

Visitatie

Vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	2-4-2025
Naam school/kindcentrum	Markenhage
Adres	Emerweg 29
Postcode en plaats	4814NA Breda
E-mailadres school/kindcentrum	Info@markenhage.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	076-5141152
Bestuurder(s)	Mw. I. Sluijter (Ingrid), bestuurder Libréon
Leidinggevende school/kindcentrum	Dhr. A. van Ast (Auke), Rector de Campus
Daltoncoördinator(en)	Mw. J. van de Ven (Judith) en Dhr. N. Veldhuijsen (Nathan)
Aantal groepen	51
Aantal kinderen	1213
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	85
In bezit van daltoncertificaat	41 (inclusief Zuidwester certificaat) Vanaf 2015 krijgen alle nieuwe collega's in ieder geval een "beginnerscursus" daltononderwijs, Vervolgens dienen zij in de eerste drie jaar een daltoncertificaat te halen en een mentorentraining af te ronden.
Bezig met daltoncursus	9
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Besluit vorige visitatie	☒ Licentieverlening/-verlenging
	☐ Versnelde visitatie licentieverlening

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School/kindcentrum

1. Zelfstandigheid: Studiewijzers vormen de basis van het zelfstandig te doorlopen leerproces. Volgens Parkhurst moeten ze fungeren als “assistant-teachers”. Blijf nadenken over vorm en inhoud van de studiewijzers, zodat alle leer(proces)functies hierin verwerkt zijn: oriëntatie op leerdoelen, verwerkingsstappen van verplichte leerstof, keuze-leerstof, samenwerkingsopdrachten, tijdsaanduiding (time on task), differentiatiemogelijkheden, formatieve (diagnostische) toetsing en reflectie.
2. Samenwerking: Samenwerken wordt door leerlingen en ouders vooral herkend en ervaren binnen daltontaken, daltonuren en binnen het kunst/-cultuurprofiel. Benut de parels (initiatieven) op het gebied van samenwerken om dit tot een meer schoolbrede aanpak te kunnen brengen. Wederzijds lesbezoek kan hier een krachtig instrument zijn om de inzet van samenwerkingsvormen te vergroten.
3. Reflectie: Onze aanbeveling zou zijn om de feedback van docent naar leerling een prominentere rol te geven. Dit zou voor de leerling geborgd kunnen worden in het programma Simulise. Feedback/feedforward kan op deze manier gebruikt worden bij de driehoeks/reflectiegesprekken van de leerling.
4. Effectiviteit: Motivatie/uitdaging voor leerlingen: in de gesprekken met leerlingen werd duidelijk dat zij meer uitgedaagd willen worden. Dit vergt niet alleen meer gesprekken met leerlingen over hun leerbehoefte, maar ook gesprekken met docenten/secties over de opzet van flexibele leertrajecten (vakken versnellen of examen op een hoger niveau).
5. Borging: In de zelfevaluatie geeft de school aan dat een brede daltonwerkgroep weer nieuw leven ingeblazen moet worden om de daltonontwikkeling schoolbreed te ondersteunen. Om meer gemeenschappelijke draagkracht binnen de school te creëren zouden alle “karretrekkers” hun krachten en kennis kunnen bundelen in de daltonwerkgroep.

School/kindcentrum

Aanbeveling 1: *Blijf nadenken over vorm en inhoud van de studiewijzers, zodat alle leer(proces)functies hierin verwerkt zijn: oriëntatie op leerdoelen, verwerkingsstappen van verplichte leerstof, keuze-leerstof,*

samenwerkingsopdrachten, tijdsaanduiding (time on task), differentiatiemogelijkheden, formatieve (diagnostische) toetsing en reflectie.

Gerealiseerd:

De studiewijzer is en blijft op Markenhage een essentieel instrument om leerlingen zelf de regie te geven over hun onderwijs. Alle leerlingen vanaf 2-vwo en 3-havo werken met online studiewijzers per periode waarin minimaal de leerdoelen, de werkwijze, de toetsing en de weektaken staan vermeld. De mate waarin leerlingen binnen de studiewijzer vrijheid krijgen om de eigen leerroute te volgen is afhankelijk van het leerjaar, het niveau en het vak. (zie bijlage 1: *Beleidsplan werken met weektaak of studiewijzer 24-25*)

In de overige leerjaren leren we leerlingen plannen in kleinere stapjes. Daarbij wordt gewerkt volgens weektaken in Magister waarbij leerlingen zelf hun werk verdelen over de week. Sinds schooljaar 2023-2024 leren we onze brugklasleerlingen plannen via de zogenaamde Plenda. Leerlingen leren hiermee zelf hoe ze aan de hand van de opgegeven leerstof een effectieve persoonlijke planning kunnen maken. Ook leren zij overzicht te houden in wat zij reeds gerealiseerd hebben en wat niet. (zie bijlage 2: *Plenda presentatie docenten 30-08-23*) Meer hierover staat onder het kopje "zelfstandigheid".

In ontwikkeling:

Er wordt binnen de school wisselend gedacht over welke leerjaren met een studiewijzer zouden moeten werken. Er is, inmiddels meer dan vijf jaar geleden, gekozen om in de onderbouw leerlingen eerst te laten werken met weektaken om te wennen aan een beperkte mate van vrijheid. Vervolgens wordt dit in de havo- en vwo-klassen uitgebreid en krijgen leerlingen een studiewijzer met daarin het overzicht van de hele periode. Nu in de brugklas extra aandacht wordt besteed aan planvaardigheden d.m.v. de Plenda, groeit het vertrouwen dat alle leerlingen na de brugklas voldoende vaardig kunnen zijn om met de studiewijzer in Magister te werken. We pakken dit thema binnen de dalton- en cultuurwerkgroep op en eind schooljaar 2024-2025 willen we met een advies aan de schoolleiding komen met betrekking tot dit thema.

Studiewijzers verschillen binnen de school nog in vorm en inhoud. Hoewel er een vast format bestaat voor de studiewijzer, en er afspraken zijn over waar de studiewijzer gepubliceerd moet worden, zien we nog geregeld dat docenten op eigen initiatief afwijken van deze voorschriften. Alle goede bedoelingen ten spijt zorgt dit voor onduidelijkheid voor leerlingen en ouders. We willen hier de komende tijd weer extra aandacht aan schenken.

Tot slot zien we dat veel collega's nog terughoudend zijn om leerlingen zelf de vrijheid te geven in het verdelen van de leerstof over de verschillende weken. Vrijwel iedere studiewijzer bevat nog voorgeschreven of aanbevolen weektaken. Hoewel veel docenten de bovenbouwleerlingen in de praktijk wel de vrijheid gunnen om zelf de planning aan te passen, wordt die ruimte vaak niet duidelijk uit de studiewijzer. Daardoor pakt niet elke leerling die ruimte. Ook dit thema willen we met de dalton- en cultuurgroep gaan aanpakken.

Aanbeveling 2: *Samenwerken wordt door leerlingen en ouders vooral herkend en ervaren binnen daltontaken, daltonuren en binnen het kunst-/cultuurprofiel. Benut de parels (initiatieven) op het gebied van samenwerken om dit tot een meer schoolbrede aanpak te kunnen brengen. Wederzijds lesbezoek kan hier een krachtig instrument zijn om de inzet van samenwerkingsvormen te vergroten.*

Gerealiseerd

Er is op veel verschillende manieren gewerkt aan (meer) samenwerking binnen en buiten de school. Een overzicht hiervan is te vinden in het onderdeel *samenwerking*. Belangrijke ontwikkelingen sinds de afgelopen daltonvisitatie zijn o.a. de pilot “collegiale consultatie” (zie onderdeel *reflectie*). Het invoeren van een projectweek (zie onderdeel *samenwerken* en *bijlagen 9 en 10*) en de herstart van het tutorleren in daltonuren waarbij bovenbouwleerlingen gekoppeld worden aan onderbouwleerlingen met een hulpvraag voor een bepaald vak. Daarnaast is samenwerken onderdeel van het lesobservatieformulier voor startende docenten op Markenhage.

In ontwikkeling

Zoals hierboven aangegeven betreft de collegiale consultatie nog een pilot. Hoewel we dit voor het tweede jaar doen en schoolbreed stimuleren, is nog niet iedere collega aangehaakt. De schoolleiding van Markenhage zal, samen met de dalton- en cultuurwerkgroep een besluit nemen over de wijze waarop we in schooljaar 2025-2026 vervolg geven aan de pilot. We worstelen nog met de vraag of we dit vanuit het stimuleren van intrinsieke motivatie bij collega's willen aanvliegen of toch moeten overgaan op een "harde" verplichting.

Het werken met projectweken zit echt nog in de “opstartfase” en biedt voldoende aanknopingspunten tot verbetering. De werkgroep projectweek gebruikt de evaluaties onder leerlingen en collega's om de projectweek nog beter vorm en inhoud te geven voor leerlingen en medewerkers.

In het profiel van de daltondocent op Markenhage (zie bijlage 5: *profiel docent Markenhage 24-25*) dat jaarlijks wordt verstrekt aan alle collega's staat dat de docent op verschillende wijzen vorm dient te geven aan samenwerken tussen leerlingen. We merken echter dat dit profiel nog niet volop wordt benut. Samenwerken tussen leerlingen komt terug in het lesobservatieformulier voor “nieuwe” docenten maar staat niet in het PDI (Pedagogisch Didactisch Instrument ontwikkeld door ICLON) dat we gebruiken om vanuit het waarderend perspectief het gesprek aan te gaan met collega's over hun leskwaliteit. Voor Markenhage valt nog winst te behalen door de verschillende begeleidingsinstrumenten meer af te stemmen op het profiel van de daltondocent en dit profiel “levend” te houden door deze te integreren in de gesprekscyclus.

Aanbeveling 3: *Onze aanbeveling zou zijn om de feedback van docent naar leerling een prominentere rol te geven. Dit zou voor de leerling geborgd kunnen worden in het programma Simulise. Feedback/feedforward kan op deze manier gebruikt worden bij de driehoeks/reflectiegesprekken van de leerling.*

Gerealiseerd:

Dit schooljaar zijn we gestart met de pilot driehoeksgesprekken. Dit doen we om de feedback van docenten gericht te maken en leerlingen meer eigenaar te maken van het ophalen van hun eigen feedback. Meer hierover staat in het onderdeel *reflectie*.

We willen als school minder summatief evalueren en meer formatief handelen. Voor de Coronapandemie hebben we hier een start mee gemaakt. Helaas heeft dit de afgelopen jaren op een wat laag pitje gestaan. Inmiddels zijn er een aantal stappen gezet in de richting van meer formatief handelen. Er is een studiedag over dit thema gepland voor alle onderbouwcollega's op de Campusscholen op 13 maart en in Magister zijn, op verzoek van een aantal docenten, kolommen ingericht om formatieve terugkoppeling een plaats te geven waarmee ook ouders betrokken kunnen worden.

Om de kwaliteit van de feedback en feedforward van collega's te vergroten, bieden we op Markenhage voor het derde jaar de cursus "didactisch coachen" aan. We leiden daarnaast docenten op om deze cursus intern en zonder tussenkomst van een externe organisatie aan te kunnen blijven bieden. We streven ernaar om in de toekomst alle collega's de cursus didactisch coachen te hebben laten doorlopen. Meer hierover staat in het onderdeel *reflectie*.

In ontwikkeling

Hoewel we als school volledig achter de doelstellingen van het digitale vaardighedendossier *Simulise* stonden en staan, zijn we ruim twee jaar geleden toch gestopt met dit programma. Het programma bleek niet gebruiksvriendelijk en bepaalde keuzes bij het gebruik ervan veroorzaakten een steeds meer negatief sentiment onder leerlingen en docenten. Daar waar het programma leerlingen had moeten motiveren om te werken aan hun (reflectie op) vaardigheden werd het tegenovergestelde bereikt. We zijn op dit moment op zoek naar andere manieren om toch (reflectie op) de doorlopende vaardighedenleerlijn van onze leerlingen in beeld te brengen.

Ons toetsbeleid is vooral nog een technisch document met daarin bepalingen over het aantal toegestane toetsen, weging, calamiteiten, herkansingen enz. Uit dit document spreekt geen duidelijke visie op (de rol en functie van) toetsen. Ons streven om kwalitatief beter maar minder summatief te toetsen en meer ruimte te bieden voor formatief handelen zou hierin een basis moeten krijgen. We hopen dit aan te kunnen gaan pakken met het toetsbeleid voor komend schooljaar.

Aanbeveling 4: *In de gesprekken met leerlingen werd duidelijk dat zij meer uitgedaagd willen worden. Dit vergt niet alleen meer gesprekken met leerlingen over hun leerbehoefte, maar ook gesprekken met docenten/secties over de opzet van flexibele leertrajecten (vakken versnellen of examen op een hoger niveau).*

Gerealiseerd

Markenhage wil uitdaging bieden aan leerlingen die zich verder willen ontwikkelen. Daarom kunnen zij ook kiezen uit diverse extra programma's, zoals Cambridge Engels, Goethe Duits, Delf Frans en bedrijfsadministratie of een extra vak in hun profiel, maar ook uit de naschoolse activiteiten die onder het Cult- en Rockblock vallen met zang, drums, (bas)gitaar, toetsen, cursussen fotografie, grime, koken en

DJ. Deze programma's geven leerlingen de kans om zich te verdiepen in specifieke vakgebieden en hun vaardigheden op een hoger niveau te brengen.

De meerwaarde van deze programma's zit onder meer in de (internationale) certificering, de verbreding van kennis en vaardigheden en de praktische toepasbaarheid. Cambridge, Goethe en Delf geven leerlingen een officieel erkend diploma. Dat biedt leerlingen een voorsprong bij hun vervolgopleidingen. Bedrijfsadministratie biedt economische en financiële inzichten, terwijl het Cult- en Rockblock artistieke en creatieve ontwikkeling stimuleert. Door leerlingen te motiveren om zich te verdiepen in uitdagende extra vakken, ontwikkelen zij bredere competenties en vaardigheden die in hun verdere studie en loopbaan van pas komen.

Hoewel wij de motivatie en ambitie van onze leerlingen willen stimuleren, bieden wij op dit moment geen versnelling van vakken of examinering op een hoger niveau aan. Er is nog geen (structurele) erkenning door vervolgopleidingen voor het afronden van een vak op een hoger niveau. Ook kan een lager cijfer voor een vak op hoger niveau de slagingskans van de leerling negatief beïnvloeden. Leerlingen en hun docenten worden dus onvoldoende beloond voor de extra inspanningen. Een versneld traject zou ook kunnen leiden tot extra werkdruk en een onevenwichtige verdeling van de leerlast. We richten ons in de extra uitdaging op verbreding en verdieping in plaats van versnelling.

Aanbeveling 5: *In de zelfevaluatie geeft de school aan dat een brede daltonwerkgroep weer nieuw leven ingeblazen moet worden om de daltonontwikkeling schoolbreed te ondersteunen. Om meer gemeenschappelijke draagkracht binnen de school te creëren zouden alle "kartrekkers" hun krachten en kennis kunnen bundelen in de daltonwerkgroep.*

Gerealiseerd

Met ingang van schooljaar 2020-2021 is er weer sprake van een daltonwerkgroep die zich specifiek bezighoudt met het bewaken, verbeteren en uitdragen van het daltononderwijs op Markenhage. Een jaar later is deze werkgroep getransformeerd tot de dalton- en cultuurwerkgroep. Dit is gebeurd nadat uit zowel de visitatie van de NDV als de visitatie van de VCPS naar voren kwam dat de wisselwerking tussen beide profielen meer potentie had. De dalton- en cultuurwerkgroep is onder meer initiator geweest van de pilot collegiale consultatie, de dalton- en cultuuruitingen in de school, de projectweek en diverse studiedagen.

Doordat ook de "daltonopleiders" van Markenhage in deze werkgroep zitting nemen wordt de koppeling met de beide aangeboden daltoncursussen op natuurlijke wijze gemaakt.

In ontwikkeling

De dalton- en cultuurwerkgroep heeft al een duidelijke positie binnen de school en denkt mee over – en werkt mee aan – onderwijsontwikkelingen binnen de school. Op dit moment wordt de stem van de leerlingen daarin nog onvoldoende meegenomen. We zouden vaker de leerlingenraad kunnen uitnodigen. In het verleden was er onder meer uitwisseling met de 'Dwarsdenkers', de cultuur- en daltonambassadeurs die

(onderwijs)activiteiten initieerden of ondersteunden die zij zelf aantrekkelijk, relevant en verrijkend vonden. De kern van deze groep vertrok na het eindexamen van school.

Incidenteel zijn er in de school wel leerlingenpanels georganiseerd rondom diverse thema's (zie onderdeel *borging*). Het gebruikmaken van dergelijke panels zou meer vanzelfsprekend kunnen worden voor zowel de schoolleiding als de verschillende werkgroepen die zich bezig houden met onderwijsontwikkeling.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Na het lezen van de zelfevaluatie viel ons op dat een aantal initiatieven op basis van de aanbevelingen van de laatste visitatie in 2020, vorig schooljaar of dit schooljaar zijn gestart. Corona en de veranderingen in de schoolleiding hebben ervoor gezorgd dat de ontwikkelingen naar aanleiding van de vorige visitatie later dan verwacht zijn gestart. Wat we terugzien is de positieve rol die de dalton – en cultuurwerkgroep in de school speelt. Uit deze werkgroep ontstaan initiatieven die het daltononderwijs verder kunnen versterken. Er wordt nu eigenlijk gewerkt aan de aanbevelingen uit 2020. Collegiale consultatie, de driehoeksgesprekken en de effectieve inzet van de studiewijzer heeft nu de aandacht in de school. Veel van deze ontwikkelingen zijn nog een pilot en de uitvoering vindt plaats op basis van de intrinsieke motivatie van de docenten. We ervaren dat Markenhage zich bewust is van het feit dat ontwikkelingen die de laatste 2 jaar zijn ingezet, geborgd moeten worden zodat de door het team ervaren parels gecontinueerd worden.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

Binnen Markenhage vormt vertrouwen de basis voor onze manier van werken en leren. We hechten sterk aan de eigen verantwoordelijkheid van zowel leerlingen als medewerkers. Dit vertrouwen vertaalt zich in de vrijheid die wordt geboden: ruimte om eigen keuzes te maken, initiatieven te ontplooiën en een persoonlijke leer- en werkwijze te ontwikkelen.

Vrijheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen zijn op Markenhage terug te vinden in:

1. de daltonuren waarvoor leerlingen de vrijheid hebben om te kiezen uit een ruim en divers aanbod aan uren (zie *Zelfstandigheid*)
2. het gebruik van de Plenda in leerjaar 1 en 2 waarmee leerlingen zelf de regie leren nemen op hun planning en aanpak (zie *Zelfstandigheid*)
3. de vrijheid voor leerlingen om per periode hun daltonblokken in te roosteren.
4. de autonomie van docenten om diverse werkvormen in te zetten (zie *Samenwerking*)
5. de begeleiding en ondersteuning van eerstejaars leerlingen door hun mentoren
6. de tijd die leerlingen in de lessen krijgen om zelfstandig aan **taken** te besteden.
7. het werken met de weektaken in de brugklas en op de mavo (zie *Zelfstandigheid*)
8. het werken met en de studiewijzers voor bovenbouw havo en vwo (zie *Zelfstandigheid*)
9. de verschillende daltonwerkplekken binnen het gebouw (zie *Samenwerking*)
10. de wijze waarop medewerkers gezamenlijk vorm en inhoud geven aan de onderwijsontwikkelingen
11. het aanbieden van differentiatiemogelijkheden binnen de lessen.
12. de pilot driehoeksgesprekken (zie *reflectie*)
13. Formatief handelen
- 14. Verantwoordelijk burgerschap**

Dalton- en weektaken

Op Markenhage hebben we er vertrouwen in dat leerlingen in staat zijn zelf een deel van hun leerstof aan te leren door middel van een goed opgebouwde taak en begeleidt, met uitgestelde aandacht, door een docent. In de onderbouw wordt daarom door alle vakken gewerkt met daltontaken. Ieder vak heeft tenminste één daltontask in het PTO staan in de onderbouw. Natuurlijk mogen dit er meer zijn en zijn er ook daltontaken die, omdat zij niet leiden tot een cijfer, niet in het PTO staan. Docenten worden o.a. via de cursus didactisch coachen opgeleid om leerlingen van effectieve feedback te voorzien (zie *Reflectie*).

Naast de daltontaken wordt het maak- en leerwerk altijd aangeboden in de vorm van een weektaak. Zo kunnen leerlingen zelf bepalen hoe zij wekelijks hun werk indelen. Het opgeven van huiswerk "voor de volgende les" is op Markenhage nadrukkelijk niet de bedoeling. Leerlingen moet zelf de ruimte hebben om te bepalen wanneer zij aan hun schoolwerk zitten en wanneer zij hun tijd gebruiken voor andere activiteiten. Dit vereist dat zij minimaal een week vooruit kunnen kijken. Naarmate leerlingen verder komen in hun schoolloopbaan krijgen zij ook meer vrijheid om het werk zelf in te kunnen delen. Zo mogen leerlingen na klas één zelf kijken welke planmethode voor hen het beste werkt. (zie ook bijlage 1: *beleidsplan werken met weektaak of studiewijzer 24-25* en bijlage 2: *Plenda presentatie docenten 30-08-23*)

Verantwoordelijk burgerschap

Op Markenhage vinden we dat de verantwoordelijkheid van de leerling zich niet dient te beperken tot de school. Door middel van diverse projecten geven we leerlingen de kans hun verantwoordelijkheid te nemen in de maatschappij. Voorbeelden van die projecten zijn het project *Zero Trash* in de brugklas, het goede doelenproject met kerst van mavo 3 en 4 (bejaardenhuis uit de wijk), de bezoeken aan de rechtbank en de Tweede Kamer in Den Haag (ProDemos), en de reanimatietrainingen voor heel leerjaar 3 die worden afgesloten met een officieel certificaat. Naast deze projecten is Markenhage doorgegaan met het verplichten van een maatschappelijke stage voor iedere leerling. Onze leerlingen gaan in de vierde klas allemaal minstens 30 uur vrijwilligerswerk doen voor een maatschappelijke organisatie. Denk hierbij aan de kinderboerderij, het begeleiden van verstandelijk beperkten in hun dagelijkse werkzaamheden, bouwen aan carnavalswagens, assisteren op een basisschool, werken bij de voedselbank enz. Dat onze leerlingen hiermee een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke organisaties in Breda en omgeving is ook bij de gemeente niet onopgemerkt gebleven. Afgelopen schooljaar zijn alle vierdeklassers als dank namelijk extra in het zonnetje gezet door de gemeente en de organisatie "Breda Actief" die in Breda veel vrijwilligerswerk coördineert. (zie bijlage 11: *voorlichting maatschappelijke stage leerlingen 24-25*)

In ontwikkeling

Hoewel daltontaken een vast onderdeel zijn van ons onderwijsprogramma in de onderbouw, zien we hier toch ruimte voor verbetering. Zo zien we dat de daltontaak nog vaak wordt gezien als een toetsvorm. Hoewel in deze "toets" nieuwe leerstof wordt aangeboden en meestal ook het proces wordt meegenomen in de beoordeling, geeft dit de daltontaak toch een ander karakter. We zouden als school de taak meer kunnen geven vanuit het vertrouwen dat een leerling ook zelfstandig tot leren komt zonder de extrinsieke motivatieprikkel van een beoordeling en/of cijfer. Haaks op het bovenstaande streven staat de steeds luider wordende roep van ouders in, met name, de bovenbouw om de teugels juist meer aan te trekken. In juni 2022 is er tijdens een thema-ouderavond rondom de resultaten in havo-4 door veel ouders aangegeven dat zij graag zien dat de school de vrijheid en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen wat beperkt. Zij zien hun kinderen worstelen en hadden de indruk dat dit ook mede-veroorzaakt was door de vreemde "Coronaperiode" die zij net achter de rug hadden. In de jaren erna is deze roep van ouders niet zo collectief naar voren gekomen maar komt eenzelfde boodschap of

wens regelmatig via ouders bij mentoren en teamleiders terecht. Het blijft hierdoor balanceren om de juiste mate van "gebondenheid" aan te bieden zonder de vrijheid van leerlingen helemaal te beperken.

Tot slot zien we dat in de bovenbouw, naarmate het examen dichterbij komt, docenten sneller geneigd zijn de controle en verantwoordelijkheid weer naar zich toe te trekken. Dit lijkt een aantal redenen te hebben:

- door de naderende (school)examens is er minder vrijheid om van leerstof af te wijken en heeft het niet goed aanleren van deze leerstof meer directe consequenties dan in de onderbouw.
- doordat in de bovenbouw de leerlingen van drie scholen soms samen in en les zitten is er niet één onderwijsconcept leidend. Hoewel alle drie de onderwijsconcepten van de Campus in de bovenbouw ruimte geven voor vrijheid en eigen verantwoordelijkheid, ontbreekt het hier aan duidelijke richtlijnen.
- met namen in de bovenbouw is de eerdergenoemde roep van ouders om minder vrijheid voor de leerling het sterkst.

Reactie visitatieteam

Vrijheid en verantwoordelijkheid vormen de kern van het daltononderwijs. Een voorbeeld hiervan is de invoering van de Daltonpas. Dit initiatief straalt vertrouwen uit: leerlingen krijgen letterlijk de ruimte om zelfstandig te werken in de daltonwerkruimte. Leerlingen moeten deze pas op tafel leggen als zij gebruikmaken van de werkruimte. Wanneer een leerling storend gedrag vertoont, kan de pas tijdelijk worden ingenomen. Dit moment biedt tegelijkertijd een waardevolle kans om met de leerling het gesprek aan te gaan over gedrag en verantwoordelijkheid. Hoewel het systeem al veelbelovend is, ligt er een mooie ontwikkelkans in het versterken van de begeleiding. Door bijvoorbeeld standaard een reflectiegesprek te koppelen aan het innemen van de pas, wordt niet alleen de rust in de werkruimte bevorderd, maar ook actief gewerkt aan bewustwording en persoonlijke groei van de leerling.

Leerlingen geven aan dat zij het waarderen als ze duidelijke kaders krijgen waarbinnen ze keuzes kunnen maken. In dat licht biedt de structuur van de daltonuren en daltontaken waardevolle mogelijkheden. De daltonuren en daltontaken bieden leerlingen de ruimte om zelf te plannen en keuzes te maken. Er zijn vier soorten daltonuren met verschillende begeleidingsniveaus, wat door leerlingen als prettig wordt ervaren. Leerlingen waarderen vooral de autonomie die de groene uren bieden, al is het wenselijk deze verder uit te breiden zodat meer leerlingen hiervan kunnen profiteren.

Voor meerdere leerlingen voelen de daltonuren als verplichtingen die moeten worden 'afgevinkt', terwijl ze ook weer aangeven in deze uren vaak meer te leren dan in reguliere lessen. De kracht van deze uren ligt in de autonomie, maar dan wel onder goede voorwaarden en met voldoende ondersteuning. Ouders delen deze mening: zij vinden de daltonuren waardevol, maar wijzen ook op het belang van heldere en consequente communicatie over de invulling ervan.

Ook het werken met weektaken in plaats van lesgebonden huiswerk biedt leerlingen vrijheid. In leerjaar 1 (en een deel van leerjaar 2) en het vmbo hebben leerlingen weektaken. De vrijheid die leerlingen hierdoor ervaren over hun eigen schoolwerk is hierdoor veel kleiner. Vooral leerlingen op de mavo geven aan dat zij echt meer vrijheid aankunnen wat betreft plannen.

In alle andere klassen kunnen leerlingen zelf bepalen wanneer ze het (huis)werk doen, wat goed aansluit bij hun persoonlijke voorkeuren. Wanneer alle docenten een uniforme studiewijzer aanleveren, geeft dit leerlingen het overzicht en de structuur die hen helpt om zelfstandig en doelgericht (vooruit) te werken. Het hebben van duidelijke studiewijzers biedt niet alleen overzicht, maar bevordert ook het vertrouwen in hun eigen planning en aanpak. Ouders en de Daltonwerkgroep onderstrepen het belang van een eenduidige structuur hierin – een kans om de leeromgeving verder te versterken.

De wijze waarop vrijheid in de klas vorm krijgt, verschilt per docent. Leerlingen waarderen het als er een goede balans is tussen autonomie en structuur. Docenten die deze balans weten te vinden, worden dan ook expliciet gewaardeerd. Door onderling ervaringen te delen en samen te reflecteren op aanpakken, kan deze expertise verder worden versterkt. Zeker in de bovenbouw, waar leerlingen zich voorbereiden op hun eindexamen, is het belangrijk om hun zelfstandigheid te blijven stimuleren binnen een duidelijk kader. Hier lijkt positieve vrijheid af te nemen, terwijl leerlingen gebaat zijn bij meer zelfstandigheid in aanloop naar hun eindexamen. De druk van toetsen en examens zorgt ervoor dat de controle toeneemt, dit gaat ten koste van het eigenaarschap van leerlingen. Dit sluit aan bij de observatie van het bestuur, dat pleit voor meer zichtbaarheid van de Daltonkernwaarden in de bovenbouw, juist op het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

De schoolleiding (h)erkent dat leerlingen het daltononderwijs niet altijd als zodanig herkennen in de bovenbouw, mede doordat de druk van examens tot een meer sturende benadering leidt. Daarnaast zorgt de gedeelde bovenbouw met de andere twee scholen op de Campus ervoor dat de daltontaal wordt vermeden. Ondanks de druk van examens in de bovenbouw, blijft het belangrijk om ruimte te behouden voor zelfstandig werken en eigen regie.

In de dagelijkse praktijk zijn er signalen dat de grenzen van vrijheid niet altijd helder zijn. Leerlingen verlaten soms het lokaal voor het einde van de les en er is weinig zicht op hoe de tijd in de Daltonwerkruimtes wordt besteed. Leerlingen die hun werk af hebben, weten niet altijd wat ze vervolgens kunnen doen, wat de indruk wekt dat er nog te weinig regie is bij de leerling zelf. Tegelijkertijd blijkt uit gesprekken dat leerlingen wel degelijk behoefte hebben aan meer keuze en invloed op hun leerproces. Zij willen zelf bepalen wanneer en hoe zij zich voorbereiden, bijvoorbeeld voor een toetsweek, en geven aan dat dit hen motiveert. Ook bij initiatieven als projectweken en maatschappelijke stages waarderen leerlingen de mogelijkheid om zelf keuzes te maken. De motivatie stijgt wanneer het onderwijs aansluit bij hun eigen interesses en wanneer zij zich serieus genomen voelen in hun verantwoordelijkheid.

Binnen het team is er breed draagvlak om deze beweging voort te zetten. Scholing in didactisch coachen en formatief handelen wordt positief ontvangen en biedt een stevige basis om het daltononderwijs verder te verdiepen. Om de impact hiervan te vergroten, is er

behoefte aan regelmatige afstemming en het delen van goede voorbeelden. Een heldere structuur voor collegiale consultatie en het gezamenlijk ontwikkelen van studiewijzers kan hierin een belangrijke rol spelen.

Het is bemoedigend dat zowel schoolleiding als bestuur zich inzetten voor het versterken van de daltonidentiteit. Door gezamenlijke keuzes explicieter te maken en goed te onderbouwen, ontstaat een gedeeld kompas voor leerlingen, docenten en ouders. Vrijheid zonder richting leidt tot vrijblijvendheid, maar verantwoordelijkheid zonder ruimte tot demotivatie. Door deze balans bewust vorm te geven, ontstaat een krachtige leeromgeving waarin iedere leerling zich eigenaar voelt van zijn of haar leerproces.

Aanbeveling:

Om de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid duurzaam te versterken, is het aan te bevelen om leerlingen – zeker in de bovenbouw – actiever te betrekken bij het vormgeven van hun leerproces. Dit kan bijvoorbeeld door keuzemogelijkheden te bieden binnen lessen en zelfstandige werkmomenten. Het inbouwen van tussentijdse formatieve toetsmomenten helpt leerlingen om zicht te krijgen op hun voortgang, en ondersteunt hen in het stellen en bijstellen van leerdoelen.

Daarnaast is het belangrijk dat docenten op een consequente en uniforme manier omgaan met planningsinstrumenten zoals de Plenda en het gebruik van studiewijzers. Dit zorgt voor duidelijkheid en geeft alle leerlingen gelijke kansen om hun leerproces zelf te sturen. Ook het uitbreiden van het aanbod van groene daltonuren draagt bij aan het versterken van regie en motivatie.

Door deze elementen schoolbreed te verankeren, ontstaat een leerklimaat waarin vrijheid en verantwoordelijkheid elkaar versterken. Een klimaat waarin leerlingen zich uitgedaagd, gehoord en ondersteund voelen om te groeien tot zelfstandige, gemotiveerde en reflectieve leerlingen.

1.2 Zelfstandigheid

Op Markenhage proberen wij op diverse manieren de zelfstandigheid van leerlingen te bevorderen. Hieronder volgen een aantal voorbeelden waarvan wij er drie nader toelichten in dit onderdeel van de zelfevaluatie.

Zelfstandigheid van onze leerlingen wordt bevorderd door:

- 1. het leren zelfstandig werken vanaf de brugklas;**
2. het werken met weektaken en studiewijzers;
- 3. de wijze waarop onze daltonuren en daltonblokken zijn ingericht;**
4. de daltontaak als onderdeel van de leerstof;
5. het zelfstandig werken in de les en het aanleren van zelfstandigheid;
6. de daltonwerkplekken (*zie effectiviteit voor meer toelichting*);
- 7. het gebruik van, en werken met, devices en digitale middelen; en**
8. diverse projecten

Zelfstandig leren werken

In de brugklas leggen we de basis voor zelfstandigheid. In de eerste periode die brugklasleerlingen op Markenhage doorbrengen, begeleidt de mentor hen intensief. De eerstejaars hebben iedere dag een mentoruur. In deze mentoruren krijgen ze onder andere les over plannen en organiseren en het nemen van juiste beslissingen tijdens daltonuren. Vanaf periode 2 veranderen de mentoruren in daltonuren. Er blijft dan nog één mentoruur over in de week. De mentor begeleidt waar nodig de leerlingen bij de keuzes voor de daltonuren. Vanaf jaar 2 gaat het collectief wegwijs maken in daltonvaardigheden over in meer individuele coaching van de leerling op dit gebied. De meerderheid van de leerlingen weet tegen die tijd zelf een weloverwogen keuze te maken voor het daltonuur.

Een bijzonder rol voor het aanleren van zelfstandig en planmatig werken is weggelegd voor de Plenda. In schooljaar 2023-2024 hebben we de Plenda geïntroduceerd als instrument om brugklasleerlingen te begeleiden naar zelfstandigheid. Mentoren leren m.b.v. de Plenda hun leerlingen een methode aan om zelf effectief het maak- en leerwerk te plannen. Van alle docenten aan klas 1 wordt verwacht dat zij toezien op een goed gebruik van de Plenda (*zie bijlage 2: Plenda presentatie docenten 30-08-23*) Vanaf klas twee mogen leerlingen deze methode blijven gebruiken of zelf kiezen voor een andere aanpak. Zij maken dan gebruik van weektaken of studiewijzers. (*zie bijlage 1: beleidsplan werken met weektaak of studiewijzer 24-25*)

Inrichting daltonuren

De daltonuren vormen bij uitstek het moment waarop leerlingen vrijheid ervaren, zelfstandig aan de slag gaan of gaan samenwerken. Daltontijd staat op maandag, woensdag en vrijdag één lesuur ingeroosterd midden op dag en op dinsdag en donderdag twee lesuren aan het einde van de dag. De leerlingen kiezen zelf uit het

diverse aanbod aan vakgebonden “bijspijker”-lokalen (oranje lokalen genoemd), groepswerklokalen (groen), stiltelokalen (rood) of praktijklokalen (geel). Hierdoor kiezen leerlingen niet alleen voor een docent of vak maar ook voor een specifieke werkwijze: alleen, in stilte of in groepsverband (zie bijlage 3: *Protocol Daltonuur docenten - mentoren 24-25*). Tijdens de daltonblokken op dinsdag en donderdag geldt dat leerlingen zelf bepalen in welke weken zij de verplichte tien daltonuren komen volgen. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid om zich deze dagen in te schrijven voor “reguliere” daltonuren en extra onderwijsprojecten zoals creative writing, schaken, koken, Cambridge English e.d. Ook het tutorleren (zie: *samenwerken*) en diverse ondersteuningsvormen vinden plaats in deze daltonblokken.

Werken met devices

De digitale leeromgeving maakt het zelfstandig werken binnen en buiten de les eenvoudiger. Iedere leerling is momenteel in het bezit van een device. Leerlingen kunnen, geleid door een studiewijzer of weektaak, digitaal in hun eigen tempo doorwerken en hebben toegang tot digitale methodes en een ELO (zoals bijvoorbeeld Google Classroom) waarin een ruim scala aan (hulp)middelen wordt aangeboden. Veel digitale lesmethodes kijken de opdrachten direct na en geven feedback. Dit is ook inzichtelijk voor de docent. Ook kunnen collega's digitaal differentiëren door (individuele) leerlingen bijvoorbeeld moeilijkere of verdiepende opdrachten aan te reiken.

Op Markenhage zien we de devices en het werken met digitale methodes/bronnen overigens als een middel en niet als een doel op zich. Veel methodes worden ook op papier aangeboden waardoor de leerling de vrijheid heeft om te kiezen wat bij hem past.

Andere onderwijsactiviteiten die zelfstandig werken vereisen zijn de daltontaken voor ieder vak in de onderbouw, de creatieve opdrachten bij het vak CKV en de verplichte maatschappelijke stage in de bovenbouw die de leerlingen geheel zelfstandig zoeken en doorlopen (zie: *vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid*). Daarnaast werken leerlingen ook zelfstandig aan de oriëntatie op studie en beroep (OSB), het maken van een portfolio binnen de atelierklas, het profielwerkstuk met de bijbehorende presentatie en het BSM-onderzoek in vwo 6.

Ontwikkelpunten:

Ieder leerjaar werkt met devices. Nu is de volgende stap om ook te verwezenlijken dat collega's en leerlingen de digitale middelen effectief leren gebruiken. Voor veel leerlingen is een device eerder een afleiding dan een hulpmiddel. Voor collega's blijft dit lastig te controleren. Sommige collega's verbieden de devices en werken alleen met boeken. Andere collega's gebruiken wel online methodes en devices. Hoe maken we leerlingen bekwaam in het omgaan met de devices? Hoe voorkomen we, dat er misbruik wordt gemaakt in lessen?

Via de devices hebben leerlingen toegang tot verschillende digitale omgevingen.

Denk hierbij aan de ELO van Magister, de Google-omgeving, de digitale lesmethodes e.d. De gebruikte digitale omgeving lijkt nog te veel afhankelijk van de docent te zijn. Dit zorgt met regelmaat voor verwarring bij leerlingen, ouders en medewerkers.

Zoals eerder beschreven is er binnen de school een dialoog gaande over meer effectief gebruik van studiewijzers. Dit gaat zowel over (uniformiteit van) de inrichting de studiewijzers als over de leerjaren waarbinnen we de studiewijzer als instrument gebruiken. (zie *Zelfreflectie*)

Reactie visitatieteam

Over Plenda:

“Het is wel fijn. Het is fijn want dan kan ik zien wat je allemaal moet doen. Het is fijn dat je alles mooi in een overzicht hebt. Het is een simpele methode en goed mee te werken”.

“Je geeft de leerling de regie en dat werkt echt goed”.

De bovenstaande uitspraak had zo van Helen Parkhurst kunnen zijn, maar hij komt van een docent op het Markenhage. De leerling de regie geven verhoogt niet alleen de zelfstandigheid, bijvoorbeeld door leerlingen zelfstandig te laten reflecteren middels reflectieformulieren, maar geeft ook de docent en mentor de ruimte om de leerlingen te ondersteunen die nog minder zelfstandig zijn. Ook ouders zien thuis het effect van het maken van plannings en eigen keuzes in daltonuren, waardoor de zelfstandigheid van hun kinderen toeneemt.

Wij zien in de school en in de gesprekken met alle geledingen dat er veel aandacht is voor het zelfstandig leren werken. De Plenda en het gebruik van weektaken en later studiewijzers spelen hier een belangrijke rol in. Zoals jullie zelf ook al hebben aangegeven is het gebruik van de Plenda en het gebruik van weektaken en studiewijzers in ontwikkeling en is er ruimte voor het gesprek over wanneer een leerling toe is aan een studiewijzer zonder opdeling in weektaken.

Leerlingen en ouders geven aan dat er een grote behoefte is aan uniformiteit in studiewijzers binnen een leerlaag. Nu is het nog te docentafhankelijk. Leerlingen willen graag verder vooruit kunnen kijken en willen docentonafhankelijk door kunnen werken aan de leerstof, bijvoorbeeld bij uitval van een docent of als de leerling zelf niet op school aanwezig kan zijn. Leerlingen vragen de docenten meer vertrouwen omdat ze zelfstandig genoeg zijn om met een studiewijzer te werken. Het gebruik van de Plenda wordt als positief ervaren in de eerste klas, leerlingen in hogere jaren maken er echter minder gebruik van. De inzet van de Plenda is docentafhankelijk.

Jullie eigen idee om met een werkgroep het gebruik van de Plenda te evalueren en te onderzoeken hoe de studiewijzer sterker kan worden ingezet onderschrijven wij als visitatieteam dan ook zeer.

Leerlingen geven aan dat ze goed leren plannen. Daarmee ontstaat dus de kans om gebruik te maken van deze verworven zelfstandigheid om ook de positieve vrijheid van de leerling te vergroten.

Aanbeveling

De inzet van de Plenda in klas 1 biedt een mooie start in het aanleren van plannen en verantwoordelijkheid nemen. Het kan waardevol zijn om samen met leerlingen te verkennen hoe deze vaardigheden in de bovenbouw verder kunnen groeien. Ook bij het onderzoek naar de studiewijzers biedt het betrekken van leerlingen kansen: hun perspectief helpt om studiewijzers te maken die écht ondersteunen in zelfstandig leren, keuzes maken en werken op eigen niveau en tempo.

1.3 Samenwerking

Op Markenhage stimuleren we door alle leerlagen en op verschillende niveaus het samenwerken tussen leerlingen, tussen leerlingen en personeel, tussen personeel onderling en tussen vakgebieden. De docent heeft de vrijheid en verantwoordelijkheid voor het toepassen van diverse samenwerkingsvormen bij de specifieke lesstof en de (leer)behoeften van leerlingen. Het 'docentenprofiel' geeft richting aan hoe we samenwerken op Markenhage. Samenwerking binnen onze school is zichtbaar in:

1. **de verschillende werkvormen in de lessen**
2. de samenwerking binnen taken en opdrachten (in leerling- en docentprofiel)
3. **de samenwerkingen op verschillende niveaus binnen de projectweek**
4. de vakoverstijgende samenwerkingen
5. de samenwerking van collega's binnen werkgroepen
6. de (dalton)scholing van onze medewerkers (zie *Borging*)
7. de collegiale consultatie (zie *Reflectie*)
8. de daltonwerkplekken op school
9. de groene daltonuren, waarin leerlingen bewust samenwerken (zie *Zelfstandigheid*)
10. de opzet van de maatschappelijke stage
11. het tutorleren
12. de laagdrempeligheid en (werk)sfeer binnen de school

Werkvormen in de lessen

In de lessen op Markenhage werken leerlingen op verschillende manieren samen. Vaak zitten leerlingen in duo's of groepjes bij elkaar om te overleggen over opdrachten of de lesstof, voordat ze inhoudelijke hulp van de docent krijgen. Vooral in de onderbouw proberen docenten leerlingen uit te dagen om steeds andere medeleerlingen op te zoeken om samen aan opdrachten te werken. Zo stimuleren we leerlingen om vooral ook van elkaar te leren. De samenwerkingen komen soms tot stand op initiatief van leerlingen, soms op initiatief van docenten en soms door middel van een digitale tool in Magister. Vakken zoals Engels en wiskunde werken ook met expertgroepen, waarbij leerlingen de vragen (helpen) beantwoorden van hun klasgenoten. De leerlingen in de bovenbouw krijgen veel vrijheid om zelf te kiezen met wie ze een opdracht of taak uitvoeren. Bij vakken als Engels, Nederlands, CKV, BSM, kunst drama en muziek zie je verschillende vormen van samenwerken terug.

Projectweek

In schooljaar 2024-2025 keerde de projectweek – na een lange afwezigheid – terug op Markenhage. Waar de projecten in voorgaande jaren vaak versnipperd werden aangeboden, kregen de grote projecten – zoals een VS-project in de bovenbouw – nu de ruimte om tot volle wasdom komen. Binnen de projectweek was er ook keuzevrijheid voor leerlingen en ruimte voor excursies die aansloten bij de projecten (zoals de excursie naar de *TU Delft Science Centre* en het kunst- en techniekproject

Artcadia in klas 2). Samenwerken was de grote motor binnen de projectweek en bepaalde ook het succes van de projecten. De combinatie van afwisselende projecten, samenwerking tussen collega's en leerlingen, en de focus op vakoverstijgend en actueel onderwijs droeg bij aan een dynamische en waardevolle (leer)ervaring voor iedereen. (zie bijlage 9: *Projectweek 2024 toelichting voor directie* en bijlage 10: *Projectweek dagschema's oktober 2024*)

Daltonwerkplekken

In ons schoolgebouw zijn er daltonwerkplekken waar leerlingen zelfstandig of in groepjes aan de slag kunnen. Deze ruimtes, op elke verdieping, nodigen uit om samen te werken. Vooral de leerlingen uit de bovenbouw maken dankbaar gebruik van deze ruimtes in hun tussenuren of na de lessen. Docenten laten leerlingen hier ook geregeld zelfstandig of in groepjes buiten het lokaal werken, zolang leerlingen aantonen dat ze die vrijheid goed benutten. Ook in het daltonuur werken leerlingen hier in alle rust (samen).

Werkgroepen

Collega's werken effectief samen in werkgroepen. Die werkgroepen bestaan onder meer uit de daltoncultuurwerkgroep, het Eco-team (vanuit Eco-schools), de werkgroep projectweek en de werkgroep taal- en rekenbeleid. Daarnaast zijn er ook verschillende projectgroepen die zich onder meer richten op de campussamenwerking, de driehoeksgesprekken en het professionaliseringsprogramma. Ook de samenwerking tussen lesgevend personeel en alle andere medewerkers op school is goed, al geven sommige medewerkers van het OOP wel aan dat de communicatie beter kan (en dat ze soms belangrijke informatie missen).

Samenwerken buiten de school

Markenhage vindt ook de samenwerking met de buitenwereld en organisaties buiten de school heel belangrijk. Zo is er een intensieve samenwerking met de culturele instellingen voor de cultuurprogramma's. Leerlingen doen ook ervaring op met samenwerking buiten de school, dankzij de maatschappelijke stage die zij in leerjaar 4 (mavo, havo en vwo) doorlopen. Leerlingen kiezen dan zelf een maatschappelijke organisatie waarvoor zij vrijwilligerswerk verrichten. Zo ondervinden ze hoe het is om met andere mensen samen te werken om anderen te helpen en om 'buiten de school' te leren.

Tutorleren

Samenwerken komt ook terug bij het tutorleren. Daarbij helpen leerlingen uit een hoger leerjaar (tutoren) andere leerlingen met kennisoverdracht en vragen over één of meerdere vakken. Tutorleren vindt wekelijks plaats tijdens de daltonuren of in de daltonblokken, meestal startend in periode 2. De mentoren vragen het tutorleren in leerjaar 1 en 2 aan. Er wordt een logboek bijgehouden van de activiteiten. Voor

leerlingen uit leerjaar 3 of hoger geldt dat zij recht op tutorleren hebben, mits er voldoende tutores beschikbaar zijn. De inzet van tutores is mogelijk voor leerlingen die voor een bepaald vak een 5 of lager staan.

Markenhage staat bekend om de goede sfeer en verstandhoudingen tussen leerling en docent en een gezond werkklimaat. Leerlingen voelen het vertrouwen van docenten (zie de leerlingenenquêtes), de deuren van lokalen staan tijdens de daltonuren en veel lessen open en het ondersteund personeel (OOP) en docenten zetten zich graag in voor de leerlingen. De werkverhoudingen onder collega's zijn ook goed, blijkt uit de tevredenheidsonderzoeken die jaarlijks worden afgenomen. In de verschillende werkruimten werken collega's ook goed samen en digitaal worden materialen, belangrijke documenten en notulen met elkaar gedeeld in Teams. De sfeer in de personeelsruimte is ook altijd fijn en ontspannen.

Ontwikkelpunten

In de samenwerkingen tussen leerlingen wordt nu (te) weinig aandacht besteed aan de rolverdeling en verantwoordelijkheden. Wij willen in de instructies en beoordelingen meer aandacht besteden aan de taakverdeling en verantwoordelijkheden binnen groepen, zodat iedereen een eerlijke bijdrage levert en daar ook voor wordt beloond. We willen leerlingen stimuleren om elkaar aan te spreken en constructieve feedback te geven.

Markenhage wil in de komende jaren het vakoverstijgend samenwerken versterken. De evaluatie van de (geslaagde) projectweek maakte duidelijk dat er ruimte tot verbetering is in onder andere de taakverdeling, de ondersteuning voor de kartrekkers en mentoren, de ontwikkeling van één centraal draaiboek en de afwisseling in de praktische en creatieve verwerking van opdrachten. Ook kan de maatschappelijke impact van projecten worden vergroot. Door nog meer in te zetten op vakoverstijgende thema's willen we leerlingen uitdagen om de grote uitdagingen van deze tijd (gezondheidszorg, duurzaamheid, vrede) vanuit meerdere invalshoeken te benaderen.

In de samenwerking tussen vakken is echt nog winst te behalen. Zo kan er meer kruisbestuiving plaatsvinden binnen de literatuurlessen van de verschillende talen. Door taal- en rekenvaardigheden beter op elkaar af te stemmen, kunnen leerlingen ook beter verbanden leggen – of de transfer van kennis maken – tussen verschillende vakken of disciplines. De samenwerkingen en projecten in daltonuren en projectweken bieden hier mogelijkheden voor.

In de samenwerking tussen collega's willen we de aanspreekcultuur versterken. We mogen elkaar meer aanspreken op elkaars verantwoordelijkheden en een goede taakverdeling, zoals we die ook van leerlingen verlangen.

De samenwerking tussen de drie scholen binnen De Campus – het Michael college, Orion Lyceum en Markenhage – is de afgelopen jaren geïntensiveerd. In de

directiestructuur is gekozen voor één conector onderwijs die de samenwerking tussen (collega's van) de drie scholen stimuleert. In de projectweek werkten Markenhage en het Orion Lyceum in de bovenbouw samen. Dergelijke initiatieven verdienen meer navolging.

Het idee om een doorlopende leerlijn voor samenwerken te ontwikkelen heeft in de afgelopen jaren nog geen handen en voeten gekregen. We willen wel met een collega uit de daltontraining onderzoeken of er een behoefte is aan doorlopende (dalton) leerlijnen bij collega's en leerlingen. Als die behoefte er is, willen we de leerlijnen ook ontwikkelen.

Reactie visitatieteam

Lid van de schoolleiding:

“Het samenwerken in de projectweek heeft niet alleen een mooie week opgeleverd, maar ook de verbinding tussen de docenten in de teams sterker gemaakt.”

Leerling:

“Het leukst van deze school vond ik de grote projecten zoals bij de podiumklas of de demo bij BSM. Als je als groep aan iets werkt en dat dan aan iedereen kunt laten zien, voel je je echt trots. En je krijgt doordoor ook nog een goede band met de mensen waar je dan mee samenwerkt.”

Samenwerking wordt op verschillende niveaus binnen de school als waardevolle kracht ervaren. De projectweek springt daarbij positief in het oog: docenten werkten intensief samen, teamgrenzen vervaagden en ook ouders werden betrokken. Deze gezamenlijke inzet heeft niet alleen gezorgd voor geslaagde projecten, maar ook voor meer verbinding tussen collega's – een beweging die doorwerkt in het dagelijks contact.

Leerlingen benoemen met trots hun ervaringen in groepsprojecten, zoals bij de podiumklas en BSM. Ze waarderen de vrijheid om samen te werken en benoemen dat dit leidt tot sterke banden en meer plezier. Tegelijkertijd zien ze dat samenwerken in lessen wisselend wordt toegepast, wat mooie kansen biedt om het samenwerkend leren verder te verdiepen. Hierin kan meer ondersteuning en begeleiding helpen om samenwerking echt betekenisvol te maken.

Opvallend is dat zowel binnen teams als tussen de verschillende groepen in de school (zoals de Dalton- en cultuurgroep) de samenwerking steeds meer vorm krijgt. De krachtenbundeling van deze groepen leidt tot inspirerende ideeën die zichtbaar worden tijdens studiedagen. Ook het bestuur stimuleert samenwerking tussen de drie scholen op de campus en ziet kansen om gezamenlijke doelen te koppelen aan elkaars sterke onderwijskundige identiteit.

Hoewel samenwerking met andere scholen in de bovenbouw soms nog als uitdagend wordt ervaren – door cultuurverschillen en praktische bezwaren – liggen hier ook kansen om van elkaar te leren, bijvoorbeeld op het gebied van didactisch coachen. Teamleiders spelen hierin al een verbindende rol door hun nauwe samenwerking.

Ouders zien samenwerking als waardevol, maar benoemen dat er nog winst te behalen is in het stimuleren van échte samenwerking (in plaats van taakverdeling) en het reflecteren op dit proces. Dat biedt ruimte voor verdere ontwikkeling van deze Daltonkernwaarde.

Kortom, er is al veel in gang gezet en de fundamenten voor sterke samenwerking zijn aanwezig. Door bewust door te bouwen op deze positieve ervaringen en de ruimte te geven aan professionalisering en begeleiding, kan samenwerken een nog krachtiger onderdeel worden van het onderwijs én de cultuur binnen de school.

Aanbeveling.

Leerlingen ervaren samenwerking als waardevol, zeker wanneer zij ruimte krijgen om samenwerkend te leren in plaats van enkel taken te verdelen. Door in de les bewust ruimte te creëren voor gezamenlijke reflectie en begeleiding bij samenwerkend leren, kunnen deze ervaringen verdiept en versterkt worden. Zo groeit samenwerken uit tot een vaardigheid waar leerlingen met plezier én vertrouwen aan bouwen.

1.4 Reflectie

De basis voor zelfontwikkeling is reflectie. Dat houdt voor leerlingen in dat ze zelf betekenis kunnen geven aan hun (leer)ervaringen. Van docenten verwachten we enerzijds dat zij kunnen reflecteren op hun eigen onderwijspraktijk en professioneel handelen en anderzijds dat zij leerlingen leren reflecteren op wat zij doen, denken, willen, voelen en weten. Op Markenhage komt reflectie op verschillende plaatsen terug. Hieronder volgen een aantal voorbeelden waarvan wij er drie nader toelichten in dit onderdeel van de zelfevaluatie.

1. reflectie in de les en op de daltonuren in mentorgesprekken en lessituaties;
2. gesprekken met leerlingen en ouders; **driehoeksgesprekken**;
3. de wijze waarop collega's reflecteren op zichzelf;
4. de reflectieverslagen bij grote taken en opdrachten;
5. werken met reflectieformulieren na toetsen en toetsweken;
- 6. collegiale consultatie**;
- 7. beeldcoachen en didactisch coachen**;
8. formatief evalueren (zie *Verantwoordelijkheid*);
9. Leerlingenpanels (zie *Borging*)

Driehoeksgesprekken

Dit schooljaar zijn we gestart met de pilot driehoeksgesprekken. Een aantal mentoren vanuit verschillende jaarlagen en niveaus (van klas 1 t/m havo 4) voert dit schooljaar meermaals een driehoeksgesprek waarbij de leerling de regie neemt in het leiden van het gesprek en het ophalen van de feedback. Dit gebeurt met behulp van voorbereidingsformulieren die variëren in de mate waarin een leerling wordt vrijgelaten in de voorbereiding. Afhankelijk van leerjaar en niveau wordt voor één van de formulieren gekozen (*voor een voorbeeld zie bijlage 4 driehoeksgesprekken-Reflectie en zelfadvies leerling Bovenbouw*). Uit een eerste tussenevaluatie komen positieve geluiden over de opbrengsten van deze aanpak voor de leerling. Tegelijkertijd zijn er nog zorgen over de werkdruk die een gedegen voorbereiding en/of begeleiding van leerlingen in dit proces oplevert. Deze vraag wordt opgepakt door de werkgroep driehoeksgesprekken. We willen ook andere scholen die ons hierin zijn voorgedaan betrekken bij de oplossing voor dit probleem.

Collegiale consultatie

Mede naar aanleiding van de vorige daltonvisitatie maakte de dalton- en cultuurwerkgroep in schooljaar 2023-2024 werk van een pilot “collegiale consultatie”. Inmiddels is deze pilot verlengd met één jaar. Het doel van deze pilot is om collega's te enthousiasmeren om elkaar te vragen om feedback met daarbij het lesbezoek als belangrijk middel en om good practices te delen. Het nadenken over de te vragen feedback, maar ook de verwerking van gegeven feedback, zien we als een goed instrument om te komen tot reflectie. Deze reflectie kan verder worden uitgediept in bijvoorbeeld het “goede gesprek” dat medewerkers voeren met hun direct-leidinggevende vanuit waarderend perspectief.

Een andere reden waarom Markenhage gekozen heeft voor een pilot “collegiale consultatie met lesbezoeken” is dat er een breed gedragen wens is om de familiale

cultuur binnen de school te veranderen naar een meer professionele leercultuur. In een poging om te reflecteren op onze schoolcultuur is de “scan professionele leercultuur” van het Kohnstamm-instituut schoolbreed is uitgezet. Eén van de onderzochte facetten van de professionele leercultuur is het “leren van elkaar”. Hier zit een discrepantie tussen de gewenste situatie en de werkelijk ervaren situatie op Markenhage. De collegiale consultatie is mede ingezet om deze discrepantie weg te nemen.

Op dit moment betreft collegiale consultatie nog een verlengde pilot. Er is bewust gekozen om de collegiale consultatie nog geen verplichtend karakter te geven omdat we dit vanuit een positieve boodschap willen benaderen. Wel zijn de “succesverhalen” vanuit de collegiale consultatie een terugkerend agendapunt op de teamvergaderingen en is het, zoals eerder aangegeven, onderdeel van het “goede gesprek” dat jaarlijks gevoerd wordt tussen de docent en de direct-leidinggevende.

Didactisch coachen en beeldcoachen

Vanaf schooljaar 2022-2023 is er een groep docenten van Markenhage gestart met het traject “didactisch coachen” (zie [deze video](#) voor uitleg). Zij leren hierbij de methodiek van didactisch coachen toe te passen in hun lespraktijk. Centraal in deze manier van werken staat het geven van effectieve, ontwikkelgerichte feedback vanuit hoge verwachtingen. Een aanpak die naar ons idee uitstekend samenvalt met goed daltononderwijs. Vanuit uitgestelde aandacht worden leerlingen gecoacht om zelf tot nieuwe leerwinst te komen.

De lessen van collega's die deelnemen aan het traject van didactisch coachen worden regelmatig opgenomen door beeldcoaches die we ook intern opleiden. Aan de hand van deze opnames wordt docenten gevraagd te reflecteren op de eigen lespraktijk en de toepassing van het geleerde over didactisch coachen. Niet alleen wordt hiermee de docent tot reflectie gedwongen, ook leerlingen zien hierdoor dat docenten actief en door middel van zelfreflectie werken aan hun eigen verbetering. Goed voorbeeld doet hopelijk volgen.

Door de goede ervaringen die we hebben opgedaan met didactisch coachen is hebben we ons tot doel gesteld dat alle docenten op Markenhage uiteindelijk zowel een daltoncursus als de cursus didactisch coachen moeten afronden. Ook een tweetal teamleiders heeft inmiddels deelgenomen aan didactisch coachen.

Onderzocht wordt of we dit breed voor leidinggevenden kunnen inzetten.

Ontwikkelpunten

Alle drie de ontwikkelingen die onder het kopje reflectie zijn uitgewerkt betreffen ontwikkelingen die zich in een (verlengde)pilotfase bevinden en/of nog op slechts een deel van de collega's van toepassing zijn. Voor de pilot driehoeksgesprekken geldt dat er gezocht moet worden naar een werkwijze waarbij opbrengst en werkbelasting met elkaar in balans zijn alvorens dit verder in de school uit te rollen. Voor collegiale consultatie stellen we ons opnieuw de vraag of we dit willen verplichten voor alle docenten van Markenhage of dat we bewust een vrijwillig karakter met stimuleringsbeleid behouden. Didactisch coachen willen we, zoals eerder beschreven, via de nieuwe collega's de school in laten groeien. Daarnaast worden ook de huidige medewerkers gestimuleerd om deel te nemen aan dit traject.

Om leerlingen meer grip te geven op (de reflectie op) hun leerproces willen we formatief handelen een grotere rol geven in ons onderwijs. Het streven is om op termijn minder summatief en meer formatief te evalueren. Hoewel we hier voor de "Corona-periode" al aandacht aan hadden besteed is dit helaas wat verwaterd. Om deze reden willen we dit opnieuw onder de aandacht brengen via o.a. een Campusbrede studiemiddag op 13 maart. Daarnaast hebben we, mede op verzoek van een aantal secties dat hierin voorloopt, feedbackkolommen aangemaakt in Magister waarin docenten hun schriftelijke feedback kunnen geven op leerlingen. Ieder periode kunnen docenten hier gericht feedback geven aan leerlingen dat ook door ouders is in te zien in de cijferkolom.

Tot slot zien we dat het dagelijks reflecteren door leerlingen en docenten op verschillende manieren en via verschillende methodes plaatsvindt. Denk aan het nabespreken van lessen, het voeren van voortgangsgesprekken met de mentor en het invullen van evaluatieformulieren en reflectieformulieren, al dan niet gekoppeld aan een taak of opdracht. Ook laten mentoren leerlingen terugblikken op hun prestaties in de toetsweken en hun voorbereidingen daarop. Soms vindt reflectie informeel en mondeling plaats, een andere keer meer formeel, gestuurd en schriftelijk.

Verschillende docenten geven aan dat zij een duidelijke visie van de school verlangen op het gebied van reflecteren. Waar wil de school naartoe? Welke methoden passen bij ons daltononderwijs? Wat verwachten we van de reflecterende brugklasser en wat van de reflecterende bovenbouwleerling? Dat is nu nog niet helder. Leerlingen stellen op hun beurt dat reflectie nu te vaak een 'verplicht nummertje' is, maar dat deze vorm van reflecteren voor hen nog te weinig oplevert. Ze zien wel toegevoegde waarde in het gesprek dat ze voeren met hun mentor op basis van een ingevuld reflectieformulier. Leerlingen moeten dus meer de voordelen van reflecteren gaan zien en ervaren.

Een heldere visie op reflectie en afspraken over een leerlijn en gebruikte instrumenten zou hierin een kwaliteits- en effectiviteitsverbetering kunnen opleveren.

Reactie visitatieteam

Er heerst een sterk waarneembare vertrouwenscultuur in de school dat uitgaat van een wederzijds vertrouwen. Zowel leerlingen als docenten, maar ook het ondersteunend personeel, versterken die cultuur middels hun handelen en onderlinge omgang met elkaar. Dit proces heeft een positief effect op reflectie waardoor de in gang gezette reflectiemiddelen een kansrijke basis vormen. De inzet van bijvoorbeeld de driehoeksgesprekken, waarbij het eigenaarschap bij de leerling ligt, is nog in ontwikkeling op kleinschalig niveau. Deze wijze van reflectie wordt door leerlingen, docenten maar ook ouders als een effectief instrument ervaren en moet later dit jaar geëvalueerd worden om te onderzoeken of deze vorm op bredere schaal geïmplementeerd kan worden. We zien hier ontwikkelmogelijkheden waarbij goede afstemming en opbouw een belangrijke rol spelen. Binnen het mentoraat en de daarbij behorende contactmomenten met ouders worden verschillende gespreksvormen en reflectie toegepast. Ouders ervaren deze gesprekken als

positief. Kinderen lijken over het algemeen goed in staat zichzelf een spiegel voor te houden. De ouders geven aan om naast zorgen en cijfers ook successen te willen bespreken. Er wordt aangegeven dat als een leerling als gespreksleider moet optreden, hij of zij hierop getraind zou moeten worden.

Binnen de verschillende onderwijssituaties binnen de school is sprake van diverse vormen van reflectie. Zo werd er tijdens een lesbezoek aan het vak geschiedenis gereflecteerd op datgene wat leerlingen geleerd hebben. Dit organiseerde de docent met een activerende werkvorm. De leerlingen kregen een quiz waarbij ze de leerdoelen moesten uitwerken. Vervolgens werd er gereflecteerd met inzet van de vraag “beheers je het leerdoel?”. Leeren lesdoelen formuleren kunnen een goed aanknopingspunt zijn voor (les-)reflectie omdat hier in een reflectiemoment naar kan worden gerefereerd. In de bovenbouw wordt vaker individuele feedback gegeven tijdens lessen. Leerlingen kunnen zelf initiatief nemen om vragen te stellen of extra hulp in te plannen. Echter, de mate van begeleiding verschilt per docent; sommigen geven veel persoonlijke aandacht, terwijl anderen dit minder doen.

Er is een breed scala aan reflectiemiddelen in de school aanwezig: reflectieformulieren voor vaklessen, reflectieonderdelen bij daltontaken (op zowel het proces als het product), feedbackkolommen in Magister, reflectiegesprekken binnen het mentoraat, reflectie op docenten (middels het LED-formulier) en collegiale consultatie. Dit laatste element wordt door collega's als een fijn en effectief middel ervaren om elkaar te verrijken, te spiegelen en elkaar te inspireren. Er zijn al hele mooie voorbeelden genoemd van de opbrengst van de collegiale consultatie. In praktische zin blijkt de uitvoering hiervan lastiger te plannen waardoor dit niet in elk team nog voldoende tot uitvoering kan komen. Dit is wel een wens van docenten, de schoolleiding en ook de dalton- en cultuurwerkgroep. Binnen enkele teams heeft consultatie een prominente rol op de teamagenda wat een enthousiasmerende en aansporende functie heeft. Er heerst terughoudendheid bij sommige collega's dat collegiale consultatie een beoordelend aspect met zich meebrengt. Desondanks zijn er al onbewust kleine lesbezoekjes, wat bijdraagt aan een open cultuur waarin men van elkaar kan leren.

We hopen dat er gezamenlijk gezocht kan worden naar het constructief faciliteren van deze werkvorm om gehoor te geven aan deze gedragen en gezamenlijke wens en dat dit een sneeuwbaaleffect gaat hebben. Dit geldt tevens ook voor het didactisch coachen dat zich binnen de school sterker aan het ontwikkelen is. Dit draagt zowel op leerling- als collegiaal niveau effectief bij aan feedback en feedforward. We verwachten dat de (beginners-) daltonopleiding en de uitvloeijing van de ervaring/scholing op het gebied van het didactisch coachen verder bijdraagt aan de effectiviteit van reflectie.

De LED-formulieren worden door docenten over het algemeen als een nuttig middel ervaren om input ter vergaren ten behoeve van professionalisering. Dit is ook een terugkomend onderdeel tijdens de functioneringsgesprekken met de teamleiders. Leerlingen waarderen deze vorm van reflectie bij docenten, het geeft blijk van vertrouwen.

Aanbeveling:

We constateren dat de werkwijze, de diepgang en de frequentie met betrekking tot reflectie binnen de vaksecties en jaarlagen van de school nog vrij veel verschillen. Er zijn effectieve instrumenten en werkwijzen aanwezig die nog verder onderzoek en uitwerking verdienen. Zo

zien wij het voornemen van de gewenste overgang van summatief naar meer formatief handelen als een goed aanknopingspunt om reflectie tot een gedragen, gefaseerd en doordacht niveau te doen ontwikkelen. De vertrouwenscultuur van de school biedt hier zeker mogelijkheden toe. Het voornemen om een leerlijn op het gebied van reflectie te ontwikkelen zorgt voor nog meer afgestemde, doeltreffende reflectie en kan dienen als een kapstok voor de diverse reflectiemiddelen waarmee momenteel geëxperimenteerd wordt. Benut de aanwezige ervaring en (ingezette) kennis op het gebied van reflectie middels collegiale consultatie, tijdens team/- sectiebijeenkomsten en andere geschikte momenten om kruisbestuiving te creëren.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

Markenhage heeft de afgelopen jaren vervolgstappen gezet op het gebied van effectiviteit en doelmatigheid. De doorontwikkeling van effectiviteit op Markenhage is terug te vinden in de volgende ontwikkelingen:

1. Het werken met weektaken/studiewijzers en Plenda in de brugklas (zie *Zelfstandigheid*);
2. Differentiatie binnen de lessen en het werken met leerdoelen;
3. De duidelijke inrichting van daltonuren en daltonblokken (zie *Zelfstandigheid*);
4. De ondersteuning (RET en tutores) (zie *Samenwerking*);
5. De daltonwerkplekken en **invoering daltonpassen** (zie *Samenwerking*);
6. Het vakoverstijgend werken (zie *Samenwerking*);
7. Het werken met digitale middelen (zie *Zelfstandigheid*);
8. Het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen (o.a. via *driehoeksgesprekken*, zie *Reflectie*);
9. Het gebruikmaken van Plenda (zie *Zelfstandigheid*);
- 10. De invoering van vier toetsweken voor de onderbouw;**
- 11. Het ontwerpen van overstap-PTA's;**
12. Het invoeren van een telefoonverbod op het schoolterrein;

Hoewel we bij veel van onze (onderwijskundige)ontwikkelingen vanzelfsprekend ook effectiviteit nastreven, zijn er een aantal maatregelen genomen die specifiek tot doel hadden de effectiviteit van het onderwijs te verhogen. Hieronder beschrijven we drie van deze maatregelen die mogelijk nog toelichting nodig hebben.

Daltonpassen

Verspreid over de school zijn diverse daltonwerkruimten te vinden waarin leerlingen zelfstandig mogen werken. Helaas bleken daar hele viergangen-lunches gegeten te worden, spellen te worden uitgespeeld en series te worden gebingewacht. Die zorgde ervoor dat, naast de nodige troep en overlast, leerlingen die echt serieus wilden studeren er vaak niet terecht konden. Dankzij de persoonlijke daltonpassen die leerlingen nu op tafel moeten leggen en die bij verkeerd gebruik van een daltonruimte kunnen worden ingenomen, heerst er nu een goed en ordelijk werkklimaat in de daltonwerkruimte.

Vier toetsweken in de onderbouw

Toetsweken en daltononderwijs lijken voor velen niet direct een logische combinatie. De toetsweek is voor Markenhage ook geen doel op zich. Zoals eerder aangegeven streven we ernaar om meer formatief te handelen en minder maar kwalitatief beter summatief te evalueren (zie *verantwoordelijkheid*). We kunnen echter niet volledig zonder summatieve evaluatie.

Tot dit schooljaar waren er speciaal voor de summatieve toetsen in de bovenbouw vier toetsweken in een schooljaar ingericht. De onderbouwklassen hadden slechts twee toetsweken (in januari en juni). Tijdens de overige twee toetsweken van de bovenbouw hadden de onderbouwleerlingen les volgens het rooster. In de praktijk bleek echter dat veel onderbouwklassen toch veel toetsen in het rooster hadden staan tijdens de weken waarin alleen de bovenbouw een toetsweek had. Daarnaast moesten deze onderbouwklassen een volledig lesrooster inclusief de bijbehorende

weektaken volgen. Pogingen om toetsen te spreiden door middel van een weekindeling voor de toetsen per vak zijn wisselend ontvangen. Ook het verminderen van de toetsen door een strengere maximering van toetsen in het toetsbeleid op te nemen, bleek voor de ongelijke spreiding weinig op te leveren. Om leerlingen in de onderbouw de ruimte te geven zich toch goed voor te bereiden op hun toetsen hebben zij sinds dit schooljaar, evenals de bovenbouw, vier toetsweken. Nadrukkelijk is de vaksecties opgedragen het aantal toetsen niet uit te breiden maar één of meer reeds bestaande toetsen te verplaatsen naar de toetsweek of te vervangen door een nieuwe toets in de toetsweek. Hierdoor neemt de totale toetsdruk niet toe en blijft het verlies aan lestijd beperkt. Naast een vermindering van werkdruk voor onderbouwleerlingen en minder "vervuiling" van reguliere weken met toetsen, hopen we dat door het aansluiten van de toetswekenstructuur op de bovenbouw ook de overstap naar de bovenbouw versoepelt. Er wordt immers minder tussendoor en getoetst en leerlingen krijgen tijdens de toetsweek toetsen over grotere stofeenheden. Hiermee wordt het verschil in onderwijsaanpak tussen onder- en bovenbouw kleiner.

Overstap-PTA's

Dit kalenderjaar zijn we gestart met het ontwerpen van een specifiek PTA voor leerlingen die de overstap maken van vwo 5 naar havo 5. Uiteraard hopen we dat deze route een uitzondering blijft en dat we leerlingen zo snel mogelijk goed weten te determineren. De afgelopen jaren hebben we echter vastgesteld dat de effectiviteit van ons onderwijs afneemt als leerlingen niet meer de "standaardroute" doorlopen. In het geval van een overstap van vwo 5 naar havo 5 bleek het niet goed aansluiten van de PTA's zelfs de succeschansen van leerlingen in havo 5 in de weg te zitten. Dit heeft er in uitzonderlijke gevallen zelfs voor gezorgd dat leerlingen die vastliepen in vwo 5 kozen voor een vervolg in havo 4.

In navolging van verschillende andere scholen hebben we de verschillende vaksecties gevraagd om een aangepast PTA te ontwerpen waarin het uitgangspunt is dat overbodige inhaaltoetsen in havo-5 wegvallen. In een tweedefasevergadering met alle bovenbouwdocenten havo en vwo zijn collega's voorgelicht over de mogelijkheden waarmee zij dit kunnen realiseren. Denk hierbij aan het herbeoordelen van werk dat op het vwo is gemaakt, het meenemen van een SE of voortgangscijfer van het vwo, het samenvoegen van SE's uit havo-4 in één inhaal SE of PO enz. Op dit moment is het proces gestart en zitten de PTA's in de ontwerpfase. Het doel is om vanaf schooljaar 2025-2026 leerlingen die de overstap gemaakt hebben dit PTA te kunnen aanbieden. In de toekomst willen we onderzoeken of we met aangepaste PTA's meer effectieve leerroutes kunnen inrichten.

In ontwikkeling

Hoewel we erg tevreden zijn over de effectiviteit van de daltonuren op maandag, woensdag en vrijdag, denken we dat de daltonblokken op dinsdag en donderdag beter kunnen worden benut. Iedere dinsdag en donderdag staan het 7e en 8e uur daltonuren gepland. In het kader van "vrijheid in gebondenheid" mogen leerlingen zelf bepalen op welke van deze momenten zij een daltonuur volgen, zolang zij er maar 10 per periode volgen. Zij kunnen tijdens deze uren kiezen uit daltonuren met een kleurcode (zie: *bijlage 3 Protocol Daltonuur docenten - mentoren 24-25*) maar ook uit een divers extra aanbod aan verrijkingsstof, ondersteuning, projecten, debatclub enz. Helaas zien we grote groepen leerlingen vooral in de daltonuren

verschijnen om de verplichte vinkjes te halen. Veel leerlingen wachten tot het laatste moment en vervolgens is er, door de grote toeloop, regelmatig een lokaal vol. De intrinsieke motivatie voor leerlingen die "slechts" een vinkje komen halen is vaak laag waardoor het voor betrokken docenten moeilijk is om ze tot gewenst gedrag te bewegen in de daltonuren. Net voor de Coronapandemie hebben we deze daltonblokken ook geëvalueerd onder de leerlingen. Helaas bleken leerlingen, ondanks de gedeeltelijke vrijheid die zij kregen, ook niet tevreden met de daltonblokken. Voor een actueel beeld willen de deze evaluatie echter opnieuw uitvoeren. Mede op basis van de uitkomst hiervan zullen de de daltonblokken opnieuw onder de loep nemen. Dit kan aanleiding zijn om een meer (voor het leerproces) efficiënte inrichtingsvorm te kiezen in plaats van de huidige daltonblokken,

Zoals eerder beschreven (o.a. bij het onderdeel *zelfreflectie*) willen we als school meer inzetten op formatief handelen en minder op summatief toetsen. Dit verhoogt uiteindelijk de effectieve leertijd en het leerrendement. Een studiemiddag over dit thema, feedbackkolommen en cursus didactisch coachen zijn reeds ingezet.

Een aantal vakken formuleert in de studiewijzer doelen op verschillende niveaus waardoor er gedifferentieerde en effectievere leerroutes ontstaan. Ook wordt in lessen meer ruimte genomen voor differentiatie tussen leerlingen en werkvormen. Toch is de mate waarin deze ontwikkelingen terug te zien zijn in de school nog sterk afhankelijk van de betrokkenheid van docenten. Via de daltoncursussen moedigen we collega's aan om de mogelijkheden te onderzoeken voor differentiatie binnen de lessen. We hopen dat via deze cursussen en het stimuleren van collegiale consultatie een olievlekwerking ontstaat en steeds meer collega's werk maken van gedifferentieerde leerroutes.

We werken als school met diverse digitale omgevingen (magister, google, teams, outlook, onedrive enz.) en communicatiekanalen (magisterberichten, mail, nieuwsbrieven, post, schoolwiki, socials enz.). Allen hebben ze tot doel de effectiviteit van het werken en/of leren te vergroten. Helaas is er veel overlap tussen genoemde omgevingen en communicatiekanalen en is daardoor het overzicht voor de gebruikers vaak kwijt. Rondom een aantal zaken zijn duidelijke afspraken (studiewijzers in magister, contact van leerlingen met docenten via magister, interne communicatie indien mogelijk via de nieuwsbrief enz.). Toch dekken deze afspraken niet alles af en worden deze nog regelmatig geschonden. Een nieuw ICT-beleid over effectief gebruik van digitale omgevingen en communicatiebeleid dat beiden gehandhaafd wordt zal in de toekomst hopelijk verbetering brengen.

Over de eerder in dit onderdeel genoemde toetsweken is niet iedereen onverdeeld positief. De nagestreefde vermindering van toetsdruk wordt nog niet overal (h)erkend en ook over de positie van de toetsweken in het jaarrooster is veel te doen. Hoewel de ouderraad van Markenhage de ingezette ontwikkeling begrijpt en achter de keuze voor het plaatsen van de toetsweken een week na een schoolvakantie staat, komen er vanuit andere ouders ook andere geluiden. Je werkgroep jaaragenda buigt zich over een andere plaatsing van de toetsweken komend schooljaar. Eén van de opties is om de toetsweken halverwege een week te laten beginnen zodat er een weekend "rust" binnen de toetsweek valt. Voor de langere termijn wordt ook onderzocht of een periodisering in trimesters in plaats van kwartalen effectiever kan zijn.

Reactie visitatieteam

Collega:

“Je moet zacht op de relatie zijn en hard op de inhoud”

Sinds de vorige visitatie zijn er veel initiatieven opgestart, verder onderzocht of uitgevoerd om doelmatig te blijven ontwikkelen. Om vanuit de aansturing en onderwijsvisie gerichter stappen te kunnen zetten is ervoor gekozen de dalton- en de cultuurwerkgroep samen te voegen tot één werkgroep. Dit bevordert de afstemming van de ontwikkeling binnen het cultuurprofiel en de daltonidentiteit en vergroot de samenwerking vanuit dit orgaan binnen het onderwijs op Markenhage. We zien dit als een sterke en doeltreffende ontwikkeling. Deze werkgroep heeft een prominente positie in de school waardoor de lijntjes met de schoolleiding en het onderwijzend personeel kort zijn. Er zijn al mooie actiepunten geïnitieerd en we zijn nieuwsgierig wat de werkgroep in de toekomst gaat betekenen.

De dalton(basis)training voor nieuwe docenten, evenals de trainingen op het gebied van didactisch coachen, geven structuur en de benodigde basiskennis en –vaardigheden om als (nieuwe) collega te werk te kunnen gaan. De visie om nieuwe initiatieven kleinschalig in de school te testen, succeservaringen te delen en hiermee een olievlekwerking te bereiken zien wij goed terug in de school en hebben potentie. Nieuwe ontwikkelingen en initiatieven ontstaan veelal binnen teams en werkgroepen en worden met korte lijntjes met de directie en teamleiding opgezet. Er heerst geen topdown-cultuur in de school. Citaat uit gesprek met personeel: “Je moet zacht op de relatie zijn en hard op de inhoud”. Enkele initiatieven die op breder niveau zijn ingezet, zoals de invoering van de Plenda in de gehele brugklas, bieden ook een stevige basis voor de leerlingen. Ouders geven aan dit als een effectief element te zien. Ook leerlingen vinden het fijn een voorbeeldstructuur en -vaardigheden aangeboden te krijgen die ze, optioneel, kunnen benutten bij het planmatig te werk gaan in hun verdere schoolcarrière. De daaropvolgende planmiddelen in de vorm van weektaken en de studiewijzers verschillen in de verschillende teams nog aanzienlijk in vorm en inhoud van elkaar. We zien hierin nog meer mogelijkheden om de effectiviteit en de inzetbaarheid te vergroten door meer uniformiteit en ook keuzemogelijkheden aan te brengen. Zo is er al meer aandacht voor doorlopende leerlijnen. De studiewijzers kunnen daar een logisch onderdeel van zijn door leerlijnen, differentiatiemogelijkheden en (dalton)vaardigheden hierin op te nemen. Voor het gebruik maken van de devices in de school verdient het de aanbeveling transparante afspraken met elkaar en met de leerlingen te ontwerpen om dit een concretere plek in het onderwijs te geven.

Sinds dit jaar zijn er schoolbreed periodieke toetsweken ingevoerd om de toetsdruk te spreiden en eenduidigheid te creëren. Leerlingen en ouders uit, met name, de onderbouw geven aan dat hier nog nadrukkelijk naar gekeken mag worden omdat zij ervaren dat de druk nog beter verdeeld zou kunnen worden. Het aantal toetsen is groot geven zij aan. De ontwikkelingen op het gebied van formatief toetsen bieden een mogelijk aanknopingspunt om het gewenste resultaat te bereiken. Bij leerlingen en ouders leeft de wens over de plaatsing in de jaarkalender van deze toetsweken in verband met de voorbereidingstijd.

De afgelopen jaren heeft de school veel wisselingen in de directie meegemaakt. Over de huidige directieleden zijn de collega's enthousiast met als resultaat dat er een gevoel van vertrouwen en meer regelmaat groeit. Professionalisering heeft meer input gekregen

middels het 'goede gesprek' en de inzet van collegiale consultatie. Ook hierbij wordt een olievlekwerking voorzien. We gunnen het de school dat dit voorspoedig uitvloeit en dat daarmee het gedeelde eigenaarschap nog meer de daltonidentiteit van de school versterkt. De school ademt dalton en weet weloverwogen keuzes te maken in de ontwikkelingen. Er is binnen alle geledingen van de school voldoende draagvlak aanwezig om bestaande zaken verder uit te bouwen en nieuwe acties gefaseerd en doordacht door te voeren.

De daltonuren zijn ingebed in het onderwijssysteem van Markenhage. De opzet van de thematisch gekleurde daltonuren draagt eraan bij dat leerlingen bewuste keuzes maken als het gaat om de werkvorm van het gekozen uur. We hebben gezien dat er in deze verschillende types daltonuren over het algemeen een fijne werksfeer heerst en dat leerlingen en docenten, precies weten hoe zij op dat moment tewerk dienen te gaan. De manier van verantwoordelijkheid afdragen van wat het leerdoel van de leerling is tijdens het daltonuur hebben we in mindere mate waargenomen. Hier nadrukkelijk aandacht aan besteden daagt de docent uit om actief te coachen of te begeleiden en daarmee het rendement van een daltonuur verder te vergroten.

De diversiteit van het aanbod tijdens de wekelijks terugkerende daltonblokken wordt als positief ervaren door de leerlingen en door de ouders. Vanuit het onderwijzend personeel heerst de behoefte hier ook verder te onderzoeken hoe de participatie en de effectiviteit vergroot kunnen worden.

De mogelijkheid tot het benutten van de daltonwerkplekken op de verschillende afdelingen in de school wordt door kinderen als prettig ervaren. Deze worden ook ingezet op initiatief van de docent. De inzet van de daltonpassen dragen bij aan meer rust op de gangen en werkplekken buiten de lokalen tijdens onderwijsmomenten. De 'front office', waar zich ook de mediatheek bevindt, heeft een belangrijke organisatorische functie in de school om leerlingen op te vangen en te begeleiden.

De opnieuw in het leven geroepen projectweken, die schoolbreed zijn ingezet, zijn nog in de ontwikkelfase. Er hebben zich hier zeer constructieve, vakoverstijgende en doelmatige onderwijselementen ontwikkeld waar nog ruimte is om verder te onderzoeken hoe daltonvaardigheden en onderdelen van de domeinen burgerschap, taal en digitale geletterdheid ingezet kunnen worden. De leerlingen geven aan nog afstemming en samenhang in de projectweken te missen maar waren met name enthousiast over de excursies en praktische onderdelen van de projectweken. Binnen de teams en de stuurgroepen is de ambitie aanwezig hier komend jaar weer verder vorm en structuur aan te geven om deze onderwijsvormgeving nog te versterken.

Aanbeveling:

De initiatieven binnen het (dalton)onderwijs worden in goede samenspraak met de werkgroepen en teams doordacht, ontworpen, onderzocht en geëvalueerd. Zoek gezamenlijk naar een efficiënte manier hoe good practices gedeeld kunnen worden en hoe de gewenste olievlekwerking bewerkstelligd kan worden voor het verder implementeren van dergelijke initiatieven. We zien veel draagvlak in de teams, in de aansturing en in de werkgroepen; durf het draagvlak te benutten om doelmatig initiatieven te implementeren.

1.6 Borging als voorwaarde

Vanuit het meerjarenschoolplan stellen we jaarlijks schooljaarplannen (zie bijlage 6: *Schooljaarplan 2024-2025_de Campus*) op, die aan het einde van het jaar worden geëvalueerd en die de basis vormen voor het nieuwe activiteitenplan van het volgende jaar. Borging op Markenhage is verder onder andere terug te vinden in:

1. De PDCA-cyclus die wij o.a. toepassen bij school- en activiteitenplannen;
2. De gesprekscyclus vanuit waarderend perspectief (het goede gesprek);
3. Een stichtingsbrede kwaliteitscyclus;
4. **Sectieontwikkelgesprekken;**
5. De daltonscholing voor (nieuwe) docenten;
6. De jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken;
7. **Het datateam;**
8. **Feedback van leerlingen;**
9. Uitgebreid inductieprogramma nieuwe docenten;
10. Een actieve deelraad die de constructieve dialoog aangaat met de schoolleiding

Onze onderwijsontwikkelingen worden steeds meer vastgelegd in beleidstukken (onder andere werken met studiewijzers, burgerschapsvorming, taal- en rekenbeleid, beleid met betrekking tot daltonuren en –blokken). Deze documenten worden periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. We volgen hierin zoveel mogelijk de PDCA-cyclus. We realiseren ons dat een beleidsstuk geen garantie geeft tot succes en dat het levend houden van de betreffende documenten een minstens zo grote uitdaging is. De beleidsstukken geven echter duiding en houvast aan de diverse thema's waarover zij gaan.

Datateam

Om meer te kunnen sturen op onderwijskwaliteit hebben we in schooljaar 2024-2025 het datateam nieuw leven ingeroepen. Dit datateam betreft een groep van vijf personen (twee teamleiders en drie docenten) afkomstig van verschillende campusscholen. Het datateam heeft twee hoofddoelstellingen: het beantwoorden van onderzoeksvragen met behulp van "harde data" uit MMP en het leveren van periodieke rapporten m.b.t. onderwijsresultaten. Inmiddels is een klein onderzoekje door een lid van het datateam afgerond m.b.t. de vraag of er een correlatie is tussen de prestaties van leerlingen in klas 2 voor de zaakvakken en scores op taal die zij hebben behaal bij Cito-volgttoetsen. Dit werd overigens niet aangetoond. Er moet echter meer onderzoek gedaan worden voordat er harde conclusies kunnen worden getrokken.

Voor het leveren van periodieke rapporten en analyses van de onderwijsresultaten zijn we nog in afwachting van benodigde scholing. Tot die tijd ontvangen we deze rapporten vanuit het servicebureau van onze stichting. Op basis van deze rapporten gaan we tweemaal het gesprek aan met de schoolleiding van alledrie de

Campusscholen om vervolgens te komen tot concrete actiepunten. Deze actiepunten worden de volgende bijeenkomst eerst doorgenomen om zo het cycisch werken waarborgen.

Sectieontwikkelgesprekken

Jaarlijks spreekt een delegatie van de schoolleiding volgens een vaste agenda (bijlage 7: *vaste agendapunten sectieontwikkelgesprek*) met de diverse vaksecties op de Campus. Hiermee wordt systematisch werk gemaakt van de kwaliteitsborging en –verbetering van het vakonderwijs op Markenhage en de Campus. De gesprekken vinden plaats met Campusbrede secties omdat ook de doorlopende leerlijn tussen de verschillende campusscholen en de gezamenlijke bovenbouw geborgd dient te worden. Het resultaat van de sectieontwikkelgesprekken is altijd een verslag met actiepunten waarvan bij het volgende gesprek wordt gekeken in hoeverre deze zijn gerealiseerd.

Bij een aantal secties is naar aanleiding van het sectieontwikkelgesprek een ontwikkeltraject opgestart n.a.v. een specifieke hulpvraag, denk hierbij bijvoorbeeld aan het verbeteren van de doorstroom tussen havo-3 en havo-4 of het beter afstemmen van SE-resultaten met CE-resultaat. Ook is n.a.v. de sectieontwikkelgesprekken het initiatief ontstaan bij de sectie economie om met een aantal andere scholen van onze stichting een leernetwerk economie te starten. Voor de volledigheid dient te worden vermeld dat in schooljaar 2023-2024 niet alle secties zijn gesproken in verband met langdurige afwezigheid van een directielid.

Feedback van leerlingen

Onze belangrijkste doelgroep in de school zijn uiteraard onze leerlingen. Toch wordt nog regelmatig aan hen voorbijgelopen bij het invoeren van nieuw beleid en bij de evaluatie van het bestaande beleid en, in meer algemene zin, de kwaliteit van ons onderwijs (zie ook: *zelfreflectie*). Dit betekent niet dat leerlingen op dit moment geen rol hebben in de school. Er zijn een aantal manieren waarop we de invloed van leerlingen "georganiseerd" hebben. Naast jaarlijkse tevredenheidsenquêtes betrekken we leerlingen op de volgende wijze bij ons onderwijs:

1. LED's: alle docenten worden gevraagd om periodiek een vragenlijst "Leerlingen Evalueren Docenten" in te laten vullen door een klas waar zij les aan geven. De feedback die zij daarmee van leerlingen ontvangen nemen zij mee in het "goede gesprek" met hun leidinggevende (zie bijlage 12: *LED Vragenlijst 24-25*).
2. Leerlingenpanels: met regelmaat organiseren we rondom verschillende thema's leerlingenpanels en leerlingenarena's. Voorbeelden hiervan zijn een leerlingenarena m.b.t. de doorstroom naar havo-4 met een groot deel van de havodocenten als publiek (zie bijlage 8: *verslag leerlingenarena havo 4 juni 2023*) en een leerlingenpanel over doorstroom op de Campus. De werkvorm is ons zo goed bevallen dat we deze vaker willen inzetten in de school maar ook delen met andere scholen in, bijvoorbeeld, de dalton 24-uurs waar we ook onze leerlingen hebben ingezet.
3. Leerlingenraad: Iedere maandag komt onze leerlingenraad bijeen om de

actualiteit binnen de school te bespreken. Zij geven gevraagd en ongevraagd advies over diverse zaken die spelen binnen de school. Zo zijn zij onder andere betrokken geweest bij het leerlingenstatuut en telefoonbeleid en worden zij bijvoorbeeld meegenomen in de vraag hoe we sommige vormen van ongewenst gedrag binnen de school kunnen voorkomen. De leerlingenraad is nadrukkelijk geen feestcommissie. Die hebben we namelijk ook.

Al met al stellen we vast dat de bereidheid van leerlingen om mee te denken over ontwikkelingen binnen de school groot is. We maken hier dankbaar gebruik van maar kunnen hier tegelijk nog veel stappen in zetten.

Ontwikkelpunten:

Graag zouden we zien dat borging niet alleen een zorg is van de schoolleiding maar dat medewerkers en leerlingen zich ook verantwoordelijk voelen voor (de borging van) het onderwijs in onze school. Natuurlijk is deze verantwoordelijkheid op veel terreinen terug te vinden maar als zaken beginnen te "schuren" dan ontbreekt het soms aan een gezonde feedbackcultuur. Een voorbeeld waarin dit naar voren komt is het niet correct afsluiten van lessen waarbij collega's, ondanks de vervelende gevolgen hiervan, het moeilijk vinden om elkaar aan te spreken. Ook het niet naleven van geldende regels (bijvoorbeeld het volgen van de afgesproken regels in zaken zoals het handhaven van het telefoonbeleid, het toezien op het gebruik van de daltonpas, schoon houden van de school e.d.) wordt regelmatig als ergenis gemeld bij de schoolleiding terwijl collega's elkaar er weinig op lijken aan te spreken. De cultuur op Markenhage wordt vaak beschreven als familiair. Hierbij wordt vaak gesproken over een "warme" cultuur waarin iedereen zich thuisvoelt. De keerzijde van deze medaille is dat het aanspreken van elkaar lastig is. We zouden graag stappen zetten in de richting van een professionele feedbackcultuur.

Reactie visitatieteam

Borging is een onderwerp dat tijdens de gesprekken met de schoolleiding, personeel, de dalton – en cultuurwerkgroep en het bestuur veel ter sprake is gekomen. Er zijn de laatste twee jaren mooie initiatieven ontwikkeld zoals de collegiale consultatie, de Plenda, de projectweek, didactisch coachen en formatief toetsen.

Het zijn zaken waar met trots over wordt gesproken. Tegelijk is er het bewustzijn dat zonder structurele borging deze ontwikkelingen kwetsbaar blijven en kunnen verdwijnen of worden vervangen door nieuwe ideeën. Enthousiasme is een kracht, maar kan ook een valkuil zijn wanneer het niet gekoppeld is aan een gedeelde structuur en gedragen afspraken.

Zoals al is beschreven bij de kernwaarde effectiviteit is er op Markenhage een cultuur van uitgaan van intrinsieke motivatie van deelnemers aan bijvoorbeeld de collegiale consultatie. De good practices kunnen als vonk dienen om bij andere collega's het vuur aan te wakkeren om mee te doen. Tijdens 'het goede gesprek' komen deze onderwerpen op tafel maar is er geen sprake van verplichting.

De studiewijzer en de Plenda worden bij andere kernwaarden genoemd en er wordt geconstateerd dat de kracht van deze instrumenten ligt bij eenduidigheid, uniformiteit en consequent gebruik van het team. Wij denken dat deze principes ook gelden voor bovenstaande dalton initiatieven.

Borging vraagt daarom niet alleen om vastleggen wat werkt, maar ook om een reflectieve cyclus waarin teams gezamenlijk blijven onderzoeken hoe een werkwijze bijdraagt aan het onderwijs en hoe deze verder verdiept kan worden. In de zelfevaluatie wordt gesproken over de wens om van een familiale cultuur naar een meer professionele cultuur te groeien. Borging als gedeeld eigenaarschap en reflectie op de praktijk is hierin een essentiële stap. Markenhage heeft een grote groep creatieve leerlingen. Onze ervaring is dat zij goed in staat zijn om een mening te formuleren over het daltononderwijs dat wordt gegeven op Markenhage.

Aanbeveling:

Versterk de bestaande initiatieven door successen zichtbaar te maken en deze in samenspraak met teams vast te leggen. Zoek daarbij naar eenduidigheid en gedeelde afspraken in het gebruik van bijvoorbeeld Plenda, collegiale consultatie en didactisch coachen.

Door successen te benoemen en afspraken hierover samen vast te leggen (in een cyclisch reflectieproces), groeit het eigenaarschap en blijft de energie rondom deze mooie ontwikkelingen behouden. Hierbij kunnen jullie gebruik maken van de creativiteit van de leerlingen.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

- De zéér goede sfeer tussen leerlingen onderling, medewerkers onderling en tussen leerlingen en medewerkers.
- Onze podiumklassen en atelierklassen met schitterende voorstellingen en exposities.
- De effectieve "kleurensystematiek" van de daltonuren en daltonblokken.
- De dalton- en cultuurreizen in de examenklassen.
- Het jaarlijks terugkerend internationaal theater (ADG Europe) met Franstalige voorstellingen waarbij ook leerlingen van andere scholen aansluiten.
- De projectweek met diversiteit aan projecten en vakoverstijgende (keuze) projecten.
- De betrokkenheid van veel medewerkers bij het verbeteren ons onderwijs via de verschillende pilots en werkgroepen.
- De bereidheid van leerlingen om actief bij te dragen aan de schoolorganisatie via de leerlingenraad, de leerlingpanels, de leerlingenarena.
- De samenwerking met diverse de culturele instellingen in de stad zoals de Nieuwe Veste en het Chassé Theater.
- Ons gloednieuwe Campus-roboticateam dat in de eerste regionale wedstrijd al behoorlijk me kwam.
- Het systematisch werken met weektaken en studiewijzers met leerdoelen.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

- Wat zou volgens de visitatiecommissie een volgende stap kunnen zijn in het succesvol versterken van collegiale consultatie, passend bij de schoolcultuur?
- Zoals beschreven in de zelfevaluatie heeft Markenhage veel ingezet op het leren plannen met de Plenda en werken met weektaken en studiewijzers. Wat ziet het visitatieteam hiervan terug tijdens de visitatie? Heeft het visitatieteam tips voor de verdere ontwikkeling hiervan?

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

(welke (dalton)netwerken benut je, waar haal je expertise vandaan?)

- (Sub)regio de Zuidwester.
- Vereniging CultuurProfielScholen (VCPS)
- Gezamenlijke daltonscholing met het Maurick College
- Diverse culturele instellingen (o.a. Chassé theater, Breda Jazz festival, Blind walls galleries, De Stilte, De Nieuwe Veste)
- Breda actief (vrijwilligerswerk, maatschappelijke stage)
- NAC-streetleague (teambuilding voor klassen)

- Diverse organisaties binnen Breda vanuit preventie en ondersteuning
- Collegiale uitwisseling tussen Libréon scholen
- Diverse vakverenigingen

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

Wij verwachten opnieuw een verlenging van onze licentie en hopen op mooie ontwikkelgerichte feedback. Wij constateren dat binnen onze school daltononderwijs op diverse niveaus goed verloopt, maar tegelijkertijd zien wij ook voldoende kansen voor kleine verbeteringen. Naar onze overtuiging zijn wij een echte daltonschool die voortdurend in ontwikkeling zal blijven, met als doel om over vijf jaar weer verder te zijn gegroeid en verbeterd.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Bij een volgende visitatie in 2030 is Markenhage nog steeds een bruisende Daltonschool. Op een aantal terreinen hebben we flinke vorderingen gemaakt:

- Formatief handelen: we geven in 2030 minder summatieve toetsen. Tegelijk hebben we ons expert gemaakt in het geven van ontwikkelgerichte feedback binnen het onderwijs. Leerlingen en docenten hebben een cultuuromslag doorgemaakt waardoor zij niet meer gericht zijn op het resultaat van de aankomende toets maar meer gericht zijn op "de volgende leerstap" die zij kunnen maken met elkaar. *"Heeft u de toets al nagekeken?" Wordt "Hoe kan ik mezelf nog verbeteren in uw vak?"* Leerlingen hebben beter inzicht op hun eigen ontwikkelingen en in de volgende stappen die ze kunnen zetten.
- Leerlijnen vaardigheden: In 2030 hebben we onze leerlijnen in verschillende vaardigheden in kaart gebracht en kennen deze vaardigheden zoals de daltonvaardigheden, LOB, de digitale vaardigheden, de burgerschapsvaardigheden.
- Onze projectweken staan over vijf jaar als een huis. Tijdens deze projectweken werken leerlingen aan relevantie vakoverstijgende projecten die hen vaardigheden zoals de burgerschapsvaardigheden helpen ontwikkelen en die hen helpen om zich voor te bereiden op hun vervolgstappen in de maatschappij.
- Over vijf jaar hebben we nog meer werk gemaakt van het betrekken van leerlingen bij ons onderwijs(beleid). Leerlingenpanels en arena's zijn geen incidenten meer maar zijn onderdeel van ons DNA en zijn geïntegreerd in onze formele besluitvormingsprocedures.

Reactie visitatieteam

De ontwikkelkracht van Markenhage zit in het feit dat het team zich bewust is van de krachtbronnen en de uitdagingen. Markenhage heeft de afgelopen jaren veel zaken opgepakt die het daltononderwijs versterken. Sommige genoemde parels zijn vaste waarden in de school en doen recht aan de kernwaarden van daltononderwijs. De school zit op de Campus in een bijzondere situatie wat aan de ene kant kansen biedt om via samenwerking gebruik te maken van elkaars kwaliteiten aan de andere kant zorgt het ervoor dat het daltononderwijs vooral in de bovenbouw niet geheel tot uiting komt.

De school zoekt samenwerking op veel gebieden zoals de Zuidwester maar ook op cultureel vlak. Dit past bij het daltononderwijs.

De twee ontwikkel – en onderzoeksvragen gaan over twee sterke instrumenten die in de school worden ingezet. Jullie vraag is hoe dit nog succesvoller ingezet kan worden in de school. Jullie gaan uit van intrinsieke motivatie en olievlekwerking. Dit past bij de cultuur van de school. Het geeft keuzevrijheid aan het team waardoor de inzet van de studiewijzers en Plenda op verschillende manieren wordt gebruikt terwijl de leerlingen behoefte hebben aan uniformiteit en consequent inzetten van de studiewijzer voor de gehele school.

De effectiviteit van de collegiale consultatie zal worden vergroot als alle teamleden hieraan meedoen. Jullie vragen het visitatieteam hoe de collegiale consultatie succesvoller kan worden passend bij de cultuur van de school. Jullie benoemen zelf al dat de goodpractices ervoor moeten zorgen dat iedereen enthousiast wordt om mee te doen met de lesbezoeken. De studiedag die de dalton – en cultuurwerkgroep heeft georganiseerd werd als krachtig ervaren. Wij denken dat de werkgroep de kracht heeft om het team te motiveren.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Leerlingen(raad)

Reflectie van Leerlingen op Schoolervaringen

Tijdens een gesprek met leerlingen, waaronder een vertegenwoordiger van de leerlingenraad, kwamen diverse onderwerpen aan bod over verbeterpunten binnen de school.

Prioriteiten van de Leerlingen

Wanneer gevraagd werd wat zij direct zouden veranderen als ze conrector waren, bleek het schooltoilet een veelgenoemd aandachtspunt vanwege frequent vandalisme. Andere wensen waren goedkopere kantineprijzen, verbeterde gymzalen en kleedkamers (met name op het gebied van temperatuur en onderhoud), en betere communicatie over afwezige docenten in Magister. Daarnaast zouden leerlingen graag zien dat de gangen rustiger worden door betere lesplanning en bredere gangpaden. Een frisse uitstraling door alles wit te schilderen werd ook als idee geopperd.

Beleving van het Onderwijs

Over het algemeen zijn de leerlingen tevreden over hun docenten. Docent K wordt gewaardeerd om zijn uitgebreide uitleg, terwijl docent H juist wordt geprezen om zijn orde en fijne sfeer in de klas. Wel wordt aangegeven dat uitleg soms korter mag, zodat er meer tijd overblijft om zelfstandig te werken.

Daltonpassen en Plenda

Het nut van de Daltonpassen wordt beperkt ervaren, omdat deze voornamelijk van pas komen bij tussenuren en Daltonuren. Indien ze ook ingezet zouden mogen worden tijdens reguliere lessen, zouden ze volgens de leerlingen meerwaarde hebben.

De ervaringen met Plenda zijn wisselend. De meeste leerlingen krijgen weektaken van de docent en schrijven deze in hun Plenda, waarbij ze begeleiding krijgen bij het invullen. Tijdens de introductieweek is door de mentor uitgelegd hoe Plenda werkt, en soms helpen ouders erbij. Toch vindt niet iedereen het een prettig systeem, omdat er soms te veel informatie in moet worden geschreven, waardoor het slordig oogt. Magister en studiewijzers spelen ook een belangrijke rol bij het plannen van huiswerk. Een duidelijke, uniforme lijn in het gebruik van planners wordt als wenselijk gezien.

Plannen en Toetsweken

Een terugkerend aandachtspunt is het plannen van toetsen en lessen. Bij langdurige afwezigheid van een docent komt een vak soms stil te liggen, waardoor een planner uitkomst zou bieden. Dit geldt met name voor de Mavo bovenbouwleerlingen, die graag vooruit willen werken.

Wat betreft toetsweken geven leerlingen de voorkeur aan drie in plaats van vier toetsweken. Ook zouden ze liever geen toetsweek direct na een vakantie hebben. De vermindering van tussentijdse toetsen ten opzichte van vorig jaar wordt als een positieve verandering ervaren, al wordt er aangegeven dat oefentoetsen geen individuele feedback opleveren. Wel worden er regelmatig metingen gedaan om te controleren of leerlingen de theorie begrijpen, maar de cijfers daarvan tellen niet mee.

Feedback en Begeleiding

In de bovenbouw wordt vaker individuele feedback gegeven tijdens lessen. Leerlingen kunnen zelf initiatief nemen om vragen te stellen of extra hulp in te plannen. Echter, de mate van begeleiding verschilt per docent; sommigen geven veel persoonlijke aandacht, terwijl anderen dit minder doen.

De ervaringen met de driehoeksgesprekken zijn positief. Leerlingen waarderen de mogelijkheid om veel input te leveren. Slechts één leerling uit de groep was bekend met het concept. Reguliere mentorgesprekken zijn beschikbaar, maar vrijwillig. Er wordt aangegeven dat als een leerling als gespreksleider moet optreden, hij of zij hierop getraind zou moeten worden.

Projectweek en Maatschappelijke Stage

De meningen over de projectweek lopen uiteen. Activiteiten zoals een bezoek aan Toverland worden als leuk ervaren, terwijl knutselopdrachten minder populair zijn. Het herhaaldelijk bezoeken van de dierentuin wordt als saai beschouwd. Over het algemeen wordt de projectweek als een welkome afwisseling gezien ten opzichte van reguliere lessen.

Leerlingen zouden graag maximaal twee projectweken per jaar hebben en stellen voor om een eindproduct te maken als afronding. Activiteiten met punten, zoals Taaldorp of een reanimatiecursus, worden als belastend ervaren en passen volgens hen minder goed binnen een projectweek.

De maatschappelijke stage, bestaande uit 30 uur in klas 4 van mavo, havo en vwo, wordt als nuttig ervaren. Leerlingen maken kennis met verschillende beroepen, zoals werken op een basisschool of het geven van zeillesen. Voor sommigen is dit een waardevolle ervaring, vooral als zij overwegen later het onderwijs in te gaan. Of zij ook het maatschappelijke belang van de stage inzien, is minder duidelijk.

Daltonuren en Tutorleren

Daltonuren moeten via Magister worden ingeroosterd en zijn vrij te kiezen, mits men op tijd is. De mentor kan leerlingen ook opgeven voor specifieke vakken indien nodig. Er is echter een tekort aan groene Daltonuren, waardoor deze vaak snel vol zitten. De Daltonwerkplek biedt een alternatief om alsnog in groepjes te werken, wat duidelijk in een behoefte voorziet. Leerlingen zouden daarnaast graag meer 8e uren willen.

Over tutorleren is weinig bekend onder de leerlingen. Hoewel er een mail over is rondgegaan, is het concept voor velen nog onduidelijk. Het idee om tutorleerling te zijn of bijles te krijgen wordt als spannend ervaren en lijkt weinig aantrekkingskracht te hebben.

Ouders

Tijdens de oudergesprekken waren er vooral ouders van leerlingen uit leerjaar 1 en 2, met enkele ouders uit leerjaar 3 en 4. Een belangrijk thema was de reden waarom zij en hun kinderen voor deze school gekozen hebben. Veel ouders geven aan dat de atelierklas een grote rol speelde in hun keuze. Hoewel het Daltononderwijs voor velen aantrekkelijk klinkt, blijkt het cultuurprofiel meer leerlingen en ouders aan te trekken dan het daltonconcept zelf. Toch zien ouders over het algemeen wel de meerwaarde van daltonvaardigheden en de manier waarop deze leerlingen uitdagen. Daarbij valt op dat het daltononderwijs zich in Breda onderscheidt van andere scholen, iets wat ouders waarderen.

Veel leerlingen begrijpen nog niet goed wat Dalton precies inhoudt, en zelfs onder ouders heerst nog onduidelijkheid over de concrete betekenis ervan. Dit maakt het lastiger om daltonbewust onderwijs vorm te geven. Wel wordt in de brugklas heel veel aandacht besteed aan plannen, al betekent dit niet automatisch dat alle leerlingen dit ook daadwerkelijk onder de knie krijgen.

De daltonuren worden door ouders als een positief onderdeel gezien. Ze stimuleren het zelfregulerend leren, waarbij leerlingen bewuster kiezen welke lessen of ondersteuning zij opzoeken. In de eerste periode van de brugklas zijn er veel mentorlessen tijdens deze uren, wat ouders als een duidelijke meerwaarde ervaren. Tegelijkertijd geven ouders aan dat de informatievoorziening over deze uren erg afhankelijk is van de mentor. Dit zorgt soms voor ongelijkheid in communicatie.

De Plenda (planagenda) wordt gezien als een waardevol hulpmiddel om leerlingen te leren plannen, mits deze goed wordt ingezet. Sommige leerlingen (en mentoren) gebruiken de Plenda nauwelijks, terwijl sommige mentoren deze juist effectief inzetten. Ouders vinden het jammer dat het gebruik van de Plenda niet consequent wordt voortgezet in de hogere leerjaren. Toch geven zij aan dat leerlingen er wel iets van leren, bijvoorbeeld op het gebied van planning en organisatie.

Over **de driehoeksgesprekken** zijn de meningen verdeeld. Niet altijd is duidelijk of en wanneer een leerling bij het gesprek aanwezig moet zijn. Daar mag de school helderder in zijn. De voorkeur van ouders is overigens vaak wél dat het kind meekomt, tenzij er een specifieke reden is om het gesprek zonder leerling te voeren. De inhoud van deze gesprekken mag meer gericht zijn op ontwikkeling dan op cijfers. Het stellen van zinnige doelen vinden veel leerlingen lastig en wordt daarom door ouders niet altijd als zinvol

ervaren. Niet alle ouders hebben nog ervaring met deze gesprekken. Ouders geven aan dat mentorgesprekken iets meer verplichtend mogen zijn in plaats van op inschrijving.

De toetsweek roept gemengde reacties op. Momenteel moeten leerlingen het rooster overschrijven. Ouders willen het rooster graag digitaal ontvangen, omdat leerlingen het briefje met het rooster vaak kwijt zijn of niet meenemen. Ook is het rooster niet zichtbaar in Magister, wat het lastig maakt voor ouders (en leerlingen) om overzicht te houden. De timing van de toetsweek – vaak direct na een vakantie – wordt als onprettig ervaren. Daarnaast vinden ouders dat er ondanks het hebben van toetsweken nog steeds te veel toetsen tussendoor plaatsvinden. Een verkort rooster in de week vóór de toetsweek zou wenselijk zijn, zodat leerlingen zich beter kunnen voorbereiden. Ook klinkt er kritiek op de frequentie van toetsen: ouders vragen zich af waarom alles getoetst moet worden.

Bij **de studiewijzers** zien ouders ruimte voor verbetering. Sommige docenten maken geen studiewijzers, of deze zijn van onvoldoende kwaliteit. Ook zet niet elke docent ze op de afgesproken plek in magister. Dit maakt het voor leerlingen lastig om effectief te plannen. In de brugklas vinden de meeste ouders het prettig dat het werk wordt opgeknipt, maar de onduidelijkheid in hogere leerjaren werkt belemmerend. Ouders pleiten voor meer eenduidigheid (uniformiteit in de studiewijzers), differentiatie en het opnemen van leerdoelen. Het gebruik van platforms zoals Classroom wordt als positief ervaren, maar ook daar zou meer keuzemogelijkheid en structuur mogen komen. Ook hier zou het fijn zijn als er gericht afspraken zijn over de te gebruiken platforms en structuur.

De daltontaak komt in de praktijk vaak in de verdrukking door ander huiswerk en toetsen. De taak is niet een onderdeel van het schoolwerk, maar komt hier nog bovenop. Ouders vinden dit jammer, omdat een verdiepende taak juist heel motiverend kan werken. Ook bij het samenwerken en samenwerkend leren zijn verbeterpunten zichtbaar. Ouders geven aan dat samenwerken nu vaak neerkomt op het verdelen van taken in plaats van echt gezamenlijk werken. Er worden wel cijfers gegeven op samenwerking, maar er is weinig ruimte voor reflectie en evaluatie op dit proces met de docent. Ouders vragen zich af wat er nodig is om het samenwerken effectiever aan te leren.

Tot slot kwamen de kernwaarden van het Daltononderwijs aan bod. Reflectie wordt als waardevol gezien, maar vindt volgens ouders te vaak plaats in een negatieve context – bijvoorbeeld als straf bij het niet maken van huiswerk. Ze zien liever meer gesprekken over wat goed gaat, in plaats van alleen corrigerende gesprekken. Zelfstandigheid wordt juist als een sterke waarde ervaren: leerlingen worden geprikkeld om zelf te organiseren en keuzes te maken. De overgang van een gestructureerde basisschool naar een vrijere middelbare school wordt over het algemeen positief beoordeeld. Vrijheid en verantwoordelijkheid zijn thema's waarbij het belangrijk is dat de school ruimte laat voor wisselingen, afhankelijk van wat de leerling aankan. Het samenspel van alle kernwaarden draagt volgens ouders zeker bij aan de ontwikkeling van hun kind.

Medewerkers

1. Werksfeer en schoolcultuur

Er heerst een prettige sfeer tussen leerlingen en docenten. Een belangrijk pluspunt is dat iedereen zichzelf mag zijn. Docenten staan als mens voor de klas, wat zorgt voor een veilige omgeving. Leerlingen voelen zich gezien, en docenten zijn betrokken bij hun welzijn.

2. Eerste editie van de projectweek

De projectweek werd als positief ervaren. Het bruggenproject viel in de smaak bij leerlingen. Docenten spreken hun bewondering uit voor de collega's die veel tijd hebben geïnvesteerd in het opzetten van de projecten. De samenwerking was sterk: zelfs de directie hielp mee. De week gaf een positieve impuls aan de school. Evaluaties vonden plaats in verschillende teams, met vooral positieve geluiden.

3. Driehoeksgesprekken en reflectieformulieren

Deze aanpak werkt goed: leerlingen bereiden zich serieus voor en starten het gesprek met eigen reflecties. Het geeft hen regie over hun ontwikkeling. Niet alle mentoren werken hier al consequent mee. Er is enthousiasme, maar ook verschillen in implementatie. De werkdruk is in het begin hoger, maar neemt later af.

4. Collegiale consultatie

Binnen de daltonopleiding wordt collegiale consultatie gestimuleerd, al doet nog maar een beperkte groep docenten hieraan mee. Onzekerheid en praktische belemmeringen houden bredere deelname tegen. Het instrument heeft potentie, maar verdere ontwikkeling is nodig.

5. Samenwerking teamleiders en directie met docenten

Teamleiders hebben goed zicht op hun team; bij de directie is dit nog minder door wisselingen in het management. Nieuwe collega's voelen zich welkom. Het lesgeven door teamleiders wordt als zeer waardevol ervaren. Dit creëert wederzijds begrip en vertrouwen.

6. LED- en reflectieformulieren

Deze formulieren worden gewaardeerd en ingezet in gesprekken met leerlingen. Leerlingen voelen zich serieus genomen doordat docenten ook echt iets doen met de feedback. Gebruik is nog niet volledig schoolbreed, maar teamleiders spreken docenten hierop aan.

7. Spanningsveld in de bovenbouw

De samenwerking met leerlingen van andere scholen binnen de campus belemmert het groepsgevoel en de vrijheid. Er leeft een voorkeur om bovenbouwlessen zonder die samenwerking te organiseren. Ook heerst er onzekerheid over het toepassen van daltonprincipes in de bovenbouw, vanwege de risico's op slechte resultaten. Er is een spanningsveld tussen loslaten (dalton) en controle (klassieke aanpak).

8. Huiswerkattitude en toetsdruk

In de bovenbouw laat de huiswerkattitude te wensen over. Meer controle leidt mogelijk tot overschrijven. De overgang van veel toetsen in de onderbouw naar weinig in de bovenbouw blijkt lastig. De toetsdruk moet in balans worden gebracht.

9. Prioriteiten voor de toekomst

Aanpakken van het spanningsveld tussen vrijheid en controle in de bovenbouw
Verminderen van de toetsdruk in de onderbouw

Schoolleiding en daltoncoördinator(en)

1. Sterke punten (Daltonparels)

Projectdagen (oktober)

De projectdagen zijn als een van de grootste successen benoemd. De Daltonontwikkelgroep nam hierbij het voortouw. Docenten konden op alternatieve wijze werken aan eindtermen, wat voor energie en enthousiasme zorgde. Er was ruimte voor samenwerking en reflectie. Intensieve samenwerking tussen vakken en collega's werd als belangrijke opbrengst gezien. Ook ouders waren betrokken bij de opzet. Thema's als de Amerikaanse verkiezingen en duurzaamheid kregen aandacht.

Quote: "Je ziet wel dat leraren elkaar (sinds de projectweken) meer opzoeken."

Scholingsdag 13 maart – Formatief Handelen

De dag stond in het teken van toetsing, met focus op formatief evalueren in plaats van summatief toetsen. Volgens de schoolleiding leeft het onderwerp, maar is het lastig om er structureel vervolg aan te geven.

2. Aandachtspunten.

Dalton in onderbouw vs. bovenbouw

Er is een verschil in de zichtbaarheid van Daltonkernwaarden. In de bovenbouw is Dalton wel aanwezig, maar niet altijd als zodanig benoemd. Verschillen lijken vooral tussen vakken te liggen. De druk van examens in de bovenbouw belemmert soms de ruimte voor Daltononderwijs.

Ouderbetrokkenheid en verwachtingen

Ouders uiten (vooral na corona) behoefte aan strengere controle en meer structuur. Dit komt voort uit onzekerheid in roerige tijden. In de lessen is deze roep om meer controle zichtbaar.

Samenwerking Daltonwerkgroep en schoolleiding

De Daltonwerkgroep opereert redelijk autonoom en komt met eigen ideeën. De corrector fungeert als schakel tussen de werkgroep en de schoolleiding. De samenwerking wordt als constructief ervaren.

Implementatie van Daltonkernwaarden

Gebrek aan intrinsieke motivatie bij sommige collega's is een uitdaging. Praktische obstakels staan soms implementatie in de weg. De school zet in op 'het goede gesprek' waarbij van iedereen inzet wordt verwacht (zoals deelname aan de Daltoncursus of didactisch coachen).

Professionalisering

Er zijn trainingen zoals “Didactisch Coachen” die effectief blijken te zijn; collega’s zien resultaat en raken gemotiveerd. Zaken worden niet opgelegd, maar bij onvoldoende betrokkenheid komt dit ter sprake in gesprekken met leidinggevenden.

Leerlingbetrokkenheid

Leerlingen worden actief betrokken bij het Daltononderwijs. Eigenaarschap van leerlingen over hun eigen leerproces wordt gestimuleerd. Dit komt ook terug in evaluatiegesprekken.

Verslag van de Samengevoegde Werkgroepen Dalton en Cultuur

De twee werkgroepen zijn samengegaan om elkaar te versterken en hun krachten te verenigen. Dit heeft geleid tot een grotere zichtbaarheid van de Dalton-onderwijsprincipes en de cultuur binnen de school, mede dankzij de inzet van de CKV-docenten. Een mooi voorbeeld hiervan zijn de spreuken op de trappen, die de sfeer en cultuur van de school versterken. Na de NDV visitatie staat er binnenkort ook een cultuurvisitatie op de agenda.

Samenstelling en Betrokkenheid

De samenstelling van de werkgroep is tot stand gekomen op basis van vrijwillige deelname en persoonlijke benadering. Binnenkort zal er een oproep worden gedaan voor nieuwe leden, en verschillende collega’s hebben al aangegeven graag aan te willen sluiten. Veel deelnemers brengen extra kwaliteiten en expertise mee, wat de werkgroep ten goede komt.

De werkgroep heeft invloed op verschillende gremia binnen de school, zoals secties en de leiding. Tijdens studiedagen levert de groep een waardevolle bijdrage en krijgt zij de ruimte om ideeën te delen. De conrector onderwijs is vaak aanwezig bij de overleggen, wat de betrokkenheid van het management onderstreept.

Initiatieven en Eigenaarschap

De vraag of Daltonopdrachten worden opgelegd of vanuit de groep zelf komen, hangt af van de situatie. De meeste initiatieven ontstaan vanuit de groep zelf, waarbij soms gewacht moet worden op goedkeuring van de directie. Er is nooit sprake van een top-down benadering vanuit het management. Vaak komen ideeën voort uit studiedagen, waarna de werkgroep kijkt naar wat mogelijk is en wat de gemeenschappelijke deler is.

Het team staat over het algemeen positief tegenover de inbreng van de werkgroep. Er is veel support en betrokkenheid, wat leidt tot een gevoel van eigenaarschap. Top-down benaderingen werken niet goed binnen het Markenhage-team. De collegiale consultatie wordt actief gepromoot door de werkgroep, die dit als terugkerend agendapunt in elke vergadering opneemt. Dit zorgt voor een sneeuwbal effect, waarbij enthousiasme en betrokkenheid worden gestimuleerd.

Borging en Delen van Kennis

Er is echter nog aandacht nodig voor de borging van goede ideeën en initiatieven. Momenteel worden mooie voorbeelden nog niet voldoende gedeeld, en er heerst enige angst bij collega’s dat collegiale consultatie een beoordelend aspect met zich meebrengt. Desondanks zijn er al onbewust kleine lesbezoekjes, wat bijdraagt aan een open cultuur waarin men van elkaar kan leren.

Er zijn zes verschillende teams binnen de school, maar er is nog weinig kruisbestuiving om good practices te delen. Bij secties en trainingen vindt er wel uitwisseling plaats. De feedback vanuit de Dalton beginnersopleiding geeft aan dat deelnemers het gesprek over onderwijs graag vaker willen voeren.

Professionalisering en Ondersteuning

Een belangrijk aandachtspunt is de overgang van een familiale naar een professionele cultuur. Collega's vinden het soms moeilijk om elkaar aan te spreken, wat leidt tot een ongelijke verdeling van werkdruk. De verantwoordelijkheid ligt volgens de groep bij de teamleiders, en dit is een ontwikkelpunt dat aandacht behoeft.

Wat betreft studiewijzers is er een opbouw van weektaken naar studieplanners. De Daltonwerkgroep wil advies uitbrengen over de verschillende systemen, met als doel een systeem te ontwikkelen dat door alle teams gewenst is. Doorlopende leerlijnen krijgen meer aandacht, en studiewijzers zijn een logisch onderdeel hiervan.

Toekomstige Initiatieven en Wensen

De driehoeks gesprekken zijn vanuit de werkgroep geïnitieerd en zijn door de teams opgepakt. Ongeveer zeven docenten zijn dit jaar op vrijwillige basis begonnen om te kijken naar de winst, kosten en werkdruk. Dit heeft geleid tot waardevolle gesprekken en inzichten.

Om de neuzen dezelfde kant op te krijgen bij alle mooie initiatieven, zijn studiedagen cruciaal. Momenteel vindt dit één keer per jaar plaats, maar er is een wens om dit volgend jaar uit te breiden naar twee dagen. De werkgroep trekt vrijwilligers aan die hun bijdragen bespreken in "het goede gesprek", wat een vliegwieleffect creëert.

Er is veel draagvlak voor de werkgroep binnen de teams. Een mooi voorbeeld hiervan is het enthousiasme rondom formatief toetsen, waar de neuzen dezelfde kant op staan. Echter, het animo voor Daltonscholing valt nog tegen, deels door de vele nieuwe initiatieven en nieuwe collega's die eerst willen afstuderen.

In het professionaliseringsplan staat dat elke medewerker binnen drie jaar een cursus moet volgen, zoals de Dalton (beginners) training of didactisch coachen. Er is geen totale vrijblijvendheid.

De Daltonuren zijn goed ingebed, en projecten zoals dans en Griekse mythologie zijn op basis van keuze voor leerlingen.

De groep vraagt zich af hoe de productiviteit bij de daltonblokken kan worden verhoogd. Nu zijn het deels enthousiaste leerlingen maar ook leerlingen die nog vinkjes moeten halen voor een periode. Soms worden fantastische dingen georganiseerd en is er geen vrijwillige basis meer maar worden er bepaalde klassen aan gekoppeld omdat het een grote investering is en externen bij betrokken zijn.

Prioriteiten en Borging van Ontwikkelingen

De grootste wens en prioriteit van de werkgroep is het creëren van een betere en vastere plek, zodat zij meer studiedagen kunnen organiseren en huidige ontwikkelingen kunnen borgen. De directie ziet dit ook als prioriteit, en het is belangrijk om gebruik te maken van

deze flow. Er zijn veel mooie ideeën verloren gegaan door gebrek aan borging, en het is cruciaal om deze op de agenda te houden, vooral voor nieuwe collega's. Ook is er een wens voor een werkgroep studiewijzers om dit proces verder te ondersteunen.

Bestuurder(s)

In Breda is veel keuze aan scholen voor middelbaar onderwijs. Het bestuur vindt dat een goede zaak en wil dit graag zo houden. De scholen op de Campus zijn alle drie vernieuwingsscholen en daarmee een waardevolle bijdrage aan het onderwijs in Breda. Naast de logische taak van een bestuur, het zorgen voor goed onderwijs en een gezonde financiële situatie van de scholen, heeft het schoolbestuur ambities op het gebied van de persoonsvorming van de leerlingen. Het bestuur werkt via het subsidiariteitsbeginsel: er wordt gewerkt in het vertrouwen dat de verantwoordelijkheid voor het nemen van beslissingen over de scholen bij de leiding van de scholen zelf kan liggen. Scholen kunnen dus zelf keuzes maken over de manier waarop ze werken aan de ontwikkeling van hun leerlingen.

Vanuit het bestuur wordt gewerkt aan het gelijktrekken van de looptijden van de schoolplannen van de verschillende scholen. Dit biedt de mogelijkheid om delen van de schoolplannen gezamenlijk te schrijven. Hierbij wordt dan gewerkt met brede kaders, zodat de plannen niet heel sturend zijn, maar vooral voorwaardelijk zijn en kaders scheppen waarbinnen ontwikkelingen kunnen plaatsvinden. Er wordt dan samen een doel gesteld en de scholen kijken elk op hun eigen manier op welke manier ze dat doel willen halen. Daarbij is het nodig om te kijken wat de scholen nodig hebben om goed samen te kunnen werken. Ook hierbij wordt gewerkt vanuit vertrouwen.

Markenhage is een bijzondere school om leiding aan te geven. Drie afzonderlijke scholen op hetzelfde terrein werken samen met de lessen in de bovenbouw. De drie onderwijsconcepten hebben verschillen, maar er zijn veel gebieden op het gebied van didactiek en pedagogiek waarbij de scholen overeenstemmen. Dit geeft de mogelijkheid samen te werken en te leren van de goede ideeën van de verschillende onderwijsstromingen.

De afgelopen jaren is er veel aandacht uitgegaan naar de manier waarop de verschillende scholen zich tot elkaar verhouden. Inmiddels is daar iets meer rust in ontstaan. De aandacht gaat nu vooral uit naar het geven van goed onderwijs. De cursus didactisch coachen waaraan docenten van alle drie de scholen meedoen is een goed initiatief. In de toekomst zouden ook andere scholingen gezamenlijk kunnen worden aangeboden. Het is mooi om te zien hoe er samengewerkt wordt in de bovenbouw. Zo werken de teamleiders van de drie bovenbouwafdelingen vanuit dezelfde kamer, zodat er goed zicht is op de manier waarop de collega-teamleiders zaken aanpakken.

Het bestuur zou graag zien dat in de gezamenlijke bovenbouw een aantal kernwaarden duidelijker zichtbaar zouden worden: zelfstandigheid, samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid. Deze kernwaarden hebben op dit moment de meeste prioriteit. Het doel is de identiteit van de school duidelijker zichtbaar te maken. Vanuit een sterke eigen identiteit kunnen scholen namelijk van elkaar leren.

Op Markenhage is heel veel gedeeld eigenaarschap te zien. De daltonwerkgroep zit diep in de school verankerd en brengt die hun ideeën via de coördinatoren naar de schoolleiding. De onderwijsvernieuwing komt rechtstreeks uit het klaslokaal de school in. Dat is mooi. Soms lijken deze ideeën vanuit een individu of een kleine groep te komen. Er valt dan winst te behalen in het duidelijker benoemen waarom die ideeën zo goed passen binnen de daltonvisie op het onderwijs.

Daarnaast is borging een punt van aandacht. Als bestuurder is het belangrijk vooral het beleid voor te leven. Als er afspraken gemaakt zijn, willen we daar naderhand regelmatig op terugkomen om te evalueren, te bespreken hoe we er mee verder gaan en zo de hele PDCA cyclus af te maken.

Als je goed luistert op de school zijn op heel veel plekken de daltonkernwaarden te herkennen. Bijvoorbeeld in de manier waarop in de ouderraad over de ontwikkeling van kinderen wordt gesproken. In de cursus voor het daltoncertificaat. In de ideeën voor de activiteiten in de daltonblokken. Maar de daltontaal kan nog wel meer expliciet. Welke onderwerpen of aanpak kiezen we en waarom die? Wat is daar Dalton aan? Dit is een goede manier om de daltonidentiteit van de school te versterken.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Uit de zelfevaluatie, de gesprekken met alle geledingen en de lesbezoeken zien wij meer dan voldoende ontwikkelkracht in de school. Er is vertrouwen in de schoolleiding en in de dalton – en cultuurgroep waardoor er samengewerkt wordt met de teams en secties.

Uit de aanbevelingen die we als visitatieteam hebben geschreven blijkt wel dat de kernwaarden onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Ze versterken elkaar. Door corona, net na de vorige visitatie, en wisselingen in de schoolleiding hebben ervoor gezorgd dat de aanbevelingen uit 2020 pas laat zijn opgepakt. Wij hebben als visitatieteam het enthousiasme gevoeld die er is om het daltononderwijs verder te ontwikkelen middels de projectweek, collegiale consultatie, de Plenda, didactisch coachen, alle thema lokalen tijdens de daltonuren, de kansen die leerlingen krijgen om behalve goed te scoren op vakken ook andere talenten te ontwikkelen, de reflectieinstrumenten. Tegelijkertijd kan men reflecteren op alles wat wordt ingezet waarbij behouden blijft wat goed gaat en men op zoek is naar verbeteringen. Borging is daarbij essentieel om de effectiviteit te vergroten en de continuïteit te waarborgen. De leerlingen zijn creatief en van die kracht kan zeker gebruik gemaakt worden om het daltononderwijs verder te versterken.

Wij denken dat het daltononderwijs op Markenhage verder versterkt kan worden door de leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven o.a. door de effectiviteit van de studiewijzers te verhogen. Het team krijgt veel vrijheid waarbij de school zich moet afvragen of dit positieve of negatieve vrijheid is. Heeft de gegeven vrijheid een stimulerende of een remmende werking?

Tijdens de visitatiedag moest er 's middags geloot worden omdat het aantal inschrijvingen te groot is. Er is dus veel vertrouwen bij leerlingen en ouders in Breda en omgeving in Markenhage. Een mooier compliment kan je niet krijgen. Uit de gesprekken met de ouders is gebleken dat kinderen in eerste instantie kiezen voor de cultuurschool en dat het daltononderwijs mooi meegenomen is en dat daar de meerwaarde van gezien wordt. Het roept wel de vraag op of het daltononderwijs voldoende zichtbaar gemaakt wordt aan leerlingen en ouders.



Jullie hebben een prachtige trap met alle iedere kernwaarde op een trede. Het is een mooie metafoor voor Markenhage om stap voor stap verder te komen in de ontwikkeling in het daltononderwijs. Vier de successen – borg – gebruik het enthousiasme van het team en de creativiteit van de leerlingen.

Met vertrouwen, betrokkenheid en een stevige basis van creativiteit en enthousiasme, heeft Markenhage alles in huis om stap voor stap verder te groeien als inspirerende Daltonschool waar talent de ruimte krijgt en kernwaarden tot leven komen.

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
☒	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

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Vrijheid en verantwoordelijkheid Een mooie vervolgstap kan zijn om leerlingen, vooral in de bovenbouw, meer ruimte te geven voor eigen keuzes in hun leerproces. Denk aan keuzemogelijkheden in lesinhoud, tempo, werkvormen of toetsmomenten. Instrumenten als de Plenda en studiewijzers bieden hierbij een stevige basis voor eigenaarschap.
2	Zelfstandigheid: Samen met leerlingen verkennen hoe de Plenda-vaardigheden uit klas 1 kunnen doorwerken in hogere leerjaren, biedt kansen om zelfstandigheid verder te versterken. Het betrekken van het perspectief van de leerlingen bij het ontwikkelen van studiewijzers kan zorgen voor meer passende ondersteuning in leren op eigen tempo en niveau.
3	Samenwerking: Leerlingen waarderen samenwerking, vooral als die verder gaat dan taakverdeling. Door ruimte te geven aan wederzijdse afhankelijkheid, gezamenlijke reflectie en begeleiding in de les, ontwikkelt de vaardigheid van samenwerken.
4	Reflectie: De bestaande kennis en ervaring met reflectie binnen de school biedt een mooie voedingsbodem voor verdere ontwikkeling. Door reflectie en formatief handelen te verbinden binnen een leerlijn, en deze tijdens team- en sectiebijeenkomsten te delen, kan er op natuurlijke wijze meer samenhang en verdieping ontstaan.
5	Effectiviteit: Bouw verder op de bestaande initiatieven door successen zichtbaar te maken en deze samen met de teams vast te leggen en dus te borgen. Door gedeelde afspraken te maken over het gebruik van instrumenten zoals Plenda, de studiewijzers, collegiale consultatie, didactisch coachen, enzovoort, blijft de energie rond deze ontwikkelingen behouden. Het betrekken van leerlingen kan bijdragen aan het versterken van eigenaarschap.

Slotopmerking visitatieteam

De voorbereiding op de visitatiedag verliep heel constructief en op basis van vertrouwen. Na een geweldig ontvangst met de dansvoorstelling en een rondleiding door het gebouw, hebben we een goede kijk gekregen op Markenhage. De gesprekken met alle geledingen waren open, de leerlingen en collega's die we informeel spraken waren positief en kritisch, steeds met oog op verbetering.

Het is fijn om aan de ene kant een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van een collega school en aan de andere kant parels mee te kunnen nemen naar je eigen school. Wij wensen Markenhage toe dat de parels van de school worden geborgd en dat de aanbevelingen zorgen voor een grotere effectiviteit van de daltonkernwaarden. We zijn benieuwd naar jullie plan van aanpak.

Er zijn veel krachtbronnen in de school waar jullie trots op kunnen zijn bij (nog) meer samenwerking tot bloei kunnen komen.

Slotopmerking school/kindcentrum

Het team van Markenhage kijkt terug op een geslaagde visitatiedag met mooie, ontwikkelgerichte en inspirerende gesprekken. In zowel de mondelinge terugkoppeling als de reactie op onze zelfevaluatie en aanbevelingen herkennen we onze school en de bijbehorende ontwikkelkansen.

De aanbevelingen van het visitatieteam liggen in lijn met de koers die we zelf hebben uitgezet. De aanbevelingen geven richting en houvast aan deze koers en helpen ons om de juiste vervolgstappen vorm te geven. Zo kunnen we de aanbeveling om meer formatieve toetsmomenten in te zetten direct meenemen in het herijken van het toetsbeleid zoals staat beschreven in het schooljaarplan van schooljaar 2025-2026. Ook het aanbrengen van meer uniformiteit in de planningsinstrumenten en methoden die worden gehanteerd was, zoals ook in de zelfevaluatie is benoemd, een wens van verschillende geledingen in de school. We zijn blij dat het visitatieteam de positieve waarde van de verschillende gebruikte instrumenten en methoden (h)erkent en nemen de aanbeveling over om het vanuit leerlingenperspectief te kijken naar mogelijke verbeteringen. In het plan van aanpak beschrijven we globaal wat onze vervolgstappen per aanbeveling zullen zijn. Daarnaast nemen we het advies ter harte om over ruim twee jaar een proefvisitatie te laten plaatsvinden in de school. Zoals uit het plan van aanpak blijkt moeten dan de meeste verbeteringen zichtbaar zijn, al dan niet in een pilotfase.

We danken het visitatieteam hartelijk voor de spiegel die ons is voorgehouden en gaan aan de slag met de aanbevelingen zodat we continu een verbeterde versie van onszelf blijven.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning. Een format hiervan is eventueel te vinden op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.)

Plan van aanpak visitatieverslag

Bij de formulering van het plan van aanpak naar aanleiding van een visitatie kun je gebruikmaken van onderstaande opzet:

Plan van aanpak	
Aanbeveling 1	Vrijheid en verantwoordelijkheid: Een mooie vervolgstap kan zijn om leerlingen, vooral in de bovenbouw, meer ruimte te geven voor eigen keuzes in hun leerproces. Denk aan keuzemogelijkheden in lesinhoud, tempo, werkvormen of toetsmomenten. Instrumenten als de Plenda en studiewijzers bieden hierbij een stevige basis voor eigenaarschap.
Uitgewerkt door	Conrector onderwijs
Actie	1. Een heldere structuur aanbrengen in de gebruikte planningsmethodieken en instrumenten. Ouders en leerlingen vinden dat er te veel verschillende methodieken en instrumenten worden gebruikt waardoor het uiteindelijke doel: leerlingen planmatig leren werken aan hun eigen leerproces, onvoldoende wordt bereikt. 2. Het stimuleren van het geven van keuzes aan leerlingen in hun eigen leerproces: het doel is om docenten zo ver te krijgen dat zij, binnen kaders, leerlingen meer vrij durven te laten in hun leerproces. We laten de dalton-en cultuurwerkgroep nadenken over de wijze waarop we dit willen bereiken. Gaan we dit bijvoorbeeld doen door het in te bouwen in het format voor de studiewijzers? Delen we good-practises? Krijgt het een stimulerend of verplichtend karakter? De dalton-en cultuurwerkgroep zal in schooljaar 2025-2026 een voorstel indienen bij de schoolleiding. Bij akkoord kan dit (bijvoorbeeld in de vorm van een pilot) worden ingevoerd in schooljaar 2026-2027 of mogelijk al in een periode in de tweede helft van 2026-2026.
Uitvoerenden	Werkgroep dalton en cultuur (advies) schoolleiding (besluit) Docenten (uitvoerend)
Tijdvak	Voorstel: 2025-2026 Pilot: 2026-2027 Vaststellen: 2027-2028
Scholing / externe ondersteuning	-
Toelichting	-

Aanbeveling 2	Zelfstandigheid: Samen met leerlingen verkennen hoe de Plenda-vaardigheden uit klas 1 kunnen doorwerken in hogere leerjaren, biedt kansen om zelfstandigheid verder te versterken. Het betrekken van het perspectief van de leerlingen bij het ontwikkelen van studiewijzers kan zorgen voor meer passende ondersteuning in leren op eigen tempo en niveau.
Uitgewerkt door	Conrector onderwijs
Actie	- Zie acties 1 en 2 bij aanbeveling 1. - Teamleiders leerjaar 2 en leerjaar 3 stellen een werkgroep in die zich bezighoudt met een doorlopende leerlijn in planvaardigheden aansluitend op het werken met de plenda in jaar 1.
Uitvoerenden	- Verantwoordelijk: teamleiders klas 2 en 3 - Uitevoerende: kortdurende werkgroep doorlopende leerlijn planning.
Tijdvak	- ontwerpen leerlijn: 2025-2026 - pilotfase: 2026-2027 - aanpassen en vaststellen: 2027-2028
Scholing / externe ondersteuning	-
Toelichting	-
Aanbeveling 3	Samenwerken: Samenwerking: Leerlingen waarderen samenwerking, vooral als die verder gaat dan taakverdeling. Door ruimte te geven aan wederzijdse afhankelijkheid, gezamenlijke reflectie en begeleiding in de les, ontwikkelt de vaardigheid van samenwerken.
Uitgewerkt door	Conrector onderwijs
Actie	Ook de onderwijsinspectie heeft Markenhage met allemaal voldoende beoordeld maar ziet gemiste kansen op het gebied van “activeren” van leerlingen. Coöperatief leren, waar deze aanbeveling op gericht lijkt, kan onze leerlingen actiever laten leren. De werkgroep dalton en cultuur zal zich buigen over de wijze waarop coöperatief leren meer ingevoerd kan worden in de dagelijkse lespraktijk. De werkgroep zal een concreet doel formuleren, een route uitstippelen om het doel te bereiken maar ook nadenken over de borging hiervan. Dit wordt gepresenteerd in de vorm van een advies aan de schoolleiding.
Uitvoerenden	Werkgroep dalton- en cultuur (advies) Schoolleiding (besluit) docenten (uitvoerend)
Tijdvak	Advies: 2025-2026 Uitvoeren: 2026-2027

	Evaluatie: Juni 2027
Scholing / externe ondersteuning	-
Toelichting	-
Aanbeveling 4	De bestaande kennis en ervaring met reflectie binnen de school biedt een mooie voedingsbodem voor verdere ontwikkeling. Door reflectie en formatief handelen te verbinden binnen een leerlijn, en deze tijdens team- en sectiebijeenkomsten te delen, kan er op natuurlijke wijze meer samenhang en verdieping ontstaan.
Uitgewerkt door	Conrector onderwijs
Actie	Er zijn in de school al flinke stappen gezet om reflectie en formatief handelen te versterken. Zo is er een studiedag geweest rondom formatief handelen, wordt in het opstellen van PTO's en PTA's actief gekeken naar de rol van formatieve evaluatie en krijgt reflectie structureel een plaats in de driehoeksgesprekken waarmee we een eerste pilotjaar hebben gedraaid. De komende jaren streven we de volgende concrete doelen na: - formatief handelen behoort tot het "standaardrepertoire" van docenten. Docenten kunnen hierom onderscheid maken tussen formatief handelen en formatief evalueren. - Het aantal summatieve toetsen dat wordt gegeven neemt af. Dit kan worden gerealiseerd door formatief evalueren een meer in te zetten. - Er komt eenduidigheid over de plaats van reflectie in ons onderwijs. Wanneer reflecteren we en op welke manier? Wie reflecteert er en waarop? Met welk doel reflecteren we? Hoe geven we gevolg aan de reflectie? - Er wordt een kolom "formatieve feedback" aangemaakt in magister en er wordt scholing georganiseerd m.b.t. het geven van ontwikkelgerichte feedback.
Uitvoerenden	Versterken van het formatief handelen is al enkele jaren een onderwijskundig doel van Markenhage (en de Campus als geheel) en is verankerd in het schooljaarplan van 2025-2026. Hierin zijn de volgende verantwoordelijkheden belegd: - Conrector onderwijs → gedelegeerd eindverantwoordelijk en integraal overzicht - Teamleiders → Beoordelen lessen. Teamleiders nemen samenwerking (en daarmee ook coöperatief leren) mee in deze beoordeling. Daarnaast besteden zij iedere teamvergadering aandacht aan collegiale consultatie en nemen zij doelen m.b.t. formatief handelen op in hun teamplannen. - Werkgroep toetsbeleid en examensecretaris → Visie op formatief evalueren en de rol (en kwantiteit) van summatief evalueren omzetten in toetsbeleid. - Conrector personeel → I.s.m. conrector onderwijs, teamleiders en werkgroep toetsbeleid organiseren van vervolgscholing op het gebied van formatief handelen. - Werkgroep dalton en cultuur: bewaken onderwijskundige koers t.a.v. aanbevelingen NDV en kernwaarden.
Tijdvak	2025-2026
Scholing / externe	- Vervolgscholing formatief handelen

ondersteuning	
Toelichting	-
Aanbeveling 5	Bouw verder op de bestaande initiatieven door successen zichtbaar te maken en deze samen met de teams vast te leggen en dus te borgen. Door gedeelde afspraken te maken over het gebruik van instrumenten zoals Plenda, de studiewijzers, collegiale consultatie, didactisch coachen, enzovoort, blijft de energie rond deze ontwikkelingen behouden. Het betrekken van leerlingen kan bijdragen aan het versterken van eigenaarschap.
Uitgewerkt door	Conrector onderwijs
Actie	Zie acties bij aanbeveling 1 en 2 - Leerlingenraad wordt actief benaderd door schoolleiding en de werkgroep dalton en cultuur bij het formuleren van nieuw beleid. - Alle teamleiders houden één maal per jaar een leerlingenpanels om “de thermometer in hun afdeling te steken” - Van werkgroepen (bijvoorbeeld werkgroep toetsbeleid, werkgroep doorlopende leerlijn planning en werkgroep dalton- en cultuur) wordt verwacht dat zij aangeven op welke wijze zij leerlingen betrokken hebben in hun besluitvorming en waarom. Het betrekken van leerlingen moet een vanzelfsprekendheid worden. - De schoolleiding moet in de besluitvorming meewegen of leerlingen in voldoende mate zijn meegenomen in voorgenomen besluiten (borging). - In het goede gesprek met medewerkers moet het ophalen van feedback van leerlingen een standaard onderdeel worden.
Uitvoerenden	Dit punt vraagt om een cultuurverandering bij alle medewerkers. De schoolleiding dient hierop toe te zien en zelf het goede voorbeeld te geven.
Tijdvak	Per schooljaar 2025-2026
Scholing / externe ondersteuning	-
Toelichting	- Mogelijk kan de leerlingenraad onder leerlingen evalueren of zij zich de komende jaren meer betrokken voelen bij de besluitvorming op Markenhage.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Conrector onderwijs		13-6-2025
	Visitatievoorzitter		01-07-2025

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