aan te spreken. Er waren vroeger echt eilandjes. Wij hebben er voor gezorgd dat het gezellig wordt dus daarom activiteiten. Niet meer alleen een activiteit aan het einde van het jaar.

Werken jullie als DIG samen met leerlingen? Wij zijn het nog aan het onderzoeken. De onderwerpen die wij hebben besproken hebben nog geen betrekking gehad op de leerlingen.

In het zelfevaluatie verslag staat dat docenten het gevoel hebben dat er wel veel moet, hoe gaan jullie hiermee om?

Als je het plan bekijkt van dit jaar dan denk je wat druk. Veel werkgroepen, studiemiddagen. Het lijkt soms ook veel, sommige mensen moeten wennen aan een lerende organisatie. Zorgen dat iedereen bewust bekwaam is.

Er is een buddy-systeem bedacht voor nieuwe collega's die het allemaal te druk vinden, moeite hebben met overzicht. De drempel te verlagen is ook professionalisering. Mensen in hun kracht te zetten. Hierdoor kunnen wij maatwerk aanbieden. Je kunt je ei kwijt, leren nee te zeggen. Idee van andere locatie.

In het begin in DIG groep heel veel ideeën, en dit jaar besloten om op een paar onderwerpen te concentreren.

Tijdens intervisie wordt er gereflecteerd door docenten. 7 docenten leiden dit, in het begin gemopper op intervisie maar nu leeft het. Je mag allemaal een casus inleveren en het daarover hebben. Veiligheid is er en het is persoonlijk. Het zijn samengestelde groepen. Groepjes zijn nu twee jaar al bij elkaar. Door intervisie durven docenten zich steeds meer elkaar aan te spreken. Intervisie is 3 keer per jaar.

---

## **schoolleiding**

### **Hoe kijken jullie terug op de voorbereiding van het visitatieproces.**

Wij hebben dit als een team gedaan. Wij gaan uit van de eigen kwaliteiten en wij krijgen feedback van het team. Het personeel is erbij betrokken. Wij hebben wekelijks een vergadering waarbij wij het proces hebben besproken. Daarbij hebben wij de vragen gesteld: Waar staat wij? Welke stappen hebben wij genomen en waar willen wij naartoe? Wij hebben ook de missie en visie van de school besproken. Vanuit je eigen huisstijl de dag meemaken.

De zelfevaluatie hebben wij als middel gebruikt om naar onszelf en naar de lessen te kijken.

### **Verloop personeel:**

Er is veel verloop onder personeel. Er zijn vele jonge docenten bijgekomen. Het voordeel is dat zij nieuwe ideeën hebben en dit zorgt voor een impuls. De docenten werken nu meer samen. Het nadeel is dat borgen wat betreft Dalton lastiger is.

Alle nieuwe collega's zijn bezig met de Daltonopleiding. Zij zijn volop bezig met activerende didactiek. Het is nu makkelijker om het team daarin mee te nemen. De "bank" is weg. Formatief handelen.

De school is bezig met formatief handelen. Collega's zijn er druk mee bezig, experimenteren. Bij een paar collega's is het wel lastig om ze hierin mee te nemen. De collega's hebben gesproken over de inhoud. De definitie was niet eenduidig bekend waardoor collega's dachten formatief te handelen.

Zijn docenten zoekende? Weinig weerstand? Wij hebben een aantal studiedagen voor formatief handelen gedaan. Een collega enthousiasmeert andere collega's. Door gespreksgroepen en intervisie worden mensen getriggerd. Voorheen bleef het algemeen. Hoe stuur je als scholleiding aan? Formatief handelen wij hebben elke week een voorbeeld van goede voorbeeld gedeeld.

### **Boekje:**

Tijdens de studiedag is het boekje gemaakt. De nieuwe garde en oude garde werden samengebracht. Er is gekeken vanuit het vak en de kernwaarden zijn samengebracht. Het boekje is een opstap naar het vakwerkplan.

### **Betrokkenheid nieuwe collega's bij visitatietraject**

Nieuwe collega's zijn betrokken geweest met visitatie. Projecten gedaan voor de visitatie. Als middel een spiegel, katalysator. Twee weken geleden boekje gemaakt. Sectie heeft teruggekeken of dit in lespraktijk voorkomt.

### **Parel:**

Parel van een docent die niet makkelijk meegaat met de daltonontwikkeling: Docent zet andere middelen in voor luistertoetsen en neemt coachende rol aan.

### **Successen vieren**

Intervisie, delen voorbeelden nieuwsbrief, lesbezoeken (dalton is onderdeel), delen best practices in groepjes.

### **Weerstand**

Weerstand door tijd en onzekerheid. Als je zelf regie houdt dan is het veiliger. Ze denken aan percentielen. Kansenschool: spanningsveld tussen percentielen à Zijn dit aan het onderzoeken, hebben wij deze leerlingen een reëel kans gegeven? Slagingspercentage is oké.

percentielen zijn laag. Drie-jaargemiddelde is niet goed. Gaan harder inzetten op bijspijkeren op mindere goede leerlingen of kijken naar determinatie? Hierdoor is er onzekerheid: Ik wil leerlingen helpen maar ze moeten ook goed presteren en hebben ook niet altijd tijd.

### **Wereldburgerschap**

Globi gaat daarbij helpen met leerlijn. Als docenten dit zelf moeten doen dan zouden ze denken dat ze dat niet kunnen.

### **Leerdoelen**

#### **Leerdoelen: waar geïmplementeerd, over welke doelen hebben jullie het?**

Studiewijzers: In de studiewijzers staan nog geen leerdoelen alleen bij een paar secties. Bij de secties die het doen: Als je alleen bent dan heb je heldere visie, samen kan je meer. besproken over de doorlopende leerlijn.

Straks nieuwe project met slo. Stap zetten naar leerdoelgericht werken. Als je het gaat doen dan reflecteer je. Wat moet ik doen om het doel te behalen. Voorbereiden op zelfstandige studie. Koppeling met effectiviteit. Wat kan ik als extra doen? Andere helpen of verdieping. Hebben de collega's bagage om dit te kunnen doen: Leerling is eerder klaar en helpt andere klasgenoten. Niet alle collega's hebben bagage. Leervraag is dus ook voor de collega's, Leerdoelen gericht op kernwaarden: Daltontaken, in de bovenbouw wordt het benoemd maar niet expliciet aan de orde komt.

Huisstijl is richting de collega's een duidelijke term: leerdoelen van het vak ophangen aan de huisstijl. Een docent kijkt vanuit z'n vak en daar komen de kernwaarden erbij. Efficiënt tegen over effectief.

### **Daltonuren**

Hoe zien de daltonuren eruit? Leerlingen die zeggen dat ze geen hulp nodig hebben, andere krijgen coaching voor studievaardigheden en andere weer bijles. Stilteruimte, Niet verplicht om aan daltonaak te werken. Andere collega's labelen Daltonuur. Lopen tegen capaciteiten aan.

### **Reflectieformulieren**

Voorbereiding bij de gesprekken. Losse formulieren om te reflecteren op toetsen en daltontaken. Docenten hebben dit vormgegeven. Catwise: Vadocenten geven aan feedback en feedforward. Gedeeld met leerlingen. Leerlingen zien alles. Doorlopende leerlijn.

Doorlopende leerlijn: vb: huiswerk -> wat zetten wij in magister, studiewijzer -> specifiek naar meer vrijheid.

Geen doorlopende leerlijn bij kernwaarden maar wel bij wereldburgerschap komt het terug. Rubrics voor theater: daltonwaarden laten groeien. Samen met andere vakken? Weet het niet.

**Studiedag:** uitwisseling in domeinen. Doet de Dig dit of is er vrijheid voor sectie om het zelf te organiseren. Vrijheid is er maar zij hebben zelf een opzet gemaakt voor de indeling maar de secties mogen ook aansluiten bij andere groepen. Ze zijn opzoek naar de gemene deler. Als oud leerlingen terugkomen geven ze aan: Samenwerken, initiatief nemen, contact zoeken met docenten daar lopen ze op voor.

### **Hoe zullen leerlingen reageren als wij vragen of zij een Daltoniaan zijn?**

Leerlingen zijn het (Daltononderwijs) niet anders gewend. Voordeel zien ze vaak pas als ze naar vervolgopleiding zijn. Zijn de docenten Daltoniaan? Steeds meer een daltonhart. Bij sollicitatie wordt er gevraagd: wat weet jij van Dalton? Als je hier wil werken dan moet je de training volgen. Hoe ziet een les eruit? Mensen studeren bewust op een daltonschool. Familiaire cultuur

Nieuwe MT- veel nieuwe collega's: nieuwe groep aan het ontstaan. Spannend om elkaar aan te spreken. Nu wordt het professioneler doordat er wel wordt aangesproken.

Voor de bezuiniging: collega's die er lang werken voor dalton: werden de bank genoemd vs MT.

Die sfeer is nu voorbij. Dig is een nieuw begin. Schoolleiding ging samen met team nadenken over Daltononderwijs.

---

## bestuurder(s)

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 doordening 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 het plan 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 op Kapteyn 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

Het Stedelijk Dalton Lyceum is een school waar leerlingen, ouders en personeel zich thuis voelen. Iedereen voelt zich gezien en gehoord. De missie uit het schoolplan is goed te herkennen in de school. *Het onderwijs op de locatie vwo richt zich op het vormen van de leerling tot een competente wereldburger die zijn talenten in een veilige omgeving kan ontwikkelen. Dalton is daarbij de huisstijl.*

De ingezette ontwikkelingen van de afgelopen jaren begint haar vruchten af te werpen. Houd dit met elkaar zo vol.

		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

Het visitatieteam heeft een prachtige school gezien die enorm in beweging is. De ontwikkelkracht van de medewerkers is groot. Daltononderwijs zit in het DNA van leerlingen, ouders en personeel. De leerlingpopulatie is fijn om mee te werken. Een bevlogen (dalton)directeur houdt de daltonontwikkelingen levend en laat iedereen, medewerkers, leerlingen en ouders, daaraan meewerken vanuit hun verantwoordelijkheden.

### 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
V	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

	Omschrijving
1	Koppel de kernwaarden aan de activiteiten die binnen de les worden aangeboden en benoem de kernwaarde dan expliciet.
2	Kom in gesprek met het team tot een gezamenlijke aanpak over hoe de studiewijzers nog beter in te zetten. De studiewijzers zitten goed in elkaar. Maak de leerlingen eigenaar van de studiewijzers en bespreek samen met de leerlingen hoe zij een (goede) planning kunnen maken voor hun (school)werk.
3	Neem de tijd om de gestarte initiatieven (o.a. de klankbordgroepen) door te zetten. Er is hier veel vertrouwen in.
4	Leer elkaar wat samenwerkend leren is en hoe je dit kunt toepassen in de les. Er zijn "good practices" van samenwerkend leren binnen het docententeam. Laat deze docenten hun parel delen met de rest van het team.
5	Stel een duidelijke visie op voor reflectie, waardoor helderheid ontstaat wat er met de reflectieformulieren gedaan wordt en neem hierin het doel van Catwise mee.

---

## Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam is gastvrij ontvangen op de vwo-locatie van Stedelijk Dalton Lyceum Dordrecht. We hebben een mooie school gezien met vriendelijke leerlingen en bevolgen personeel. De leerlingen waren heel open, eerlijk en oprecht over hun school. Met trots vertelden ze over hun school.

---

## Slotopmerking school

### Slotopmerking school

We zijn blij met hoe de visitatie is verlopen en de terugkoppeling van het visitatieteam. We willen de leden van het visitatieteam hartelijk danken voor hun open en waarderende manier van kijken en bevragen. Het visitatieteam erkent de inspanningen van de medewerkers op onze locatie om het daltononderwijs te ontwikkelen.

Zoals gezegd, de visitatie was voor ons een spiegel en een vliegwiel (zie p. 6). Het visitatieteam heeft gezien dat in korte tijd veel positieve veranderingen ten aanzien van het daltononderwijs zijn ingezet op onze locatie. Met de beoordeling is dan ook het vertrouwen uitgesproken dat we als school op het goede spoor zitten om het daltononderwijs door te ontwikkelen. De visitatie en beoordeling gaf de medewerkers van onze locatie veel positieve energie. Uiteraard zullen we er alles aan doen om deze energie in te zetten om onze ambitie (vgl. p. 50) in de komende vijf jaar waar te maken.

Wat de aanbevelingen betreft, richten we ons op vier speerpunten. In deze vier speerpunten zijn zowel de vijf algemene aanbevelingen als het commentaar per daltonwaarde van het visitatieteam meegenomen. Als iets ontbreekt, horen we dat graag.

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

#### Aanbeveling 1

Koppel de kernwaarden aan de activiteiten die binnen de les worden aangeboden en benoem de kernwaarde dan expliciet

#### Reactie op aanbeveling 1

Doel: Bewust werken vanuit de daltonwaarden door leerling en medewerkers, en daarnaast ook "het verdiepen van het begrip van de daltonvisie onder de leerlingen en ouders" (paragraaf 1.5) door het expliciteren van de kernwaarden. Streven is om de kernwaarden niet alleen binnen de les te expliciteren, maar ook bij de activiteiten buiten de les (jaaropening, informatiebijeenkomst, reflectiegesprekken, mentoruren etc.). Daarnaast zal het expliciteren van de kernwaarden speerpunt zijn bij de herziening van de daltontaken voor klas 1 en 2 (paragraaf 1.1).

Wie, wat en hoe: De DIG zal de vraag oppakken hoe de daltonkernwaarden meer in en buiten de lessen geprofileerd kan worden. De herziening van de daltontaken ligt bij de docententeams van klas 1 en 2 (begin september 2024). Alle medewerkers zijn uiteindelijk ook zelf aan zet. Ouders geven de tip om in nieuwsbrieven de onderwerpen cq schoolactiviteiten te verbinden aan de daltonvisie (paragraaf 1.6).

Tijd: Voortdurend proces ('elke dag een daltondag').

Evaluatie: Eind schooljaar 2024-2025, vraag is wie verantwoordelijk wordt voor de evaluatie en hoe de evaluatie vorm dient te krijgen. De schoolleiding gaat, in samenspraak met de DIG, met deze vraag aan de slag.

## **Aanbeveling 2**

Kom in gesprek met het team tot een gezamenlijke aanpak over hoe de studiewijzers nog beter in te zetten. De studiewijzers zitten goed in elkaar. Maak de leerlingen eigenaar van de studiewijzers en bespreek samen met de leerlingen hoe zij een (goede) planning kunnen maken voor hun (school)werk.

### Reactie op aanbeveling 2

In het kader van leerdoelgericht werken kunnen studiewijzers een effectief instrument zijn. In het verslag staat dat de studiewijzers aan vernieuwing toe zijn, er helder beleid rondom studiewijzers nodig is en ze 'levend' (of vindbaar) moeten zijn (paragraaf 1.1 en 1.2).

Doel: Nieuw format c.q. concept studiewijzer, waarbij leerdoelen centraal staan, en leerlingen weten waarom ze ergens aan moeten werken voor hun ontwikkeling in het desbetreffende vak. Leerdoelgericht is dus niet toets(stof)gericht. Belangrijk is dat de studiewijzers op een toegankelijke plek staan.

Wie, wat en hoe: Initiatief vanuit de schoolleiding. Belangrijk is om ook de leerlingen te betrekken bij het onderzoek voor een effectievere studiewijzer. Voor de invulling van de studiewijzers zijn de secties aan zet. Het 'levend' houden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van docent (sectie) en schoolleiding. Daltonideaal is om leerlingen te betrekken bij het invullen van een studiewijzer met de docent in de les, binnen de kaders van het vakwerkplan van de sectie.

Tijd en evaluatie: 2024-2025 onderzoek naar een (nieuw) concept studiewijzer. In 2025-2026 wordt door de secties, docenten en leerlingen gewerkt met de nieuwe studiewijzers. Eind 2025-2026 wordt de studiewijzer geëvalueerd. Het hoe van de evaluatie is onderdeel van het plan van aanpak dat volgt uit het onderzoek.

## **Aanbeveling 3**

Neem de tijd om de gestarte initiatieven (o.a. de klankbordgroepen) door te zetten. Er is hier veel vertrouwen in.

### Reactie op aanbeveling 3

Naar aanleiding van aanbeveling 3 nemen we de adviezen van het kunstenaarscollectief Ruimtekoers ter harte (bijlage 4): verminder de druk ('we vragen ons af waar het ventiel is. Wat zou er gebeuren als we dat voorzichtig opendraaien door 30% van de activiteiten te schrappen?'), trek samen op met leerlingen en medewerkers en gun jezelf de tijd.

De focus zal de komende schooljaren vooral liggen in het borgen van de gestarte initiatieven (aanbeveling 3) door het cyclisch denken vast te leggen in de jaarplanning en kwaliteitskalender. De jaarplanning wordt samen met de medewerkers opgesteld. De kwaliteitskalender door de schoolleiding.

#### Aanbeveling 4

Leer elkaar wat samenwerkend leren is en hoe je dit kunt toepassen in de les. Er zijn "good practices" van samenwerkend leren binnen het docententeam. Laat deze docenten hun parel delen met de rest van het team.

#### Reactie op aanbeveling 4

Samenwerkend leren, het delen van 'good practices' (bijvoorbeeld via de nieuwsbrief voor het personeel) is een parel, die we graag willen versterken. Intervisie is daarnaast een mooi voorbeeld van samenwerkend leren. Het samenwerkend leren moet ook gestalte krijgen door het versterken van de secties. Alle sectievoorzitters gaan in schooljaar 2024-2025 daarvoor een training volgen bij de CED-groep, een training gericht op 'Leidinggeven aan secties'. Het samenwerkend leren tussen de secties (sectiedomeinen) zal vanaf komend schooljaar 2024-2025 gefaciliteerd worden door daarvoor ruimte (ontwikkelmiddagen) te maken in de jaarplanning.

Evaluatie: Evaluatie vindt plaats op verschillende niveaus door middel van gesprekken: gesprekken met leerlingenraad, ouderklankbord, DIG, personeelsraad, de secties onderling, secties met schoolleiding, schoolleiding met bestuur. Daarnaast zijn er ook ontwikkelmiddagen in de jaarplanning gezet voor evaluatie en vooruitblik.

#### Aanbeveling 5

Stel een duidelijke visie op voor reflectie, waardoor helderheid ontstaat wat er met de reflectieformulieren gedaan wordt en neem hierin het doel van Catwise mee.

#### Reactie op aanbeveling 5

Aanbeveling 5 geeft aan dat een duidelijke visie op daltonwaarde reflectie wenselijk is. In het kader van reflectie spelen de leerlingenbesprekingen, de reflectiegesprekken en Catwise een cruciale rol, maar er is momenteel onduidelijkheid over het gebruik van de reflectieformulieren en Catwise (paragraaf 1.4).

Inmiddels heeft het MT om pragmatische redenen (o.a. vanwege kosten en voorwaarden contract in verhouding tot de effectiviteit) besloten om komend schooljaar geen gebruik te maken van Catwise. De school gaat een eigen format gebruiken. Doel: Het schooljaar 2024-2025 wordt gebruikt om te onderzoeken hoe we de reflectie willen vormgeven, zodanig dat alle leerlingen zich gezien en gehoord weten en het voor docenten en mentoren in tijd behapbaar (realistisch) blijft.

Wie, wat, hoe, tijd en evaluatie: We gaan komend schooljaar werken met een eigen format voor de leerlingenbesprekingen, waarmee in het afgelopen schooljaar 2023-2024 al naar tevredenheid is geëxperimenteerd. De terugkoppeling naar leerlingen, en de manier waarop leerlingen de input gebruiken in de reflectiegesprekken vraagt nog wel om aandacht. De mentoren en teamleiders zijn op dit punt aanzet. Stip op de horizon is het gebruik van een portfolio (Simulise). Simulise biedt mogelijkheden voor (zelf)reflectie en peer-feedback. Het tto-team zal wat het portfolio betreft de kartrekker zijn, omdat een portfolio een (verplicht) onderdeel is voor het tto-curriculum.



## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Voor akkoord	25 september 2024
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Voor akkoord	18 september 2024

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