

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

| | |
|--|--|
| Naam school | Maurick College |
| Adres | Titus Brandsmalaan 1 |
| Postcode en plaats | 5262 BS Vught |
| E-mailadres school | Info@maurickcollege.nl |
| Telefoonnummer school | 073-6562302 |
| Bestuurder(s) | OMO |
| Leidinggevende school | Monique van Roosmalen |
| Daltoncoördinator(en) | Audrey Boissonnade, Sjors van de Greef, Mascha Klerx, Edwin Veld (de Daltonstuurgroep) |
| Aantal groepen | 83 |
| Aantal kinderen | 2198 |
| Aantal leraren/pedagogisch medewerkers | 141 / 5 |
| In bezit van daltoncertificaat | ca. 60 (d.m.v. eigen opleiding binnen de Zuidwester) |
| Bezig met daltoncursus | ca. 11 (eigen opleiding binnen de Zuidwester) |
| Actief lid van regio | Ja |
| Nevenvestigingen | Nee |
| Stand van zaken inspectie | Regulier toezicht |
| Visitatievoorzitter | |
| Lid 1. | |
| Lid 2. | |
| Lid 3. | |
| Lid 4. | |
| Lid 5. | |
| Lid 6. | |
| Lid 7. | |
| Lid 8. | |
| Datum visitatie | 10 april 2024 |
| Soort visitatie: (besluit vorige visitatie) | 4 jaar verlenging (is 5 jaar geworden) |

Zelfreflectie

Algemene inleiding

Het Maurick College is vijf jaar geleden voor het laatst gevisiteerd. Sinds 2019 is er veel gebeurd op onze school. Corona heeft haar sporen nagelaten. Daarnaast zijn er veel wijzigingen in het personeelsbestand geweest. Er zijn sindsdien meer dan tachtig nieuwe collega's werkzaam (geweest) en in de afgelopen vier jaar hebben wij met vier verschillende rectoren gewerkt waarvan de laatste in januari 2024 is gestart.

De organisatiestructuur wordt gereorganiseerd; de schoolleiding krijgt een andere taakverdeling. De school gaat worden aangestuurd door een directie, teamleiders en leerlingcoördinatoren. Daarnaast wordt iedere collega lid van een team.

Ook zijn de afgelopen jaren veel werkgroepen opgestart, waarin specifieke thema's aan de orde komen. Denk aan de daltongroep, digitalisering, elo, toetsbeleid, examencommissie, communicatie, vakhavo, versterkt vmbo, werkplezier, bhv/ehbo, burgerschap, open huis, internationaliseren, feestcommissie, duurzaamheid, (m)otto, etc.

Met name de effecten van corona en de wijzigingen in het personeelsbestand hebben ons een "nieuwe realiteit" gebracht, waardoor wij min of meer genoodzaakt waren om ons daltononderwijs te herijken en een aantal praktische wijzigingen door te voeren. Dit schooljaar (2023 – 2024) staat in het teken van "dalton, terug naar de basis".

1. Aanbevelingen vorige visitatie

Vrijheid en Verantwoordelijkheid

Denk na over een ontwikkelingslijn in de verantwoordelijkheid bij leerlingen. Luister goed naar de leerlingen en betrek ze in de dialoog over de studieplanner en houd meer rekening met de verschillen tussen de leerlingen.

Bij ouders en leerlingen is een sterke behoefte aan minimale afspraken. Nu zijn er veel verschillen tussen docenten. Maak minimale gezamenlijke afspraken.

De vrijheid die docenten krijgen, zouden leerlingen ook moeten krijgen.

Op basis van deze adviezen hebben wij de studiekalenders herzien. Daarvoor hebben we een studiemiddag georganiseerd. Hierbij hebben we het format voor de studiekalender aangepast en afspraken gemaakt; docenten mochten maximaal de helft van de lestijd invullen, de leerlingen bepaalden de inhoud van (minimaal) de andere helft. Daarmee hebben we de inbreng en vrijheid van de leerling vergroot. Daarnaast is ook een kolom toegevoegd, waarin de leerdoelen konden worden opgenomen in de studiekalender.

Ook is de afspraak over de deadline van de weektaak aangescherpt. De weektaak van week 1 moet in de eerste les van week 2 afgerond zijn. Deze afspraak en het vernieuwde format van de studiekalender, met bijbehorende basisregels, hebben de eenduidigheid sterk vergroot. Bij dit proces zijn ook de leerlingen betrokken door aan hen te vragen wat zij graag zouden zien in een studiekalender.

De studiekalenders en ondersteunend lesmateriaal waren ondergebracht in de ELO (electronische leeromgeving) van Magister maar dit contract liep in 2022 af. Uit het aanbod voor de aanbesteding voor de nieuwe ELO is uiteindelijk Peppels gekomen. Daar werken we nu anderhalf jaar mee. We zien dat deze ELO niet goed aansluit bij onze wens, om leerlingen te laten kiezen in verantwoordelijkheid en zelf de regie te laten pakken bij het plannen en organiseren van de schoolwerkzaamheden. Ook zijn collega's te veel bezig met de technische besloemingen van het programma, waarmee de didactische en pedagogische discussie over de ELO naar de achtergrond verdwijnt.

Ook hier denken we dat we "terug naar de basis" moeten. Er gaat dan ook een werkgroep van start, waarbij collega's vanuit verschillende disciplines participeren, om tot een beter passende oplossing voor de nieuwe ELO te komen.

Zelfstandigheid

Biedt de leerlingen meer keuzemogelijkheden in de verwerking van de leerstof. Kijk of de leerfuncties in de studiekalender worden beschreven zodat leerlingen docentonafhankelijk aan het werk kunnen. Het gaat om een optimalisatie van de instrumenten.

Het Maurick College biedt een daltonopleiding aan in samenwerking met Markenhage Breda. Jaarlijks schrijven twaalf docenten zich op eigen initiatief in voor deze opleiding. Tijdens deze bijeenkomsten wordt aandacht besteed aan verschillende werkvormen en activerende didactiek. Daarmee krijgen collega's ideeën aangereikt over manieren, waarop

je leerlingen zelfstandig(er) kunt laten leren. Collega's en verschillende secties zijn hier op eigen initiatief actief mee aan de slag, maar we hebben hier nog geen schoolbrede aanpak voor ontwikkeld. Daarnaast is dit jaar een traject gestart voor beginnende docenten op onze school, waarbij in vier bijeenkomsten aandacht wordt besteed aan de praktische vormgeving van de kernwaarden.

De initiatieven die we zien hebben betrekking op differentiatie in leerstijlen, differentiatie in verwerkingsopdrachten en differentiatie in kennisoverdracht. Een voorbeeld is de aanpak bij de vakken aardrijkskunde en geschiedenis. Bij deze vakken krijgen de leerlingen verschillende manieren van verwerking voorgelegd en hieruit moet een keuze worden gemaakt. Voorbeelden hiervan zijn: leerdoelen uitwerken, vragen oefenen, mindmappen en samenvatten. Het zou mooi zijn als dergelijke initiatieven ter bevordering van zelfstandigheid als een olievlek verspreiden, maar we zien dat dit beperkt het geval is. We zien dat docenten met lef en/of een sterk reflecterend vermogen meer durven te experimenteren.

Eind 2023 hebben we een inspiratiemiddag georganiseerd waarbij docenten elkaar daltonparels lieten ervaren. Hier was het bevorderen van zelfstandigheid ook een thema. Er is intensief met elkaar gesproken over onderwerpen als formatief handelen, schoolwerk plannen, reflectie op toetsen, motivatie en AI in het onderwijs. Daarnaast is in september 2022 een dalton-café georganiseerd met hetzelfde doel: elkaar te inspireren.



September 2022, het dalton-café: elkaar inspireren.

Samenwerken

Aanbeveling is het doorpakken, verder uitwerken en vormgeven van de pijler samenwerken (formeel en samenwerkend leren) in toekomstige studiedagen. Inventariseer wat er al wordt gedaan, er is meer dan al zichtbaar is. Vanuit daar kan er een leerlijn samenwerken worden vormgegeven. Ga in de sectie en/of jaarlaag bewust aan de slag met samenwerkingsopdrachten en laat het meer terugkomen binnen de lessen.

Door de invoering van werkgroepen wordt er meer samengewerkt door collega's. Daarbij is de uitdaging om de informatie tussen deze werkgroepen op de juiste manier uit te wisselen. Dit gebeurt met enige regelmaat, tijdens studiedagen en -middagen. Bij deze dagen wordt er

in allerlei verbanden samengewerkt (binnen secties, binnen teams of juist overstijgend). Ook het onderwijs ondersteunend personeel neemt deel aan deze bijeenkomsten.



Openingsdia voor de daltonstudiedag van januari 2022. We kregen te maken met nieuwe uitdagingen, mede als gevolg van Covid en wijzigingen in het personeelsbestand.

Dit jaar hebben wij het plan opgevat om de samenwerking tussen de verschillende werkgroepen ter versterken door (twee)wekelijks een werkgroep uit te nodigen om bij de vergadering van de daltongroep aan te sluiten. Het doel hiervan is informatie uit te wisselen en eventuele ontwikkelingen te toetsen aan de daltonfilosofie en elkaar te versterken.

Wij zien zeker de meerwaarde van geformaliseerd samenwerken en hebben hier ook een begin mee gemaakt. Er zijn in de onderbouw projectweken ingevoerd ter vervanging van de toetsweken, waarin leerlingen werken aan verschillende opdrachten zoals samenwerkingsopdrachten. Ieder vak komt per leerjaar en niveau minimaal één keer per jaar aan de beurt.

Ook hier geldt dat formeel samenwerkende werkvormen op individuele basis (collega's/secties) worden toegepast. Leerlingen werken wel veel samen, maar niet "geformaliseerd". We zien dus nog weinig werkvormen met als uitgangspunt "samenwerkend leren". Vooral samenwerkend leren tijdens de lessen moet meer aandacht gaan krijgen. En dit is ook in 2019 opgemerkt door de visitatiecommissie.

Op schoolniveau werken we intensief samen met scholen binnen de Zuidwester. De contactpersonen van deze daltonscholen spreken elkaar met regelmaat en voor volgend jaar organiseren we de 24-uurs in samenwerking met de NDV. En uiteraard wordt er voor de daltonopleiding intensief samengewerkt met collega's van Markenhage in Breda.



De geslaagden van de daltonopleiding, cursusjaar 2022-2023.

Reflectie

Zorg voor een minimale gezamenlijkheid binnen reflectie. Ontwikkel rubrics voor leerlingen waarmee de vorderingen op daltonkernwaarden kunnen worden gemeten. De reflectie krijgt pas een functie als het in de driehoeksgesprekken de basis vormt.

Reflectie wordt inmiddels breed binnen de school toegepast. In de daltonplanner van de leerlingen zijn reflectiepagina's opgenomen, waarmee leerlingen kunnen reflecteren op de voorafgaande periode en bij aanvang van een schooljaar op het schooljaar daarvoor. Het is de bedoeling dat leerlingen hun planner ook meenemen naar het mentorgesprek, als zij en hun ouders hiervoor worden uitgenodigd. Een aantal mentoren gebruikt deze reflectie ook bij de leerlingbesprekingen.

Er is daarop aansluitend gekozen voor een nieuwe insteek voor de leerlingbesprekingen, waarbij mentoren vooraf de inbreng vragen van collega's over een beperkt aantal leerlingen, zodat leerlingen en vakdocenten de leerresultaten kunnen verbeteren. Leerlingen worden bovendien gevraagd of zij iets willen inbrengen in de vergadering (waarbij zij niet aanwezig zijn). Vervolgens kan er tijdens de vergadering een gezamenlijk afgestemde aanpak gekozen worden. Vanwege de werkdruk hebben we de afgelopen periode geprobeerd om óf te vergaderen óf informatie in te winnen met behulp van het formulier (voor de totale klas). Het vwo-team heeft vorig jaar reflectie tot één van de speerpunten gemaakt. Eén van de resultaten daarvan is een reflectieformulier op de daltonvaardigheden van leerlingen.

Er zijn vakken, zoals economie en aardrijkskunde, die gebruik maken van reflectieformulieren om de gegeven antwoorden van toetsvragen te analyseren. Deze zijn inmiddels tijdens een studiemiddag met collega's uitgewisseld. We zijn nog niet gekomen tot een schoolbreed reflectieformulier voor toetsanalyse. De vraag is of dat wenselijk is, vanwege het vakspecifieke karakter.

De werkgroep Toetsbeleid heeft formatief handelen tot speerpunt gemaakt. We zien dat onder andere de vakken Engels, Wiskunde, Aardrijkskunde, Scheikunde, Geschiedenis en Economie hiermee experimenteren. Dit jaar wordt ook door een aantal collega's getest met Test Correct, een formatief toetsprogramma.

Bij de studiedag van januari 2024 hebben we veertig leerlingen uitgenodigd om met ons te reflecteren op de (kwaliteit van) invulling van de daltonuren en mauricktijd. De resultaten daarvan zijn besproken in de daltongroep en gedeeld met de directie. Hieruit zijn vijf speerpunten gekomen, die voortkomen uit de studiedag van het team en een veertigtal leerlingen:

- Meer open daltonuren zodat de lokalen minder vol zijn en er meer rust is voor zowel de leerlingen als de docenten (zie onderstaande foto).
- Een helder document/tool, dat lange termijnplanning weer mogelijk maakt. Dit in plaats van Peppels, dat in de huidige aanpak gericht is op korte termijn.
- De vakcode van iedere docent moet voor leerlingen in Magister te zien zijn. Dit is begin februari 2024 gerealiseerd.
- De papieren versie van het daltonrooster moet voor iedereen weer voorhanden zijn.
- Daltondagen voorafgaand aan de toetsweken inplannen. Bijvoorbeeld twee volle dagen alleen maar daltonuren laten inplannen door de leerlingen en daarbij stiltecentra aanbieden. Op deze manier kunnen we (nog) meer vraaggestuurd te werk gaan. Dit gaan we in de laatste lesweek van periode vier organiseren.

dalton uren 2023-2024 2e semester (rooster 11)

| | open da | dm + les | Totaal |
|------|---------|----------|--------|
| ma 3 | 72 | 8 | 80 |
| ma 5 | 68 | 12 | 80 |
| di 3 | 64 | 16 | 80 |
| di 5 | 65 | 15 | 80 |
| wo 3 | 72 | 8 | 80 |
| wo 5 | 56 | 24 | 80 |
| do 3 | 66 | 14 | 80 |
| do 5 | 61 | 19 | 80 |
| vr 3 | 61 | 19 | 80 |
| vr 5 | 59 | 21 | 80 |
| | | | 800 |

MT uren 2023-2024 2e semester (rooster 11)

| | MT | | Totaal |
|------|----|--|--------|
| ma 9 | 62 | | 62 |
| di 9 | 62 | | 62 |
| wo 9 | 62 | | 62 |
| do 9 | 63 | | 63 |
| vr 8 | 62 | | 62 |
| | | | 311 |

Een overzicht van het aantal ruimtes voor open daltonuren en Mauricktijd-uren voor het tweede semester van schooljaar 2023-2024.

Effectiviteit

In het eigen ontwikkelplan geven jullie aan dat het zwerfgedrag in de daltonuren een dilemma vormt. De oplossing is gezocht in de reserveringsformulieren (zodat leerlingen zeker zijn van een plek in het daltonuur) en het scannen van de aanwezigheid tijdens de daltonuren. Denk na over een mogelijkheid om de administratieve rompslomp minder te laten zijn en de daltonuren voor de leerlingen effectiever te benutten (keuzewerktijdmodule in Magister). Leerlingen kunnen beter plannen en organiseren als ze zelf in Magister de daltonuren kunnen inplannen.

Collegiaal leren is één van de sterkste impulsen om de lespraktijk te verbeteren. Er wordt al nagedacht over de instrumenten die worden ingezet om dit te verbeteren (bijvoorbeeld Iris Connect). Bouw dit verder uit. De fysieke omgeving met leerpleinen nodigt reeds uit om collegiale consultatie en feedback vorm te geven d.m.v. intercollegiaal lesbezoek.

In schooljaar 2021-2022 zijn we gestart met digitaal reserveren van de daltonuren via Magister. We hebben hier een dubbel gevoel bij. Enerzijds is er meer rust op de gangen en zijn leerlingen niet meer afhankelijk van de aanwezigheid van de docent om te kunnen reserveren. Leerlingen zijn sneller in de lokalen, waardoor er eerder gestart kan worden. Tegelijkertijd zien we meer onrust in het forum (stilteruimte waar je niet voor kunt/hoeft te reserveren) en zijn leerlingen vooral zelfstandig aan het werk in de daltonuren. Het plannen op basis van een vakinhoudelijke hulpvraag lijkt soms naar de achtergrond verdwenen te zijn. Een aantal collega's mist bovendien het pedagogische gesprek voorafgaand aan een reservering zoals dat voorheen gebeurde bij het reserveren op papier bij de docent zelf. Het reserveren gaat heel simpel via Magister, waardoor leerlingen geneigd zijn even snel wat te kiezen. Wij, docenten, zouden graag zien dat de leerlingen gebruik maken van onze expertise. We willen dat ze ons vragen stellen, we willen ze coachen. Maar we merken dat onze leerlingen hun keuzemotieven voor de daltonuren vooral baseren op de vraag waar ze zelfstandig rustig kunnen werken. Een rustige fijne werkplek is ook een goede verantwoording, maar tegelijkertijd vinden collega's, dat zij te weinig worden bevraagd. Leerlingen geven aan dat, als ze vragen hebben, ze deze wel stellen tijdens de lessen of tijdens maurictijduren.



Leerlingen helpen elkaar tijdens dalton (maart 2022).

Op het gebied van collegiaal leren hebben we een aantal stappen gezet. Er is bijvoorbeeld een daltoncafé georganiseerd, waarbij daltonparels konden worden uitgewisseld. Tijdens de studie(mid)dagen leren we van elkaar. Ook is er dit schooljaar een studiemiddag geweest, waarbij collega's konden intekenen voor een aantal workshops/lezingen over "de daltonparels".



De jaarlijkse gezamenlijke scholingsdag Dalton (2023) in samenwerking met de andere daltonscholen binnen de zuidwester.

Vorig jaar zijn we in het kader van een nieuwe daltontraining voor nieuwe docenten gestart met daltonbuddy's. Hierbij wordt een nieuwe collega gekoppeld aan een ervaren collega. Zij bezoeken elkaars daltonuren en wisselen ervaringen uit. Vanwege het succes hiervan, zijn er dit jaar drie daltoncoaches aangesteld. Zij begeleiden nieuwe en zittende collega's specifiek op het gebied van daltononderwijs. De coaches zijn alle drie docent in zowel de onder- als bovenbouw.

Gezamenlijke gesprekken en bestanden worden in Teams gedeeld, als het gaat om de nieuwe collega's. In de tweede helft van dit jaar draait de nieuwe collega met de daltonbuddie samen een daltonuur, om de kneepjes van het vak te leren, maar ook voor het herijken van de daltonwaarden van de ervaren docent.

Twee coaches zijn verantwoordelijk voor een tweejarig inwerktraject. Dit traject bestaat al veel langer op onze school en de nieuwe collega's worden vooral ondersteund op het gebied van organisatie, diactiek en pegagogiek.

En zoals eerder vermeld speelt collegiaal leren een belangrijke rol in de daltonopleiding. Onder andere door een andere daltonschool te bezoeken en elkaars lessen te bezoeken. Het gaat hier om een groep van elf à twaalf docenten per jaar.

Naast de eerdergenoemde ontwikkelingen hebben we ook nog een aantal andere ontwikkelingen opgepakt, waarbij de invoering van mauricktijd een ingrijpende is geweest. In de periode na de lockdowns zagen we veel leerlingen met uitdagingen op het vlak van motivatie, concentratie, leerprestaties en schoolbeleving. We hebben alle lessen en daltonuren met vijf minuten verkort tot 40 minuten. De vrijgekomen tijd is omgezet in Mauricktijd. In dit negende lesuur bepaalt de docent het aanbod. Dit kan betrekking hebben

op vakinhoud, vakvaardigheden, mentoraat of dalton+-activiteiten. De docent geeft aan voor welke doelgroep dit aanbod bedoeld is. Het maximum aantal reserveringen is standaard gesteld op vijftien.

In eerste instantie was dit aanbod vrijblijvend. Met ingang van vorig schooljaar is het bezoek van minimaal één Mauricktijdmoment per week verplicht. Het voordeel van deze constructie is, dat er meer begeleiding op maat gegeven kan worden. De keerzijde hiervan is dat de gemiddelde lestijd voor leerlingen teruggebracht is en er nog een wisselmoment bijgekomen is. Veel verschillende uren zorgt voor onrust. Een andere vraag die ons bezighoudt is of we hiermee het stellen van vragen aan docenten in de daltonuren ontmoedigen.



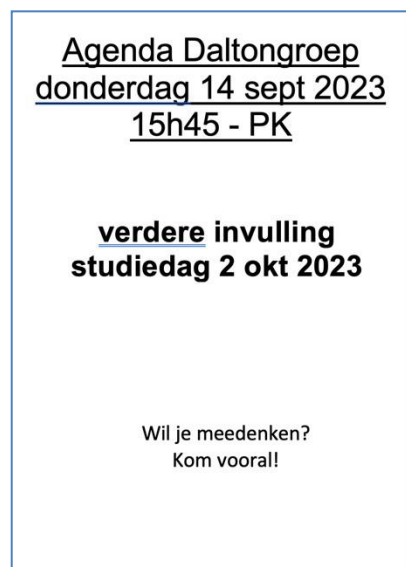
De eerste reacties van collega's op Mauricktijd, een aantal weken na de invoering (29 maart 2022).

Toen wij na een ingewikkelde Corona periode weer fysiek les mochten geven, merkten wij op het Maurick College dat zowel leerlingen als docenten elkaar opnieuw moesten leren kennen. Duidelijk was dat sommige reflexen, zoals een leerling die het initiatief neemt om in dalton gerichte vragen te stellen of een docent die een leerling daartoe uitnodigt, verdwenen waren. Zelfregulatie was en is nog een groot aandachtspunt waar iedereen mee worstelt. Vandaar dat we dit thema hebben opgenomen in ons NPO-schoolprogramma. Een paar collega's heeft zich tussen twee Coronagolven verdiept in de mogelijkheden om zelfregulatie te vergroten. Na een boeiende lezing van Maarten Vansteenkiste over zelfdeterminatie heeft het Maurick College besloten haar medewerkers te scholen op het gebied van positieve psychologie en heeft iedereen een training over kernkwaliteiten gevolgd. De training heeft in schooljaar 2022-2023 plaatsgevonden waarbij groepen van ongeveer vijftien collega's aan de slag gingen met theorie en praktijk. Na deze tweedaagse training heeft een borgingsgroep het stokje overgenomen en is er in de school aan de implementatie van kernkwaliteiten gewerkt. Zo is er bijvoorbeeld ruimte in de daltonplanner gecreëerd, om kernkwaliteiten in beeld te brengen en onder de aandacht van onze leerlingen te brengen. Ook vormden kernkwaliteiten in schooljaar 2022-2023 de basis voor de leerlingenbesprekingen van afdeling vwo5.

Hieraan gerelateerd is het gebrek aan motivatie dat schoolbreed wordt geconstateerd. Hier hebben wij het over een motivatieprobleem dat zich op verscheidene fronten voordoet: op school, thuis, etc. Omdat dit vraagstuk havisten in het bijzonder trof, heeft het havo-team hier een speerpunt van gemaakt en de laatste drie schooljaren hieraan aandacht besteed.

We hebben verschillende organisaties betrokken, om onze leerlingen de juiste begeleiding te geven. Zo hebben wij Psychologie in het Onderwijs workshops laten geven en zijn wij nu met Motifire (motivatietraining) bezig. Dit schooljaar hebben alle leerlingen uit havo3, 4 en 5 een aantal sessies van Motifire gehad en zijn de mentoren in het traject meegenomen. Ook hebben de cursusleiders van Motifire een ouderavond georganiseerd, om de ouders van het Maurick College te betrekken bij dit thema, wetende dat (het gebrek aan) motivatie zich niet tot de school beperkt. Ouders herkennen deze problematiek.

Vanzelfsprekend komt de daltongroep nog steeds wekelijks op donderdagmiddag bij elkaar, waarbij we allerlei onderwijsgerelateerde onderwerpen bespreken. Iedereen is welkom bij deze bijeenkomsten aan te sluiten. Ook leerlingen zijn hier wekelijks vertegenwoordigd.



Voorbeeld van een agenda van de daltongroep die wekelijks uitgehangen wordt in de personeelsruimte.

Ook hebben coördinatoren overleg met leerlingen in de zogenaamde resonantiegroepen. Daarbij wordt onder andere het toetsweekrooster vastgesteld en andere lopende zaken besproken die voor de betreffende leerlingen relevant zijn.

Sinds de vorige visitatie heeft de daltongroep drie avonden georganiseerd in samenwerking met de ouderraad, waarbij het thema dalton centraal staat. Aanleiding hiervoor was, dat ouders niet altijd een helder beeld hadden van onze huidige lespraktijk. Op deze avonden spreken we onze verwachtingen naar elkaar uit en wisselen we ervaringen met ouders, leerlingen en docenten uit.

Uit de evaluaties kunnen we concluderen dat bij de ouders een concreter beeld van dalton is ontstaan. Ze hebben een beter beeld van *wat* we doen en *waarom* we dat op een bepaalde manier proberen te doen. Uiteraard dragen we onze visie ook uit op de website, met behulp van een filmpje en een informatiebrochure, tijdens de open dag in het daltoncafe en tijdens de informatieavonden. Maar dan nog blijkt het verhelderend, om met ouders de daltonpraktijk te delen.

Reflectie speelt ook voor de medewerkers van het Maurick College een belangrijke rol. In 2019 is door de daltongroep een Daltonwijzer gemaakt om de lesgevende docenten een

spiegel voor te houden. Dit document was verouderd. Om de daltonwijzer een nieuw elan te geven, hebben wij tijdens de eerste studiedag van dit schooljaar onze collega's gevraagd om input voor de nieuwe wijzer te geven. Op basis van de input is een nieuw document ontstaan waaraan nog gewerkt wordt. Parallel hieraan wordt een daltonwijzer voor het OOP en voor de leerlingen gemaakt. Essentieel is dat deze twee nieuwe versies door de doelgroepen zelf worden vormgegeven. Deze daltonwijzer krijgt een vaste plek in het coachen van de docenten.

Vorig schooljaar is een groep van zes docenten (genaamd MOTTO) binnen het Maurick College samengesteld die dit schooljaar de volgende kernvraag onderzoeken: Hoe realiseren we goed onderwijs in de volgende omstandigheden? Bij schaarste (onder andere krimp en lerarentekort); bij overvloed (onder andere technologie en informatie); bij turbulentie (onder andere klimaatveranderingen en politieke context)? De doelstelling is goed onderwijs te realiseren waarbij genoemde omstandigheden het hoofd worden geboden, op waarde worden geschat en waar mogelijk benut. De directie vraagt de onderzoeksgroep om na te denken, te ontwikkelen, te experimenteren, te onderzoeken en te ontwerpen waarbij ons daltononderwijs de basis vormt.

De onderzoeksgroep (MOTTO) doet hiervoor literatuurstudie, voert gesprekken met collega's/werkgroepen, bezoekt andere scholen, bedrijven en congressen en de input en output van collega's wordt meegenomen met behulp van schoolbrede studiedagen. In dit schooljaar hebben we drie MOTTO-dagen reeds georganiseerd. MOTTO zal dit schooljaar met een voorstel komen zodat komend jaar pilots en/of voorbereidingen kunnen worden getroffen.

2. Ontwikkelvragen in 2019

In 2019 hebben we de volgende drie ontwikkelvragen voorgelegd aan de visitatiecommissie:

1. Hoe kunnen we het accent verleggen van docent naar leerling wat betreft het nemen van verantwoordelijkheid?
2. Hoe kunnen we de reflectie door leerlingen op de kernwaarden van dalton schoolbreed uitzetten?
3. Hoe kunnen we collegiale consultatie zo uitzetten dat het werkbaar is voor onze collega's?

Aan de eerste ontwikkelvraag is de commissie in 2019 niet toegekomen. We hebben wel aanbevelingen ontvangen bij nummer twee en drie.

Wat betreft de reflectie door leerlingen op de kernwaarden werd ons geadviseerd, om hiervoor rubrics te ontwikkelen en deze ook schoolbreed in te zetten bij de driehoeksgesprekken tussen kind, ouders en mentor/docent. In de afgelopen vijf jaar zijn we druk bezig geweest met het ontwikkelen van een reflectieformulier. Daaraan gekoppeld hebben we een nieuwe aanpak van de rapportvergadering ontwikkeld. Dit alles met als doel om tijdens de rapportvergadering meer met elkaar te spreken over hoe we leerlingen verder konden helpen vanuit de daltonwaarden. We noemen sindsdien de rapportvergadering daarom "leerlingbespreking".

Helaas is deze nieuwe manier van werken min of meer verdwenen. Collega's vonden de

voorbereiding op de leerlingbespreking tijdrovend. Maar in de ogen van de daltongroep werd de voorbereiding door de mentor niet altijd op de juiste manier uitgevoerd. En in zo'n geval zagen we inderdaad dat het voorbereiden van de leerlingbespreking meer tijd kostte en te weinig opleverde. Verschillende jaarlagen stopten met de nieuwe aanpak en op dit moment zijn we dus een beetje terug bij af.

Maar het is niet helemaal voor niets geweest. Wat we wel aan dit proces hebben overgehouden is een schoolbreed reflectieformulier. Een voorbeeld daarvan staat in de daltonplanner. Dit formulier vullen leerlingen meerdere keren per jaar in en wordt ingebracht tijdens de driehoeksgesprekken.

Op de ontwikkelvraag over collegiale consultatie kregen we de aanbevelingen om werk te maken van intervisie. "*Bezoek elkaars lessen*", was de aanbeveling. We zien hier een ontwikkeling waar we trots op zijn, maar die ook nog verder uitgebouwd moet worden. De intervisie is goed op gang gekomen door onder andere "het goede gesprek" (voortgangsgesprek met je teamleider), het daltonbuddysysteem, het tweejarig inwerktraject en de daltonopleiding. Bij al deze initiatieven staat intervisie (in dit geval lesbezoek) op het programma of vormt het een belangrijk onderdeel van de begeleiding. Maar we beseffen tegelijkertijd dat er eigenlijk nog veel meer in elkaars "keuken" gekeken mag worden.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Uit het verslag hierboven komt een beeld naar voren van een school waar in de afgelopen jaren veel is gebeurd. Er zijn een aantal vernieuwingen ingezet die niet altijd het gewenste effect hebben gehad. Een ingrijpende aanpassing zoals het invoeren van een nieuwe ELO heeft veel invloed op processen binnen de school. Als blijkt dat dit niet bij de school past geeft dat extra werk en onrust. Vanuit de vorige visitatie is gewezen op de diversiteit binnen de school in hoe docenten omgaan met afspraken. We zien dat afspraken zijn aangescherpt. We zien daarnaast ook dat er op daltondidactisch vlak nog wel een wereld is te winnen in het gezamenlijk dragen van daltonwerkwijzen in de les. De daltoncursus zou hier een rol in kunnen spelen. We hebben gehoord dat het voornemen is de cursus minder vrijblijvend aan te bieden.

Het visitatieteam heeft gezien dat er veel wordt samengewerkt binnen de school. Het lijkt er nu op dat het samenwerken tussen docenten beter is geformaliseerd dan het samenwerken tussen leerlingen tijdens de les.

Het leerlingen via Magister laten inschrijven voor daltonuren heeft het denken over wanneer een daltonuur effectief en betekenisvol is weer aangezwengeld. De technische ingreep waarmee een zekere rust en voorspelbaarheid werd gecreëerd lijkt het bewuste plangedrag van leerlingen te beïnvloeden. Docenten missen het moment dat leerlingen bewust een plaats komen reserveren met een begeleidingsvraag. Hierbij speelt de coronaperiode ook een rol. De ingesleten gewoonten zijn niet meer vanzelfsprekend aanwezig en vragen veel aandacht om opnieuw in te laten slijten. Het instellen van mauricktijd is een mooie manier geweest om leerlingen weer mee te kunnen nemen in de manier van werken op school. Het is interessant om te zien welke effecten dit heeft op de rest van de schooldag.

Extra aandacht voor reflectie heeft geresulteerd in reflectiedocumenten. We zien hoe het nog zoeken is naar een betekenisvolle inzet van deze documenten.

Het opzetten van de onderzoeksgroep MOTTO geeft mogelijkheden de praktijk te onderzoeken en verbeteringen voor te stellen.

Veel van de genoemde ontwikkelingen hebben mooie resultaten opgeleverd. We zien daarnaast ook dat veel ontwikkelingen weer heroverwogen worden omdat ze niet het beoogde effect hebben.

Door directiewisselingen is het vervolgens ook zo een aantal ontwikkelingen pas recent weer opgepakt zijn vanuit een samenwerking tussen daltonwerkgroep en schoolleiding.

3.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

Bij de eerste studiedag van dit schooljaar gingen we “terug naar de basis” en stond de vraag “Wanneer laat je los en wanneer pak je de regie?” centraal. We zien dat leerlingen sterker dan voorheen een afwachtende houding aannemen en op korte termijn plannen en werken. Voor de docent staat de valkuil, om alle regie naar zich toe te trekken dan volledig open, ook voor meer ervaren collega’s. Je wil immers succesvolle leerlingen en daar doe je alles voor. We zien dan ook een groep docenten die de touwtjes strakker in handen houdt. Deze groep docenten werkt vooral docentgestuurd. Zij voelen zich verantwoordelijk voor het geven van goede directe instructie en tijdens deze lessen is minder ruimte voor inbreng van de leerlingen. Dat effect wordt nog sterker, als je geen eerdere ervaringen hebt met daltononderwijs, waaruit blijkt dat het ook anders kan. We zijn ons ervan bewust dat deze “nieuwe werkelijkheid” voor onze school niet de norm kan zijn. Daarom hebben we ervoor gekozen om “terug te gaan naar de basis” met een daltontraining voor de nieuwe docenten.

Tijdens de lockdowns kregen leerlingen online onderwijs, waarbij de docent informatie zond en zij ontvingen. Na de zes lessen van een half uur per vak was de schooldag klaar. Daarmee zijn leerlingen gewend geraakt aan een werkwijze, die een consumerende houding stimuleert. Daarnaast hebben we problemen van leerlingen zoveel mogelijk vóór ze proberen op te lossen. Voor oplossingen mét leerlingen waren toen weinig mogelijkheden. Het ombuigen van deze situatie blijkt lastig voor zowel de leerlingen als de docenten.

Leren doe je ook door gedrag te kopiëren. Collega’s die tijdens of na de lockdowns bij ons zijn begonnen, zien dus niet altijd de gewenste situatie en/of het gewenste gedrag. Dat is een belangrijke reden om het buddysysteem en daltoncoaching in het leven te roepen. Wij denken hiermee een flinke kwaliteitsimpuls te geven aan ons daltononderwijs.

Ook tijdens de daltonopleiding wordt veel aandacht besteed aan het thema “loslaten”. We bespreken de relatie tussen het loslaten van leerlingen en de daltonkernwaarden. Er worden daarbij voorbeelden met elkaar uitgewisseld. We spreken dus veel met elkaar over onze leerlingen het vertrouwen geven, zodat ze bepaalde zaken zelf kunnen oplossen. Maar tegelijkertijd uitstralen dat leerlingen alijd bij ons terecht kunnen als het niet lukt. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid, maar de leerlingen moeten wel losgelaten worden om te kunnen leren, om zich te ontplooien. Loslaten is een andere manier van vasthouden. Het valt op dat docenten die de daltonopleiding hebben gevolgd minder moeite hebben met het zogenoemde loslaten. Zij experimenteren meer met werkvormen en ze leggen meer verantwoordelijkheid bij de leerlingen. Dit onderwijs is sterker leerlinggestuurd. De leerlingen

van deze docenten geven als feedback dat dit meestal motiverend werkt.

Onze leerlingen hebben iedere dag twee daltonuren en mauricktijd. Tijdens de daltonuren bepalen de leerlingen zelf wat ze doen, waar ze dat doen, met wie ze dat doen en bij welke docent ze dat doen. Hierbij heeft de leerling de keuze uit leslokalen bij vakdocenten, stiltepleinen, een leesplein, de bibliotheek en vaklokalen, zoals de gymzalen, practicumplein, praktijklokaal zorg & welzijn, muziek, tekenen en handvaardigheid.

In de reguliere lokalen zijn dus allerlei combinaties mogelijk, zoals zelfstandig werken, samenwerken en hulp vragen. Leerlingen mogen werken aan andere vakken dan dat van de docent, bij wie ze in dalton zitten. Kortom: de leerling heeft de regie.

In mauricktijd kan de leerling kiezen uit het aanbod van de verschillende docenten. Dit aanbod kan betrekking hebben op vakinhoudelijke begeleiding, procesbegeleiding, dalton+-activiteiten, etc. De docent geeft aan wat het aanbod is en voor welke doelgroep dat aanbod bedoeld is. De leerling maakt daar (minimaal één keer per week) een keuze uit. De lesdag is dus zo opgebouwd dat de leerling de ruimte krijgt om zijn schoolwerk zelf te organiseren.

Door de recente (technische) ontwikkelingen is het voor leerlingen wel lastiger geworden, om optimaal van deze mogelijkheden gebruik te maken:

- Bij het digitaal reserveren is gedurende anderhalf jaar het vak van de docent niet zichtbaar geweest. Magister is niet transparant genoeg geweest om een weloverwogen planning te maken. Sinds februari zijn deze codes zichtbaar voor de leerlingen.
- Het daltonrooster werd voorheen verstrekt op een A5-je, maar met de invoering van het nieuwe roosterprogramma is dit niet meer het geval.
- Het aanbod van docenten tijdens Mauricktijd is zichtbaar via een tegel op de iPad, maar leerlingen nemen niet de moeite om hiernaar te kijken.
- De planning per vak is vermeld in Peppels. Dit programma biedt geen week-overstijgend overzicht in tegenstelling tot de studiekalenders (waarin de planning voor een hele periode vermeld stond op één pagina).

Er zijn dan ook leerlingen, die niet weten waar ze alle benodigde informatie kunnen vinden, om hun leeractiviteiten optimaal te plannen en te organiseren. We zien dat de verschillen in de manier waarop leerlingen met de keuzevrijheid omgaan, beduidend groter zijn dan voorheen. Leerlingen die (zelf-)bewust door de school bewegen, vinden nog steeds hun weg. Het is lastiger geworden om leerlingen die daar meer moeite mee hebben te motiveren en te stimuleren. Het digitaal reserveren draagt daar ook niet aan bij. Het pedagogisch gesprek voorafgaand aan de reservering ontbreekt.

We hopen, dat de school nu in wat rustiger vaarwater komt en de bovengenoemde knelpunten verholpen kunnen worden.

Reactie visitatieteam

Tijdens de visitatie is er gekeken naar vrijheid en verantwoordelijkheid binnen de school. Vrijheid is niet alleen iets dat leerlingen kunnen ervaren, maar ook het personeel (en de directie) ervaren vrijheid om hun werk op een bepaalde manier te doen.

Mauricktijd, daltonuren

Leerlingen geven aan dat ze veel keuze krijgen en kunnen maken tijdens de daltonuren en de mauricktijd. Ze ervaren deze vrijheid als heel fijn, en kunnen er ook over het algemeen goed mee omgaan. Een goed voorbeeld hiervan is het feit dat leerlingen zich alleen hoeven in te schrijven tijdens de daltonuren in de lokalen, maar niet op de pleinen en het atrium. Leerlingen maken geen misbruik van deze vrijheid en zitten tijdens de daltonuren allemaal in een lokaal of op de pleinen en het atrium. Er is soms wat sturing voor nodig van de mentor, maar over het algemeen vindt elke leerling een plekje tijdens de daltonuren.

Tijdens de daltontijd gaan leerlingen aan de slag met o.a. huiswerk, voorbereiding van toetsen, maar ook extra ondersteuning, een practicum of simpelweg een boek lezen zijn opties waar de leerlingen uit kunnen kiezen. Sommige mentoren spreken met leerlingen welke keuze het meest verstandige is, en grijpen zo nodig in. Het kan dan zijn dat leerlingen verplicht worden bepaalde daltonuren te volgen en bijvoorbeeld via een dalton contract een reparatietraject moeten volgen. Deze leerling heeft dan geen vrijheid welke daltonuren te kiezen. Ouders geven aan dat dit niet heel erg in lijn is met de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid, maar het wordt echter door ouders en leerlingen wel op prijs gesteld dat dit vaak gedaan wordt voordat de leerling geen kans tot overgaan meer heeft. Niet elke mentor is even actief in het begeleiden en sturen van leerlingen. Hier kan winst geboekt worden.

Niet elke docent is blij met het feit dat de leerlingen vooral veel huiswerk maken tijdens de daltonuren omdat ze het fijn zouden vinden dat leerlingen deze effectiever zouden inzetten. Leerlingen ervaren het juist als heel fijn. Docenten geven hierover aan dat zij het prettig zouden vinden als de agenda (daltonplanner) meer gebruikt zou worden voor de daltonuren omdat leerlingen dan hopelijk een bewustere keuze maken voor de daltonuren.

Lesuren

In de vaklessen is nog veel te winnen wat betreft *vrijheid en verantwoordelijkheid*. In de vaklessen is weinig ruimte voor de leerlingen om een keuze te maken in bijvoorbeeld het aanpakken van de lesstof en de volgorde hiervan. De leerlingen doen in de les voornamelijk hetzelfde taakje en de volgorde / planning van de docent wordt aangehouden.

De studiewijzers geven ook weinig ruimte voor de leerlingen om keuzes te maken. Er wordt gewerkt met Peppels (waar de school mee gaat stoppen) maar ook werken sommige docenten weer met Teams. In de studiewijzers hebben we weinig differentiatie in werkvormen, tempo etc. gezien.

Het is hier belangrijk te benoemen dat de mate van vrijheid binnen de lessen (maar ook daltonuren) die leerlingen ervaren erg docent afhankelijk is. Sommige docenten geven in zowel de lessen als de studiewijzers leerlingen voldoende keuzes, maar er zijn nog veel docenten die leerlingen weinig tot geen keuze bieden. Hierin is voor zowel leerlingen als docenten veel winst te behalen.

Docenten

Docenten ervaren veel ruimte om zelf dingen te ontwikkelen. In verschillende teams wordt geëxperimenteerd wat tot nieuwe inzichten leidt. Het risico met deze ontwikkelingen en initiatieven is dat deze niet schoolbreed gedragen worden en de borging is dus niet vanzelfsprekend. De

schoolleiding heeft aangegeven dat zij willen investeren in de pas ingezette ontwikkelingen. Dit gaan zij doen door meer tijd en ruimte te bieden (onder andere in het rooster). De werkgroepen die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkelingen blijven regelmatig in contact met elkaar en pitchen waar ze mee bezig zijn. Deze werkgroepen hebben overigens ook regelmatig contact met de daltongroep zodat die ook op de hoogte is, en zo nodig kan bijsturen.

Docenten geven wel aan dat er nu erg veel ontwikkelingen zijn wat als een hoge werkdruk ervaren wordt. Zij zouden het fijn vinden als er meer focus gelegd kan worden op de basis zoals planning van daltonuren en de leerlingbespreking.

3.2 Zelfstandigheid

De planning van leeractiviteiten staat minimaal voor één periode vermeld in Peppels. De afspraak is dat docenten daarbij de verwerkingsopdrachten voor minimaal een week opgeven, zodat leerlingen de ruimte hebben om zelf een moment te kiezen wanneer ze aan deze opdrachten werken (de weektaak). Leerlingen kunnen dat doen in de les, tijdens daltonuren, tijdens mauricktijd, of op de pleinen in tussenuren en na de lessen (zie ook 1.1). Leerlingen kunnen dan samenwerken, elkaar helpen of hulp vragen aan docenten, op hun eigen tempo. Daarbij verstrekken de meeste docenten de antwoordmodellen, zodat leerlingen hun gemaakte werk zelf kunnen nakijken.

Tijdens de studiedag gaven leerlingen aan, dat zij het prettig zouden vinden als er stilleruimtes beschikbaar zijn tijdens tussenuren en na de lessen. Dit zou de zelfstandigheid kunnen bevorderen. Tijdens het schrijven van dit verslag onderzoeken we de mogelijkheden voor extra stiltewerkplekken. We zien hier zeker wel mogelijkheden. Leerlingen geven ook aan, dat zij vooral gericht zijn op het maken van opdrachten (“als het maar gemaakt is”).

We zien meer dan voorheen, dat leerlingen moeite hebben om aan het werk te gaan; zich af te vragen of zij de vakinhoud beheersen. Het lijkt ook zo te zijn, dat veel leerlingen eerder geneigd zijn om te beginnen, als zij kleinere opdrachten krijgen in plaats van een grotere opdracht op langere termijn. Leerlingen lijken gevoeliger te zijn voor snel resultaat. Voor die leerlingen moeten we de opdrachten dus beter haalbaar maken, bij voorkeur tijdens de les, zodat zij toch de confrontatie met zichzelf aangaan.

Ook hier speelt “de kunst van het weglaten” een belangrijke rol. Als docenten vooral gaan uitleggen, voelen leerlingen geen noodzaak om zelf aan de slag te gaan, waardoor ze geen inzicht krijgen in hun eigen kunnen. Dat inzicht is essentieel voor het oppakken van de regie en voor het studeren op maat. Formatief handelen kan hier een belangrijke rol gaan spelen (zie 1.4).

Als docent het juiste doen, is een grotere uitdaging dan voorheen. Het dwingt ons om nog beter na te denken over onze aanpak en daagt ons uit om te experimenteren, maar dat is niet voor iedereen even gemakkelijk. Daarom is het uitwisselen van ervaringen en ideeën nog belangrijker geworden.

De verschillen tussen leerlingen onderling zijn groter geworden op het gebied van zelfstandigheid, gedrag, welbevinden, etc. Iedere studiedag opnieuw komen we tot de conclusie dat het goede gesprek met de leerlingen essentieel is voor succes, om verder te komen in het leerproces. De coaching moet meer dan ooit op maat en vraagt daarmee ook de nodige creativiteit van de docenten en mentoren. Denk hierbij aan leerlingen met motivatieproblemen, problemen op het gebied van persoonlijk welbevinden, onderlingen interactie tussen leerlingen, plannen van leeractiviteiten, etc.

De uitdaging hierbij is om leerlingen de mogelijkheden te laten zien, die zij zelf hebben en die de school hen biedt. Ze kunnen veel zelf kiezen en daarmee deels hun eigen leerpad uitstippelen. Daarmee vergroot je het gevoel van autonomie bij leerlingen en zodoende de motivatie. Leerlingen zouden meer de regie in eigen handen moeten nemen, omdat zij zelf de meeste invloed op hun werk en resultaten hebben. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat ze bewustere keuzes moeten maken voor daltonuren. Aan de docenten en mentoren de taak en de uitdaging, om betrokken te blijven en de leerlingen effectief hierin te begeleiden. Werken in eigen tempo is goed mogelijk. De leerlingen krijgen minimaal een week om schoolwerk te maken, na te kijken, etc. In steeds meer gevallen benoemen docenten de leerdoelen. Het is ook wenselijk om deze leerdoelen te koppelen aan de verwerkingsopdrachten: "Maak het huiswerk belangrijk (voor leerlingen)".

Het is een streven om leerlingen hierbij de mogelijkheid te geven, om eigen leerstijlen te ontdekken en te gebruiken. Diverse collega's proberen hier te differentiëren in de manier waarop leerlingen leerstof kunnen verwerken en dus de leerdoelen kunnen behalen. Dat is nog geen gemeengoed. Ook het selecteren van de juiste verwerkingsopdrachten verdient aandacht. Niet alle opdrachten zijn even zinvol. Bovendien verschilt dat per leerling. Opnieuw speelt hier de kunst van het weglaten een rol. Niet iedereen beheerst die kunst. Differentiëren op niveau blijkt praktisch lastiger. De einddoelen (eindtermen) liggen vast. De weg er naartoe niet. In enkele gevallen kiezen leerlingen ervoor om eerder examen te doen in een vak of op een hoger niveau. De school maakt dit mogelijk.

Reactie visitatieteam

We hebben veelal docentgestuurde lessen gezien. Leerlingen krijgen instructie bij nieuwe lesstof en gaan dan zelf aan de slag, of de leerlingen krijgen eerst een oefening om geleerde stof op te halen met een korte verwerkingsopdracht en daarna instructie voor de nieuwe stof. Veel docenten geven aan het begin van de les aan welke stappen gezet gaan worden in de les (een routeboekje) zonder daarbij aan de te geven wat het leerdoel is.

Docenten gebruiken verschillende planningstools: peppels, mail, magister en eigen overzichten. De agenda's zijn veelal leeg op de stempels voor de daltonuren na. Sommige docenten stempelen voor de aanwezigheid, anderen vragen wat het plan is voor het daltonuur.

In het daltonuur kiezen leerlingen een vaklokaal omdat ze binnenkort een toets krijgen, omdat de docent prettig is, omdat hun vrienden naar een bepaald uur gaan of omdat het uur erna in dezelfde vleugel zit. Mauricktijd wordt bewust ingezet door docenten om leerlingen uit te nodigen die in deze tijd aan een bepaald onderdeel van het vak kunnen werken om daarna een herkansing te mogen maken.

In de zelfevaluatie hierboven wordt beschreven dat het Maurick College graag het gevoel voor autonomie bij de leerlingen wil vergroten en daarmee motivatie versterken. Het nadenken hierover heeft het visitatieteam opgemerkt in de gesprekken met docenten: wat is de ruimte van de leerlingen en wat moet een docent aan kaders meegeven? Docenten merken op dat de prioriteit van leerlingen niet altijd bij school(werk) ligt. Dat is een algemeen maatschappelijke probleem waar alle scholen mee te maken hebben. Met eenduidigheid in planningtools is het mogelijk om leerlingen zelfstandiger te laten werk en de autonomie te vergroten.

3.3 Samenwerking

We zien leerlingen intensief met elkaar samenwerken tijdens:

- praktische opdrachten en profielwerkstukken;
- de vakken Burgerschap, Mediawijsheid en LO;
- de projectweken;
- practica van science-vakken;
- specifieke activiteiten in mauricktijd;
- reizen;
- musical en dans, en
- MTA (de Maurick Talent Academy).

Docenten voelen alle ruimte om te experimenteren met nieuwe (activerende) werkvormen, projecten en praktische opdrachten. Desondanks zien we samenwerking (nog) niet veel terug in de lessen. De leerlingen werken in de lessen en daltonuren wel samen aan hun huiswerk. Met het samenwerken op een “hoger niveau”, zoals samenwerkend leren en wederzijds afhankelijk leren, wordt minder geëxperimenteerd. Het is wel zo dat de coaches en de daltonopleiders hier aandacht aan besteden, vooral in de vorm van het stimuleren van activerende didactiek. Docenten reageren hier positief op, maar tegelijkertijd geven ze aan dat ze tijdgebrek ervaren om activerende opdrachten te ontwikkelen. Tegelijkertijd zijn de lessen te kort. Docenten geven aan dat hun lessen vooral in het teken staan van uitleg, zelfstandig werken en coaching en minder toekomen aan samenwerkend leren. Tijdgebrek in de les is een veelgehoorde reden.

Het Maurick College heeft veel verschillende werkgroepen. Hierdoor zijn veel collega's betrokken bij de ontwikkeling van onze school. Onze school heeft een sterke ontwikkelkracht, want veel docenten denken mee over het doorontwikkelen van ons onderwijs. Deze ontwikkelkracht zie je bijvoorbeeld goed terug tijdens de studiedagen. Zie 1.6.

We ervaren dat het lastiger is om met de verscheidenheid aan werkgroepen vanuit de daltonvisie verder te ontwikkelen. De werkgroepen weten niet altijd goed van elkaar waar zij mee bezig zijn. Daarom nodigen we nu ook de verschillende werkgroepen uit bij de wekelijkse bijeenkomsten van de daltongroep.

We proberen elkaars talenten te benutten. Hiervoor worden middagen georganiseerd waarop docenten elkaar inspireren door middel van van lezingen en workshops. En

uiteraard is ons daltonbuddysysteem een mooi voorbeeld van samenwerking en het gebruiken van elkaars ervaring. Dit is waardevol voor zowel de beginnende als de ervaren collega's.

Onze brugklasleerlingen worden begeleid door een mentor en tutores. In andere jaarlagen komt dit niet voor. Lef hebben (zie het document "visie & missie") betekent leerlingen vragen om als tutor te fungeren, ook die leerlingen vragen waarvan je misschien niet zeker weet of ze geschikt zijn voor het tutorschap. Dit is geen gemeengoed binnen onze school, maar al schrijvende zien we hier een kans.

Het afgelopen jaar werden we geconfronteerd met ongecontroleerd gedrag, dat in sommige gevallen hufterig genoemd zou kunnen worden. Dit gedrag kenden we niet en hebben we meteen geadresseerd tijdens de eerste studiedag van het schooljaar. We hebben toen met elkaar afgesproken hier extra waakzaam op te zijn en direct in te grijpen daar waar nodig. Leerlingen en collega's moeten zich vrij voelen om zich te bewegen door de school. Iedere leerling moet zich welkom voelen en zichzelf kunnen zijn. Respect voor elkaar is een randvoorwaarde voor goed daltononderwijs. Hierbij hanteren we een harde grens, tegelijkertijd blijven we wel altijd in gesprek. Deze randvoorwaarde vinden we zo belangrijk, dat we die expliciet hebben opgenomen in onze visie en missie.

Helen Parkhurst noemt de school "een sociale gemeenschap" waar ervaring opgedaan wordt, dus waar men samenleeft, werkt en leert. Deze principes overlappen de idealen bij het vak Burgerschap, zoals vrijheid, verantwoordelijkheid, en de school als een sociale samenleving. Helen wilde tenslotte de leerlingen opvoeden tot 'fearless human beings', zelfstandige mensen die kunnen samenleven en reflecteren. De kernwaarden die de Nederlandse Dalton Vereniging op de website noemt, zijn er vijf: samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, effectiviteit, zelfstandigheid, en reflectie. Effectiviteit uitgezonderd zijn dit allemaal kernwaarden bij het vak Burgerschap. Het doel van dit vak is het opvoeden van kinderen tot zelfstandige burgers. Hiermee kan gesteld worden dat ons daltononderwijs zich goed leent voor burgerschapsonderwijs en omgekeerd.

Zoals eerder vermeld, is het op dit moment lastiger, om leerlingen te motiveren en in beweging te krijgen. Dit stimuleert het uitwisselen van ervaringen en ideeën. We zijn zoekende naar wat werkt en docenten kunnen elkaars hulp dus goed gebruiken.

De daltonwaarden komen duidelijk terug in het lesgeven aan de BB/KB-leerweg (zorg & welzijn). In de onderbouw hebben we tussen de verschillende vakken een samenwerking via OOVO. We proberen iedere module een aantal vakken samen te laten werken rondom een centraal thema. De vakken die samenwerken verschillen per module. Een voorbeeld is het schildenproject in leerjaar 1. Bij geschiedenis leren ze over de tijd van de Romeinen en de Vikingen en ze gaan hier met schilden formatielopen. Bij handvaardigheid/tekenen gaan ze deze schilden maken en "versieren". Bij Nederlands maken ze een werkstuk over de Romeinen of de Vikingen.

In leerjaar 2 hebben de leerlingen bij verzorging een bepaald onderwerp uitgewerkt en de presentatie die hierbij gegeven wordt, werd beoordeeld door de docent verzorging en de docent Nederlands.

In leerjaar 1 t/m 4 staan er regelmatig groepsopdrachten op het programma en deze worden dan op het plein uitgevoerd. De leerlingen leren hier met elkaar en van elkaar. Zo werken de leerlingen aan de verschillende onderdelen, zoals uiterlijke verzorging, hulp aan ouderen, koken en verzorgen van baby's.

Daarnaast gaan deze leerlingen vanaf leerjaar 2 stagelopen. Ze mogen zelf kiezen bij welk bedrijf ze dat graag willen doen. Ook moeten de leerlingen in leerjaar 3 en 4 keuzevakken kiezen. Ze hebben een ruim aanbod en kiezen welk vak ze denken nodig te hebben voor hun vervolgopleiding.

Reactie visitatieteam

Sinds de vorige visitatie is samenwerking tussen docenten duidelijk toegenomen. Gestructureerd onderling, maar ook de samenwerking met leerlingen wordt steeds beter zichtbaar. Het OOP wordt sinds dit jaar meer betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school. Dit is een mooie ontwikkeling.

In de nieuwe schoolleidingstructuur is er nadrukkelijk ruimte gemaakt om samenhang in de aanpak te ontwikkelen. We zien veel in het voornemen om de werkgroepjes samen te brengen en uit te laten wisselen vanuit de daltonvisie.

Bij leerlingen zien we dat samenwerking vaak facultatief en op natuurlijke wijze tot stand komt. Door bewuster samenwerking aan te bieden als onderdeel van het onderwijs kunnen de leerlingen hun vaardigheden vergroten. Deel de succesverhalen met elkaar en bedenk hoe samenwerking vergroot kan worden. Hierbij is de groei in samenwerking tussen docenten een mooi voorbeeld en wordt het voorgeleefd binnen de school.

De samenwerking met ouders kan worden vergroot door de ouders wat eerder te informeren en meer te betrekken bij de ontwikkelingen binnen de school.

Uit gesprekken met leerlingen en docenten is gebleken dat er geen leerlijn voor samenwerken is en dat er geen schoolse afspraken zijn hoe om te gaan met samenwerken. Je leert het door te doen zeggen de leerlingen. Als dingen mislopen zijn ze wel afhankelijk van de docent om dingen op te lossen. Samenwerkend leren hebben we inderdaad niet veel gezien. Jullie hebben aangegeven dat wel op te willen pakken.

Docenten zijn wel meer gaan samenwerken. Verschillende werkgroepen bereiden stukken van de studiemiddagen voor. Ook de samenwerking met de *Zuidwester* wordt docenten als prettig ervaren. Het zou mooi zijn als dat wat er met het personeel aan stappen gemaakt wordt op het gebied van samenwerken en samenwerkend leren ook bij de leerlingen aangeboden wordt.

Het tweede deel van de vorige aanbeveling kan weer overgenomen worden. Inventariseer wat er al wordt gedaan. Vanuit daar kan een leerlijn samenwerken worden vormgegeven. Ga in de sectie en/of jaarlaag bewust aan de slag met samenwerkingsopdrachten en laat het meer terugkomen binnen de lessen.

3.4 Reflectie

De planning van de taken wordt gedeeld met de leerlingen via Peppels. Daar zijn we nu (nog) niet tevreden mee. Het programma is te veel gericht op weken en niet weekoverstijgend. Zie 1.1.

Als het gaat om feedback, gebruiken we verschillende instrumenten. Onder de leerlingen worden enquêtes afgenomen over docenten. Dit kan op vrijwillige basis, maar ook ter voorbereiding van het functioneringsgesprek. Docenten kunnen ook hun eigen gedrag evalueren aan de hand van de daltonwijzer (zie bijlage). Collega's voeren bovendien "het goede gesprek" met hun coördinator (met ingang van het volgende schooljaar met hun teamleider).

Zoals eerder vermeld, is het speelveld veranderd. Hierdoor wordt er meer van onze pedagogische en didactische creativiteit gevraagd. We vragen elkaar vaker om advies. Ook gaan we vaker in gesprek met leerlingen over wat werkt. Dit kan in de lopende gang van zaken, maar ook tijdens studiedagen. Collega's geven aan dat zij soms te weinig aan dit soort vragen toekomen in de les. De lestijdreductie die is doorgevoerd om mauricktijd mogelijk te maken, lijkt hier een belangrijke oorzaak van te zijn.

In het proces, waarin we "terug naar de basis" gaan, komt onze schoolcultuur aan de orde; wie zijn we, waarom doen we wat we doen? Daarover is vanaf schooljaar 2022-2023 veel gesproken. Er is een nieuw schoolplan (in 2022) geschreven, de visie en de missie zijn uitgewerkt (in 2023), waarbij dalton de rode draad vormt. Bij het opstellen van nieuwe beleidsstukken wordt standaard dalton betrokken en hebben we intensief samengewerkt met alle betrokkenen binnen de school.

Een aantal vakken (bijvoorbeeld economie, Engels onderbouw, aardrijkskunde, wiskunde) maakt zoals eerder beschreven gebruik van evaluatieformulieren, om antwoorden op toetsen te analyseren. Leerlingen doen die analyse in eerste instantie zelf, maar kunnen daarna nog feedback krijgen van hun vakdocent (al dan niet schriftelijk).

Een aantal collega's gaat formatief te werk in de lessen, reflectie speelt daar een belangrijke rol bij. Wij hebben op dit moment geen zicht op hoe breed het formatief handelen in de schoolpraktijk uitgevoerd wordt. Het is wel bij veel collega's onder de aandacht, zeker dankzij het onderzoek dat momenteel op onze school loopt in het kader van de NRO-call: een duurzame onderzoekscultuur bevorderen: onderzoeksmatig werken aan onderwijskwaliteit. Hiervoor is ook een collega als onderzoekscoördinator aangesteld.

Leerlingen vullen iedere periode een zelfevaluatieformulier in. Dat is zoals beschreven opgenomen in de daltonplanner. Deze heeft betrekking op zowel hun leerresultaten als hun daltonhouding. Deze evaluatie wordt door een aantal collega's meegenomen naar de leerlingbesprekingen. Daarnaast wordt deze zelfevaluatie meegenomen in een driehoeksgesprek tussen ouders, leerling en mentor(en)/docent.

Voor docenten zijn er drie coaches voor de reguliere begeleiding én drie daltoncoaches beschikbaar. Leerlingen worden in beginsel gecoached door hun vakdocenten, mentoren en

tutoren (in de brugklassen). Voor de brugklassers is naast het mentoruur nog een coachuur ingeroosterd, waarin leerlingen alleen of in kleinere groepen in gesprek kunnen met hun mentor.

Een aantal mentoren heeft mauricktijd bestempeld als tijd voor mentorleerlingen.

Collegiale visitatie vindt structureel plaats bij de daltontraining voor nieuwe collega's, onder andere door de daltonbuddy's. Nieuwe collega's bezoeken daltonuren van ervaren collega's en ook andersom. In de tweede helft van dit schooljaar worden zij in tweetallen ingeroosterd in één lokaal voor één daltonuur per week.

Wij zien de meerwaarde van schoolbrede collegiale visitatie, maar zijn er nog niet aan toegekomen om dat gestructureerd te organiseren. Ons onderwijs ligt voortdurend onder de loep. In de bijeenkomsten van de daltongroep worden lopende zaken besproken. Daarbij hebben onze leerlingen inbreng. We organiseren een à twee daltonstudiedagen per jaar, waarin ons daltononderwijs centraal staat.

Reactie visitatieteam

Tijdens onze visitatie hebben we verschillende vormen van reflectie in de school gezien, zoals het gebruik van de daltonplanner met daarin verschillende reflectieformulieren (periode-reflectie, reflectie en zelfadvies voorgaande schooljaar, kernkwaliteiten), het houden van driehoeksgesprekken (met leerling, ouder en mentor), de daltonwijzer voor leerlingen en nieuwe docenten en een pilot met een formatief toetsprogramma.

Reflectieformulieren

We zagen dat leerlingen de daltonplanner bij zich hadden tijdens de les. Deze wordt vooral gebruikt om toetsen in te plannen. In de daltonwijzer voor de leerling staan concrete handelingen die laten zien wat je doet als je reflecteert. Hierin wordt ook verwezen naar de periode-reflectie in de daltonplanner die heel zinvol lijkt, maar in de praktijk nog niet veel wordt gebruikt. Ook het terugblikken op het vorige schooljaar wordt nog niet veel gedaan.

Leerlingen vinden dat de reflectieformulieren ze weinig opleveren. Ze zien het als een verplichte invuloefening. Of er gereflecteerd wordt is erg afhankelijk van de docent.

Op welke manier kan reflectie effectief tot stand komen?

Reflecteren hoort bij de dagelijkse gang van zaken. Maak daarom van het reflecteren geen doel op zich (geen administratieve exercitie), maar laat het onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk. Het direct en in kleine onderdelen terugkrijgen van informatie geeft een grotere leeropbrengst dan het uitstellen naar een later moment. De mentor- en coachgesprekken spelen hierbij een centrale rol.

Driehoeksgesprek

Leerlingen kunnen heel goed tijdens de driehoeksgesprekken uitleggen waar ze staan en wat ze nodig hebben, maar hebben nog niet altijd de ruimte dit te doen. Ook docenten hebben over het algemeen een goed beeld van wat de leerlingen nodig hebben. Leerlingen hebben wel behoefte aan een reflectiegesprek met de mentor (in de aanloop naar het driehoeksgesprek) om op tijd te zijn met het veranderen van de aanpak en hebben vooral behoefte aan persoonlijke begeleiding en

ondersteuning. Leerlingen vragen meer momenten om verantwoording af te leggen. Ze willen losgelaten worden, maar vooral ook gezien worden.

Ouders ervaren het driehoeksgesprek als open en zinnig, waar goede plannen voor de leerling uitkomen. Zij geven aan dat deze helaas maar 1x per jaar (of vaker op afspraak) worden georganiseerd en geven aan dat het gewenst is om meer driehoeksgesprekken te hebben in een schooljaar.

Het succes van dit gesprek is overigens wel heel docent-afhankelijk. Daarnaast heeft de docent de regie in dit gesprek, niet de leerling. De intentie is dat de leerling dit gesprek zelf gaat leiden, maar dit is nog niet zo.

Naast de driehoek gesprekken zijn er 'tafeltjesavonden' om de gewone vakdocent te spreken. Deze worden door sommige ouders als prettig ervaren, anderen wat minder. Dit kan komen door het feit dat deze avonden online gedaan worden.

Daarnaast missen ouders het gesprek met leerlingen dat voorafgaand aan communicatie aan ouders en leerlingen vaak overgeslagen wordt. Juist in deze gesprekken zou gedeelde verantwoordelijkheid met leerlingen goed besproken kunnen worden.

Laat eigenaarschap vooral bij leerling, maar differentieer bij begeleiding. Wie kan wel zelf het driehoeksgesprek voorbereiden en wie heeft er nog ondersteuning bij nodig?

Formatief toetsen

Er waren leerlingen die behoefte hebben aan formatieve toetsen en vinden dat er te veel summatieve toetsen zijn. Kortom, ze willen vooral hun leerproces kunnen volgen; ook tijdens de vaklessen. Tijdens de lessen kunnen kleine reflectiemomenten de leerlingen ondersteunen hun aanpak te verbeteren tijdens het proces. Zo wordt bij het vak LO inmiddels met de Sportfolio App gewerkt, waarmee leerlingen zelf aan de hand van het rubricformulier kunnen reflecteren op hun vorderingen. *In hoeverre kan de rest van de school deze expertise gebruiken?*

Schoolleiding

De schoolleiding heeft met een deel van de docenten in het afgelopen jaar veel aan reflectie gedaan. Dat heeft nu al mooie zaken opgeleverd. Het faciliteren in tijd en ruimte wordt gezien als positief. De collegiale consultatie waarbij collega's elkaar lessen bezoeken, het goede gesprek met de teamleider, het daltonbuddysysteem, het tweejarig inwerktraject en de daltonopleiding bij nieuwe collega's vindt structureel plaats, maar schoolbreed verdient dit nog nadere aandacht.

Daltonuren

De daltonuren zijn voor de docenten juist een tijd om met leerlingen in gesprek te gaan. In die uren mogen de leerlingen aan alle vakken werken, waar ze ook zitten. Er wordt ook extra ondersteuning gegeven in die uren. Bij binnenkomst wordt er direct gevraagd aan leerlingen waarmee ze in dit uur aan de slag gaan.

Docenten zouden graag zien dat de agenda weer wordt gebruikt voor de planning van daltonuren, zodat leerlingen een bewustere keuze maken wat ze in het daltonuur gaan doen.

Volgens de docenten zijn er te veel ontwikkelingen en zou het fijn zijn als er meer gefocust kan worden op bepaalde zaken, zoals planning van daltonuren en de leerlingbespreking die veel invloed hebben op de werkdruk.

3.5 Effectiviteit / doelmatigheid

Een school is een maatschappij in het klein. Ons schoolgebouw is daarom ingedeeld op vakgebieden. Leerlingen van verschillende leeftijden en opleidingen moeten elkaar tegenkomen op de gang en in de (dalton-)lokalen.

Bij de laatste studiedag hebben we de leerlingen en docenten gevraagd naar de effectiviteit van de lessen en daltonuren. Het volgende beeld kwam hieruit naar voren: Leerlingen vinden een daltonuur geslaagd, als ze goed kunnen werken. Docenten vinden het geslaagd, als zij leerlingen kunnen helpen met vragen. Daar zit een duidelijk verschil in beleving. Leerlingen ervaren de daltonlokalen vaak als vol en onrustig. Onrustig hoeft niet per definitie te betekenen dat er niet gewerkt wordt. Mede daarom vragen onze leerlingen om meer stilte-ruimtes. Hier zien we hetzelfde conflict, want het valt niet mee om vragen van leerlingen te beantwoorden in een ruimte waar niet gesproken mag worden. Daarnaast zijn de lokalen tijdens dalton vrijwel allemaal bezet en is het roostertechnisch lastig meer stiltecentra te creëren, zonder daar reguliere daltonuren voor op te offeren.

Docenten ervaren de daltonuren eveneens als te vol. Dit maakt het lastiger om deze uren effectief in te vullen. Trucjes als leerlingen ontvangen bij de deur, het daltonuur klassikaal op te starten en leerlingen vragen naar hun doel werken zeker wel, maar dit toepassen valt niet mee bij dertig leerlingen in een daltonuur. Bovendien ontstaat met dertig onevenredig meer leerruis.

Voor sommige leerlingen nodigt de drukte niet uit tot het stellen van vragen. Docenten werken erg hard tijdens de daltonuren, ze zijn intensief leerlingen aan het coachen. Dit zien leerlingen, waardoor ze soms de neiging krijgen om hun vragen maar niet meer te stellen. We hebben deze drukte onder de aandacht gebracht van de directie. Met ingang van het rooster van het tweede semester zou dit voor een deel opgelost moeten zijn, omdat er meer daltonuren in het rooster staan.

Over de effectiviteit van onze lessen zijn de leerlingen positiever. Zij ervaren de lessen vooral als leerzaam als er goede uitleg wordt gegeven en er ruimte is voor vragen. Als een docent bewust tijd vrijmaakt voor zelfstandig werken of samenwerken tijdens de les, dan wordt dit gewaardeerd. Maar op hun beurt geven docenten aan, dat er niet altijd tijd is voor zelfstandig werken of samenwerken. Zoals eerder vermeld speelt hier de kunst van het weglaten: wat leg je wel uit, wat niet? Zeker nu leerlingen afwachtender zijn, worstelen docenten met deze vraag. Wij denken, dat er meer afwisseling in werkvormen mogelijk is.

Zoals eerder vermeld blijkt het afstemmen van de leerinhoud op de doelgroep lastiger dan voorheen. De verschillen tussen leerlingen lijken groter dan voorheen, waarmee onderwijs bieden dat aansluit op de voorkennis van (alle) leerlingen uitdagender wordt. Het verwerken van grotere verwerkingsopdrachten blijkt regelmatig lastig te zijn en moeten deze in overzichtelijkere, kleinere delen worden opgedeeld, om het haalbaar te maken voor een groter deel van de leerlingen.

We zien meer leerlingen, die toetsdruk ervaren en in hun aanpak eigenlijk alleen maar werken voor een cijfer. Daarmee rennen ze van probleem naar probleem, dat snel opgelost moet worden. Naar ons idee zit daar een groot pijnpunt. Hoe kunnen we onze leerlingen hun werk per vak gelijkmatiger laten verdelen over de dagen en weken? Wij denken, dat dit meer

leerrendement op kan leveren en meer rust voor de leerlingen en de docenten. Het antwoord op deze vraag hebben we echter nog niet gevonden.

Effectieve daltonuren zijn niet alleen effectief als de leerlingen hard werken. We vinden het ook belangrijk om met leerlingen in gesprek te gaan over de meest uiteenlopende zaken. Zeker nu is het belangrijk om oog te hebben voor het welbevinden van onze leerlingen en een open sfeer na te streven. Leerlingen moeten immers goed in hun vel zitten, om te kunnen presteren. Het betere gesprek voeren met leerlingen is een voorwaarde om de leervragen van leerlingen helder te krijgen en daarmee op maat en ontwikkelingsgericht te werk te kunnen gaan. Leerlingen geven ons terug dat er bij veel docenten ruimte is om in gesprek te gaan, ook over andere niet-schoolse zaken.

In het verlengde hiervan verdient formatief handelen en toetsen onze aandacht. Naar ons idee zou het onze school veel verder brengen als we hier praktische handen en voeten aan kunnen geven. In dat kader houden een onderzoekscoördinator, een onderzoeksdocent en een directielid zich de komende drie jaren bezig met de volgende onderzoeksvraag: “Hoe stimuleren we onze leerlingen om de regie over hun leerproces te nemen?” Dit gebeurt in het kader van een regionaal project om de onderzoekscultuur op scholen te bevorderen. Er is dit schooljaar een aantal interventies gedaan, om dit thema onder de aandacht van de collega's te brengen zoals workshops over formatief handelen en het promoten van boeken zoals *Formatief handelen, Is het voor een cijfer?* en *Cijfers geven werkt niet*. Wij willen formatief handelen opnemen in ons volgende Dalton Ontwikkel Model. Ook de werkgroep Toetsbeleid is bezig met de ontwikkeling van een praktisch handzame vorm van formatieve toetsing.

Studievaardigheden willen we nog graag vermelden. In de brugklas en tweede klas staan deze hoog op de agenda. Docenten merken dat veel leerlingen niet altijd effectief voor school werken, omdat ze ook niet goed weten *hoe* ze moeten oefenen en studeren. Ze zijn goed gemotiveerd, ze steken uren tijd in het voorbereiden van een toets, maar dan nog levert dit niet het gewenste resultaat. Dit is jammer en proberen we bij deze leerlingen om te buigen naar een succeservaring.

Er wordt gewerkt aan een lesbrief om de studievaardigheden meer aandacht te geven. Dit wordt een lesbrief waaraan ieder vak zijn bijdrage levert. Door tijd vrij te maken in de studiekalenders gaan de vaardigheden expliciet terugkomen in de lessen.

In het kader van de effectiviteit van de daltonuren vragen we ons nog het volgende af; welke invloed heeft mauricktijd op de effectiviteit van de daltonuren? Zijn er wellicht leerlingen die minder vragen stellen in de daltonuren, omdat zij de vragen bewaren voor mauricktijd? Er zijn dan minder leerlingen per lokaal, waardoor het stellen van vragen wellicht gemakkelijker wordt. Dit hebben we nog niet verder onderzocht.

Met de invoering van de werkgroepen wordt er meer gebruik gemaakt van de verschillen in affiniteit en kwaliteit van de collega's.

Reactie visitatieteam

De planningstools die nu aanwezig zijn worden nog niet optimaal benut. Zo is de agenda nu vooral een presentieboekje en functioneert het nog niet als planningsinstrument voor leerlingen. Maak hierin keuzes.

De begeleiding van de leerlingen binnen het mentoraat is nu erg afhankelijk van de mentor.

Driehoeksgesprekken worden bijvoorbeeld bij de ene docent maar één keer per jaar gevoerd, bij de ander twee of drie keer. Spreek hierin een gezamenlijke lijn en inhoud af zodat geborgd wordt dat elke leerling de begeleiding krijgt die het verdient.

Er is bij het OOP behoefte aan draaiboeken en procesbeschrijvingen.

Er zijn vele ontwikkelingen gaande op dit moment op het Maurick, waardoor het lastig is om te focussen. Dit komt uiteraard de effectiviteit niet ten goede, maar men (echt elke geleding) is bezig om zich een weg omhoog te banen.

De MOTTO-groep voor visie van de school brengt nieuwe energie. Onderdeel is leren in een echte context door stages op alle afdelingen. Er is een stagecoördinator aangetrokken. Bij de sollicitatieprocedure was een leerling betrokken.

Toch blijft het als moeilijk ervaren. De leerlingen zijn veranderd. De leerlingen zijn snel overbelast en kunnen minder aan. Dit vraagt een andere aanpak. Voor de leerlingen is de school steeds minder prioriteit. Leerlingen werken meer dan 20 uur in de week, sporten vaak, hebben een eigen bedrijf of beleggen in crypto 's. En ook de steun van ouders is volgens de docenten afgenomen.

Leerlingbespreking nieuwe stijl worden als veel zwaarder ervaren. Het kost echt veel tijd voor mentoren om deze bespreking voor te bereiden.

De Dalton-groep gaat nu regelmatig met de werkgroepen overleggen, zodat men meer weet van ontwikkelingen op de school.

Bij de planning van dalton-uren wordt Peppels gebruikt, maar het programma is veranderd en het levert veel werk op voor docenten. Daarnaast stimuleert het programma leerlingen niet om initiatief te nemen.

De dalton-uren zijn voor de docenten een tijd om met leerlingen in gesprek te gaan. In die uren mogen de leerlingen aan alle vakken werken, waar ze ook zitten. Er wordt ook extra ondersteuning gegeven in die uren. In de gangen is er vaak overleg over de aanpak van dalton-uren, en over de invulling wordt ook gesproken in de werkgroepen en de in de uitwisseling met de Daltongroep.

Voor de planning van dalton-uren van leerlingen zouden de docenten graag zien dat de agenda weer wordt gebruikt, zodat leerlingen een bewustere keuze maken wat ze in het dalton-uur gaan doen.

Leerlingen met onvoldoendes krijgen vaak een daltoncontract zodat ze aan verbetering van resultaten kunnen werken.

Er is mauricktijd ingesteld. Dat is een strook aan het einde van de dag waarin leerlingen zich 1 keer per week moeten inschrijven. Hiervoor hebben alle vakken wat lestijd ingeleverd. Deze tijd is ingesteld om achterstanden die zijn opgelopen in de Coronatijd in te halen. Leerlingen werken aan

achterstanden of hebben mentorgesprekken in deze uren. Leerlingen zonder achterstanden kunnen zich inschrijven voor Daltonplus activiteiten.

Om de effectiviteit te verbeteren worden de touwtjes aangetrokken om de laagconjunctuur in gedrag en resultaat omhoog te krijgen.

Heel het personeel heeft dit jaar een 2-daagse cursus gehad over kernkwaliteiten, waarin geoefend is om leerlingen en elkaar anders aan te spreken. Feedback wordt meer inhoudelijk gegeven en gaat uit van het goede in de mens; van top naar tip.

Afgelopen januari is er een nieuwe rector gestart en komend schooljaar komt er een nieuwe structuur in de schoolleiding. Verticaal komen onder de drie directieleden teamleiders die elk ongeveer 18 docenten onder hun hoede nemen. De directieleden hadden er eerst tegen de 50 en met hen is dan niet een goede ontwikkelcyclus te doorlopen. Met deze teams komt er meer aandacht voor de docenten. Daarmee wordt de horizontale structuur versterkt en kan het daltononderwijs geborgd worden.

De directie heeft in het afgelopen jaar, onder leiding van een interim-rector, deze nieuwe structuur opgezet. Op twee heidagen kwam naar voren dat de dat de docenten zich meer gezien willen voelen. Wellicht dat dit de effectiviteit positief kan beïnvloeden.

Wij vroegen de ouders over het driehoeksgesprek waar ouders, mentor en de leerling met elkaar in gesprek gaan. Deze zijn helaas maar 1x per jaar (vaker op afspraak), maar worden ervaren als open en zinnige gesprekken waar goede plannen voor de leerling uit komen. Hier is wel belangrijk om op te merken dat het succes van dit gesprek ook weer heel docent afhankelijk is. De docent heeft de regie in dit gesprek, niet de leerling. De intentie is dat de leerling dit gesprek zelf gaat leiden, maar dit is nog niet zo. Ouders geven aan dat het gewenst is om meer driehoek gesprekken te hebben in een schooljaar.

Lesinstructie hangt volgens de leerlingen sterk van de docent af. Soms gebeurt dit in overleg met de leerlingen, maar vaak ook niet. Soms worden de leerdoelen bewust aangegeven. Deze zijn (meestal) online beschikbaar. Eigenlijk worden die expliciete leerdoelen door de leerlingen niet als een toevoeging ervaren. Ze doen er niets mee.

Huiswerk wordt zeker niet altijd gemaakt. Dit hangt vooral af van de mate van controle door de docent, het niveau (TH controleert mee, HV minder en de jaarlaag (onderbouw meer dan de bovenbouw).

Tijdens daltonuren kan volgens leerlingen lekker worden gewerkt, zodat er niet zoveel werk meer thuis te doen valt. Voor een toets zou het fijn zijn om dan veel vragen te kunnen stellen, maar daarvoor is het vaak te druk. Hier kan ook het maurickuur voor worden gebruikt. Vlak voor toetsmomenten is dat heel prettig.

De controle of men wel bij daltonuur dan wel mauricktijd is geweest hangt van de docent af. De splitsing van aparte daltonuren en mauricktijduren is volgens een oudere leerling lood om oud ijzer: het maakt weinig verschil met de periode waarin er nog geen splitsing is.

Lessen zijn effectiever als ze afwisselend zijn. De veertig minuten lessen worden wel gewaardeerd. Graag uitleg en zelfwerkzaamheid in een lesuur. Dat wordt als prettig ervaren. Er moet niet alleen maar uitleg zijn, er moet ook ruimte zijn om aan opdrachten te werken.

3.6 Borging als voorwaarde

Het Maurick College beschikt over een Dalton Ontwikkel Model, waarin onze voornemens voor de aankomende vier jaar vermeld staan:

- Inmiddels zijn de daltonstudiedag en werkmiddagen gemeengoed;
- Digitaal reserveren is schoolbreed doorgevoerd;
- We hebben geëxperimenteerd met leerlingreflectieformulieren. Dat is inmiddels opgenomen in de daltonplanner. Deze reflectie wordt niet altijd meegenomen in de leerlingbesprekingen;
- Aan samenwerkend leren / activerende didactiek moet nog aandacht besteed worden;
- Meer eigenaarschap bij het plannen is volop onder de aandacht, we hebben een beweging gemaakt met het vernieuwde format van de studiekalenders. Met de invoering van Peppels zijn deze studiekalenders buiten gebruik gesteld. Binnenkort wordt een werkgroep opgestart, die de ELO opnieuw gaat vormgeven;
- De daltonwijzer is in gebruik en is onderdeel van de normale praktijk. Ook wordt hij gebruikt bij de daltoncoaching van nieuwe docenten. We zijn hem wel aan het herzien en aan te passen aan de huidige lespraktijk. De intervisie komt terug bij de daltoncoaching, het buddysysteem en bij de daltonopleiding. Het streven is om dit te stimuleren onder collega's;
- We hebben inmiddels drie thema-avonden voor ouders georganiseerd in samenwerking met de ouderraad, waarbij dalton in de praktijk centraal stond;
- We hebben een pilot gedraaid met Magister-Me, maar dit is uiteindelijk vervangen door Peppels.

Ondanks alle eerdergenoemde perikelen (Corona en dergelijke) hebben we aardig wat voornemens in de praktijk weten te brengen. Daardoor verliezen we ons plan niet uit het oog. Tegelijkertijd houden we de dagelijkse realiteit in de gaten en proberen we in te spelen op de actuele vraagstukken (leerachterstanden, motivatieproblemen, en derlijke).

Iedere docent, die werkzaam wordt op onze school krijgt het daltonboek, ons handboek voor docenten. Ook de daltonwijzer wordt gebruikt voor zelfreflectie door docenten. Deze wordt op het moment herzien.

De daltongroep is nog steeds een constante waarde binnen de school. Iedere donderdag vergadert deze groep over allerlei onderwijsgerelateerde thema's. Daarnaast bestaat er een daltonstuurgroep, bestaande uit drie daltoncoördinatoren en de sectordirecteur onderwijs. Ook deze groep komt wekelijks bij elkaar en houdt zich vooral bezig met de vormgeving van het beleid en praktische organisatie van bijvoorbeeld de studiedagen.

Ieder jaar wordt de daltonopleiding verzorgd voor onze geïnteresseerde collega's en die van het Markenhage in Breda. Daarnaast zijn we gestart met daltoncoaching en hebben we het buddysysteem ingevoerd voor startende collega's.

Er is nog steeds een breed draagvlak voor dalton, maar over de manier waarop we dit het beste vormgeven zijn er wel verschillende meningen. Met name over Mauricktijd en de daarmee samenhangende gewijzigde lestijden lopen de meningen uiteen.

Dalton is leidend voor onze visie, missie en schoolplan. Dat proberen we op allerlei manieren uit te dragen. We hebben daltonvlaggen bij de ingang van de school. Er is een nieuwe promotiefilm gemaakt over ons daltononderwijs, we hebben onze eigen daltonplanner, bij ons Open Huis heeft het daltoncafé altijd een prominente plek. Datzelfde geldt voor de voorlichtingsavonden voor de basisscholen. Het schoolgebouw is ingedeeld op basis van functionaliteit. De pleinen liggen centraal op de verschillende verdiepingen en zijn gericht op practica bij de sciencevakken of met banken op leesvaardigheid bij de talen. Leerlingen kunnen hier na school komen studeren.

Bij de sollicitatiegesprekken komt dalton altijd aan de orde. Hiervoor heeft de daltongroep een aantal vragen opgesteld (zie bijlage), die worden meegenomen in de gesprekken. Ook bij de functioneringsgesprekken vormt dalton een vast thema.

Wij participeren in de Zuidwester en zijn momenteel voorzitter van dit regionaal samenwerkingsverband. Binnen deze groep werken we intensief samen en organiseren we jaarlijks een daltonmiddag.

De daltongroep komt wekelijks bij elkaar. Leerlingen zijn hier standaard bij uitgenodigd en aanwezig. Zij krijgen vanzelfsprekend ook de ruimte om thema's aan te dragen. Deze leerlingen zijn doorgaans lid van het leerlingenbestuur. Om de cohesie binnen de school te versterken, nodigen we de verschillende werkgroepen uit om met elkaar van gedachte te wisselen, ontwikkelingen te toetsen aan de daltonvisie en elkaar te versterken.

Eens per twee jaar wordt een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder leerlingen, ouders en personeel.

Reactie visitatieteam

Er is een groot aantal ontwikkelingen in gang gezet. De daltongroep vormt hierin een spil tussen de collega's en schoolleiding en hebben een belangrijke rol in versterken van de ontwikkelingen.

Bij schoolleiding en daltongroep is het besef dat wat betreft dalton "terug naar de basis" nu nodig is om het daltononderwijs weer onder de aandacht te brengen en verder te ontwikkelen. We zien dat die basis aanwezig is, maar dat vooral het invullen van de lessen nu samen ontwikkelt moet worden langs de lijn van het rijke verleden in daltonpraktijken. Het is belangrijk om deze ontwikkelingen in de toekomst te borgen door afspraken vast te leggen en te formuleren in bijvoorbeeld leerlijnen. De dinsdagmiddagen waar de daltongroep, de verschillende werkgroepen ontmoeten kan bijdrage aan de borging van het daltononderwijs. De ontwikkelingen worden op deze manier samengebracht tot een geheel dat zich verhoudt tot Dalton.

Er is veel aandacht voor het scholen van de nieuwe collega's. Hierin is veel te winnen. Zowel OOP als OP heeft de behoefte aan scholing en er liggen mooie plannen en mogelijkheden op te schalen en iedereen weer vanuit de daltonachtergronden bewust bekwaam te laten worden. Deze ontwikkelingen verwerken in een scholingsplan zal kennis over en werkwijze van het daltononderwijs binnen het personeel versterken.

4. Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

- De begeleiding van nieuwe docenten door daltoncoaches en daltonbuddies.
- De carrouselmiddag over good practices, deze met elkaar delen.
- De participatie van collega's tijdens de studiedagen. We ervaren dan veel ontwikkelkracht in het team.
- De groeiende participatie van leerlingen tijdens daltongerelateerde momenten.
- De groeiende plek van reflectie.
- De inzet van Mauricktijd tijdens en na de pandemie, waardoor zowel leerlingen als collega's weer goesting kregen.
- De creatie van een duidelijke visie en missie met dalton als rode draad.
- Bepaalde projecten en reizen die worden ingestoken mede vanuit de daltongedachte.

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

1. In onze zoektocht naar een efficiëntere manier om leerlingen tijdens daltonuren sneller op de juiste plek van bestemming te krijgen, zijn wij twee jaar geleden begonnen met digitaal reserveren via Magister. Voor ons gevoel maken leerlingen hierdoor minder bewuste keuzes voor hun daltonuren. Wat zien jullie in de manier waarop onze leerlingen plannen?
2. We zien, horen en ervaren dat de lessen soms als niet nuttig, niet effectief worden ervaren door zowel docenten als leerlingen. Docenten praten veel met elkaar over passieve leerlingen die niks doen. Leerlingen geven ons feedback over lessen die in hun ogen niet zo nuttig zijn. Wat zien jullie tijdens de lesbezoeken?

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

Toen wij aan de redactie van deze zelfevaluatie begonnen, waren wij sceptisch. Naarmate wij gezamenlijk nadachten en schreven, kwamen wij tot de conclusie dat we de laatste vijf jaren bewust en onbewust heel veel aandacht aan ons daltononderwijs hebben besteed. Uiteraard hebben wij nog genoeg te verbeteren maar we verwachten dat het daltongehalte duidelijk te zien, te horen en te proeven is op het Maurick College.

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

Bij de volgende visitatie hopen en verwachten we meer uit de samenwerking te hebben gehaald: samenwerking tussen collega's en tussen leerlingen. Enerzijds omdat de uitdagingen die ons te wachten staan als gevolg zullen hebben dat we met minder personeel hetzelfde aantal leerlingen zullen moeten bedienen. Anderzijds omdat onze school zich ook voorgenomen heeft de samenwerking met organisaties, bedrijven en andere externen te zoeken. Vanuit het transitieplan verwachten wij ook dat ons onderwijs toekomstbestendiger

zal zijn geworden. Hoe precies weten wij nog niet, daar is ons kernteam momenteel druk mee bezig.

Reactie visitatieteam

We hebben ons welkom gevoeld en hebben open en oprechte gesprekken gehad met leerlingen, ouders en medewerkers. We hebben een grote school gezien waar veel aan het gebeuren is. We zien dat er verschillende acties zijn ingezet om het daltongehalte op de school weer te vergroten. We hebben gehoord dat er veel ruimte is voor docenten om nieuwe plannen te ontwikkelen. De schoolleiding probeert hierin lijn aan te brengen en te faciliteren. Hierin is er op deze school in het verleden een moeilijke periode geweest waarbij het vertrouwen van medewerkers is geschaad. Er ligt een opgave voor de schoolleiding om dit vertrouwen weer terug te winnen en op te bouwen. Onder het personeel spelen ook aannames over met name de rol van OMO hierin. Het is belangrijk om hier de komende tijd aandacht voor te hebben en steeds duidelijk te zijn in de communicatie. Het gebouw straalt rust uit en we spreken leerlingen die open staan voor een goed gesprek. Uit onze gesprekken horen we een enorme betrokkenheid bij, en passie voor het daltononderwijs op deze school. Het is inspirerend dat te zien. We realiseren ons dat in deze tijd het werken met opgroeiende mensen er niet gemakkelijker op is geworden. In die zin worstelen we allemaal met vergelijkbare zaken. Voor ons als daltonscholen is ons eigen dat we steeds weer op zoek gaan naar wat er in onze context voor onze leerling nodig is om de leerdoelen te behalen. Het is de gezamenlijkheid van die zoektocht die het werken op een daltonschool mooi maakt en effectief, zodat de kinderen die wij onder onze hoede hebben op kunnen groeien tot initiatiefrijke mensen die met lef de wereld tegemoet treden en weten wat ze de wereld te bieden hebben.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

1. De eerste onderzoeksvraag is tweeledig. Aan de ene kant gaat het om hoe leerlingen het daltonuur gebruiken en aan de andere kant gaat de vraag over het plangedrag van leerlingen. We hebben tijdens het daltonuur rust ervaren in de school. Leerlingen waren vrij snel op de plek waar ze het daltonuur wilde gaan werken. Op leerpleinen en het atrium werd er in stilte gewerkt. In de lokalen zagen we een mix van begeleiding door de docent, leerlingen die zelfstandig werkten en leerlingen die samen bezig waren met het werk. Over het algemeen was er een taakgerichte werksfeer te zien. Leerlingen gaven aan het prettig te vinden tijdens het daltonuur het werk te doen en de mogelijkheid te hebben om medeleerlingen of docent om hulp te vragen. We kunnen ons voorstellen dat door het aanpassen van het reserveringssysteem minder contact is tussen leerlingen en hun docent over de invulling van het daltonuur en de hulpvragen waarmee de leerling naar het daltonuur komt. Misschien is dit een verworvenheid die verloren is gegaan tijdens de coronatijd en het via Magister inschrijven. De "oude" werkwijze had zich over lange tijd ontwikkeld en onderhouden. Met alle dynamiek in de school is deze werkwijze niet robuust genoeg ingebed geweest om tot een nieuwe, aangepaste vorm te komen. Voor ons is het een open vraag of dit een onwenselijke situatie is. Uitgaande van de behoeftes van de leerling is de huidige situatie passend bij wat ze nodig hebben. Ze hebben de ruimte het werk buiten de les te maken in een door hun gekozen setting. Voor hulp is de docent beschikbaar. Als de hulpvraag van de leerling wat groter is dan kan de leerling terecht tijdens maurictijd. Er zijn echter wel aanpassingen te bedenken waarmee het gesprek over de invulling van het daltonuur weer naar voren te halen. Er is genoeg denkkracht op de school aanwezig om hier een mooie manier voor te bedenken waarmee kan worden geëxperimenteerd. Het zou ook een mooie opdracht kunnen zijn om deelnemers aan de daltoncursus mee te geven.

Wat betreft het plannen hebben we gezien dat de agenda van de leerlingen op dit moment

niet wordt gebruikt als planinstrument. Voor de leerlingen is de agenda een manier om verantwoording af te leggen over de aanwezigheid tijdens daltonuren. Er zijn scholen waar de leerlingen een agenda gebruiken om het werk over de periode heen te verdelen en vervolgens per daltonuur het werk in te plannen. Op het moment dat plannen voor leerlingen een meerwaarde heeft zal de agenda en het plangedrag van leerlingen kunnen ontwikkelen. Het heeft voor de leerlingen een meerwaarde als ze de regie over hun werk hebben. Op dit moment zien we dat leerlingen vrij gemakkelijk zonder planning kunnen. Het werk wordt voor een overzichtelijke tijd opgegeven en de inlever en toetsmomenten zijn altijd terug te vinden.

2. Van de lessen die we hebben bezocht was het merendeel docentgestuurd. Van leerlingen werd zelden een inbreng verwacht. Tijdens de lestijd was er ook regelmatig tijd voor het maken van opdrachten. Op dit algemene beeld hebben we ook uitzonderingen gezien. Er waren docenten die een activerende opdracht gebruikten in de les of leerlingen aan het werk zette met een reflectieve opdracht. We hebben het idee dat er op het gebied van daltondidactiek nog veel te winnen is tijdens de vaklessen. We hebben in de werkwijzen tijdens de vaklessen weinig van de daltonkernwaarden teruggezien.

5. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Zelfstandigheid

Veel leerlingen vinden het prettig dat ze hun werk zelf in kunnen inplannen en bijhouden in hun planner. Ook het dag/week overzicht wordt als prettig ervaren. Andere zeggen dat ze die planner eigenlijk helemaal niet gebruiken. Dit geldt ook voor het inschrijven in de daltonuren. Je kan het in principe zo'n twee weken van tevoren doen en daar wordt door een aantal bewust gebruik van gemaakt. Anderen daarentegen doen dat absoluut niet en kiezen ervoor om het (zeer) kort voor het uur te doen. Dit kan tot een minuut van tevoren.

Er moet wel gekozen worden en een stempel verkregen worden: geen stempel is een uur nablijven. Een daltoncontract kan zelf worden aangevraagd. Dit kan je helpen om verder te komen met een vak. Soms wordt het op initiatief van de docent opgesteld. Daar is dan weinig vrijheid in.

Voor wat de driehoeks-gesprekken tussen mentor, ouder en leerling betreft wordt, volgens de aanwezige leerlingen, te veel de lead genomen door de docent/mentor. Het is heel afhankelijk van die mentor wat er mee gedaan wordt. Sommige mentoren zitten veel directer op allerlei zaken dan andere, het is wel jammer dat daar geen lijn in zit.

Ook zit lang niet elke mentor er achteraan of afspraken wel of niet nagekomen worden. Daar is wel behoefte aan. Ook docenten zouden sneller in gesprek moeten gaan met leerlingen over hun prestaties.

Leerlingen vinden ook het verplichtende karakter van het Maurick Coaching Hour niet altijd even prettig: als er niets te bespreken valt, zou er ook geen afspraak gemaakt moeten worden.

Vrijheid & verantwoordelijkheid

Het hangt van je mentor af of je gewezen wordt op het feit dat je sterk achterloopt of bepaalde vakken onvoldoende beheerst en dat je daar dan wat aan moet doen. Soms wordt eerder ingrijpen door de mentor wel op prijs gesteld: niet eerst afwachten tot het mis is gegaan, maar vroeg signaleren. Reserveren van daltonuren van tevoren verplicht, maar als het vol is, of als je er niet aan gedacht hebt, kun je altijd nog naar een leesplein.

Op de MAVO is de inschrijving voor een daltonuur meestal wel op een vast moment in de week, bij de overige geledingen niet.

Samenwerking

Tijdens de projectweken moet er vaak verplichtend worden samengewerkt. Dit gebeurt lang niet altijd in alle lessen. De groepjes waarin dan samengewerkt wordt, worden soms via magister en soms via de leerlingen zelf samengesteld. De samenstelling door magister wordt zeker niet als vervelend ervaren: je komt zo verschillende mensen met verschillende kwaliteiten tegen.

Als er slecht wordt samengewerkt in de groepjes grijpt de docent vaak in. Je kunt ook bij je docent aangeven dat er niet goed wordt samengewerkt. De docent geeft soms een cijfer voor het groepswerk en de samenwerking, maar regelmatig wordt een leerling toch apart beoordeeld binnen het groepswerk.

Dit groepswerk wordt eigenlijk niet specifiek aangeleerd: leerlingen moeten deze vaardigheden spontaan zelf ontwikkelen.

Effectiviteit

De vorm en inhoud van de lesinstructie hangt van de docent af. Soms gebeurt dit in overleg met de leerlingen, maar vaak ook niet. Soms worden de leerdoelen bewust aangegeven. Deze staan ook (meestal) online. Eigenlijk worden die expliciete leerdoelen door de leerlingen niet als een toevoeging ervaren. Ze doen er niets mee.

Huiswerk wordt zeker niet altijd gemaakt. Dit hangt vooral af van de mate van controle door de docent, het niveau (TH controleert mee, HV minder en de jaarlaag (onderbouw meer dan de bovenbouw).

Bij daltonuren kan lekker worden gewerkt, zodat er niet zoveel werk meer thuis te doen valt. Voor een toets zou het fijn zijn om dan veel vragen te kunnen stellen, maar daarvoor is het vaak te druk. Hier kan ook het Maurickuur voor worden gebruikt, vlak voor toetsmomenten is dat heel prettig.

De controle of men wel bij daltonuur dan wel Mauricktijd is geweest hangt van de docent af. De splitsing van aparte daltonuren en Mauricktijduren is volgens de oudere leerlingen lood om oud ijzer: het maakt weinig verschil met de periode waarin er nog geen splitsing is.

Lessen zijn effectiever als ze afwisselend zijn. De veertig minuten lessen worden wel gewaardeerd. Graag uitleg en zelfwerkzaamheid in een lesuur. Dat wordt als prettig ervaren. Er moet niet alleen maar uitleg zijn, er moet ook ruimte zijn om aan opdrachten te werken.

Reflectie

Het reflectieformulier wordt vooral als iets voor de mentor beschouwd en niet als een middel om zelf over goed op het eigen functioneren te reflecteren.

Je wordt eigenlijk niet (zo) goed voorbereid op wat je later, na school, gaat doen.

ouders

Zeven ouders van verschillende leerlingen spraken met een geleding van het visitatieteam. Dit waren ouders van zowel de ouderraad als daarbuiten. Ook waren er ouders die al lang betrokken waren bij de school doordat zij meerdere kinderen op school hadden zitten en ouders van brugklassers.

De ouders zijn over het algemeen blij met de school en ervaren het als een school met goede kwaliteit. Ze voelen zich meestal gehoord en hun kinderen ontvangen goede begeleiding. Door de meeste ouders en leerlingen is niet bewust gekozen voor Dalton. De meeste kozen de school vanwege de afstand van huis of was het de keuze van het kind. Slechts twee ouders benoemden heel duidelijk het daltonelement, en dan vooral dat er naar het kind zelf gekeken werd. Daarnaast speelde een rol dat opstroom goed mogelijk is.

Ondanks dat de keuze voor de school niet gebaseerd was op daltononderwijs weten de ouders wel het daltononderwijs inhoudt door uitgebreide uitleg tijdens ouderavonden op de basisscholen. Ze geven aan dat de verwachting is dat Dalton een goede voorbereiding is voor elk vervolgonderwijs. Ondanks dit uitgangspunt zouden ouders meer meegenomen willen worden in de daltonontwikkelingen binnen de school. Ouderavonden over andere aan dalton gerelateerde thema's worden als prettig ervaren. Er is een avond over motivatie geweest die als erg prettig ervaren werd en zij gaven aan dat dit thema mogelijk ook interessant zou zijn voor de docenten zelf.

Als je de ouders vraagt waar zij trots op zijn geven zij heel een heel scala aan antwoorden. Zij geven bijvoorbeeld aan dat het een pluspunt is dat leerlingen ook hulp kunnen en mogen vragen bij andere

vakdocenten. Dit helpt het begrijpen van lastige stof erg. Daarnaast is er bewondering voor het feit dat er niet alleen gekeken wordt naar de cijfers, maar ook naar het kind als individu. De meeste leraren zijn goed in het signaleren van problemen en er zijn duidelijke afspraken hoe daarmee om te gaan. Zo zijn er bijvoorbeeld reparatie trajecten (daltoncontract) waarbij de leerling extra ondersteuning krijgt. Deze ondersteuning wordt onder andere aangeboden tijdens de Mauricktijd. Het is overigens wel belangrijk om te benoemen dat niet alle ouders Dalton als goed ervaren. Het is zeker zo dat er van de krachten van het kind uitgegaan wordt, maar dit lijkt niet bij alle niveaus goed te passen. Vooral bij HAVO en VWO gaat dit goed, bij andere niveaus is het ook docent afhankelijk.

Het eerdergenoemde daltoncontract wordt afgesloten als een leerling minder presteert bij een bepaald vak. Er is dan de verplichting om bij de eigen vakdocent extra daltonuren te volgen voor ondersteuning. Soms zit hier een herkansing of een punt extra voor een toets aan vast. Ouders worden altijd geïnformeerd over het contract en zijn dus op de hoogte, maar de communicatie is hier niet altijd adequaat. Ouders geven tevens aan dat de effectiviteit van de daltoncontracten erg afhankelijk is van de docent. Bij de ene docent gaat het goed, bij de andere wat minder. Het daltoncontract is een mooi middel, maar enkele ouders geven wel aan dat ze vinden dat dit haaks op de gedachte van dalton staat.

Wij vroegen de ouders over het driehoeksgesprek waar ouders, mentor en de leerling met elkaar in gesprek gaan. Deze zijn helaas maar 1x per jaar (of vaker op afspraak), maar worden ervaren als open en zinnige gesprekken waar goede plannen voor de leerling uitkomen. Hier is wel belangrijk om op te merken dat het succes van dit gesprek ook weer heel docent afhankelijk is. De docent heeft de regie in dit gesprek, niet de leerling. De intentie is dat de leerling dit gesprek zelf gaat leiden, maar dit is nog niet zo. Ouders geven aan dat het gewenst is om meer driehoek gesprekken te hebben in een schooljaar.

Naast de driehoeksgesprekken zijn er 'tafeltjesavonden' om de gewone vakdocent te spreken. Deze worden door sommige ouders als prettig ervaren, anderen wat minder. Dit kan komen door het feit dat deze avonden online gedaan worden.

We vroegen onder andere naar de kwaliteit van het onderwijs en of de gevolgde scholingen (zoals die over kernkracht) zichtbaar was. Ouders geven hier aan dat dit niet per se aan de scholing ligt, maar dat er op school heel duidelijk goede en minder goede docenten zijn. Ze benoemen wel de positieve omdraai naar het centraal stellen van de leerling, maar dit lijkt niet elke docent goed te lukken. Hierdoor verandert het systeem nog niet voldoende. Ouders spreken de wens uit dat ze graag zien dat alle docenten dezelfde kwaliteit krijgen omdat er nu een heel groot verschil daarin is. Met de ouders spraken we ook een tijd over communicatie. Dit is een punt waar we lang over spraken, omdat alle ouders hier het meeste ontwikkelpunten wisten te benoemen. Ze gaven bijvoorbeeld aan dat de communicatie vaak heel negatief verwoord is, wat ze niet heel erg passend vinden bij daltononderwijs. Daarnaast missen ouders het gesprek met leerlingen dat voorafgaand aan communicatie aan ouders en leerlingen vaak overgeslagen worden. Juist in deze gesprekken zou gedeelde verantwoordelijkheid met leerlingen goed besproken kunnen worden.

Verdere punten over de communicatie die ouders benoemde is dat ze vaak weinig meegenomen worden in de nieuwe plannen van de school. Ook informatie wat betreft reizen etc komt laat en schiet soms tekort. Daarnaast merken ouders van brugklassers dat zij vaak nog te weinig weten en zouden graag in de eerste maanden vaker berichten vanuit de school ontvangen.

Communicatie hoeft volgens de ouders niet altijd via nieuwsbrieven te gaan, maar kan ook in films, inloopavonden etc. Worden gedaan.

Toen we vroegen over de buitenschoolse activiteiten kregen we verschillende soorten antwoorden. De meeste communicatie hierover werd als positief ervaren, maar de communicatie rondom de kosten was dat niet. Meerdere ouders werden vrij laat overvallen met de kosten hiervoor en niet iedereen mocht mee van de ouders. Er werd heel duidelijk door de groep ouders aangegeven dat zij twijfelden of het nou nog wel nodig was/ van deze tijd was dat er zoveel verre reizen worden georganiseerd. Wat is de meerwaarde hiervan? Zijn er niet ook mogelijkheden dichterbij? Daarnaast werd er aangegeven dat al deze reizen ook extra druk op personeel geeft. Er is al een tekort aan docenten.

Mauricktijd werd ook als buitenschools genoemd omdat hier ook andere dingen dan ondersteuning aangeboden werd. Hier werd wel benoemd dat de ondersteuning hier vaak effectiever is dan tijdens de daltonuren, omdat hier minder leerlingen per lokaal aanwezig zijn.

De belangrijkste ontwikkelpunten (sommige staan ook in de tekst)

- Communicatie positiever brengen, effectiever en regelmatig.
- Denk na over andere methodes van communicatie (filmpjes oid ipv nieuwsbrieven, of een koffiemomentje etc.)
- Ouders meer en vaker meenemen in wat er gaat gebeuren op school
- De communicatie van de directie naar ouders, docenten naar ouders, docenten naar leerlingen etc. kan veel beter.
- Minder aanbod van reizen/ buitenschoolse activiteiten zou prima zijn. Is het allemaal wel nodig? Hou alles eens een keer onder de loep. Less is more.
- Communicatie over planningen en kosten ruim van tevoren met ouders delen om verrassingen te voorkomen.

medewerkers

Verslag van het gesprek met een delegatie van het OOP van het Maurick College.

We hebben met 3 leden van het OOP gesproken. Totaal zijn er 30 man/vrouw OOP.

Opgesplitst in primaire (alles wat direct moet gebeuren) en secundaire (inkoop van externe zoals een schoonmaakploeg die de hele dag op school mensen heeft werken met een afstand van de arbeidsmarkt) werkzaamheden.

Er is gesproken over de werkzaamheden op school. De medewerkers geven aan dat ze ene rol hebben tijdens de daltonuren in het aanspreken van leerlingen. Ze proberen leerlingen en collega's aan te spreken vanuit de daltonkernwaarden.

Sinds kort (ongeveer een jaar) wordt het OOP ook uitgenodigd voor de studiedagen. Die zijn soms interessant voor het OOP. Bij ontwikkeling van Mauricktijd werd OOP betrokken.

OOP-ers worden betrokken bij werkgroepen betrokken als het van belang is.

Bijvoorbeeld bij de ICT-werkgroep en Pebbels.

Samenwerken

Er wordt met de leerlingcoördinatoren over de praktische zaken gesproken en wordt de zorg die over leerlingen leeft besproken. OOP-ers hebben bij een aantal leerlingen goed in beeld als er iets aan de hand is. De conciërges zijn wel de oren en ogen voor de leerlingen.

Verantwoordelijkheid

Het OOP zit er bovenop als er een incident is. Sancties nemen de leerlingcoördinatoren.

Leerlingen leren dit wel.

Conciërges geven bij de start van elk schooljaar in de brugklas de training voor stewards (leerlingen).

Reflecteren

OOP probeert te reflecteren in omgang met de leerlingen.

Men is trots op dat onderling geen opstootjes zijn. Dit komt waarschijnlijk omdat men tijdens daltonuren iedereen bij elkaar zit. Dit levert op dat leerlingen elkaar herkennen. De sfeer op school is heel goed onder elkaar.

Een warm nest. Leerlingen zijn netjes en beleefd.

Schoolstructuur is soms niet duidelijk. Men weet dan niet bij wie je moet zijn bij een vraagstuk.

De organisatiestructuur wisselt de laatste jaren. Hopelijk komt er straks een samenwerking tussen ICT-administratie, financiën en facilitair zal het daarmee waarschijnlijk beter worden.

Tips voor de directie:

- op tijd communiceren;
- draaiboeken hebben liggen zodat je niet elk jaar opnieuw dingen hoeft uit te vinden voor bijv. open-dag en examens;
- OOP geeft aan dat ze graag het OOP daltontraining zouden willen doen;
- conciërges willen graag meer Dalton en misschien ook wel meer coachen van de leerlingen;
- kijken bij het OOP op andere dalton scholen.

Verslag van het gesprek met docenten

De afgelopen 3 jaar zijn voor de docenten echt heftig geweest. De Coronaperiode was zwaar voor de docenten en de toenmalige nieuwe rector had niet echt oog voor het personeel. Zo was er tijdens de toetsweek ook een projectweek georganiseerd om aan de lestijd te kunnen komen, wat door personeel als verhoging van de werkdruk werd ervaren.

Er speelt dus te veel:

- er wordt gewerkt aan de structuur;
- leerlingen hebben motivatieproblemen (Corona?);
- de organisatie gaat veranderen: De school gaat meer teamgericht werken;
- er is een tekort aan docenten en het moeilijk de leegtes op te vullen;
- er is veel nieuw personeel;
- daltonontwikkeling heeft lang stilgelegen.

De school is aan het opkrabbelen. De MOTTO-groep voor visie van de school brengt nieuwe energie. Onderdeel is leren in een echte context door stages op alle afdelingen. Er is een stagecoördinator aangetrokken. Bij de sollicitatieprocedure was ook een leerling betrokken.

Toch blijft het moeilijk. De leerlingen zijn veranderd, de leerlingen zijn snel overbelast en kunnen minder aan. Dit vraagt een andere aanpak. Voor de leerlingen is de school steeds minder prioriteit. Leerlingen werken meer dan 20 uur in de week, sporten vaak, hebben een eigen bedrijf of beleggen in crypto 's. En ook de steun van ouders is volgens de docenten afgenomen.

Ook het werken met de leerlingbespreking nieuwe stijl wordt als veel zwaarder ervaren. Het kost echt veel tijd voor mentoren om deze bespreking voor te bereiden.

De daltongroep gaat nu regelmatig met de werkgroepen overleggen, zodat men meer weet van ontwikkelingen op de school.

Bij de planning van daltonuren wordt Peppels gebruikt, maar het programma is veranderd en het levert veel werk op voor docenten. Daarnaast bevordert het programma leerlingen niet om initiatief te nemen.

De dalton-uren zijn voor de docenten juist een tijd om met leerlingen in gesprek te gaan. In die uren mogen de leerlingen aan alle vakken werken, waar ze ook zitten. Er wordt ook extra ondersteuning gegeven in die uren.

In de gangen is er vaak overleg over de aanpak van daltonuren, en over de invulling wordt ook gesproken in de werkgroepen en de in de uitwisseling met de Daltongroep.

Voor de planning van daltonuren van leerlingen zouden de docenten graag zien dat de agenda weer wordt gebruikt, zodat leerlingen een bewustere keuze maken wat ze in een daltonuur gaan doen.

Leerlingen met onvoldoendes krijgen vaak een daltoncontract zodat ze aan verbetering van resultaten kunnen werken.

Ook is er de Mauricktijd ingesteld. Dat is een strook aan het einde van de dag waarin leerlingen zich 1 keer per week moeten inschrijven. Hiervoor hebben alle vakken wat lestijd ingeleverd. Deze tijd is ingesteld om achterstanden die zijn opgelopen in de Coronatijd in te halen.

Leerlingen werken nu aan achterstanden of hebben mentorgesprekken in deze uren. Leerlingen zonder achterstanden kunnen zich inschrijven voor Daltonplus activiteiten.

Om de effectiviteit te verbeteren worden de touwtjes aangetrokken om de laagconjunctuur in gedrag en resultaat omhoog te krijgen.

Heel het personeel heeft dit jaar een 2-daagse cursus gehad over kernkwaliteiten, waarin geoefend is om leerlingen en elkaar anders aan te spreken. Feedback wordt meer inhoudelijk gegeven en gaat uit van het goede in de mens; van top naar tip.

Docenten zijn trots op de schoolmusical, buitenschoolse activiteiten (zoals de Indiareis en danscompetitie), het speeddaten met oud-leerlingen binnen LOB, de daltoncursus, buddy's voor nieuwe docenten en het betrekken van leerlingen bij sollicitatieprocedures.

Volgens de docenten zijn er te veel ontwikkelingen en zou het fijn zijn als er meer gefocust kan worden op bepaalde zaken, zoals planning van dalton-uren en de leerlingbespreking die erg drukken op de werkdruk.

daltoncoördinator(en) en daltonwerkgroep

In de daltonwerkgroep zitten 8 collega's. 4 daarvan zitten in de stuurgroep. In de stuurgroep zit ook een lid van de directie.

Elke donderdagmiddag is er een bijeenkomst van de werkgroep waar ook regelmatig leerlingen en andere collega's bij aanwezig zijn. De ideeën voor de onderwerpen komen bijna altijd van docenten en of leerlingen. Afhankelijk van het onderwerp sluiten er meer of minder collega's/ leerlingen aan.

De werkgroep heeft verschillende taken:

- ze geven vragen die voortkomen uit gesprekken met leerlingen en docenten een concrete en praktische invulling;
- ze adviseren de directie over daltonvraagstukken;
- ze organiseren de daltonstudiemiddagen;

Het afgelopen jaar heeft de werkgroep het volgende bereikt:

- er is een coachingstraject opgezet voor startende daltondocenten. Er wordt gewerkt met buddy's en er is vier keer per jaar een training;
- door dit initiatief vindt de directie het belangrijk dat alle docenten de daltontraining gaan doen. Ze zijn met elkaar aan het nadenken hoe ze dit vorm moeten geven.

Er zijn momenteel veel verschillende werkgroepen in de school. De daltongroep is een vorm aan het neerzetten waarmee alle werkgroepen in contact komen met de daltongroep zodat er meer

samenwerking en continuïteit ontstaan tussen alle verschillende groepen. Daarnaast is er op deze manier een vinger aan de pols hoe alle ontwikkelingen zich verhouden tot Dalton.

Het Maurick werkt zonder taakbeleid. Dit geeft veel vrijheid en autonomie voor de docenten. Er wordt gewerkt aan een nieuwe organisatiecultuur met teamleiders en leerlingcoördinatoren. Men hoopt op deze manier meer te kunnen sturen op het versterken van het daltononderwijs en de didactische vaardigheden van de docenten.

Een andere ontwikkeling om dit te versterken zijn de studiedagen waarin ook *Good Practices* zijn verwerkt. Daarnaast is men op zoek naar een goede ELO die ondersteunend is aan het onderwijs. Pebbles voldoet helaas niet.

Dit schooljaar is met gestart met lesuren van 40 minuten. Hierdoor is er “Mauricktijd” gecreëerd. Dit vindt plaats aan het eind van de dag. Het aanbod is zeer divers. Leerlingen zijn verplicht om minimaal één keer per week “Mauricktijd” te volgen. Leerlingen maken hier hun eigen keuzes in. Sommige kiezen voor meerdere dagen extra lessen, anderen kiezen voor eerder naar huis.

In de toekomst hoopt de werkgroep nog meer samenwerking met alle geledingen van de school: leerlingen, docenten, OOP en directie. Ze willen werken aan een visie van meer gedeelde verantwoordelijkheid en reflectie.

Nog meer samen met iedereen: leerlingen docenten directie werken met de visie van gedeelde verantwoordelijkheid.

Schoolleiding en bestuurder(s)

Een afvaardiging van de visitatiecommissie spreekt met de directie. Die bestaat uit de rector en drie directieleden.

Afgelopen januari is de nieuwe rector gestart en komend schooljaar komt er een nieuwe structuur in de schoolleiding. Verticaal komen onder de drie directieleden teamleiders die elk ongeveer 18 docenten onder hun hoede nemen. De directieleden hadden er eerst tegen de 50 en met hen is dan niet een goede ontwikkelcyclus te doorlopen. Met deze teams komt er meer aandacht voor de docenten. Daarmee wordt de horizontale structuur versterkt en kan het daltononderwijs geborgd worden.

De directie heeft in het afgelopen jaar, onder leiding van een interim-rector, deze nieuwe structuur opgezet. Op twee heidagen kwam naar voren dat de dat de docenten zich meer gezien willen voelen.

De visitatiecommissie geeft aan zich zeer welkom te voelen en dat de school een warm bad is. Het ruikt hier naar dalton.

De directie wil investeren in de pas ingezette ontwikkelingen door tijd te geven en mogelijkheden in het rooster te bieden. Die ontwikkelingen zitten in werkgroepen, die eens in de drie weken bijeen gaan komen en die een pitch geven aan elkaar. Het daltongehalte moet versterkt worden.

Dalton moet toekomstbestendig worden door MOTTO en de daltongroep samen te laten gaan en samen de pitches uit de werkgroepen bij te wonen.

Op het Maurick College werkt men niet met taakuren. Als een docent veel doet, levert dat lesvermindering op.

De borging vindt plaats in beleidsplannen, de dinsdagmiddagen, de haalbaarheid in het rooster en zorg voor overdracht. Bijvoorbeeld de gezamenlijke aanpak van reflectie in de agenda.

De visitatiecommissie geeft aan dat ze onrust merken bij de docenten om in teams te gaan werken. De directie vertelt dat ze kortgeleden een presentatie hebben gegeven waarin stond dat de verantwoordelijkheid op meerdere lagen versterkt gaat worden. Bij sectievoorzitters en mentoren met duo-mentoren.

De geschiedenis van MOTTO is de wens geweest om de visie te versterken en over een aanpak voor het docententekort na te denken.

De leerlingen zijn open, valt de visitatiecommissie op. Ze zijn ook betrokken. Er is een leerlingenbestuur. Zo hebben de leerlingen meegedacht over de aanpak van daltonuur op het forum. Naar aanleiding van tips en tops zijn er verbeteringen doorgevoerd.

Leerlingen zijn minder weerbaar dan voorheen. De directie wil samen met de docenten onderzoeken hoe de zelfstandigheid op de langere termijn bevorderd kan worden.

De ELO hangt op dit moment. De visitatiecommissie geeft aan dat er veel media zijn waarop docenten informatie sturen.

Heeft een leerling ruimte om onderuit te gaan? Leerlingen moeten ervaren hoeveel ruimte ze aankunnen. Leerlingen die minder ruimte aankunnen, krijgen een kleiner kader en leerlingen die ruimte goed aankunnen, krijgen ruimere kaders.

De driehoeksgesprekken waren er altijd al, maar de rol van de leerling moet vermeld worden. Docenten moeten breed inzetbaar zijn, van vmbo- tot vwo.

De rector geeft aan dat zij namens het bestuur kan spreken. Het Maurick College valt onder OMO (Ons Middelbaar Onderwijs). Dat is een vereniging.

Het Maurick College heeft geen last van een docententekort en zit ook niet in een krimpregio. Andere scholen in OMO wel. Er is solidariteit binnen de vereniging, maar dat is soms lastig uit te leggen op schoolniveau. Er is geen concurrentie tussen de scholen wat betreft docenten en leerlingen.

Is een eigen identiteit binnen de vereniging mogelijk? Ja, zeker. De 36 scholen zijn sterk autonoom. Ze hebben een eigen CAO. Er is een GMR en een MR op de school. Een keer in de zes weken overleggen de rectoren.

6. Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

We hebben als visitatieteam een school getroffen waar veel aan het veranderen is. Door wisselingen in de directie en een verandering in de managementstructuur moet de school weer een positieve impuls krijgen. We hebben in de gesprekken vaak teruggehoord dat de school in een nieuwe fase is gekomen waar men hoopt dat er weer meer rust is om het onderwijs weer meer daltonkarakter te geven.

Als team hebben we een inschatting moeten maken of de school voldoende heeft laten zien om over te gaan naar een verlanging van vijf jaar, of dat we het nodig achten de school op een traject naar een versnelde visitatie over twee jaar te zetten. Als we vanuit de drie hoofdkenmerken naar de school kijken zien we dat op ontwikkelvermogen, reflectie en gedeeld eigenaarschap een goede basis ligt. Het ontwikkelvermogen is heel duidelijk aanwezig. Dit blijkt uit het grote aantal initiatieven die worden ontplooid. Tijdens het voortraject en de visitatiedag bleek ook dat de school de vraagstukken scherp in beeld heeft. We hebben goede reflectieve gesprekken kunnen voeren en hebben gezien hoe die reflectieve houding continu aanwezig is en sturing geeft aan de beslissingen die worden genomen. Ten slotte hebben we de indruk gekregen dat het eigenaarschap nu weer meer wordt gedeeld binnen de school. Dit laatste is een recente ontwikkeling en is nog broos. We zien het begin van een, naar wij hopen, een begin van een fase waarbij men elkaar weer meer opzoekt om samen het onderwijs te ontwikkelen. Het onderlinge vertrouwen is weer aan het groeien en vanuit die basis wordt er gekeken naar wat er nodig is om de school op daltongebied verder te ontwikkelen.

We hebben echter ook geconstateerd dat in de vaklessen die we bezochten de daltonkernwaarden te weinig zichtbaar waren in de didactiek van de docenten. Veel van de lessen waren docentgestuurd en de inrichting van de lokalen leek vooral die manier van werken te ondersteunen. Buiten de vaklessen was veel meer te zien van de daltonidentiteit van de school. Die is het mooist zichtbaar als je met leerlingen spreekt. Dan komt de

kenmerkende open en eerlijke houding naar voren die zo kenmerkend is voor een daltonleerling.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

*Licentie verlenging voor 5 jaar

Aanbevelingen

| | Omschrijving |
|---|--|
| 1 | <p>Zelfstandigheid</p> <p>De lessen die we hebben gezien waren vooral docentgestuurd en er is een diversiteit in het gebruik van de planningtools. Leerlingen krijgen in de vaklessen de lesstof vaak op dezelfde manier aangeboden. We zien kansen in het meer eenduidig aanbieden van planningtools. Wat is hierin voor de leerlingen en welk gedeelte is van de docent? Ga met elkaar na wat een leerling nodig heeft om zelfstandig te kunnen werken. Spreek met elkaar één vorm af die leerlingen in staat stelt over langere periode het werk in te plannen.</p> |
| 2 | <p>Vrijheid & verantwoordelijkheid</p> <p>Leerlingen kunnen veel keuzes maken in dalturen en Mauricktijd. Leerlingen vinden deze vrijheid heel fijn. Wij hebben in de vaklessen die wij bezocht hebben gezien dat de leerlingen weinig ruimte om keuzes te maken. De studiewijzers bieden bovendien ook weinig ruimte voor de leerling om keuzes te maken in manier en tempo.</p> <p>Docenten ervaren veel ruimte om zelf dingen te ontwikkelen op deze school. Dit veroorzaakt een fragmentatie in ontwikkelingen en het borgen van deze initiatieven is dan niet vanzelfsprekend. De volgende stap hierin is nu bedacht. We zijn benieuwd naar de effecten hiervan.</p> |
| 3 | <p>Samenwerking</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Sinds de vorige visitatie is samenwerking tussen docenten duidelijk toegenomen. Gestructureerd onderling, maar ook de samenwerking met leerlingen wordt steeds beter zichtbaar. Het OOP wordt sinds dit jaar meer betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school. Dit is een mooie ontwikkeling.</p> <p>In de nieuwe schoolleiding structuur is er nadrukkelijk ruimte gemaakt om samenhang in de aanpak te ontwikkelen. We zien veel in het voornemen om de werkgroepjes samen te brengen en uit te laten wisselen vanuit de daltonvisie.</p> <p>Bij leerlingen zien we dat samenwerking vaak facultatief en natuurlijk tot stand komt. Door bewuster samenwerking aan te bieden als onderdeel van het onderwijs kunnen de leerlingen hun vaardigheden vergroten. Deel de succesverhalen met elkaar en bedenk hoe samenwerking vergroot kan worden. Hierbij is de groei in samenwerking tussen docenten een mooi voorbeeld en wordt het voorgeleefd binnen de school.</p> <p>De samenwerking met ouders kan worden vergroot door de ouders wat eerder te informeren en meer te betrekken bij de ontwikkelingen binnen de school.</p> |
| 4 | <p>Effectiviteit</p> <p>De planningstools die nu aanwezig zijn worden nog niet optimaal benut. Zo is de agenda nu vooral een presentieboekje en functioneert het nog niet als planningsinstrument voor leerlingen. Maak hierin keuzes. “Less is more”</p> <p>Ook de begeleiding van de leerlingen binnen het mentoraat is nu erg afhankelijk van de mentor. Driehoeksgesprekken worden bijvoorbeeld bij de ene docent maar één keer per jaar gevoerd, bij de ander twee of drie keer. Spreek hierin een gezamenlijke lijn en inhoud af zodat geborgd wordt dat elke leerling de begeleiding krijgt die het verdient.</p> <p>Er is bij het OOP ook behoefte aan draaiboeken en procesbeschrijvingen.</p> |
| 5 | <p>Reflectie</p> <p>Leerlingen vinden dat de reflectieformulieren ze weinig oplevert. Ze zien het als een verplichte invuloefening. Of er gereflecteerd wordt is erg docentafhankelijk. Op welke manier kan reflectie effectief tot stand komen?</p> <p>Leerlingen kunnen heel goed tijdens de driehoeksgesprekken uitleggen waar ze staan en wat ze nodig hebben, maar hebben nog niet altijd de ruimte dit te doen. Ook docenten hebben over het algemeen een goed beeld van wat de leerlingen nodig hebben. Leerlingen hebben wel behoefte aan een reflectiegesprek met de mentor (in de aanloop naar het driehoeksgesprek) om op tijd te zijn met het veranderen van de aanpak. Leerlingen vragen meer momenten om verantwoording af te leggen. Ze willen losgelaten worden, maar vooral ook gezien worden.</p> <p>Er waren leerlingen hebben behoefte aan formatieve toetsen en vinden dat er te veel summatieve toetsen zijn. Kortom ze willen vooral hun leerproces kunnen volgen; ook tijdens de vaklessen. Tijdens de lessen kunnen kleine reflectiemomenten de leerlingen ondersteunen hun aanpak te verbeteren tijdens het proces.</p> <p>De schoolleiding heeft met een deel van de docenten in het afgelopen jaar veel aan reflectie gedaan. Dat heeft nu al mooie zaken opgeleverd.</p> |
| 6 | <p>Borging</p> <p>Er is een groot aantal ontwikkelingen in gang gezet. De daltongroep vormt hierin een spil tussen de collega's en schoolleiding en hebben een belangrijke rol in versterken van de ontwikkelingen.</p> <p>Bij schoolleiding en daltongroep is het besef dat wat betreft dalton “terug naar de basis” nu nodig is om het daltononderwijs weer onder de aandacht te brengen en verder te</p> |

ontwikkelen. We zien dat die basis aanwezig is, maar dat vooral het invullen van de lessen nu samen ontwikkelt moet worden langs de lijn van het rijke verleden in daltonpraktijken. Het is belangrijk om deze ontwikkelingen in de toekomst te borgen door afspraken vast te leggen en te formuleren in bijvoorbeeld leerlijnen.

Er is veel aandacht voor het scholen van de nieuwe collega's. Hierin is veel te winnen. Zowel OOP als OP heeft de behoefte aan scholing en er liggen mooie plannen en mogelijkheden op te schalen en iedereen weer vanuit de achtergronden bewust bekwaam te laten worden.

Slotopmerking visitatieteam

In het visitatieteam hebben we uiteindelijk het vertrouwen uitgesproken dat op basis van wat we aan ontwikkelvermogen, reflectievermogen en gedeeld eigenaarschap hebben gezien, de school voldoende in huis heeft om de ingezette ontwikkelingen op het gebied van dalton door te zetten de komende vijf jaar. We zagen echter ook dat het een grote opgave is en dan kan een versnelde visitatie na twee jaar helpend zijn. We hebben daarom de vraag voorgelegd aan de schoolleiding en daltoncommissie: is de school nu het meest gehopen met een vijfjaarlijkse verlenging, of is het goed om de druk te hebben van een visitatie na twee jaar. De school heeft na overleg in volle overtuiging gekozen voor vijf jaar. Ze hebben vertrouwen in het proces dat is gestart en zien dat de langere tijd ook nodig is om een aantal zaken goed op te zetten. Na vijf jaar zal het effect van de interventies die lopen en komen goed zichtbaar moeten zijn. Twee jaar is hiervoor te kort.

Het visitatieteam raad met klem aan om over drie jaar een collegiale visitatie vanuit de regio te organiseren om te zien of de school op de goede weg is.

We hebben als visitatieteam groot vertrouwen in het team dat we hebben mogen ontmoeten. De klus is groot, maar we zien dat jullie dit samen aangaan. Daar zit precies de kracht van de school. Er is een periode geweest waarin de cultuur van coöperatie in de school wat te lijden heeft gehad. We hebben gezien dat men elkaar op veel plekken weer vindt en samen het gesprek aangaat om zo de daltonpraktijken weer te versterken.

Slotopmerking school

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

| Plan van aanpak | |
|---|--|
| Aanbeveling 1 | <p>Vrijheid en verantwoordelijkheid: Leerlingen kunnen veel keuzes maken in daltonuren en Mauricktijd. Leerlingen ervaren deze vrijheid als prettig. Wij hebben in de vaklessen, die wij bezocht hebben, gezien dat de leerlingen weinig ruimte hebben/nemen om keuzes te maken. De studiewijzers bieden bovendien ook weinig ruimte voor de leerling, om keuzes te maken in manier en tempo.</p> <p>Docenten ervaren veel ruimte, om zelf dingen te ontwikkelen op deze school. Dit veroorzaakt een fragmentatie in ontwikkelingen en het borgen van deze initiatieven is dan ook niet vanzelfsprekend. De volgende stap hierin is nu bedacht. We zijn benieuwd naar de effecten hiervan.</p> |
| Uitgewerkt door | Daltonstuurgroep |
| Actie | <p>Het Maurick College wil aandacht schenken aan de planningstools. Op korte termijn gaat het Maurick College:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het gebruik van de daltonplanner optimaliseren (2024-2025). Alle lesgevende personeelsleden krijgen een exemplaar. Sommige onderdelen worden onmisbaar voor bepaalde acties, zoals de reflectieformulieren t.b.v. driehoeksgesprekken; - het gebruik van de ELO herzien. In schooljaar 2024-2025 nemen wij afscheid van de huidige ELO (Peppels) en gaan wij gebruik maken van studiewijzers, waarbij het format onze leerlingen stimuleert om vrijheid in gebondenheid te nemen; ligt ook aan hoe de docenten omgaan met de studiewijzer. - daltondagen uitbreiden. We hebben in schooljaar 2023-2024 voor de eerste keer één daltondag georganiseerd, voorafgaand aan de laatste toetsweek. Op die dag mochten leerlingen de hele dag daltonuren naar keuze bijwonen. Dit was een groot succes. Voor schooljaar 2024-2025 staan zes daltondagen op de planning. <p>Op de langere termijn gaat het Maurick College:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onderzoeken wat facultatieve daltonuren en andere mogelijkheden binnen het rooster voor ons onderwijs zouden kunnen betekenen. |
| Uitvoerenden | Planner: daltonstuurgroep ELO: werkgroep digitalisering Daltondagen: allen Toekomstbestendig onderwijs: kernteam + daltonstuurgroep + roostermaker |
| Tijdvak | Vanaf schooljaar 2024-2025 |
| Scholing / externe ondersteuning | Speyk voor de inrichting van de ELO |
| Toelichting | |
| | |
| Aanbeveling 2 | <p>Zelfstandigheid: De lessen die we hebben gezien waren vooral docentgestuurd en er is een</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>diversiteit in het gebruik van de planningstools. Leerlingen krijgen in de vaklessen de lesstof vaak op dezelfde manier aangeboden. We zien kansen in het meer eenduidig aanbieden van planningstools. Wat is hierin voor de leerlingen en welk gedeelte is van de docent? Ga met elkaar na wat een leerling nodig heeft om zelfstandig te kunnen werken. Spreek met elkaar één vorm af die leerlingen in staat stelt over langere periode het werk in te plannen.</p> |
| Uitgewerkt door | Daltonstuurgroep |
| Actie | <p>We merken dat het een grote uitdaging is, om de regie bij de leerlingen te laten. Om ons team te helpen hier stappen in te zetten, gaan wij workshops organiseren, waarbij het thema 'activerende didactiek' centraal staat (2024-2025). Ook om meer samenwerking te bereiken en meer producerende leerlingen in plaats van alleen de uitleg consumeren.</p> <p>Verder is het kernteam toekomstbestendig onderwijs bezig te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, om de zelfstandigheid van de leerlingen te vergroten. Dit wordt verspreid over de komende jaren.</p> |
| Uitvoerenden | <p>Workshops: experts (intern en/of extern)</p> <p>Verdere mogelijkheden: Daltongroep en kernteam toekomstbestendig onderwijs</p> |
| Tijdvak | Vanaf 2024-2025 |
| Scholing / externe ondersteuning | |
| Toelichting | |
| | |
| Aanbeveling 3 | <p>Samenwerken:</p> <p>Sinds de vorige visitatie heeft de samenwerking tussen docenten duidelijk toegenomen. Gestructureerd onderling, maar ook de samenwerking met leerlingen wordt steeds beter zichtbaar. Het OOP wordt sinds dit jaar meer betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school. Dit is een mooie ontwikkeling.</p> <p>In de nieuwe schoolleiding structuur is er nadrukkelijk ruimte gemaakt, om samenhang in de aanpak te ontwikkelen. We zien veel in het voornemen, om de werkgroepjes samen te brengen en uit te laten wisselen vanuit de daltonvisie.</p> <p>Bij leerlingen zien we dat samenwerking vaak facultatief en natuurlijk tot stand komt. Door bewuster samenwerking aan te bieden als onderdeel van het onderwijs kunnen de leerlingen hun vaardigheden vergroten. Deel de succesverhalen met elkaar en bedenk hoe samenwerking vergroot kan worden. Hierbij is de groei in samenwerking tussen docenten een mooi voorbeeld en wordt het voorgeleefd binnen de school.</p> <p>De samenwerking met ouders kan worden vergroot, door de ouders wat eerder te informeren en meer te betrekken bij de ontwikkelingen binnen de school.</p> |
| Uitgewerkt door | Daltonstuurgroep |
| Actie | - Samenwerking tussen docenten: de workshops kennisdeling van december 2023 zijn heel goed ontvangen en worden in schooljaar 2024-2025 gecontinueerd. Op de langere termijn willen we meer doen met |

| | |
|---|---|
| | <p>vakoverstijgende projecten. Verder blijven we dankbaar gebruik maken van de studiedagen, die een uitgelezen kans bieden om dalton te herijken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samenwerking tussen ouders en de school: sinds semester 2 van schooljaar 2023-2024 sluit de conrector met onderwijs in haar portefeuille aan bij de vergaderingen van de ouderraad. Ook worden thema-avonden samen vormgegeven. Voor schooljaar 2024-2025 werken de directie en de ouderraad samen aan een EHBOO-programma: Eerste Hulp Bij Onderwijs en Ouders. - Samenwerking tussen leerlingen: in schooljaar 2024-2025 gaat het Maurick College zich verdiepen in de mogelijkheden om de samenwerking tussen leerlingen te stimuleren m.b.v. het gebruik van een bijlesplatform. Het gebruik van een dergelijk platform zal later geïntroduceerd worden. Ook gaan wij kennisdelen m.b.v. workshops van en voor docenten om thema's zoals activerende didactiek en formatief handelen onder de aandacht te brengen. - Samenwerking met bedrijven: op de korte en lange termijn willen we de samenwerking met de buitenwereld versterken. Hiervoor starten we bijvoorbeeld in schooljaar 2024-2025 met een stagecoördinator. - Samenwerking met andere scholen: de samenwerking binnen ons netwerk de Zuidwester is heel waardevol. Gezien de constatering dat er veel gaande is op het Maurick College en dat wij ons netwerk goed kunnen gebruiken voor intervisie, zullen wij in schooljaar 2026-2027 een collegiale consultatie organiseren. |
| Uitvoerenden | <p>Tussen docenten: allen Tussen ouders en de school: ouderraad + directie & daltongroep Tussen leerlingen: leerlingen (begeleid door TeachBuddy) Tussen school en bedrijven: stagecoördinator, werkgroepen PGP-havo en -vmbo Tussen verschillende scholen: Zuidwester, contact met andere scholen via directie.</p> |
| Tijdvak | Vanaf 2024-2025 |
| Scholing / externe ondersteuning | |
| Toelichting | |
| | |
| Aanbeveling 4 | <p>Reflectie: Leerlingen vinden dat de reflectieformulieren weinig opleveren. Ze zien het als een verplichte invuloefening. Of er gereflecteerd wordt, is erg docentafhankelijk. Op welke manier kan reflectie effectief tot stand komen? Leerlingen kunnen heel goed tijdens de driehoeksgesprekken uitleggen, waar ze staan en wat ze nodig hebben, maar hebben nog niet altijd de ruimte dit te doen. Ook docenten hebben over het algemeen een goed beeld van wat de leerlingen nodig hebben. Leerlingen hebben wel behoefte aan een reflectiegesprek met de mentor (in de aanloop naar het driehoeksgesprek), om op tijd te zijn met het veranderen van de aanpak. Leerlingen vragen meer momenten, om verantwoording af te leggen. Ze willen losgelaten worden, maar vooral ook gezien worden.</p> <p>Er waren leerlingen, die behoefte hebben aan formatieve toetsen en vinden dat er te veel summatieve toetsen zijn. Kortom: ze willen vooral hun leerproces kunnen volgen, ook tijdens de vaklessen. Tijdens de lessen kunnen kleine reflectiemomenten de leerlingen ondersteunen, hun aanpak te</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>verbeteren tijdens het proces. De schoolleiding heeft met een deel van de docenten in het afgelopen jaar veel aan reflectie gedaan. Dat heeft nu al mooie zaken opgeleverd.</p> |
| Uitgewerkt door | Daltonstuurgroep |
| Actie | <p>Om de diverse reflectieinstrumenten goed in te zetten, gaan wij de reeds bestaande documenten beter onder de aandacht brengen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de reflectieformulieren na een periode vormen de basis voor het driehoeksgesprek. Deze formulieren zijn aangevuld met input van het leerlingebestuur over daltonvaardigheden; - voorafgaand aan de driehoeksgesprekken willen we vanaf 2024-2025 onze leerlingen vragen een powerpointpresentatie te voorbereiden, waarin reflectie een centrale rol speelt; - de daltonwijzer voor docenten in in schooljaar 2023-2024 onder de loep genomen en herschreven. Deze wordt bij aanvang van schooljaar 2024-2025 aan alle docenten uitgedeeld, tegelijkertijd met de planner. <p>We willen eveneens stappen zetten in formatief handelen, zodat leerlingen op tijd inzicht krijgen in het leren en hun motivatie en leeropbrengst hiermee worden verhoogd. In schooljaar 2024-2025 gaan wij met een pilot werken, waarbij in een derde klas formatief wordt gehandeld. Verder zullen workshops worden georganiseerd, om collega's te inspireren en tools te geven op het gebied van formatief handelen. Het onderzoek over formatief handelen (NRO) loopt door tot eind schooljaar 2025-2026.</p> |
| Uitvoerenden | <p>Vorbereiding: daltonstuurgroep + communicatie Uitvoering driehoeksgesprekken: mentoren Formatief handelen: onderzoeksdocent en geïnteresseerde collega's</p> |
| Tijdvak | <p>2024-2025 Onderzoek NRO loopt tot eind schooljaar 2025-2026</p> |
| Scholing / externe ondersteuning | Ondersteuning van een PLG en de TUE op het gebied van formatief handelen + mogelijke scholing om formatief handelen goed neer te zetten. |
| Toelichting | |
| | |
| Aanbeveling 5 | <p>Effectiviteit – Doelmatigheid De planningstools die nu aanwezig zijn worden nog niet optimaal benut. Zo is de agenda nu vooral een presentieboekje en functioneert het nog niet als planningsinstrument voor leerlingen. Maak hierin keuzes. "Less is more." Ook de begeleiding van de leerlingen binnen het mentoraat is nu erg afhankelijk van de mentor. Driehoeksgesprekken worden bijvoorbeeld bij de ene docent maar één keer per jaar gevoerd, bij de ander twee of drie keer. Spreek hierin een gezamenlijke lijn en inhoud af, zodat geborgd wordt dat elke leerling de begeleiding krijgt die het verdient. Er is bij het OOP ook behoefte aan draaiboeken en procesbeschrijvingen.</p> <p>Borging Er is een groot aantal ontwikkelingen in gang gezet. De daltongroep vormt hierin een spil tussen de collega's en schoolleiding en hebben een belangrijke rol in versterken van de ontwikkelingen. Bij schoolleiding en daltongroep is het besef, dat wat betreft dalton "terug naar de basis" nu nodig is, om het daltononderwijs weer onder de aandacht te brengen en verder te ontwikkelen. We zien dat die basis aanwezig is,</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>maar dat vooral het invullen van de lessen nu samen ontwikkeld moet worden langs de lijn van het rijke verleden in daltonpraktijken. Het is belangrijk, om deze ontwikkelingen in de toekomst te borgen door afspraken vast te leggen en te formuleren in bijvoorbeeld leerlijnen.</p> <p>Er is veel aandacht voor het scholen van de nieuwe collega's, zoals interventies en de daltontraining. Hierin is veel te winnen. Zowel OOP als OP heeft de behoefte aan scholing en er liggen mooie plannen en mogelijkheden op te schalen en iedereen weer vanuit de achtergronden bewust bekwaam te laten worden.</p> |
| Uitgewerkt door | Daltonstuurgroep |
| Actie | <p>De leerlingbesprekingen blijven een punt van aandacht. In schooljaar 2023-2024 is geëxperimenteerd met nieuwe documenten, om de leerlingbesprekingen effectiever te maken. Dit heeft niet per se geleid tot meer effectiviteit. In schooljaar 2024-2025 wordt gewerkt met een document waarbij verzamelde informatie van vakdocenten tijdens de bespreking tot gerichte actiepunten leidt van zowel de docent als van de leerling.</p> <p>In schooljaar 2024-2025 zal door de nieuwe teamleiders worden onderzocht welke vorm van leerlingbesprekingen het beste past bij het Maurick College.</p> <p>Less is more; we kiezen voor 1 tool en dat is de studiewijzer. Strenger en consequenter omgaan met de opdracht dat leerlingen hun weektaken in de planner moeten noteren. Dan pas wordt het hun eigen planning. Geef die verantwoordelijkheid maar vraag ook om verantwoording. Check of ze de weektaken ook daadwerkelijk noteren. Actie naar mentoren en teamleiders om dit te managen / promoten. Hoe kunnen we onze leerlingen tot het inzicht krijgen / overtuigen van het feit dat een overzicht met weektaken per week in je planner handig is, of zelfs stress voorkomt?</p> <p>De komende jaren gaat de school ook beter letten op protocollen e.d., zodat processen duidelijk worden beschreven en geborgd. Dit is voor het OP en OOP op een school waar veel verandert erg belangrijk.</p> <p>Tot slot gaan de leden van het OOP deelnemen aan een daltontraining in schooljaar 2024-2025.</p> |
| Uitvoerenden | <p>Formulier & werkvorm voor leerlingbesprekingen: daltongroep</p> <p>Protocollen: betrokkenen + communicatie</p> <p>Daltontraining: OOP</p> |
| Tijdvak | Vanaf 2024-2025 |
| Scholing / externe ondersteuning | Keizer & Smits voor de daltontraining aan het OOP |
| Toelichting | |

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

| Naam | Functie | Handtekening | Datum |
|------|--------------------------|--------------|-----------|
| | Leidinggevende onderwijs | Voor akkoord | 7-11-2024 |
| | Visitatievoorzitter | Voor akkoord | 7-11-2024 |

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