

Visitatie vanuit de NDV- zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Stedelijk Dalton College Alkmaar
Adres	Arubastraat 4
Postcode en plaats	1825 PV Alkmaar
E-mailadres school	info@daltonalkmaar.nl
Telefoonnummer school	072-5625000
Bestuurder(s)	René Richter
Leidinggevende school	Patricia Bleeker
Daltoncoördinator(en)	Marijke Baten en Stephanie Kramer
Aantal groepen	44
Aantal kinderen	981
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	163
In bezit van daltoncertificaat	7
Bezig met daltoncursus	9
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1. (adspirant-voorzitter)	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Datum visitatie	10 april 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
Licentieverlenging	X

Inleiding op de zelfevaluatie



Sinds de visitatie in 2019 is er op het SDCA veel gebeurd.

In 2021 namen de rector en de plaatsvervangend rector afscheid van de school. In de twee jaren erna is ons volledige managementteam vervangen door nieuwe collega's. De laatste nieuwe afdelingsleider is afgelopen november begonnen.

Deze wisseling van de wacht zorgde voor roerige tijden. Een voorbeeld: was het eerder de bedoeling dat de onderbouw vwo/havo zou aansluiten bij Dalton 2.0, werd in december 2021 besloten te stoppen met 2.0. De eerste aanzet werd gegeven om vanuit diverse deelscholen/afdelingen weer één school te worden: een goede daltonschool. Het concept Dalton Door Ontwikkeling (DDO) werd omarmd, waarbinnen ruimte voor verschillende werkgroepen.

Een compleet nieuw managementteam heeft er mede voor gezorgd dat wij momenteel niet in staat zijn om adequaat te reageren op de vier aanbevelingen n.a.v. de vorige visitatie. Wel kunnen we aantonen dat er op de vier gebieden ontwikkeling is. Zie de reacties onder de aanbevelingen.

Graag noemen we hier een parel die verderop niet wordt toegelicht, maar wel essentieel is voor waar wij nu staan: de veerkracht van onze personeelsleden. Ondanks tegenslag en onverwachte wendingen bouwden en bouwen wij voort aan goed daltononderwijs.

De DOG (daltonontwikkelgroep) heeft de zelfevaluatie geschreven. Op 23 november organiseerde de DOG een studieochtend waarop alle medewerkers – ook OOP als administratie en trajectklas/flex – met de sectie/afdeling in gesprek gingen over de eigen daltonpraktijk en aansluitend input leverden voor de zelfevaluatie in de vorm van good practices en ontwikkelingswensen.

We hebben gestreefd naar een leesbaar document waarin we zodoende niet alles beschrijven, maar liever iets weglaten. De keuze voor de genoemde parels en wensen wil dus niet zeggen dat dit bij een ander vak niet aan de orde is. De DOG inventariseerde de opbrengst van de studieochtend in een tabel en selecteerde hieruit de in dit document beschreven good practices. De parels zijn *paars* gemaakt en de ontwikkelingswensen *oranje*.

Als laatste willen wij graag opmerken dat wij het vullen van de zelfevaluatie per daltonkernwaarde soms best lastig vonden. Veel didactische parels kunnen niet zo gemakkelijk worden ontleed en weggeschreven bij een enkele kernwaarde. Veelal gaat het om meerdere daltonvaardigheden die leerlingen gebruiken of ontwikkelen binnen de lesinhoud, die een middel zijn om ergens te komen. Daltonkernwaarden zijn geen doel op zich, maar zijn verweven binnen de taak of de les.

Wij wensen jullie een goede voorbereiding toe en een ontspannen bezoek op 9 en 10 april bij ons in Alkmaar.

Namens de daltonontwikkelgroep,

Marijke Baten, Carola van der Eng en Stephanie Kramer

Opmerking visitatieteam:

Omwillen van de leesbaarheid van dit visitatieverslag hebben we de bijlages (en de verwijzingen ernaar) die de school in de oorspronkelijke zelfevaluatie had opgenomen verwijderd. De visitateurs hebben deze bijlages bij onze voorbereiding uiteraard wel gebruikt.

Ook hebben we om dezelfde reden van leesbaarheid het zeer uitgebreide deel 'Parels van de school' verplaatst naar bijlage 1 aan het eind van dit visitatieverslag en de gespreksverslagen zijn als bijlage (2) toegevoegd aan het eind.

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Aanbeveling

Nr.1

Omschrijving

Kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid.

De aanzienlijke hoeveelheid toetsen duidt op een grote cijfergerichtheid en een aanname dat er harder gewerkt wordt door leerlingen voor toetsen wanneer er (veel/vaak) summatief getoetst wordt.

Durf (nog meer) vertrouwen aan leerlingen te geven door de toetsdruk en het doel van de toetsen aan te passen (van summatief toetsen naar formatief toetsen). Geef leerlingen meer ruimte om zichzelf en elkaar te toetsen (bijv. met zelf-diagnostische toetsen) en hun eigen leerroute te bepalen.

Bespreek toetsen standaard na in de lessen zodat er echt van fouten geleerd kan worden.

School

Na een studieochtend visie op toetsbeleid (okt. 2023) is een werkgroep toetsbeleid samengesteld en is een tijdspad opgesteld om komend schooljaar met herzien toetsbeleid, gebaseerd op onze visie op onderwijs, te kunnen starten.

Nr.2

Kernwaarde samenwerken.

Samenwerking lijkt vooral een natuurlijk gebeuren dat sterk afhankelijk is van situationele omstandigheden en/of wat leerlingen en docenten willen.

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

M.b.t. de systematische ontwikkeling van de kernwaarde hebben we geen doorgaande leerlijn samenwerking (op meerdere niveaus) van onderbouw naar bovenbouw gezien. Hier ligt een mooie taak voor de secties en teams.

Kijk of de kernwaarde samenwerking meer expliciet in de lessen en projecten vorm en inhoud gegeven kan worden. Probeer meer coaching en scholing in te zetten op samenwerkend leren en oplossingsgericht handelen. Gebruik de mooie voorbeelden die we gezien hebben bij O&O en T.TO (VMBO-kader) waar leerlingen heel gemotiveerd werken met gedeelde verantwoordelijkheid, externe opdrachten en 'deliverables' vanuit een gestuurde taak- en rolverdeling. Laat de samenwerking structureel onderdeel uitmaken van de voortgang en beoordeling in lessen.

School

Voor klas 1 t/m klas 6 is een doorgaande leerlijn mentoraat ontwikkeld. In iedere periode staat een van de daltonkernwaarden centraal en zijn de lesactiviteiten hierop afgestemd.

Nr.3

Kernwaarde reflectie.

Zet de reflectie voor docenten in de lessen en op elkaar meer intensief en als standaard in. In veel lessen in de bovenbouw werden de les/leerdoelen niet benoemd noch werd aan het eind van de les geëvalueerd. De didactische week wordt door veel docenten als positief ervaren. Bereid de didactische week waar mogelijk naar omvang en deelname uit met wederzijdse periodieke lesbezoeken door het jaar heen en probeer hier een structurele vorm van intervisie aan te koppelen.

School

I.p.v. de didactische week is gestart met de interne daltonopleiding. Deelnemers reflecteren doorlopend op proces en op inhoud. Binnen de daltontaak à la Helen reflecteert de leerling zelf of met de coach om weer zelfstandig of samen verder te kunnen.

Nr.4

Kernwaarde effectiviteit.

In de onderbouw, dalton 2.0. en in de zorg hebben we mooie voorbeelden van gepersonaliseerd leren en maatwerk gezien. Ondanks de positieve gesprekken die wij met docenten gevoerd hebben, zagen we nog heel veel docentgestuurde en klassikaal gegeven lessen in de bovenbouw waarin weinig sprake is van maatwerk en differentiatie. Gebruik de mooie voorbeelden en good practice uit de onderbouw en dalton 2.0; leer van en aan elkaar en durf meer te experimenteren met vormen van leerlinggestuurd onderwijs. Investeer en stimuleer in scholing en ontwikkeling. Zie ook aanbeveling 3.

School

Een van de speerpunten DDO (doorontwikkeling dalton) is 'iedere les een daltonles'. "Teacher, stay out of the way." (Helen Parkhurst). In de daltonopleiding draait alles om van docent- naar leerlinggestuurd.

In oktober 2023 is vastgelegd hoe we ons maatwerkonderwijs aanbieden aan de voorexamenklassen. Het onderwijs wordt zo toegespitst op de individuele leerling en op zijn/haar interesse, talent en ontwikkeltempo.

Visitatieteam

We hebben een school gezien die duidelijk in ontwikkeling is. De school is vooral bezig om elkaar weer terug te vinden en om de school niet verschillende scholen in 1 pand te laten zijn, maar duidelijk 1 daltonschool met gedeelde waarden en een gedeelde visie en ambities. De school heeft een duidelijke keuze gemaakt, waarbij dalton 2.0 niet wordt uitgebreid naar de bovenbouw, zoals een aantal jaar geleden de bedoeling was, maar waarbij juist gekozen is om dalton door te ontwikkelen vanuit een door de gehele school gedeelde basis. Wij hebben in alle gesprekken met schoolleiding, docenten, OOP en daltonontwikkelgroep teruggehoord dat de eenheid in de school ook daadwerkelijk gevoeld wordt. Ook is uit al deze gesprekken duidelijk geworden dat dalton weer op de kaart staat en onderwerp is van alle gesprekken en bijeenkomsten in de school. Er zijn stappen gezet om de ideeën over hoe dalton op het Stedelijk Dalton Alkmaar eruit zou kunnen zien, in de praktijk van het onderwijs terug te laten komen.

Wij begrijpen dat de grote veranderingen in de samenstelling van het team in de school hebben geleid tot duidelijk andere ambities en een andere visie op de manier waarop dalton in de school het beste tot uitdrukking kan komen. Wij begrijpen dat deze verandering heeft geleid tot soms andere keuzes waardoor de aanbevelingen van de vorige visitatie moeilijk in te passen waren. We hebben gezien dat er op onderdelen toch weldegelijk verder gewerkt is aan de daltonontwikkeling in de school met behulp van de aanbevelingen. Er is een werkgroep toetsbeleid, die vanuit visie het toetsbeleid bekijkt, er is met een doorlopende leerlijn binnen het mentoraat meer aandacht voor alle daltonkernwaarden en ook is er duidelijk geïnvesteerd in de ontwikkeling van dalton door de scholing van docenten en aandacht voor reflectie in coachgesprekken met leerlingen.

Ook hebben we in de zelfevaluatie teruggelezen dat alle secties en alle afdelingen heel erg bezig zijn met hun eigen kijk op dalton. Daar komen ook heel veel beschrijvingen van goede daltonpraktijken uit naar voren en mooie ambities van wat secties graag zouden willen in de toekomst. Het is de school gelukt om breed en samen na te denken over daltonkernwaarden, de leerlingen en de lessen.

Zoals uit het vervolg van dit visitatieverslag zal blijken, is de vertaalslag naar de praktijk in de lessen en de leerlingen nog volop gaande en de focus zal hier de komende vijf jaar gevonden moeten worden. We hopen dat de aanbevelingen van deze visitatie de school daarbij kunnen stimuleren en ondersteunen.

Na deze inleiding en de bespreking van de aanbevelingen van de vorige visitatie komen de volgende onderdelen:

- Paragraaf 1.1 tot en met 1.6 gaan over de 5 kernwaarden en borging van het daltongedachtengoed. Bij elke kernwaarde staat eerst de zelfevaluatie van de school, daarna de bevindingen van het visitatieteam.
- Paragraaf 2 gaat over het ontwikkelvermogen van de school, hun parels, de ontwikkel- en onderzoeksvragen van de school.
- Paragraaf 3 gaat over het gedeelde eigenaarschap en bevat de waardering en de aanbevelingen van het visitatieteam.
- Aan het eind is er een gedeelte dat door de gevisiteerde school kan worden gebruikt om te reageren op het verslag en de aanbevelingen. Dat is de laatste fase van de hele visitatiecyclus.

1.1 Vrijheid en verantwoordelijkheid

Zelfevaluatie

Nederlands

De leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun 'weektaken'. Ze verantwoorden waarom ze bepaalde keuzes maken. De docenten bespreken individueel met de leerlingen wat de leerlingen hebben gedaan om hun leerdoelen te behalen. De leerlingen krijgen de vrijheid (en verantwoordelijkheid) om een toets, praktische opdracht, tentamen etc. eerder af te ronden.

We willen graag lesuren van dezelfde leerlagen naast elkaar plannen, zodat de leerling kan kiezen welk onderdeel hij/zij wil gaan volgen. De leerling kan dan zelf bepalen welke les voor hem/haar nuttig is.

We willen zo nu en dan vakoverstijgend gaan werken, meer samenwerken met andere vakken, meer naar buiten treden. Voorbeelden hiervan zijn de Kunst10daagse en een literaire avond.

Frans

Leerlingen delen zelf in wanneer ze aan Fit en français (keuzeopdrachten passend bij het hoofdstuk/het thema) werken: tijdens de les, in daltonuren of thuis. De opdrachten zijn taakgericht en zijn helpend bij het behalen van de doelen en de voorbereiding op de toetsen. De leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun stempelkaart en krijgen hier eigenaarschap over. Tijdens de lessen refereren we naar de stempelkaart en gaan we met de leerlingen het gesprek aan over de voortgang.

Wiskunde

Het eindcijfer van een hoofdstuk is voor iedere leerling een keuze tussen 100% praktische opdracht/toets en een combinatiecijfer van huiswerk, praktische opdracht/SO en toets/praktische opdracht. De verantwoordelijkheid voor welke leerroute je kiest ligt bij de leerlingen. Als een leerling er klaar voor is, bestaat de mogelijkheid tot het eerder maken van de toets.

OOP

De administratie geeft aan veel vertrouwen vanuit de leiding te krijgen met daarin ruimte voor eigen initiatieven. De afdeling facilitair geeft aan te vertrouwen in elkaars kunnen; daardoor kunnen ze elkaar ook vertrouwen geven. De ondersteuning (trajectklas/flex) is blij met de manier waarop ze leerlingen op maat kunnen begeleiden in de flex. Leerlingen kunnen heel goed aangeven waarom ze in de flex komen en voelen zich gehoord. De TOA's geven aan veel vertrouwen te krijgen en daardoor te kunnen geven.

Reactie visitatieteam

Binnen het SCDA is de kernpijler verantwoordelijkheid en vertrouwen op verschillende niveaus en manieren terug te zien. De leden van de schoolleiding, die een aantal jaren geleden zijn begonnen op deze school, zijn heel bewust bezig (opnieuw) gestalte te geven aan het daltononderwijs. Hierbij is er een duidelijk gesprek gaande tussen de schoolleiding en de andere geledingen van het team. Zo is er geregeld overleg tussen schoolleiding en de DOG om te kijken waar het daltononderwijs op de school aandacht nodig heeft.

De DOG op haar beurt, is de schakel tussen schoolleiding, teamleiders, vaksecties en vakdocenten. Door invulling te geven aan de (door)ontwikkeling van het daltononderwijs op o.a. studiedagen, is deze groep docenten een belangrijke pijler binnen het SDCA geworden.

Vaksecties kunnen, aan de hand van eigen ideeën en eventueel richtlijnen/suggesties vanuit de DOG, invulling geven aan daltononderwijs, om zo de verschillende kernwaarden te optimaliseren binnen hun vak.

Bovenstaande wijzen van verantwoordelijkheid nemen binnen de organisatie, gebeuren niet topdown. Eerder is er sprake van een platte organisatie (ingericht als een matrixorganisatie) waarin de verschillende geledingen naast elkaar staan, elkaar voeden en versterken.

Bij de leerlingen zien wij in alle leerjaren en niveaus dat leerlingen gevraagd wordt verantwoordelijkheid te nemen en ook dat leerlingen daadwerkelijk de kans krijgen om verantwoordelijkheid te nemen. Dit zien wij terug bij o.a. leer- en maakstof, (hier en daar) de keuze om uitleg wel of niet te volgen en daarnaast bij de coachgesprekken. Een mooi voorbeeld van verantwoordelijkheid geven was bij het vak techniek dat leerlingen 3VWO zelf hun onderwerp en aanpak mogen bepalen. Deze aanpak werkte bij deze leerlingen zeer motiverend en zal hun wens en kunnen op het gebied van deze vaardigheid alleen maar verder en op een waardevolle manier versterken. Hetzelfde geldt voor een project muziek waar leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor het componeren van een eigen singer/songwriter stuk.

Wij zien goede voorbeelden waar leerlingen al echt verantwoordelijkheid krijgen en ook nemen. Er is op veel verschillende manieren keuzeruimte/keuzevrijheid voor leerlingen te zien. Het is ons – en de leerlingen - niet altijd duidelijk binnen welke kaders zij hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. Er is geen duidelijke structuur binnen de school met betrekking tot deze kernwaarde: er zijn verschillende werkwijzers en afspraken over wat er wel en niet mag in de klas. Onze aanbeveling op het gebied van vrijheid en verantwoordelijkheid zal hierover gaan.

Quotes uit de gesprekken

‘Je kan wel het besluit nemen om niets te doen met je studiewijzer, maar dan heb je bij de toets natuurlijk een probleem. Je moet daar (de studiewijzer) dus echt wel mee aan de slag gaan om goede resultaten te scoren.’

(Van een leerling die eerder in regulier onderwijs zat) *‘Daar voelde ik me een nummer, hier voel ik me gezien, maar ik kan wel mijn eigen pad bewandelen op mijn eigen manier.’*

1.2 Zelfstandigheid

Zelfevaluatie

Duits

Aan het begin van iedere nieuwe periode wordt de daltonwijzer met de leerlingen besproken zodat ze precies weten waar ze aan toe zijn. De doelen waar de leerlingen aan moeten werken zijn duidelijk aangegeven. De leerlingen kunnen de door hen behaalde doelen zelf checken.

Beeldende vorming

De leerlingen werken grotendeels zelfstandig aan de lessen. Ze maken keuzes op basis van hun eigen initiatief. Hierbij bieden ze hulp aan hun klasgenoten en vragen ook hulp van hun klasgenoten. Er is veel ruimte om te experimenteren.

CKV

We streven ernaar om leerlingen aan te moedigen tot zelfstandig denken en handelen in het creatieve proces. Zij leren hun eigen artistieke identiteit te ontdekken en ontwikkelen, waarbij ze verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen groei en ontwikkeling. Zo werken zij aan een cultureel zelfportret waarin zij hun creatieve en culturele referentiekader in kaart brengen. Daarnaast wordt er tijdens de praktische opdrachten en het CKV Project veel zelfstandigheid gevraagd bij het vormen en uitvoeren van verscheidene taken en opdrachten.

KUA

KUA is een examenvak in de bovenbouw met een beperkt aantal contacturen. Het vraagt daarom veel zelfstandigheid van leerlingen. Zo voeren leerlingen weektaken uit buiten de contactmomenten om en kunnen zij deze zelf nakijken. Leerlingen stellen vervolgens hulpvragen tijdens de lessen, maar ook tijdens het daltonuur. Zo analyseren leerling hoe ze het beste kunnen leren van gemaakte fouten tijdens de tentamens. Ook zijn er lessen ontwikkeld waarbij leerlingen zelf kunnen bepalen hoeveel hulp ze willen krijgen in de vorm van hulpvragen en kaartjes of direct contact met de docent.

Reactie visitatieteam

Ook voor wat betreft de kernwaarde zelfstandigheid hebben we een aantal mooie ontwikkelingen gezien op het SCDA. We zagen en hoorden dit terug in diverse geledingen.

Zo geven de leerlingen aan dat zij in alle lessen tijd krijgen om zelfstandig aan het werk te gaan. Een systeem met stempels voor gemaakt werk stimuleert de leerlingen daarbij het zelfstandige werk ook echt te doen. Er zijn op verschillende plaatsen ook buiten het lokaal werkplekken. De aanwezigheid van een onderwijsassistent op zo'n plek zorgde voor een rustige werksfeer. We hebben in de praktijk gezien dat de leerlingen op de gang een opdracht voor het vak wiskunde mogen maken. De leerlingen hebben een duidelijke opdracht en zijn daar mee bezig. Een ander voorbeeld is de manier van werken bij On Stage. Tijdens het werken hieraan krijgen de leerlingen alle hulp die ze nodig hebben, maar ze mogen ook alles zelf uitvinden. Wil je ukelele spelen? Ga je gang! Hier heb je wat akkoorden en let's go!

Ouders zien de ontwikkeling in zelfstandigheid terug bij hun kind. Ze horen bijvoorbeeld hoe hun kind zelf problemen met een docent oplost.

Tenslotte zien we ook zelfstandigheid terug bij het personeel van de school. Ondanks de roerige tijden hebben zij de moed erin gehouden en het hart voor de school vastgehouden.

We denken dat er nog een manier is waarop de uitwerking van de kernwaarde zelfstandigheid verder ontwikkeld kan worden. Er is geen eenduidige manier waarop wordt weergegeven wat precies de taak is bij de verschillende vakken. Hierdoor hebben de leerlingen minder mogelijkheden het werk echt zelfstandig in te delen.

Een ander aandachtspunt zijn de laptops. De telefoons zijn weg uit de lessen, maar we hebben ook gezien dat de laptops niet per se tot werken leiden.

Quotes uit de gesprekken

'Het is heel leuk dat er daltonuren zijn.'

'Het is prettig om tijdens het daltonuur zelf aan het werk te kunnen zijn.'

'Het personeel van de school staat altijd open voor een gesprek. Hierdoor leren de kinderen zelf in gesprek te gaan als dat nodig is en zo zelfstandig problemen op te lossen. Ze krijgen veel kansen om dingen uit te proberen. Samen met de individuele benadering van het kind en het veilige gevoel op school doet dit veel goed.'

'Van de vervolgopleidingen krijgen we te horen dat de daltonkernwaarden veel opleveren voor onze leerlingen. Leerlingen die van onze school afkomen worden zelfstandige studenten die ergens ook voor durven staan.'

1.3 Samenwerking

Zelfevaluatie

Taalklas

We laten onze leerlingen zien dat wij als team investeren in een goede samenwerking. Veel lessen worden gegeven door twee docenten, waarmee we laten zien dat ook voor ons samenwerken belangrijk is, dat je met samenwerken verder kunt komen. We stimuleren de leerlingen met samenwerkingsopdrachten, met wisselende groepjes, zodat wij ook het respect voor elkaar kunnen vergroten.

We willen graag een taaldorp organiseren, waarbij leerlingen uit de reguliere klassen de leerlingen uit de taalklas helpen bij het oefenen van de Nederlandse taal. Daarnaast willen we in een daltonuur met taalmaatjes aan de slag: leerlingen uit een reguliere klas begeleiden een leerling uit de taalklas.

Wiskunde

Samenwerken wordt gestimuleerd. In vrijwel alle wiskundelokalen staan daarom de tafels in groepjes. Daarnaast stimuleren we samenwerken in vakoverstijgende opdrachten, bijvoorbeeld samen met kunst in de onderbouw. Hierdoor is er meer samenwerking tussen de collega's.

Sinds dit schooljaar zitten de wiskundelokalen allemaal in een gang. De ideale situatie om het tutorleren meer met elkaar af te stemmen. Ook willen we leerlingen inzetten om uitleg te geven aan andere leerlingen. Dit zou in een daltonuur gerealiseerd kunnen worden.

Maatschappijleer/maatschappijkunde/maatschappijwetenschap

Onze lessen zijn een oefenplek voor democratisering en socialisering. Een mooi voorbeeld hiervan is de scholierenverkiezing. We creëren met elkaar een veilige omgeving waarin leerlingen hun eigen mening durven geven.

OOP

Bij de administratie heeft iedereen plezier in het werk. Ze zijn heel blij met elkaar en met de samenwerking. Iedereen staat open voor elkaars hulp, mening en staat klaar voor elkaar.

Binnen de afdeling facilitair heeft iedereen respect voor elkaar. Ze zetten ieders talenten in bij de verschillende klussen die er gedaan moeten worden. De sfeer in het team is goed.

De ondersteuning/flex geeft aan blij te zijn dat collega's hen weten te vinden om te sparren of om vragen te stellen. De TOA's zijn met name trots op het benutten van elkaars talenten. Ook spreken ze elkaar aan als dat nodig is.

Vanuit de ondersteuning wordt aangegeven dat ze graag de talenten van de leerlingen willen benutten, zodat de leerlingen elkaar kunnen helpen. Een idee: voer een LOC-gesprek niet alleen met leerling-ouder-coach, maar ook met één van de ondersteuners van de flex erbij.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft vele mooie vormen van samenwerking gezien op het SCDA. We merken dat dit een belangrijke kernwaarde van de school is. Op het SCDA is de verbinding en samenwerking in het team echt voelbaar. We vinden dit een parel van de school en adviseren jullie dit te blijven voeden. Misschien kan dit ook bereikt worden door, op termijn, aandacht te gaan besteden aan vakoverstijgende samenwerking. Dat is nu nog niet veel aanwezig. Voor nu heeft het, wat ons betreft, geen prioriteit, maar is op termijn een mooi ontwikkelpunt.

De leerlingen noemen samenwerking als echt onderdeel van het DNA van de school. Het visitatieteam heeft op meerdere niveaus deze samenwerking ook teruggezien. Leerlingen vertellen dat ze bij heel veel vakken opdrachten samen maken. Ze hebben dan ook geleerd hoe je begint met zo'n opdracht, hoe je de taken verdeelt en dat het wat oplevert om samen te werken. Een mooi voorbeeld is een praktische opdracht waarbij leerlingen in groepjes van 2 informatie zoeken. Ze mogen zelf kiezen op welke manier ze de informatie presenteren. Ook moeten ze zelf opdrachten bij het onderzoekje bedenken. Bij een ander vak zien we dat leerlingen samen een filmpje moeten maken met een kook tutorial waarbij ze verschillende werkwoordvormen gebruiken. En tijdens de mentorlessen in de onderbouw wordt ervoor gezorgd dat de leerlingen elkaar helpen. Bijvoorbeeld doordat een leerling die goed is in wiskunde een andere leerling helpt.

Op sommige plekken ontstaat de samenwerking min of meer toevallig en is het samenwerken tussen leerlingen niet 'gestuurd'. Ook in de bovenbouw is het samenwerken wat optioneel. Leerlingen kunnen hier ook bewust kiezen om alleen en zelfstandig aan de slag te gaan. Ook hebben we bij een vak gezien dat er wel een groepsopdracht is, maar dat de kaders missen. Een rolverdeling, rubric of stappenplan zou de leerlingen meer handvatten geven. Hier liggen nog kansen voor verdere ontwikkeling. We hebben op een aantal plekken gezien dat er wel gewerkt wordt met een rubric. Het lijkt ons een mooie tool om breder te gebruiken. Door middel van zo'n rubric weet de leerlingen wat van hem of haar verwacht wordt bij een groepsopdracht.

Ook de samenwerking met de ouders is voelbaar. De ouders met wie we gesproken hebben, waren erg betrokken. We vinden dit een mooie vorm van samenwerking.

De samenwerking tussen personeel is ook duidelijk merkbaar. Bijvoorbeeld bij de inzet van ondersteuners bij de Flex. Zo worden leerlingen goed opgevangen en krijgt de docent ruimte om andere leerlingen te helpen.

Quotes uit de gesprekken

'We voelen meer eenheid, we denken samen Dalton en meer mensen haken aan'

'In elke sectie een daltonexpert die het team verder ontwikkelt'

'Het is hier een warm bad. De zaken eromheen – uitjes met leerlingen daar wordt het OOP ook bij betrokken. Ook samen het slechte delen is ook heel goed. Alles is bespreekbaar.'

'Zelfs de administratie voelt zich betrokken, en conciërges willen meedoen. En bij het ondersteuningsteam gaan mensen aan leerlingen vragen wat ze nodig hebben. Zaken worden meer samen aangepakt.'

1.4 Reflectie

Zelfevaluatie

Binask

Aan het begin van een les wordt vaak nog even teruggekeken op de vorige les en het geleerde opgehaald. Aan het eind van de les/practicum vindt er een check plaats of de leerlingen snappen wat er behandeld/gedaan is. Leerlingen krijgen feedback op gemaakt werk bij toetsen en practica. Tijdens daltonuren mogen ze dit werk (individueel) komen nabespreken.

Beeldende vorming/dans/drama/muziek

Tijdens de les reflecteren leerlingen op hun eigen werk en op dat van anderen. Er wordt ook gereflecteerd op gedrag, op leren en op persoonlijke ontwikkeling. Een van de resultaten hiervan is dat leerlingen hun planning bijsturen.

O&O

We zijn gestart met de inzet van de competentie-monitor om samen met de leerlingen effectiever te reflecteren.

LO

Ons toekomstbeeld is dat we leerlingen *nog* doelbewuster bij de lessen willen betrekken door ze aan het eind van de periode te laten reflecteren op hun algemene vaardigheden en zelf een doel te laten formuleren voor de volgende periode. Daarnaast willen we ze tijdens de periode zelf een motorisch leerdoel laten stellen voor de onderdelen die in de periode aan bod komen. Deze doelen pakken we er iedere les bij, zodat ze meer gaan leven voor de leerling en zodat het proces van de leerling helderder wordt voor leerling én docent.

Wij hebben veel verschillende vormen van reflectie gezien. We hebben gezien dat er soms gebruik werd gemaakt van een reflectieformulier. In dit formulier werd de voortgang van de leerling gevraagd. Ook stonden op het formulier een paar reflectie vragen over de kwaliteit van de lessen en de docent. Alle vragen waren open vragen. Het is duidelijk te merken dat leerlingen tijdens dit vak (drama on stage) gewend zijn om hierover na te denken en het te verwoorden.

We hebben ook lessen gezien waarbij er aan het eind van de lessen er korte reflectie op de les werd gevraagd. Leerlingen krijgen daarbij de ruimte te bespreken waar ze moeite mee hebben. Leerlingen zijn daarin hartverwarmend eerlijk over wat ze moeilijk vinden – bijvoorbeeld dat de les vandaag langer leek te duren dan anders. Bij een andere les zien we dat leerlingen elkaars werk lezen en elkaar 3 tips en 3 tops geven.

Na een buitenactiviteit, onderzoek in de buurt naar duurzaamheid, werd er bij terugkomst in de het lokaal klassikaal gereflecteerd op de afgelopen les. De docent stelt inhoudelijke vragen om de leerlingen uit te dagen de lesdoelen te benoemen waar ze zojuist aan gewerkt hebben. De klas is opvallend rustig en doet actief mee. Er worden ook persoonlijke vragen gesteld en er wordt naar elkaar geluisterd. Duidelijk te merken dat ze deze klassikale reflectie bij dit vak gewend zijn.

Tijdens CKV wordt geconstateerd dat een aantal leerlingen niet op schema zitten met het PTA. De docent laat klassikaal de PTA en de weekplanning zien. Leerlingen kunnen hierbij zelf concluderen wat er nog te doen valt en of ze zelf in de versnelling moeten. De werkhouding werd klassikaal gereflecteerd en niet persoonlijk gemaakt.

In gesprek met leerlingen is ook de begeleiding van de mentoren ter sprake gekomen en in hoeverre de leerlingen (leren) reflecteren op hun eigen handelen. Hier zien we een groot verschil tussen de aanpak van mentoren. Er is geen eenduidig beeld wat voor gesprekken er met de leerlingen plaatsvinden. Als leerlingen al eens iets moeten invullen vragen ze zich af wat het nut ervan is. Ze vergelijken dan met elkaar omdat ze weten dat andere leerlingen het niet hoeven te doen. Daardoor zijn ze zelf ook niet gemotiveerd als het ineens van hun eigen mentor wel moet.

Niet alleen de leerlingen leren te reflecteren. Via enquêtes en studiedagen over daltononderwijs wordt op vaksectieniveau gereflecteerd op de inhoud en vorm van dalton binnen het eigen vak. De opzet en uitkomsten van deze acties zijn in handen van de DOG en vormen weer een ijkpunt om vandaaruit te kijken in hoeverre gemaakte plannen rondom het (opnieuw) vormgeven van daltononderwijs vorderen en of deze eventueel bijstelling vereisen. Waar nodig kan de DOG in gesprek gaan met zowel schoolleiding als vaksecties om hierin verder tot verdere invulling/uitwerking te komen.

Visitatieteam uit de gesprekken (quotes)

‘Door de coaching worden leerlingen echt gezien’.

‘Doorlopende leerlijn in de mentorlessen leeft echt’

1.5 Effectiviteit/doelmatigheid

Zelfevaluatie

Frans

De keuzeopdrachten sluiten aan bij de behoeften van de leerlingen om de lesstof te verwerken en aan te gaan: grammatica, vocabulaire en de taalvaardigheden (lezen, luisteren, spreken en schrijven). De ene leerling kiest voor een creatieve opdracht en de ander juist niet. Er wordt hierdoor gedifferentieerd op verschillende niveaus. Ze werken doelmatig aan hun opdrachten en dat brengt iets op. De opdrachten zijn bedoeld om de leerlingen voor te bereiden op summatieve evaluaties. Ze komen er op de formatieve manier achter in hoeverre zij de stof beheersen en in hoeverre zij de leerdoelen behaald hebben. Zowel de lestijd als de daltonuren worden efficiënt benut; deze zijn met elkaar verbonden.

Engels

Er is veel mogelijkheid tot versnellen en/of op een hoger niveau werken. Extra uitdaging wordt geboden d.m.v. het Cambridge programma. Ook voor doorstromers is er een speciaal programma.

Binask

We zetten regelmatig het formatief toetsen in, zodat wij en de leerlingen goed op de hoogte zijn van de voortgang. Hierdoor zijn de leerlingen goed in staat tot doelmatig werken. Leeractiviteiten worden afgewisseld. De leertijd-lestijd wordt zo efficiënt mogelijk benut.

Geschiedenis

We streven ernaar het keuzepalet voor de leerlingen te vergroten. We kunnen dit doen door meer materiaal te ontwikkelen, waaruit leerlingen kunnen kiezen. Dit geeft ook meer mogelijkheid tot differentiatie. We zijn druk bezig het aanbod voor omgevingsonderwijs uit te breiden. Dat draagt bij aan de beleving en motivatie van de leerlingen. We streven ernaar in de nabije toekomst de mogelijkheden van digitalisering toe te passen in ons geschiedenisonderwijs. Bijvoorbeeld middels augmented reality.

Aardrijkskunde

Als sectie zijn we nog aan het onderzoeken waar de kansen liggen om meer met de leerlingen de school uit te gaan, om aardrijkskundige onderwerpen te behandelen in het veld. Wij denken dat de lesstof beter blijft beklijft, als we de theorie koppelen met de praktijk/het veldwerk.

We hebben gezien dat er op heel veel verschillende manieren vorm en invulling gegeven wordt aan de daltonkernwaarden, ook aan effectiviteit/doelmatigheid.

Op het niveau van verschillende lessen, hebben we mooie voorbeelden gezien van effectiviteit/doelmatigheid. Stempelkaarten die worden ingezet om het werk van leerlingen te stimuleren, daltonwijzers waar leerlingen kunnen vinden wat er van ze verwacht wordt. Bij vakken met veel practica, bijvoorbeeld biologie, is een duidelijke opbouw te vinden door de jaren heen, waarbij leerlingen steeds meer zelf aan zet zijn. Secties hebben veel regie en kunnen hun eigen vormen gebruiken. Zo hebben we gezien dat er bij geschiedenis met leerdoelen gewerkt wordt. Aan de andere kant hebben we ook daltonwijzers en lessen gezien die minder doelgericht en meer 'opdrachtgericht' waren.

In gesprekken met leerlingen en ouders komt naar voren dat door deze verscheidenheid aan manieren waarop hun werk georganiseerd wordt door secties, de leerlingen zelf het overzicht niet hebben. Hoe en wanneer zijn doelen voor een vak behaald? Wat wordt er van een leerling verwacht en hoe kan een leerling zelf de juiste keuzes maken?

Op het niveau van de school, zien we dat docenten veel in sectieverband in gesprek zijn over het daltononderwijs. Daardoor ontstaan er veel mooie dingen. In de praktijk van de lessen zien we ruimte voor de effectiviteit van jullie eigen ideeën over dalton. We zien heel veel ontwikkeling en activiteiten die uit het (steeds meer door alle docenten gedeelde) daltongedachtegoed naar voren komen, maar de effectieve, doelgerichte toepassing in de lessen zien we minder.

In onze aanbevelingen zullen we ingaan op de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid, omdat wij denken – op basis van onze observaties en gesprekken – dat op deze kernwaarde nog mooie stappen te zetten zijn, die uiteindelijk op alle kernwaarden van dalton ook nog een positieve uitwerking kunnen hebben.

Visitatieteam uit de gesprekken (quotes)

'We voelen meer eenheid, we denken samen Dalton en meer mensen haken aan.'

'Effectief Daltonuur hangt regelmatig af van de leerlingen zelf.'

'Het is een warm bad' 'Alles is bespreekbaar'

'Twee jaar dezelfde mentor en de leerlingen zijn bij de gesprekken' 'Mentoren reageren snel op de mail en hebben contact met de vakdocenten'

'De school wil Dalton op de eerste plaats zetten, met als credo: 'elke les is een Daltonles''

1.6 Borging als voorwaarde

Zelfevaluatie

Je kunt de stekker uit het één halen (dalton 2.0), maar de stekker opnieuw plaatsen - in dit geval in een schoolbrede daltondoorontwikkeling - gaat natuurlijk niet vanzelf. Het vertrouwen was echter groot. Of zoals wij het zo mooi in ons schoolplan verwoorden (thema 1: de school als professionele en lerende organisatie) *“een vogel is nooit bang dat zijn tak breekt, want hij vertrouwt niet op zijn tak, maar op zijn vleugels”*.

Met dit vertrouwen zijn wij verdergegaan als **matrixorganisatie**. Kenmerk van een matrixorganisatie is de platte organisatie waarbij gedeeld leiderschap wordt bevorderd. De balans wordt hierbij gezocht in de taken rond het organiseren van de jaarlagen en de leerlingenzorg in de afdeling enerzijds (horizontaal) en de personele zorg en onderwijsinhoudelijke ontwikkeling in de sectie anderzijds (verticaal). De sectie is dé plek om vorm en inhoud te geven aan het onderwijs. Samen met de collega's in de sectie is een docent verantwoordelijk voor de onderwijsresultaten.

Daarnaast is een docent onderdeel van een afdeling. De afdeling is verantwoordelijk voor leerlingbegeleiding, de samenhang van het onderwijs en het pedagogisch klimaat.

Een matrixorganisatie is dan ook bedoeld om de professionele ruimte van docenten te organiseren en te faciliteren en hen hiermee vanuit vertrouwen (nog) meer verantwoordelijkheid te geven. Wij passen deze manier van organiseren bewust toe om de samenwerking tussen secties en afdelingen te stimuleren.

Er wordt zicht gehouden op de kwaliteit (borging) vanuit deze matrixorganisatie: zowel met een teamplan (afdeling) als met een sectieplan. Vanuit het schoolplan en de daarbij behorende jaarplannen maken de teams en de secties hun plannen en wordt er binnen de structuur van team- en sectieoverleg cyclisch gewerkt aan kwaliteitsverbetering n.a.v. jaarlijkse analyses, data en evaluaties.

Het doorlopen van het volledige kwaliteitstraject zal in de regel vier jaar in beslag nemen. Wij zorgen voor een ononderbroken ontwikkelingsproces en bewaken onze kwaliteit door gebruik te maken van diverse instrumenten en werkwijzen (zie hiervoor schoolplan hoofdstuk 1.6).

Uit alle gesprekken en stukken blijkt dat de school dalton op de eerste plaats wil zetten, met als credo: 'elke les is een daltonles'. Zowel de DOG als de afdelingsleiders zijn hiermee aan het werk. Er is in het team veel draagkracht om deze ontwikkeling samen door te maken. Daardoor staat dalton nu in elke nieuwsbrief en elk overleg op het programma. Er wordt op het uitvoerende niveau met elkaar gesproken over vragen als: elke les een dalton les, wat betekent dat? Dalton komt altijd aan de orde in het doelstellingen-gesprek.

Ook de bestuurder is goed op de hoogte van de ontwikkelingen in de school. Door middel van kwartaalgesprekken is de ambitie van de school is terug te zien. De schoolleiding levert kwartaalrapportages op. Harde gegevens en onderwijsontwikkeling maken hier deel van uit. De bestuurder staat achter het daltongedachtegoed van de school en is blij met deze onderwijsvernieuwer in het pakket van de scholen binnen het bestuur.

Er wordt steeds meer ingezet op samen dalton vormgeven. Het daltononderwijs moet niet van één persoon afhankelijk zijn. Er zijn op deze school mensen die al lang op deze school werken en het dalton DNA hebben. Deze mensen hebben de oprichting van Dalton Almaar, het starten van Dalton 2.0 en het stoppen met Dalton 2.0 meegemaakt. Volgens de schoolleiding is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de mensen de nodige kennis bezitten de kans krijgen om die kennis te delen. Verder is één schoolleider bezig met de cursus voor daltonleidinggevende, een ander is al expert door eerdere ervaring.

De leerlingen merken vooral in de onderbouw dat er veel aandacht is voor dalton, maar ook dat die aandacht af begint te zwakken richting de bovenbouw. Ze werken met een daltonplanner, maar zeggen toch wel dat ze niet altijd het idee hebben dat het per se dalton voelt, maar meer als een reguliere middelbare school.

De leerlingen zijn heel blij met de daltonuren en vinden het jammer dat het er minder zijn geworden. Ook vinden ze het spijtig dat er minder keuzemogelijkheden zijn dan eerder. Ze vinden het prettig om op school alvast zoveel mogelijk gedaan te hebben en vragen te kunnen stellen aan docenten. Hoe effectief dit is ligt volgens hen vooral aan de leerlingen zelf (gaan ze een rondje lopen of echt aan de slag), en ook aan welke docent er op een uur staat.

Ouders zien het verschil tussen de onder- en bovenbouw als ontwikkelkans. In Dalton 2.0 ontstond er een groep leerlingen die weinig contact had met de rest van de school. Dat de school met dit punt bezig is en de aansluiting hierdoor beter zal worden wordt door de ouders als zeer positief gezien. Vanuit de ouders kwam naar voren dat de gebruikte planners niet eenduidig zijn. Er zijn op dit gebied veel verschillen in de school. De ouders geven ook aan meer geïnformeerd te willen worden over dalton. Een signaal dat wordt opgepakt door de DOG.

Visitatieteam uit de gesprekken (quotes)

'Gehaastheid komt naar voren af en toe, ook vanwege de teruglopende leerlingaantallen. Aandachtspunt is focus houden.'

'De schoolleiding zorgt ervoor dat iedereen meedoet.'

2 Ontwikkelvermogen

Zelfevaluatie

We zijn als school volop in ontwikkeling. Veel van deze ontwikkelingen zijn terug te voeren naar de afspraken binnen ons schoolplan. Daarnaast zijn er heel veel mooie parels in de school te vinden.

Huidige schoolplan

Het schoolplan 2023-2027 is vlak voor de zomervakantie tot stand gekomen vanuit sessies met het gehele team, het MT, stakeholders, leerlingen en ouders. Op basis van de conclusies zijn we gekomen tot vier thema's die de komende vier jaar centraal staan.

Thema 1: De school als professionele en lerende organisatie

We zijn altijd bezig met innoveren en aanpassen aan veranderingen. Dat betekent dat onze medewerkers kennis en vaardigheden ontwikkelen om het onderwijs te verbeteren en de leerlingen hierin te ondersteunen. Er zijn vijf doelen geformuleerd:

- Verduidelijken en versterken van de diverse taken en verantwoordelijkheden in onze school
- Versterken van de samenwerking tussen leerling-ouder-school
- Focus op werkplezier en verlagen van werkdruk
- Een eenduidig positief en pedagogisch klimaat
- Versterken van de didactische vaardigheden van de medewerkers passend bij dalton

Tijdens de teamdoorbroken vergadering in februari hebben we met elkaar gediscussieerd over ons pedagogisch klimaat. Wat valt ons op, waar lopen we tegenaan, wat hebben wij en de leerlingen nodig?

Thema 2: Kennis en vaardigheden van alle leerlingen

Hier gaat het over de onderwijsinhoud die onze leerlingen zich eigen moeten maken tijdens hun schoolloopbaan. Wanneer komt de lesstof aan bod, hoe wordt de lesstof aangeboden, geoefend en afgesloten? Er zijn vijf doelen geformuleerd:

- Versterken van ons portfolio
- Een visie ontwikkelen op toetsen in lijn met onze daltonvisie
- Versterken van de basisvaardigheden van de leerling
- Meer verbinding maken met de buitenwereld
- De doorlopende leerlijn van daltonkernwaarden is leidend in aanbod en begeleiding

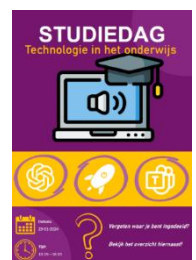
Thema 3: Technologie in het onderwijs

Technologie biedt ons mogelijkheden en kansen om het onderwijs effectiever en efficiënter te maken.

Daarnaast kan technologie ons onderwijs leuker, aantrekkelijker en inclusiever maken.

We hebben als collega's aangegeven dat technologie in het onderwijs voor ons een belangrijk thema is. Er zijn vier doelen geformuleerd:

- € Versterken van digitale vaardigheden van docenten en leerlingen
- € Verstandige onderwijskundige inzet van technologie
- € Vergroten van de aandacht voor technologische ontwikkelingen in het keuze-aanbod
- € Technologie zichtbaar maken in de lessen



De eerste studiemiddag rondom ICT heeft plaatsgevonden in januari. De workshops werden verzorgd door onze eigen collega's.

Thema 4: Daltononderwijs is goud in handen

Dalton is natuurlijk geen op zichzelf staand thema, het is onderdeel van alle ontwikkelingen binnen onze school. Dat is ook zichtbaar in de andere drie thema's, overall speelt dalton een rol. Specifiek is onze ambitie om al onze

daltonprofessionals samen de goede dingen te laten doen. Dat betekent aansluiten bij het kind en zijn leefwereld. Er zijn vier doelen geformuleerd:

- Versterken van ons daltononderwijs
- Het creëren van een passende en fijne ontmoetings- en leerplek, waarbij buitenlessen rondom het gebouw mogelijk zijn en ook de pleinen groen en leerrijk zijn ingericht
- Het versterken van het daltonimago: **Dat Actief Leren Tot Ondernemende Nieuwsgierigheid leidt**
- Daltonuren zijn meer dan keuzewerktijd: een verantwoordelijke en persoonlijke ontwikkeling van ieder kind

Onze studieochtend in november stond in het teken van de voorbereiding op de daltonvisitatie. We hebben aan alle secties om input gevraagd over hun parels en over hun vragen en ontwikkelingen. Deze input is verwerkt in dit document.

[Parels van de school \(hier zijn we trots op\)](#)

Zie bijlage 1: Parels van de school

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

Zelfevaluatie

“Iedere les een daltonles.” Deze uitspraak is ruim twee jaar geleden gedaan door de, toen net gestarte, rector van de school. Vervolgens heeft ze aan alle collega's gevraagd hoe wij dit zien. Hier kwamen flink wat verschillende antwoorden op: het startpunt van onze ontwikkeling naar overeenstemming, naar herkenning, naar weten wat een ander doet. Een van de vragen die wij onszelf stelden en stellen: hoe maken we dalton zichtbaar in de school en waar zijn we zichtbaar één school?

Wij zijn met elkaar op zoek naar onze gemeenschappelijke taal. Taal in woord, beeld en daad. Onze vragen aan de visitatiecommissie zijn hierop gericht:

1. **Waar lukt het ons al om samen één daltonschool te zijn, waar vinden wij elkaar, waar zien jullie de gemeenschappelijkheid?**
2. **Waar liggen kansen om elkaar nog meer te vinden en onze talenten te kunnen bundelen?**

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

Onze verwachting is een verlenging van vijf jaar.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (langetermijnvisie)

Dalton staat op nummer 1. Iedere les is inderdaad een daltonles. We weten allemaal wat dit inhoudt en hoe we hier vorm aan geven. Nieuwe collega's worden hierin begeleid. Bij iedere verandering of toevoeging aan ons onderwijs houden we deze tegen onze daltonvisie aan en bekijken we samen of dit een passende keuze is. Dalton is onderdeel van teamoverleggen en sectievergaderingen.

We zijn dit schooljaar gestart met de eerste groep collega's die opgaat voor hun daltoncertificaat VO. Jaarlijks komt hier een nieuwe groep collega's bij. Het streven is dat in 2029 50% van alle leraren gecertificeerd is. Binnen de daltonopleiding staat de daltontaak (opnieuw) centraal.

Reactie visitatieteam

Jullie hebben ons gevraagd te kijken naar jullie eenheid, als daltonschool. De gemeenschappelijkheid zien wij terug in de keuze die jullie hebben gemaakt om één school te zijn, met één daltonvisie. Wij zien duidelijk de gedeelde wens om dit nu verder uit te werken en te ontwikkelen. We zien een gedeelde ontwikkelkracht en drive om er met elkaar de schouders onder te zetten. Het MT, de daltonontwikkelgroep en het OP en OOP zitten op 1 lijn.

De organisatie is ingericht om meer structuur aan te brengen in de ontwikkeling van het (Dalton)onderwijs. Voorbeelden daarvan zijn de opzet van de matrix-organisatie en de DOG. De uitdaging is dan om als schoolleiding overzicht te krijgen over de ontwikkelingen en initiatieven die binnen deze organisatievorm tot stand komen. Wat wordt er van alle medewerkers verwacht? Wordt er planmatig gewerkt en kunnen de initiatieven vanuit de verschillende werkgroepen bij elkaar komen? De manier van werken op dit gebied door de schoolleiding (kwartaalgesprekken met het bestuur, doelstellingengesprekken met docenten) kan wellicht ook verder uitgebreid worden naar de secties, mentoraatsgroepen en de DOG.

Er is tijd en aandacht voor daltonscholing. Er is een gedegen en gewaardeerde opleiding tot certificering. Het aantal mensen dat hieraan mee kan doen is echter beperkt, daarnaast komen niet alle geledingen hiervoor in aanmerking. Kunnen alle de docenten die nog niet in aanmerking komen voor de certificering sneller mee worden genomen in het daltonverhaal, bijvoorbeeld door een introductieprogramma? Hoe kun je op een andere manier zo snel mogelijk (nieuwe) mensen meenemen in het daltonverhaal? En kunnen deze mensen ook al eerder zelf aan de slag met daltontaken? Verder hebben we begrepen dat er bij het OOP ook een opleidingsbehoefte voor wat betreft dalton bestaat. Ook ouders zouden meer willen weten over dalton.

Het verschil tussen onderbouw en bovenbouw wordt vaak benoemd, door docenten, leerlingen en ouders. Dit verklaart ook waarom jullie de vraag over 'samen één daltonschool zijn' als ontwikkelvraag hadden opgenomen. Wij herkennen jullie vraag en de noodzaak om die vraag te (blijven) stellen. Het lijkt ons goed dat de school hier inderdaad en blijvend aandacht aan (blijft) besteden. Hoe zorgen jullie voor een doorlopende lijn naar bovenbouw, op elke daltonkernwaarde, bij elk vak? Op welke manier ga je ervoor zorgen dat er geen 'knip' in het onderwijs/ de manier van werken wordt ervaren door leerlingen en medewerkers.

De uitvoering van dalton in de praktijk is heel divers. Daar denken wij de kansen te zien: als het lukt om hier focus en helderheid in aan te brengen, wordt het daltononderwijs voor de leerlingen nog sterker. Onze aanbevelingen kunnen hier hopelijk een bijdrage aan leveren.

3. Gedeeld eigenaarschap

Bevindingen visitatieteam

Wij hebben uit de gesprekken duidelijk te horen gekregen dat dalton in alle geledingen op de agenda staat en volop in ontwikkeling is. De doorlopende daltonlijnen van onderbouw naar bovenbouw worden door de leerlingen nog niet gezien, maar zijn wel volop onder de aandacht bij schoolleiding, secties en daltonontwikkelgroep. In bijlage 2 (gespreksverslagen) zijn onze bevindingen terug te lezen. Al met al zien we een school die juist het gedeelde eigenaarschap een speerpunt van hun eigen ontwikkeling maakt. Bij onze aanbevelingen komen we hier nog op terug.

Bijlage 2: gespreksverslagen

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	O

Waardering door visitatieteam

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Op basis van de bevindingen van het visitatieteam willen wij voorstellen het Stedelijk Dalton College Alkmaar een verlenging van 5 jaar geven. We hebben hieronder een aantal aanbevelingen geformuleerd op verschillende vlakken van het daltongedachtegoed, waarbij we extra aandacht vragen voor de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid. Die kernwaarde waarderen we op dit moment nog niet voldoende.

We hebben heel veel gesprekken gevoerd, formele gesprekken, maar ook heel veel gesprekken in de wandelgangen. Overall viel op dat de gesprekken heel open waren. Wij hebben in onze voorbereiding veel gelezen over de school. Door alles wat we hebben gelezen, kregen we een beeld van de school. Wij zagen dat Het Stedelijk Dalton een school is waar heel veel aan de hand is geweest de afgelopen jaren en nog steeds is het een roerige tijd. Veel wisselingen in alle geledingen, nieuwe mensen, moeilijke omstandigheden in Alkmaar. En daarbij ook nog een dalende aanmelding, dat is niet makkelijk.

Wat wij tijdens de visitatie hebben gezien, is een school waar de medewerkers elkaar gevonden hebben. Waar medewerkers met elkaar in gesprek zijn over de betekenis en invulling van daltononderwijs. Wij zien heel veel bomen, jonge bomen, oudere bomen, maar vragen ons wel af: zien jullie door al die mooie bomen het bos ook nog wel? Bij het vormgeven van de zelfevaluatie hebben jullie voor een bijzondere vorm gekozen, door elke sectie de zelfevaluatie te laten invullen en mooie punten daaruit op te nemen in de uiteindelijke zelfevaluatie. Daardoor was het voor het visitatieteam lastig om een beeld te krijgen van de visie van de school als geheel. En juist dat was een ontwikkelvraag die jullie hadden (Waar lukt het ons al om samen één daltonschool te zijn, waar vinden wij elkaar, waar zien jullie de gemeenschappelijkheid?). Wij hopen dat jullie met onze aanbevelingen aan de slag kunnen om met elkaar de verschillende sterke kanten van secties, individuele medewerkers en de leerlingen te verbinden en een duidelijke overkoepelende visie vanuit de daltonkernwaarden te ontwikkelen en uit te dragen.

Kort gezegd is onze belangrijkste aanbeveling: ga door op deze weg: jullie hebben elkaar goed gevonden en zijn met elkaar in gesprek over dalton: de volgende stap is het vinden van het overzicht en aanbrengen van focus. Zorg dat iedereen weet in welk bos jullie samen aan het wandelen zijn. Welke bomen plant je met elkaar en welke boom hak je om? Juist in de samenwerking die jullie nu al duidelijk hebben laten zien, zit de kracht van de school.

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/terugkoppelingen

	Omschrijving
1	<p>Vrijheid en verantwoordelijkheid: Verantwoordelijkheid durven te geven en vragen is een waardevol element van het daltononderwijs. Leerlingen waarden het als ze echt verantwoordelijkheid kunnen nemen en een zekere mate van (keuze)vrijheid hebben en zoeken tegelijkertijd ook de begrenzing van die ruimte en vragen duidelijkheid.</p> <p>Hoe kunnen jullie -mogelijk samen met leerlingen- bekijken op welke manier de verantwoordelijkheid voor leerlingen overzichtelijk wordt? Wat kan helpen om zowel de vrijheid als de gebondenheid helder te krijgen voor de leerlingen en de collega's? Welke rol zou een coach hierin kunnen spelen voor de leerling en op welke manier kan hier schoolbreed een eenduidige koers in gevaren worden?</p>
2	<p>Zelfstandigheid Kaders geven leerlingen de vrijheid om zelfstandig keuzes te kunnen maken. Heeft elke leerling nu de mogelijkheid om het werk zelfstandig te overzien en in te plannen? Welke informatie heeft de leerling daarvoor nodig en op welke manier kan deze informatie inzichtelijk met de leerling worden gedeeld? Zijn er gezamenlijk duidelijke kaders voor te ontwerpen met behulp van de daltontaak en de eisen die aan de leerling binnen een periode gesteld worden?</p>
3	<p>Samenwerken De samenwerking in het team is voelbaar en zichtbaar. De lijntjes zijn kort en er is een cultuur van elkaar aanspreken. De urgentie om samen de school vorm te geven is duidelijk aanwezig. Wij zien ruimte om te ontwikkelen bij de samenwerking tussen leerlingen. Hoe kom je van 'samenwerken' echt naar 'samenwerkend leren', waar de leerlingen elkaar echt nodig hebben om verdere stappen te kunnen zetten? Ook bij deze aanbeveling willen we jullie uitdagen na te denken over het ontwikkelen van kaders bij groepsopdrachten en te onderzoeken of het gebruik van rubrics leerlingen kan helpen bij het ontwikkelen van hun samenwerkingsvaardigheden.</p>
4	<p>Reflectie De basis voor reflectie met en door leerlingen hebben we binnen de school gezien, maar is</p>

	<p>nog afhankelijk van vak, docent en mentor. Reflectie kan, zo hebben we gezien, een terugkerend onderdeel binnen de lessen en het mentoraat zijn.</p> <p>Door een doorgaande leerlijn in te zetten wordt de vaardigheid van reflecteren bij de leerlingen meer bewust gestimuleerd. Vanuit deze reflectie zijn de andere kernwaarden beter te ontwikkelen. Op welke manier zou een doorlopende leerlijn voor reflectie ontwikkeld kunnen worden?</p>
5	<p>Effectiviteit/doelmatigheid</p> <p>Op het gebied van dalton is er heel veel in ontwikkeling en er gebeurt heel veel tegelijk en op verschillende manieren. Er wordt op veel plekken nagedacht over dalton en hoe de kernwaarden vorm te geven. De belangrijkste aanbeveling die wij willen geven is deze: onderzoek samen waar de focus komt te liggen op het gebied van daltonontwikkeling: bepaal waar jullie eerst mee aan de slag gaan en wat even kan wachten.</p> <p>Maak met elkaar keuzes, met als invalshoek: hoe kunnen de leerlingen bewuste keuzes maken? Welke kaders kunnen de leerlingen helpen om in hun dagelijkse praktijk de daltonkernwaardes ten volle te ontwikkelen? Op die manier kunnen jullie een van jullie eigen doelstellingen, het versterken van jullie daltononderwijs, duidelijk naar voren laten komen en de effectiviteit ervan vergroten en focussen en vooral vertalen naar alle leerlingen in elke leerlaag.</p>

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam wil alle collega's en leerlingen en ouders van het Stedelijk Dalton College Alkmaar die op de visitatiedag zelf en in de voorbereiding een bijdrage hebben geleverd, bedanken voor hun inzet en gastvrijheid. Wij hebben ons de hele dag heel welkom gevoeld! We zijn heel erg benieuwd naar jullie verdere ontwikkeling de komende vijf jaar: we hopen dat jullie een prachtig, robuust en gezamenlijk gepland en onderhouden 'daltonbos' gaan cultiveren in de komende tijd!

Slotopmerking school

Allereerst onze waardering voor de manier waarop de visitatie is uitgevoerd: waardierend, positief en enthousiast. Waar jullie je welkom hebben gevoeld, hebben wij ons gezien en gehoord gevoeld. Onze open en eerlijke antwoorden komen ons inziens zeker voort uit jullie nieuwsgierige manier van vragen stellen.

DE aanbevelingen in de vorm van meedenkende vragen ervaren we als een uitnodiging om hier na de zomervakantie mee aan de slag te gaan.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

In ons plan van aanpak staat beschreven welke stappen we de komende jaren willen gaan zetten. Uiteraard zijn dit stappen die onderdeel zijn van een groter geheel. Komend schooljaar zetten we mede in op twee grote trajecten die van invloed zijn op de wijze waarop we met de aanbevelingen aan de slag gaan: hoe verhoudt het een zich tot het ander en waar leggen we een versterkende verbinding.

Na de zomervakantie gaan we de eerste stap zetten met het traject De Transformatieve School (DTS). DTS gaat over werken aan een verbetercultuur. De vraagstukken die hieronder liggen gaan over hoe leerlingen zich verbonden voelen met de school. Een basisuitspraak die hoort bij DTS: "We moeten eerst zorgen voor aansluiten en daarna komt het leren."

Daarnaast loopt een tweede project: een extern onderzoek naar ons imago en alle uitingen die daarbij horen. Uit het onderzoek is gekomen dat onze gewenste identiteit het best past bij de woorden: professioneel, duidelijk, onderscheidend en veilig.

Plan van aanpak	
Aanbeveling 1	Vrijheid en verantwoordelijkheid: Verantwoordelijkheid durven te geven en vragen is een waardevol element van het daltononderwijs. Leerlingen waarderen het als ze echt verantwoordelijkheid kunnen nemen en een zekere mate van (keuze)vrijheid hebben en zoeken tegelijkertijd ook de begrenzing van die ruimte en vragen duidelijkheid. Hoe kunnen jullie -mogelijk samen met leerlingen- bekijken op welke manier de verantwoordelijkheid voor leerlingen overzichtelijk wordt? Wat kan helpen om zowel de vrijheid als de gebondenheid helder te krijgen voor de leerlingen en de collega's? Welke rol zou een coach hierin kunnen spelen voor de leerling en op welke manier kan hier schoolbreed een eenduidige koers in gevaren worden?
Uitgewerkt door	Marijke Baten/Carola van der Eng
Actie	De afgelopen weken zijn we al aan het kijken hoe we meer overzicht voor de leerlingen kunnen creëren, zodat ze beter hun verantwoordelijkheid kunnen

	<p>nemen. We hebben vier uitgangspunten geformuleerd om meer richting te geven aan de invulling van ons daltonuur. Welk doel heeft het daltonuur, wat verwachten we van de leerling, wat verwachten we van de docent. Belangrijkste focus: de leerling werkt doelgericht.</p> <p>Daarnaast herkennen we de behoefte aan duidelijkheid, ook bij onze collega's. We zien vrijheid als een groot goed, maar daarmee komen we niet altijd onze afspraken na. Dit is ook uit het onderzoek naar ons imago gekomen Hier volgt ook straks een duidelijke focus uit (de kracht van weglaten)</p> <p>Bij DTS zal ook focus worden gelegd op heldere afspraken over wat er wel en niet mag in de klas en in de school (formuleren van het normatief kader).</p>
Uitvoerenden	Communicatie naar team: DOG en MT Betrokken teamleden
Tijdvak	Start schooljaar 2024-2025 en doorlopend
Scholing / externe ondersteuning	Verbetertraject DTS wordt ondersteund (Ontwikkelkracht).
Toelichting	
Aanbeveling 2	<p>Zelfstandigheid</p> <p>Kaders geven leerlingen de vrijheid om zelfstandig keuzes te kunnen maken.</p> <p>Heeft elke leerling nu de mogelijkheid om het werk zelfstandig te overzien en in te plannen? Welke informatie heeft de leerling daarvoor nodig en op welke manier kan deze informatie inzichtelijk met de leerling worden gedeeld? Zijn er gezamenlijk duidelijke kaders voor te ontwerpen met behulp van de daltontaak en de eisen die aan de leerling binnen een periode gesteld worden?</p>
Uitgewerkt door	Marijke Baten/Carola van der Eng
Actie	We zijn bezig met het aanpassen van ons format van de daltonwijzer. Binnen dit format worden de kenmerken van een taak genoemd: de doelen, het wat enz.
Uitvoerenden	DOG Alle lesgeevenden
Tijdvak	Bij het begin van het schooljaar starten we met de nieuwe daltonwijzer (format) en wordt deze online aangeboden aan de leerlingen. Deze zal gedurende het schooljaar worden geëvalueerd en aangepast en de leidinggeevenden monitoren dit proces

Scholing / externe ondersteuning	n.v.t.
Toelichting	
Aanbeveling 3	<p>Samenwerken</p> <p>De samenwerking in het team is voelbaar en zichtbaar. De lijntjes zijn kort en er is een cultuur van elkaar aanspreken. De urgentie om samen de school vorm te geven is duidelijk aanwezig. Wij zien ruimte om te ontwikkelen bij de samenwerking tussen leerlingen. Hoe kom je van 'samenwerken' echt naar 'samenwerkend leren', waar de leerlingen elkaar echt nodig hebben om verdere stappen te kunnen zetten? Ook bij deze aanbeveling willen we jullie uitdagen na te denken over het ontwikkelen van kaders bij groepsopdrachten en te onderzoeken of het gebruik van rubrics leerlingen kan helpen bij het ontwikkelen van hun samenwerkingsvaardigheden.</p>
Uitgewerkt door	Marijke Baten/Carola van der Eng
Actie	<p>Wij zijn van mening dat de cultuur van elkaar aanspreken significant versterkt kan worden. Dit is ook wat we terugkrijgen van het externe pr-bureau. Ook DTS zal ons daarbij kunnen ondersteunen. Als duidelijker wordt wat we met elkaar hebben afgesproken, zal ook het elkaar hierop aanspreken een stap richting een meer professionele cultuur kunnen zetten.</p> <p>Het ontwikkelen van de samenwerkingsvaardigheden op leerlingniveau verdient zeker aandacht. In onze ogen is samenwerken een onderliggende vaardigheid die voor iedereen van belang is om verder te komen in het leerproces.</p> <p>Bij onze eerste brainstorm kwam al naar voren dat samenwerken een vast kopje in onze daltonwijzer kan krijgen. Dit nemen we mee. Samenwerken is al een vast onderdeel van onze doorgaande leerlijn mentoraat. Ook deze zullen we blijven evalueren (met leerlingen in de klankbordgroepen als met de mentoren in de verschillende teams)</p>
Uitvoerenden	Het startpunt ligt bij DOG Alle teamleden
Tijdvak	vanaf schooljaar 2025-2026
Scholing / externe ondersteuning	In eerste instantie niet, zou later mogelijk wel ingezet kunnen worden.
Toelichting	

Aanbeveling 4	<p>Reflectie</p> <p>De basis voor reflectie met en door leerlingen hebben we binnen de school gezien, maar is nog afhankelijk van vak, docent en mentor. Reflectie kan, zo hebben we gezien, een terugkerend onderdeel binnen de lessen en het mentoraat zijn.</p> <p>Door een doorgaande leerlijn in te zetten wordt de vaardigheid van reflecteren bij de leerlingen meer bewust gestimuleerd. Vanuit deze reflectie zijn de andere kernwaarden beter te ontwikkelen. Op welke manier zou een doorlopende leerlijn voor reflectie ontwikkeld kunnen worden?</p>
Uitgewerkt door	Marijke Baten/Carola van der Eng
Actie	<p>Voor ons is dit absoluut een punt van aandacht. We hechten veel waarde aan reflecteren en zien dat het momenteel niet voldoende tot zijn recht komt. Ook vanuit leerlingen en ouders horen we dat dit beter georganiseerd kan worden.</p> <p>We gaan ons oriënteren op een mogelijke aanpak. Op dit moment is het opgenomen in de doorgaande leerlijn mentoraat, mogelijk kan hier een versterking in aangebracht worden.</p> <p>In de daltonwijzer is ook ruimte om te reflecteren. Met de nieuwe daltonwijzer zal de aandacht hier extra op gericht zijn. Ook binnen DTS zal dit onderwerp van gesprek kunnen zijn.</p> <p>De komende jaren willen we ook minder summatief toetsen en dus meer aandacht geven aan formatief evalueren; dit is ook beschreven in ons nieuwe toetsbeleid (nog in concept). Binnen het formatief handelen vindt reflectie op diverse momenten binnen een les- en daltonuur plaats. Niet altijd aan het eind van een les en niet altijd even zichtbaar voor een passant.</p>
Uitvoerenden	DOG/MT Alle teamleden
Tijdvak	Schooljaar 2024-2025: Daltonwijzer Schooljaar 2025-2026: Versterken van de aanpak en werkend met vastgesteld toetsbeleid
Scholing / externe ondersteuning	Binnen de deskundigheidsmomenten wordt ook formatief evalueren aan alle lesgevendenden aangeboden. Dit o.l.v. bureau ICE.
Toelichting	
Aanbeveling 5	Effectiviteit/doelmatigheid

	<p>Op het gebied van dalton is er heel veel in ontwikkeling en er gebeurt heel veel tegelijk en op verschillende manieren. Er wordt op veel plekken nagedacht over dalton en hoe de kernwaarden vorm te geven. De belangrijkste aanbeveling die wij willen geven is deze: onderzoek samen waar de focus komt te liggen op het gebied van daltonontwikkeling: bepaal waar jullie eerst mee aan de slag gaan en wat even kan wachten.</p> <p>Maak met elkaar keuzes, met als invalshoek: hoe kunnen de leerlingen bewuste keuzes maken? Welke kaders kunnen de leerlingen helpen om in hun dagelijkse praktijk de daltonkernwaardes ten volle te ontwikkelen? Op die manier kunnen jullie een van jullie eigen doelstellingen, het versterken van jullie daltononderwijs, duidelijk naar voren laten komen en de effectiviteit ervan vergroten en focussen en vooral vertalen naar alle leerlingen in elke leerlaag.</p>
Uitgewerkt door	Marijke Baten/Carola van der Eng
Actie	<p>Met ingang van het nieuwe schooljaar werken we met de herziene daltonwijzer én met vier smart geformuleerde uitgangspunten aangaande het daltonuur.</p> <p>Beide worden eind periode 1 door LK en LL geëvalueerd om waar nodig in periode 3 aangepast te worden.</p>
Uitvoerenden	<p>DOG</p> <p>MT</p> <p>Alle teamleden</p>
Tijdvak	
Scholing / externe ondersteuning	
Toelichting	

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Rector	Voor akkoord	16-7-2024
	Visitatievoorzitter	Voor akkoord	20-7-2024

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

Bijlage 1

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Uiteraard is er de afgelopen jaren veel gebeurd in onze school. Onze school is rijk aan initiatieven en ontwikkelingen. Wij lichten graag een aantal parels toe:

Daltonopleiding

Vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging is de mogelijkheid ontstaan om docenten te voorzien van een officieel certificaat daltondocent VO. In samenwerking met Thomas More Hogeschool werken onze daltonopleiders aan het certificeren van de zittende collega's van onze school. Brigitte Witmus van Thomas More Hogeschool heeft namens de Nederlandse Dalton Vereniging de eindverantwoordelijkheid.

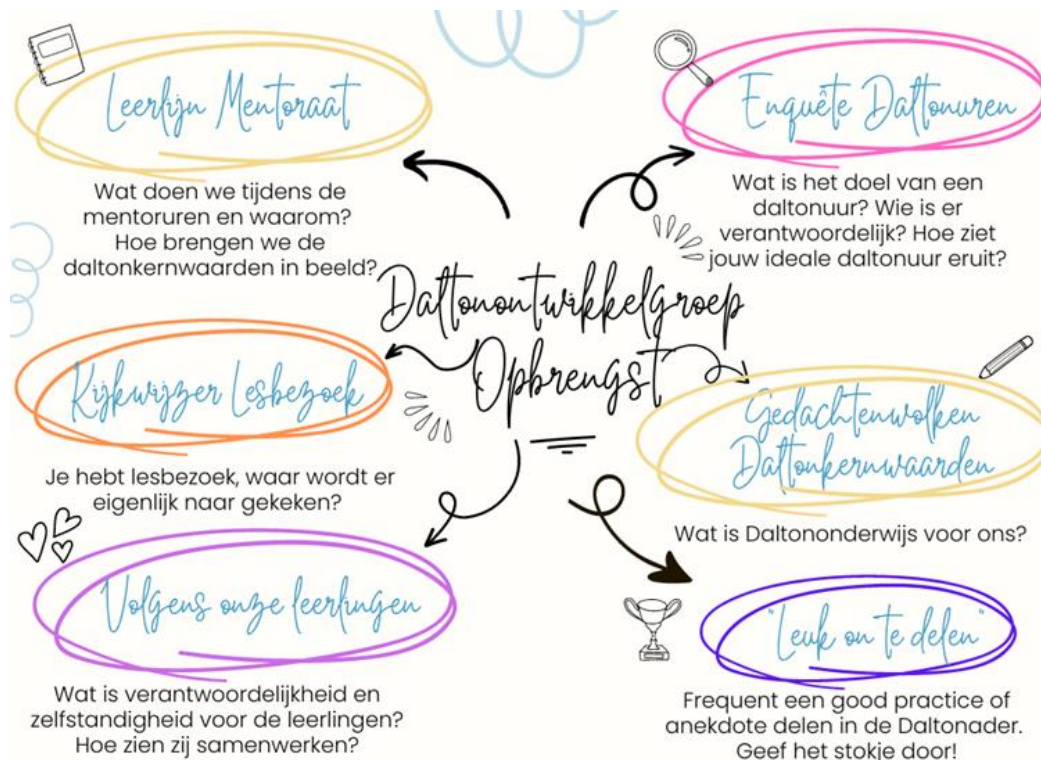
De opzet van de opleiding kenmerkt zich door het leren van en met elkaar. We gebruiken het gedachtengoed van Helen Parkhurst mede vertaald naar deze tijd waarbij we de daltonvisie verwoorden, uitdragen en (verder) ontwikkelen. Wat zijn daltontaken en hoe heeft Helen Parkhurst deze bedoeld? We onderzoeken het pedagogisch klimaat, het werken aan vertrouwen, het loslaten en het gedeeld leiderschap. Hoe stimuleren we eigenaarschap van leerlingen en creëren we keuzemogelijkheden voor de leerling binnen de lessen? Hoe ontwikkelen we werkende leeractiviteiten die passen bij het hedendaagse onderwijs? Daarbij zijn de daltonkernwaarden de basis voor alles wat we doen. We zetten de stap van onbewust onbekwaam naar bewust bekwaam en reflecteren op de vragen waarom we doen wat we doen, waar we nu staan en waarom dat goed is. De leerinterventies dragen bij aan de concrete leervraag of ontwikkelwens van de deelnemer waardoor een persoonlijke leerlijn ontstaat. De daltonopleiders organiseren en faciliteren daaromheen. Met het vormgeven van de daltonopleiding initiëren we een start met een gezamenlijke daltonidentiteit in onze school.

DDO schooljaar 2022 – 2023

Doorontwikkeling daltononderwijs (DDO); iedere dag een stukje beter.

Na een -noodzakelijke- periode waarin kaders en randvoorwaarden zijn vastgesteld en een werkwijze is bepaald, hebben we heel concrete stappen gezet in de invulling van de vijf DDO doelen. Collega's gaan aan de slag met o.a.:

- Het verder uitdragen van de gedeelde visie op daltononderwijs
- Het ontwikkelen van een passend meetinstrument om periodiek vast te kunnen stellen in hoeverre "elke les een daltonles" is
- Het verzamelen en delen van good practices
- Het zichtbaar maken van de daltonkernwaarden in school



DOG

De daltonontwikkelgroep bestaat sinds schooljaar 22-23 en richt zich op activiteiten vanuit het plan van aanpak. Doorontwikkelen Dalton Onderwijs (DDO). Zo organiseerde de DOG studiedagen, zette de enquête daltonuren uit en realiseerde een aantal actiepunten zoals de daltonposters in het gebouw.

Daltonkijkwijzer

In het kader van 'elke les een daltonles' is een aantal afdelingsleiders vanuit de DOG een pilot gestart met de tool voor observatie daltonimplementatie van de NDV. De observatielijst wordt gebruikt bij lesbezoek en brengt waardevolle en mooie gesprekken op gang over zichtbaar dalton binnen de les. Dit schooljaar wordt de kijkwijzer geëvalueerd.

Onderzoek daltonuren

In de zoektocht naar de gemeenschappelijke taal bij ons op school is er door de DOG een enquête uitgezet met als doel inzicht te krijgen in de invulling van het daltonuur. We zijn hierbij op zoek naar de gemeenschappelijke visie rondom het daltonuur. Hierdoor kunnen wij een representatief beeld schetsen van de daltonuren en hoe wij er gemeenschappelijk en verschillend tegenaan kijken. Wij gaan over de uitkomsten met elkaar binnen de secties en in de teamvergaderingen in gesprek.

Hieronder een aantal interessante inzichten:

- We vinden unaniem dat de **leerling** verantwoordelijk is voor het **inplannen** van het daltonuur. Tegelijkertijd zegt dertig procent van de docenten dat de **docent** verantwoordelijk is voor de **invulling** van het daltonuur.
- Door 52 docenten wordt het daltonuur gezien als huiswerktijd/uitwerktijd voor zijn of haar vak en bij acht docenten is de lestijd verwerven in het daltonuur.
- Bij 57 docenten maakt het daltonuur geen deel uit van de daltonwijzer.
- Op de vraag over het ideale daltonuur vinden wij het belangrijk dat leerlingen zelfstandig, doelgericht en effectief werken.

Leerlijn mentoraat

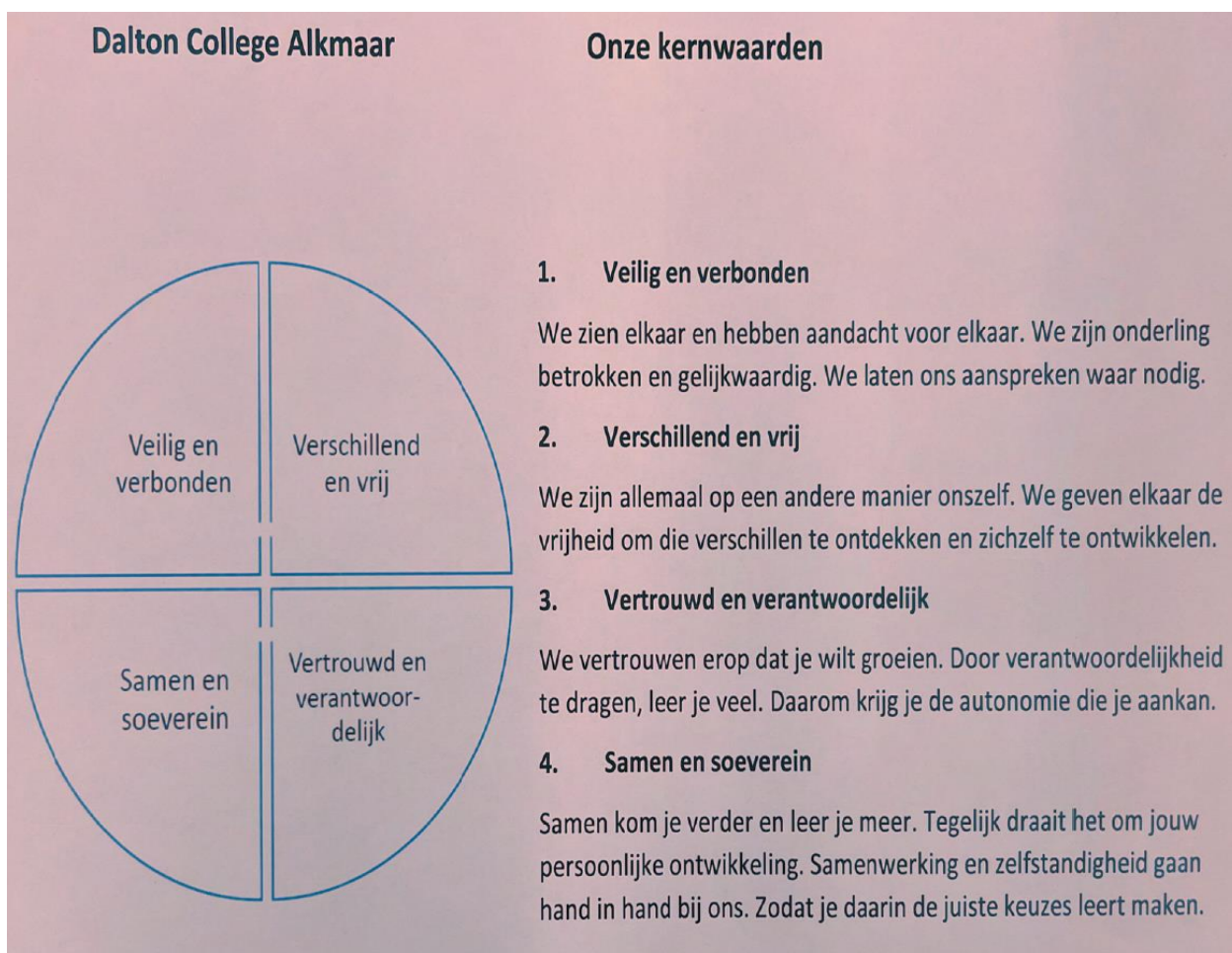
Vanuit de werkgroep leren leren is er voor de eerste t/m zesde klas een doorlopende leerlijn ontwikkeld. Hierin zijn de kernwaarden van ons daltononderwijs opgenomen, de ontwikkeling van het portfolio en de leren leren vaardigheden. In de mentorlessen gebruiken de mentoren deze leerlijn per periode.

Daltonagenda

Een aantal jaar geleden woonden docenten van het SDCA een lezing van Inge Verstraete bij. N.a.v. opgedane inzichten over o.a. plannen ontwikkelde een collega BV, samen met leerlingen, een daltonagenda voor brugklasleerlingen om te leren plannen en te leren leren.

Visie op toetsbeleid

In november 2023 besteedden wij een studiemiddag aan onze visie op ons toetsbeleid. We spraken met elkaar over de kernwaarden die wij hierin terug willen zien. De opbrengsten van deze middag zijn verwerkt door de werkgroep toetsbeleid. Deze werkgroep werkt de nieuwe visie op toetsen, passend bij onze visie op onderwijs uit om hier m.i.v. schooljaar 2024-2025 mee te kunnen starten.



Decanaat

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar heeft een vooruitstrevende visie op loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) waarbij de nadruk ligt op het betrekken van de leerling, het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid en het implementeren van een eenduidige werkwijze op alle afdelingen. In deze visie staan de SWAY-LOB opdrachten centraal als een innovatief instrument om deze doelen te bereiken. Een cruciaal aspect van onze visie is het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid bij de leerlingen. LOB gaat verder dan het traditionele concept van loopbaanbegeleiding; het is een proces waarin leerlingen leren hoe ze zelfstandig keuzes kunnen maken en

verantwoordelijkheid kunnen dragen voor hun eigen loopbaanontwikkeling.

Op het Stedelijk Dalton College Alkmaar geloven we sterk in de kracht van de leerling. LOB is niet louter een proces waarin informatie wordt aangereikt, maar een interactief traject waarbij de leerling actief participeert in het ontdekken van zijn of haar interesses, talenten en toekomstmogelijkheden. Dit doen wij door de leerlingen deel te laten nemen aan diverse activiteiten waaronder:

- de specialkeuze, doen wat bij jou past
- een oriëntatie op de beroepsgerichte profielen bij het Van der Meij College (VMBO)
- een snuffelstage
- een maatschappelijke stage
- mentorlessen over wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik
- interesse- en studiekeuzetesten
- profiel- en vakkenkeuze
- bezoek open dagen en meeloopdagen
- diverse voorlichtingen door mentor en decaan

Leerlingen worden aangemoedigd om zelf hun traject te bepalen waarbij ze de ruimte hebben om te verkennen, te reflecteren en concrete stappen te zetten richting hun loopbaandoelen.

Om een consistente en effectieve LOB-ervaring te waarborgen, streven we naar een eenduidige werkwijze op alle afdelingen van onze school. Sway-LOB dient als de gemeenschappelijke digitale ruggengraat waarmee we de LOB-processen uniformiseren en integreren in het curriculum. Docenten kunnen de voortgang van leerlingen volgen door met hen en eventueel ouders de leerling het eigen werk te laten presenteren. Dit zorgt voor een gestructureerde aanpak en bevordert de samenwerking tussen docenten, leerlingen en ouders. Bovendien maakt het de overgang tussen verschillende schoolniveaus soepeler, waardoor leerlingen gedurende hun hele schoolloopbaan profiteren van een consistente LOB-aanpak.

Burgerschap

Op het SDCA zijn we druk bezig om *burgerschap* zichtbaar te maken. Er is inmiddels een overzicht, gerangschikt op de bouwstenen, vakken en leerjaren. Dit overzicht is onlangs als werkdocument gedeeld met de collega's met het verzoek om aan te vullen. We hebben bijgedragen aan de onderzoeksvraag van Paul Hendriks, hebben deelgenomen aan het Daltoncafé over burgerschap en verzorgen graag een rondetafelgesprek over burgerschap op een daltonschool op het daltongres 6 november in Amsterdam.

Leerlingenraad

De leerlingenraad is in het schooljaar 2022-2023 nieuw leven ingeblazen. De school kent al jaren de klankbordgroepen per afdeling. Hier worden afdelingsgerelateerde thema's met de leerlingen besproken.

De leerlingenraad bestaat uit leerlingen vanuit de gehele school en alle niveaus en leerjaren. De groep is groeiende in eigen verantwoordelijkheid. Waar vorig jaar de plaatsvervangend rector de agenda bepaalde, heeft de groep nu een eigen voorzitter die samen met de plaatsvervangend rector de agenda voorbereidt. De groep leerlingen wordt veel gevraagd om te participeren. Zo hebben ze meegedacht over de thema's van het schoolplan, hebben ze de schoolregels tegen het licht gehouden en maken ze er nu beeldmateriaal bij. De leerlingen zijn door de ouderraad gevraagd om mee te denken over buitenmateriaal en om een onderdeel van een ouderavond invulling te geven. Ze worden betrokken bij de aankomende verbouwing en zijn klankbord voor vele vragen die er leven in de school. De groep mag nog meer gaan werken aan de bekendheid onder de leerlingen binnen de school, zodat de participatie nog meer draagvlak krijgt.

Klankbordgroepen en leerlingenraad

Vanuit iedere afdeling is een klankbordgroep van leerlingen samengesteld. Iedere klas in deze afdeling levert een à

twee leerlingen. Deze leerlingen komen vier keer per schooljaar met de afdelingsleider samen om met elkaar te praten over verschillende onderwerpen die door de afdelingsleider of door de leerlingen worden aangedragen. Ter voorbereiding van deze zelfevaluatie hebben we aan de leerlingen uit alle vier de afdelingen gevraagd om ons te vertellen wat ze van dalton afweten, waar ze trots op zijn en wat er volgens hen beter kan. Van deze bijeenkomsten wordt een verslag gemaakt en dit wordt gedeeld met de MT-leden en met het team. Met de opmerkingen en suggesties houden we rekening bij het nemen van nieuwe besluiten.

Kunst10daagse

Het idee van de kunst10daagse is ontsproten vanuit het cluster van de dans- en drama-examenvoorstellingen en het Open Podium Muziek. Deze voorstellingen vinden dit schooljaar plaats tussen 27 februari en 12 maart. In deze periode is de aula van onze school niet toegankelijk voor andere zaken en dat wordt zo nu en dan in de school als 'lastig' beschouwd. Het plan is daarom ontstaan om dit event groter te trekken zodat het een zichtbaarder kader krijgt binnen onze school en vooral meer schoolbreed gedragen gaat worden. Deze Dalton-kunst10Daagse moet daarom meer worden dan dans, drama en muziek alleen. Tijdens de kunst10daagse is er gelegenheid voor alle kunstvormen die in de school rondwaren om een podium te pakken. Kunst, CKV en het vak Nederlands. Omdat de aula reeds bezet is door de podiumkunsten dans, drama en muziek, is er een samenwerking tot stand gekomen met het buurtcentrum Mare Nostrum naast onze school. We mogen tijdens deze periode de gangen gebruiken voor exposities van schilderijen, foto's, gedichten, maar ook bewegende beelden middels beamer of schermen. In de aula vinden de praktijkexamens plaats, maar in het Mare Nostrum mogen alle leerlingen die een serieuze kunstuiting hebben, zich presenteren. Dit is een prachtig jaarlijks uithangbord voor de school. Uiteraard proberen we hier ook de nodige media-aandacht voor te krijgen.

Specialiseren in daltonuren:

Debat/yoga/sterrenkunde/schaakclub/leesclub/DJ

Dalton verdiepingsmodules zijn ontwikkeld door collega's voor onze leerlingen van klas 2h/v en 3vwo. Komend jaar worden de modules aangeboden aan klas 3 en 4 vwo. Het doel van de modules is de leerlingen kennis te laten maken met onderwerpen, die buiten het regulier curriculum liggen. Op die manier hopen we de leerlingen te motiveren zich in een breed scala van onderwerpen te verdiepen en nieuwe vaardigheden op te doen. Het brengt de buitenwereld de school binnen en is mogelijk van waarde voor de verdere studiekeuze. Het voornaamste doel van de modules blijft dat de leerlingen plezier hebben in het opdoen van nieuwe kennis, kunde en vaardigheden.

Spelletjesavond/sportactiviteit met collega's en leerlingen:

In januari vond het eerste Dalton klaverjas- en keeztoernooi plaats. Het was een keigave en knotsgezellige klaverjas- en keezavond. Dat smaakt naar meer. In de maanden maart/april volgt opnieuw een toernooi aansluitend aan de vrijmibo.

Volleybal leerlingen-lerarenteam

Wegens succes verlengd! De sectie LO organiseerde een volleybalwedstrijd in het daltonuur waarbij het personeel het opnam tegen leerlingen uit 4TL. Zelfs de rector speelde mee! De leerlingen maakten zelf teams en trainden zelf. Op dit moment worden docenten door leerlingen uitgedaagd voor een trefbalmatch.

Bijlage 2 gespreksverslagen

Uit de gesprekken met:

Leerlingen(raad)

Bij het gesprek zaten in totaal 9 leerlingen uit allerlei verschillende jaarlagen. De leerlingen waren tijdens het gesprek heel open met ons. Ze zijn ontzettend trots op de daltonuren op school, de keuzevrijheid die ze ervaren, keuzemodules die mogelijk zijn en de flexibiliteit in het maken van afspraken. Kortom: het nemen van verantwoordelijkheid en de vrijheid die ze ervaren op school is enorm.

De leerlingen merken vooral in de onderbouw dat er veel aandacht is voor Dalton, maar ook dat dit af begint te zwakken richting de bovenbouw. Wel is er veel afwisseling tussen samenwerken, zelfstandigheid en vrijheid. Ze werken met een Daltonplanner, maar zeggen toch wel dat ze niet altijd het idee hebben dat het per se Dalton voelt, maar meer als een reguliere middelbare school.

Over het toetsbeleid hadden de leerlingen een hoop te zeggen. Ze geven met name aan dat er in sommige periodes enorm druk is en dat het fijn zou zijn als er wat minder deadlines op elkaar gestapeld zouden worden. Een examenleerling geeft aan dat er vroeger een duidelijk schoolhandboek was, maar dat dit is losgelaten en de leerlingen nu volgens hen nergens op terug kunnen vallen. Verder waren ze er niet bekend mee dat er momenteel gesprekken zijn over het toetsbeleid en hopen dat dit wat minder zwaar gaat worden. Ook hebben ze weinig kennis over eventueel toetsen/examens eerder maken. Ze weten dat het soms gebeurt, maar ze zeggen dat het vooral uitzonderingen zijn.

De leerlingen zijn heel blij met de Daltonuren en vinden het jammer dat het er minder zijn geworden. Ook vinden ze het spijtig dat er minder keuzemogelijkheden zijn dan eerder. Ze vinden het prettig om op school alvast zoveel mogelijk gedaan te hebben en vragen te kunnen stellen aan docenten. Hoe effectief dit is ligt volgens hen vooral aan de leerlingen zelf (gaan ze een rondje lopen of echt aan de slag), en ook aan welke docent er op een uur staat. Bovenbouw en onderbouw is bij de Daltonuren gescheiden.

Als laatste hebben we het gehad over het nemen van eigen initiatieven op school. Leerlingen geven een aantal leuke voorbeelden van projecten die bij bepaalde vakken spelen, maar geven aan dat het op schoolniveau weinig gebeurt. Met name in de bovenbouw is daar volgens hen weinig ruimte in. In de onderbouw wordt dit wel meer gezien door bijvoorbeeld opdrachten op meerdere niveaus aangeboden te krijgen.

Ouders

Als bezoekers mochten wij met 3 ouders in gesprek gaan. De ouders waren open en oprecht en waren actief betrokken bij de school. Zo was 1 ouder lid van de ouderraad en zijn de andere ouders lid van de oudergeleding van de MR. Het was ook fijn dat de leeftijden van de leerlingen/kinderen waarover de ouders spraken mooi verdeeld was over de schooljaren. Er was daardoor kennis over de manier van werken waarop er in de onderbouw werd gewerkt, het verschil tussen de onder- en bovenbouw en de nieuwe manier waarop er in de onderbouw wordt gewerkt. Er was ook kennis over het onderwijs in Nederland in het algemeen door het werkveld van de ouders.

De keuze voor Dalton Alkmaar is door kinderen en ouders heel bewust gemaakt. Zo zijn er meerdere open dagen bezocht en is er goed onderzoek gedaan naar het onderwijs op deze school. De keuze voor Dalton Alkmaar is met name genomen op grond van de regie die bij het kind ligt, de persoonlijke aandacht voor ieder kind en de doorstroommogelijkheden die worden geboden. Het was duidelijk dat de ouders nog steeds achter deze keuze staan. Wel kennen ze andere ouders die van school zijn gewisseld omdat de mate van vrijheid niet bij hun kind past.

De ouders zijn erg over te spreken zijn is de begeleiding door de mentoren en de fijne manier waarop met mail wordt omgegaan. De mentoren schakelen snel en spreken makkelijk collega's aan om antwoord op vragen te krijgen. Leerlingen hebben regelmatig een individueel gesprek met de mentor. Dit gesprek is ontwikkelingsgericht en vanuit de kernwaarden waardoor de ouders ervaren dat ze stapsgewijs het kind kunnen loslaten. Er zijn oudermomenten met de mentor (2-3 per schooljaar). Er is geen georganiseerd contact met de vakdocenten. De individuele benadering van de kinderen en de veiligheid zijn grote pluspunten. Er is tijdens de gesprekken veel aandacht voor reflectie.

Leerlingen kunnen door de veiligheid goed de regie nemen. Zo maken ze het zelf bespreekbaar als er te veel toetsen zijn gepland. De leerlingen weten goed wat hier de afspraken over zijn maar de ouders geven aan dat de afspraken over toetsbeleid niet duidelijk zijn. Ook signaleren de ouders dat er vaak toetsen na de vakanties worden gegeven. De leerlingen nemen ook regie in de samenstelling van de groepjes waarmee er samengewerkt worden bij opdrachten.

Het verschil tussen de onder- en bovenbouw wordt als ontwikkelkans gezien. In Dalton 2.0 ontstond er een groep leerlingen die weinig contact had met de rest van de school. Dat de school met dit punt bezig is en de aansluiting hierdoor beter zal worden wordt als zeer positief gezien. Vanuit de ouders kwam naar voren dat de gebruikte planners niet eenduidig zijn. Er zijn op dit gebied veel verschillen in de school. Maandplanners worden niet aangepast als er uitval van docenten is. Hierdoor wordt het thuis helpen erg lastig. Er lijken geen afspraken te zijn wat er op het gebied van planning wel en niet in magister wordt gezet. De planning in de bovenbouw, waar er meer structuur zit in toetsing, is wel overzichtelijk. De ouders geven aan behoefte te hebben aan informatie over het als ouder begeleiden van het daltonkind. De thema-avond van de ouderraad hierover kan in deze behoefte voorzien.

De kinderen komen goed thuis na een dag school. Er wordt af en toe gemopperd over samenwerkingsopdrachten. Dat deze opdrachten vaker voorkomen in het schoolprogramma zorgt er volgens de ouders voor dat de kinderen wel groei ervaren. Het is wel wenselijk als er meer duidelijkheid is over de manier waarop de samenwerkingsopdrachten worden begeleid. Er zijn gelukkig genoeg leuke opdrachten waar je heel fijn kunt samenwerken.

Daltononderwijs in Alkmaar heeft volgens de ouders toegevoegde waarde. Er is zo weinig te kiezen in Alkmaar en omgeving en deze school laat echt een ander geluid horen. Door de ruimte voor creativiteit en de wil van de leerlingen om mee te denken over hun school is het goed om de leerlingen te betrekken bij het PR-beleid. Welk verhaal denken zij dat goed is om met mogelijke nieuwe leerlingen te delen? Welke slogan is goed om te gebruiken?

Docenten:

Bij dit gesprek waren acht docenten aanwezig, uit allerlei verschillende secties en leerlagen. We hebben stil gestaan bij de grotere veranderingen in het management van de afgelopen tijd en hun ontwikkeling sindsdien. Docenten gaven unaniem aan dat ze zich veel meer gesteund voelen en dat er alle neuzen dezelfde kant op staan. De structuur is duidelijk neergezet door het MT: dat blijkt uit eenduidige teamvergadering, op zoek naar gezamenlijkheid en transparantie. De matrixstructuur van de organisatie zorgt ervoor dat het hiërarchie als een 'harmonica' dichter bij elkaar is gekomen. Ook hebben sinds 2021 Dalton weer meer op de agenda gezet.

Doordat Dalton meer op de agenda staat, komen ook weer nieuwe ontwikkelpunten naar voren. Het docententeam vertelt dat ze het jammer vinden dat in de onderbouw de leerlingen geen vijf daltonuren hebben. Hoewel dit wel hun wens is, zien ze ook het risico dat de lange(re) schooldagen misschien onaantrekkelijk zijn voor nieuwe leerlingen. Ook willen ze als docenten meer bij elkaar in de les kijken. Er is een mooie Daltonkijkwijzer ontwikkeld, die willen ze meer inzetten.

Hierna spraken we over het credo: 'Elke les een daltonles.' Het docententeam vertelt dat dit inhoudt dat de leerlingen een variëteit van de kernwaarden ervaren in de les. Dit bleef echter wel wat onduidelijk. Hoewel Dalton bij het team meer op de agenda staat, is de vertaalslag naar de lespraktijk nog niet helemaal gemaakt. In de onderbouw is er wel veel aandacht voor in de mentorlessen, maar het onderscheid met de bovenbouw is groot. Hier ligt de nadruk vooral op de vervolopleidingen. Leerlingen worden wel gecoacht en hierdoor worden leerlingen echt 'gezien'. De coachingsvaardigheden worden intern aangeleerd bij het docententeam.

Tot slot vroegen we de docenten vooruit te blikken. Over drie jaar hopen de docenten dat in de onderbouw meer daltonuren aangeboden worden, dat vakoverstijgend werken meer voorkomt en dat de lessen 50 minuten duren.

OOP: Aanwezig: twee leden van het OOP uit de groep conciërges.

Op de school zijn 29 personen werkzaam in het OOP. Naast de mensen van de administratie zijn er ook de TOA's, de mensen van de flex en de conciërges. De cohesie onder het personeel is een groot. Daardoor voelt de school als een warm bad. De mensen van het OOP worden bij alles betrokken. Bij leuke dingen, zoals uitjes met leerlingen, maar ook als er slecht nieuws is. Alles is bespreekbaar.

In de opinie van de twee aanwezigen zijn de ideeën van dalton een vertaling van het gewoon menselijk met elkaar omgaan. Iedereen is gelijkwaardig, ook al heeft iedereen zijn eigen rol. Iedereen hoort erbij. Het OOP voelt zich gezien en gehoord. Je kunt aangeven waar er op school kansen liggen om de school te verbeteren. Dan helpt het wel als je 'Dalton spreekt', door bijvoorbeeld uit te leggen welke daltonkernwaarde er bij je plan betrokken is.

Er zijn ook ontwikkelpunten. Daltononderwijs is een prachtige methode. Dat er veel wordt overlegd is op zichzelf prima. En iedereen mag overal best een mening over hebben. Maar uiteindelijk moet je wel samen door één deur. Misschien wordt er soms wel iets te veel gepraat.

Daarnaast leeft soms bij ouders de indruk dat Daltononderwijs een soort vrijblijvendheid in zich heeft. Die indruk is niet terecht, maar daar heeft de school wel last van. Je gaat daardoor wel denken: wat is er mis met de promotie van de school? Welk stuk van de boodschap komt niet over?

De taken van de conciërges zijn heel divers, dat maakt het werken soms ingewikkeld maar ook heel leuk. Ze hebben geen vaste leerlingen die ze coachen, maar ze begeleiden wel bijvoorbeeld de techniek crew. De conciërges hebben zeker ook contact met andere leerlingen. Een aantal leerlingen die problemen hebben met de normen die op school gelden, wordt actief aangesproken door de conciërges. In die zin hebben de conciërges ook een rol in het begeleiden van leerlingen. Af en toe moeten deze OOP-ers ook bezig zijn met de veiligheid op school. Verder zijn er niet heel veel strakke afspraken. Het zou best fijn zijn als communicatie over leerlingen duidelijker zou zijn.

Van de relatief nieuwe daltoncertificering voor personeel van het OOP hadden deze aanwezigen nog niet eerder gehoord. Ze zijn er zeker in geïnteresseerd.

Schoolleiding en daltoncoördinator(en)

Daltonontwikkelgroep:

Aanwezig bij dit gesprek zijn twee leden van de DOG en een docentopleider/ docentencoach

De afgelopen twee jaar zijn er mooie stappen gemaakt. Binnen de school wordt meer eenheid gevoeld en men is weer bewust bezig met Dalton. Steeds meer collega's haken aan, waarvan veel nieuwe enthousiaste collega's, die bewust gesolliciteerd hebben op een Daltonschool.

De nieuwe directie heeft met een kritische houding de DOG weer een nieuw leven ingeblazen, waarbij de DOG goed kan werken vanuit een bedoeling. De enquête die is afgenomen, heeft de DOG besproken met het MT. De DOG benoemt het regelmatige contact en de korte lijntjes als een parel. De kaders worden besproken en de schoolleiding zet deze uit naar het team. Een mooi voorbeeld zijn de posters met de quotes van leerlingen die door de hele school hangen.

Leerlingen worden ook uitgenodigd om mee te praten. Hiervoor wordt een enquête gebruikt, waarbij o.a. de effectiviteit van het Dalton uur is gecheckt.

Het DOG zelf is enthousiast en betrokken. Ze werken met het principe 'de leerling staat voorop'. Ze gunnen iedere school de kernwaarden van het daltononderwijs.

De DOG neemt enquêtes af, belegt studiedagen, werkt het een en ander verder uit. Hierbij wordt gewerkt volgens de PDCA cyclus. Ze ervaren dat de borging van het een en ander soms lang duurt. Niet iedereen heeft nog op dezelfde wijze het Dalton DNA. Als ze tegen problemen aanlopen, kunnen ze dit wel vrij gemakkelijk voorleggen aan de schoolleiding, waarvan ze dan veel steun krijgen. Door de matrixstructuur, waarbij in jaarlagen wordt gewerkt, zijn de lijntjes binnen de school kort.

De certificering voor Dalton docent duurt twee jaar, waarbij het speerpunt is: 'goede lessen met daltontaken'. Iedere daltontaak behoort immers de kernwaarden te bevatten. De Dalton taak dient leidend te zijn voor een goede les. Tijdens deze opleiding wordt ook aandacht besteed aan de mentorlessen.

De DOG en de schoolleiding zijn een goede fundering aan het bouwen. In oktober gaan ze een ouderavond organiseren, waarbij de ouders meer uitleg krijgen over Daltononderwijs. De DOG hoopt dat deze thema-avond in de toekomst een parel gaat worden.

Over de visitatiedag zijn ze nieuwsgierig naar: Hoe zien de visiteurs de school? Kunnen we de DOG zaken meegeven waar ze mee aan de slag kunnen? Zijn er al doorlopende leerlijnen te zien?

En voor de toekomst? Het zou fijn zijn als bij een volgende visitatiedag, het team zo'n dag ervaart als 'de dag van iedereen'.

Schoolleiding:

Bij dit gesprek met de visiteurs waren aanwezig: de rector, de plaatsvervangend rector en drie afdelingsleiders.

Het gesprek werd geopend met de informatie dat het personeel de dag voor de visitatie te horen heeft gekregen dat de school flink moet krimpen (10% van het aantal FTE's). Dit is uiteraard een moeilijke mededeling geweest.

Wanneer de schoolleiding terugkijkt op de ontwikkelingen van de laatste jaren, zijn er grote veranderingen te zien. Na de coronaperiode maakte de school de balans op van het onderwijs. Er was een groep docenten bezig met gepersonaliseerd leren via een portal, terwijl een andere groep docenten juist meer afstand van het daltongedachtengoed leek te nemen. Er was nauwelijks samenwerking tussen mensen in dezelfde sectie. Maar de wens leefde om meer één school met één verhaal te zijn. Dit heeft geleid tot de beslissing om te stoppen met dalton 2.0. In plaats daarvan wordt de daltonidentiteit van de hele school versterkt. Hierbij worden onder andere belangrijke ideeën uit dalton 2.0 meegenomen.

De matrixorganisatie is ingezet: op deze manier kregen zowel de secties als de teams een stem in de onderwijsorganisatie. De school wil dalton op de eerste plaats zetten, met als credo: elke les is een daltonles. Zowel de DOG als de afdelingsleiders zijn hiermee aan het werk. Daardoor staat dalton nu in elke nieuwsbrief en elk overleg op het programma. Er wordt op het uitvoerende niveau met elkaar gesproken over vragen als: elke les een dalton les, wat betekent dat? Hoe staat iedereen in de invulling van de daltonuren? Wie bepaalt wat daar gebeurt? Docent of leerling? Mag een docent een leerling verplichten tot het bezoek van een daltonuur? De schoolleiding vindt het belangrijk om het daltongedachtengoed levend te houden, om één verhaal te hebben.

Het gaat inmiddels al best goed. Als de schoolleiding een cijfer aan het daltongehalte van de school zou moeten geven, werd het een 7. Maar de bedoeling is om door te groeien tot zeker een 8.5. Daarbij maakt de schoolleiding geen onderscheid tussen de verschillende kernwaarden. In de visie van de school zijn de kernwaarden allemaal met elkaar verweven.

Secties vinden het trouwens ook moeilijk om de kernwaarden los te koppelen. Bepaalde kernwaarden zijn soms wel makkelijker zichtbaar, zoals bijvoorbeeld samenwerking in de les, of reflectie aan het eind van de les. Wat er in de les precies aan dalton gebeurt is ook zeer verschillend per docent. Bijvoorbeeld verschillen in de verdeling van de verantwoordelijkheid voor het leerproces tussen docent en leerling.

Dalton komt altijd aan de orde in het doelstellingengesprek. En dalton kan een oplossing bieden voor problemen die een docent ervaart met een klas. Bijvoorbeeld wanneer een docent waarvan de resultaten tegenvallen in gesprek gaat met een afdelingsleider, dan kom het gesprek al gauw op het hoe wel waarom van het bijhouden van de resultaten en formatief handelen. Op zo'n moment kan ook gesproken worden over de daltonopleiding, die een goede ingang kan zijn om tot een oplossing te komen.

De bedoeling is dat er bij het doen van de daltonopleiding een soort olievlekwerking komt: er moet goede PR zijn over wat er gebeurt bij de opleiding en de ontwikkelingen die eruit voortkomen worden gedeeld. Op dit zijn er 9 mensen bezig met de opleiding, per jaar kunnen er maximaal 10 mensen worden opgeleid.

In de zelfevaluatie van de school stelt de school zich de volgende vragen:

Waar lukt het ons al om samen één daltonschool te zijn, waar vinden wij elkaar, waar zien jullie de gemeenschappelijkheid? Waar liggen kansen om elkaar nog meer te vinden en onze talenten te kunnen bundelen?

In het gesprek zijn daar de volgende antwoorden op gekomen:

Heel de school voelt zich in elk geval dalton. Zelfs de administratie voelt zich betrokken, en conciërges willen meedoen. Bij het ondersteuningsteam gaan mensen aan leerlingen vragen wat ze nodig hebben.

Wat verder al goed gaat is dat er gewerkt wordt met meer verschillende samenstellingen voor overleg. De teamleiders zijn goed met elkaar in gesprek en de schoolleiding spreekt met één mond. Er is eenheid in taal en consistentie. Alle secties zijn bezig met stapjes zetten, dus de daltonbeweging is nu aangegaan.

De eenheid die nog gezocht wordt is eenheid op leerlingniveau. Als een leerling verantwoordelijkheden al heeft blijken aan te kunnen, moet een leerling dat later in de bovenbouw ook kunnen laten zien. Het gaat om eenheid van handelen en de hele school.

Er zijn inmiddels stapjes gezet, maar niet heel grote stappen. Docenten vinden loslaten wel moeilijk, want er is angst de mooie resultaten te verliezen. Leerlingen herkennen de daltonkernwaarden in de lessen wel. Er is wat meer structuur in de mentorles en daar is ook veel aandacht voor de kernwaarden. Er worden veel meer daltonplanners gebruikt – maar nog niet bij elk vak. Op dit moment zijn vooral de lesbezoeken met nabespreking met het daltonobservatieformulier belangrijk. Deze momenten leveren steeds meer bewustwording bij docenten.

In de manier van leidinggeven wil de schoolleiding laten zien dat er op een daltonmanier gewerkt wordt. Er wordt steeds meer ingezet op samen dalton vormgeven. Het daltononderwijs moet niet van één persoon afhankelijk zijn. Er zijn op deze school mensen die echt al lang hier werken en het dalton DNA hebben. Borgen is mensen die de kennis bezitten de kans geven om die te delen. Daarbij is één schoolleider is bezig met cursus voor daltonleidinggevende, een ander is al expert door eerdere ervaring.

In het leiding geven aan de school is het schoolplan leidend. Dit plan is met de hele school opgezet. De opdracht van de DOG volgt hieruit. Hieruit volgt het onderzoek naar het daltonuur, wat opgevolgd wordt door een onderzoek vanuit leerlingen naar het daltonuur.

Ook met leerlingen wordt samengewerkt, in de in de zelfevaluatie genoemde klankbordgroepen. Maar leerlingen nemen ook initiatief. Een voorbeeld hiervan is het daltonuur schaken. Dit is van een docent overgenomen door leerlingen en dit inmiddels alweer doorgegeven naar andere leerlingen. Deze leerlingen hebben helemaal beschreven hoe ze zelf te werk gaan.

De school staat op dit moment vooral bekend om de specials die aangeboden worden en werken aan zelfstandigheid. Maar ook om het feit dat de school een oud gebouw heeft en om de lange schooldag tot half vijf. Wat als minder positief wordt ervaren. Terwijl de lange dag op school oplevert dat je minder huiswerk hebt dan op andere scholen. Een andere ervaring van buitenstaanders met de school is de ervaring van het vervolgonderwijs. Van deze opleidingen hoort de school terug dat de daltonkernwaarden heel waardevol zijn. Het levert zelfstandige oud-leerlingen op die er durven staan in hun vervolgopleiding. Het zou dus verstandig zijn de voordelen van deze school beter voor het voet licht te brengen.

Wijzigingen in het gebouw kunnen ook extra mogelijkheden opleveren, bijvoorbeeld andere indeling in lokalen levert bovenbouw meer zelfstandige werkplekken op. Hierdoor zoeken leerlingen onder- en bovenbouw elkaar ook meer en meer op.

De schoolleiding wil graag samen aan de slag voor de school. Door helder communiceren en goed overleggen. Want duidelijkheid geeft rust. De schoolleiders willen werken vanuit een gemeenschappelijk doel. Heel graag, met de hele school vanuit één gedachte werken – vanuit één daltonhart dat weer klopt!

Bestuurder

We hebben een gesprek met René Rigter, voorzitter College van Bestuur, SOVON.

René geeft aan dat het hebben van een Daltonschool belangrijk is voor de organisatie. Binnen SOVON is het Stedelijk Dalton een school met een uniek vernieuwend concept. Het bestuur wil een rijk en gevarieerd aanbod houden, het ziet deze school als een unieke aanvulling. Er is veel aanbod, ook qua vakken.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het onderwijs en de kwaliteit ervan. René ziet de rol van het bestuur als dienend en verbindend. Ook kan het bestuur meedenken over mogelijke oplossingen voor problemen.

Het bestuur heeft aangegeven dat het van belang is dat er meer focus komt. Dit is terug te zien in de keuze om te werken vanuit één visie en missie (stoppen met Dalton 2.0). De duidelijke koersbepaling vindt het bestuur een goede ontwikkeling. Het bestuur had aan de schoolleiding ook als opdracht gegeven een beslissing te nemen over de koers van de school. Verder geeft de bestuurder aan dat verschillende MT leden zijn vertrokken om verschillende redenen. Dit zou te maken kunnen hebben met de nieuwe stijl van leidinggeven en de gemaakte keuzes, dit is echter niet direct uitgesproken door deze MT leden.

De bestuurder is trots op hoe de school allerlei zaken inhoudelijk heeft opgepakt, waaronder het opnieuw neerzetten van de daltonkernwaarden. Hij ziet ook dat het personeel blij is met de duidelijke koers die is neergezet. Verder ziet het bestuur dat er af en toe een gehaastheid naar voren komt, ook vanwege de leerlingaantallen. De schoolleiding pakt veel zaken op (bijv. landelijke en regionale ontwikkelingen). Het advies is om rust en stabiliteit aandacht te geven. Denk daarbij aan borging en neem de tijd om dat in te vullen.

Het bestuur geeft aan dat de schoolleiding planmatig werkt. De thema's vanuit het strategisch manifest van SOVON zijn zichtbaar in het schoolplan van de school. Ook is er vanuit de schoolleiding een fasering in wanneer waar focus op komt. Daarnaast levert de school kwartaalrapportages aan en zijn er jaarlijks een aantal ontwikkelgesprekken tussen bestuur en schoolleiding.

Voor wat betreft de borging geeft het bestuur aan dat er een risico ontstaat wanneer de schoolleiding weg zou vallen. Het is daarom belangrijk om de collega's voldoende op te leiden. En ervoor te zorgen dat de trekkers/daltonspelers voldoende ruimte krijgen en nemen (informele macht). Verder geeft het bestuur aan dat de schoolleiding ervoor zorgt dat iedereen meedoet en de denkkraft mobiliseert. Er worden veel kansen aan de personeelsleden geboden om initiatief te nemen in bijvoorbeeld de werkgroepen.