

Zelfevaluatie en visitatieverslag

Visitatie 9-4-2025

Een boom kun je niet opzetten, het juiste voedsel brengt hem tot bloei.



Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Coornhert Lyceum
Adres	Lyceumlaan 1
Postcode en plaats	2012 WT HAARLEM
E-mailadres school	Info@coornhert.nl
Telefoonnummer school	023 - 512 16 16
Bestuurder(s)	Henk Post, April van Loenen Sanne Peerdeman
Leidinggevende school	Anja Schoots
Daltoncoördinator(en)	Anne Ferrari
Aantal groepen	24 klassen (onderbouw)
Aantal kinderen	670
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	96
In bezit van daltoncertificaat	36 op, 13 oop
Bezig met daltoncursus	7 docenten
Nevenvestigingen	n.v.t.
Stand van zaken inspectie	groen
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Datum visitatie	9-4-2025
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Visitatie ter verkrijging van daltoncertificaat
1e licentieaanvraag	☒
Licentieverlenging	☐
Versnelde visitatie licentieverlenging	☐

Visitatie na bezwaarprocedure	☐
-------------------------------	--------------------------

Inhoud

Inleiding	6
Samenvatting.....	7
1 Zelfreflectie	12
Aanbevelingen vriendschappelijke visitatie (4-4-2024).....	12
Huidige situatie	12
School	12
Visitatieteam.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen.....	16
School	16
Leerkracht	16
Leerling.....	17
Visitatieteam.....	18
1.2 Zelfstandigheid.....	21
School	21
Leerkracht	21
Leerling.....	22
Reactie visitatieteam	22
1.3 Samenwerking	24
School	24
Leerkracht	24
Leerling.....	25
Reactie visitatieteam	25
1.4 Reflectie	27
School	27
Leerkracht	27
Leerling.....	28
Reactie visitatieteam	28
1.5 Effectiviteit / doelmatigheid	31
School	31
Leerkracht	31
Leerling.....	32
Reactie visitatieteam	32
1.6 Borging als voorwaarde	34
School	34
Reactie visitatieteam	35
2 Ontwikkelvermogen	37

Parels van de school (hier zijn we trots op).....	37
Ontwikkel- en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)	41
Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)	41
Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)	42
Reactie visitatieteam	46
3. Bijlagen.....	47

Inleiding

In dit document is het proces beschreven van onze daltonontwikkeling: wat hebben we gedaan, wat speelt er nu en hoe kijken we naar onze verdere ontwikkeling?

In de samenvatting is te lezen waar we nu staan en wat onze ambitie is. Ook benoemen we hier de ontwikkelvraag die voor ons centraal staat in onze daltonontwikkeling.

Het Coornhert Lyceum heeft als onderbouwing om te ontwikkelen naar daltonschool de volgende redenen beschreven:

- **Veranderende leerlingpopulatie die maatwerk vraagt**
Leerlingen komen vanuit verschillende achtergronden en een diversiteit aan voorkennis en vaardigheden naar het Coornhert. Het vraagt maatwerk om kansrijk onderwijs te bieden.
- **Behoeft aan gezamenlijkheid**
Een pedagogisch/didactisch klimaat komt echt tot zijn recht als er afstemming is tussen vakgroepen, tussen mentoren en docenten, tussen OOP en OP en tussen het team en de schoolleiding. Het werken vanuit een gedeelde taal en ambitie kan helpen die afstemming voor elkaar te krijgen.
- **Burgerschapsopdracht**
Het curriculum is van origine vooral gericht op kwalificatie en deels op persoonsvorming. De socialisatie is minder expliciet. Door een balans te vinden tussen deze drie doelen van onderwijs, leren leerlingen zichzelf kennen en zich verhouden tot anderen vanuit verbinding.
- **Toetssteen voor kwaliteit**
De opdracht van het onderwijs zou aan meer getoetst moeten worden dan aan cijfers. Ook de ontwikkeling naar zelfstandigheid, het creatieve denkvermogen, een onderzoekende houding en saamhorigheid zijn belangrijke criteria voor goed onderwijs. De daltonkernwaarden zijn een middel om deze vaardigheden vorm te geven en bieden daarmee een toetssteen of aan de voorwaarden wordt beantwoord die nodig zijn om aan de ruimere opdracht van het onderwijs te voldoen.

Samenvatting

Sinds schooljaar 2023/2024 is de focus van het hele team volledig op de daltonontwikkeling gericht, zowel pedagogisch als didactisch. Aanvankelijk hebben we op dinsdagmiddagen (vrijgeroosterd voor het hele team) veel afstemming gezocht: bijvoorbeeld door informatie te geven over de koers, een samenwerkend leerklimaat te creëren en te bespreken hoe in te spelen op een diversiteit aan ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Daarnaast hebben we ingezet op het ontwikkelen van werkvormen en deze delen met elkaar, het maken van werkwijzers, het nadenken over leerstrategieën per vak en hebben we steeds teruggevraagd hoe het team de ontwikkeling ervaart, waar ze hulp bij nodig hebben en wat ze verbeterd zouden willen zien. Hierdoor hebben we bijvoorbeeld

- besloten dat de leerlingen in v-uren écht aan het gekozen vak werken;
- de dagelijkse inschrijving voor daltonuren voor leerlingen ingevoerd;
- werkvormen en lesideeën uitgewisseld onder begeleiding van de daltonopleiders;
- docenten bij elkaar in de lessen laten kijken;
- voor elk vak leerstrategieën gekoppeld aan de werkwijzers om leerlingen (en hun ouders) op de juiste weg te helpen;
- kenmerken van de ideale les beschreven, volgens docenten én leerlingen door een gezamenlijke uitwisseling in de aula;
- een beproefd Leren-met-een-Plan boekje ontwikkeld dat in de onderbouw al zijn vruchten afwerpt;
- uitgewisseld hoe je leerlingen kunt stimuleren tot zelfreflectie;
- vastgesteld aan welke kenmerken een goede samenwerkingsopdracht moet voldoen;
- bepaald wat de focus is in de daltonontwikkeling: de basis op orde en doorzettingsvermogen van leerlingen;
- een pedagogisch team aangesteld dat ondersteunt bij klassen met een onveilig of onprettig (leer)klimaat.

Dit jaar maken we expliciet de vertaalslag naar het curriculumontwerp: wat verwachten we dat leerlingen thuis doen/wat doen we in de les, hoe creëren we samenhang en een doorgaande lijn, hoe bouwen we formatieve momenten in, zodat leerlingen met een gerichte leervraag naar v-uren komen, enzovoort. Dat doen we volgens het hele-taak-eerst principe, met tussentijdse (automatiserings-)oefeningen, formatieve momenten en vanuit verbinding met de eigen nieuwsgierigheid van leerlingen (zie afbeelding):



Naar voorbeeld van Merriënboer & Kirschner (2013); Otten-Binnerts et al. (2024); Parkhurst (1926)

Extra ondersteuning vanaf januari: Ontwikkelkracht

Vanaf januari 2025 krijgen we extra ondersteuning van **Ontwikkelkracht**, een team van de Transformatieve school dat ons gaat helpen bij het creëren van een cultuur van hoge verwachtingen vanuit gezamenlijke waarden. We willen dat ieders inspanningen bijdragen aan onze visie als daltonschool, aan een goed leerklimaat en aan goede leerresultaten. Als we prettig les kunnen geven vanuit gezamenlijkheid, ontstaat er meer rust en regelmaat, wat ook voor de energie en het werkplezier van het team belangrijk is. We zien dat het soms lastig is die samenwerking te vinden en de afstemming te zoeken.

De context van onze ontwikkelvraag is dat we samen al een basis hebben gelegd door het inzetten van planagenda's, de integratie van daltonuren en daltonwerkvormen in de les. Ook wordt er gewerkt aan een professionele werkcultuur met hoge verwachtingen en ruimte voor reflectie en samenwerking in het team. Deze inspanningen zijn gericht op het langetermijndoel om een cultuur te ontwikkelen waarin zelfstandigheid van leerlingen en met lef de wereld instappen centraal staan. We zien echter dat mensen geneigd zijn te kijken wat er allemaal nog moet, in plaats van te genieten van het proces en trots te zijn op wat al gelukt is.

Ontwikkelvraag:

Hoe kunnen we stimuleren dat we op een waarderende en constructieve manier kijken naar onze eigen ontwikkeling en die van collega's en leerlingen? Hoe kunnen we als team samen successen vieren en borgen?

Waar we staan en waarheen we gaan

We zien dat er op dit moment mooie initiatieven ontstaan. De lessen worden bezocht met [een kijkwijzer](#) en besproken met de teamleider. We stimuleren dat docenten bij elkaar in de les kijken om inspiratie op te doen. Bovendien hebben we gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking. Wat nog onvoldoende uit de verf komt is dat leerlingen met een leervraag naar de v-uren komen. Voor een goed gebruik van de daltonuren is het belangrijk dat er gedurende het leerproces formatieve momenten zijn. Hierdoor krijgen leerlingen meer inzicht in wat nog niet lukt en kunnen zij, onder begeleiding van de docent, vaststellen wat nodig is om de leerdoelen wel te behalen.

In onderstaand schema is de ambitie te zien per kernwaarde. Tijdens de vriendschappelijke visitatie was het advies om focus aan te brengen: niet te veel tegelijk willen, maar een aantal punten te nemen en daarop te sturen. Die focus hebben we in overleg met het team gekozen. Voor schooljaar 2024/2025 focussen wij vooral op de geel gemarkeerde doelen:

15-veld	Leerlingniveau	Docentniveau	Schoolniveau
Zelfstandigheid	De leerling bedenkt leerdoelen voor zichzelf, werkt met aandacht tijdens de les, heeft het werk meestal op tijd af, plant genoeg tijd in om het schoolwerk af te krijgen, zoekt naar de juiste leeraanpak tijdens het leren, zet door als iets moeilijk is en geeft niet op.	De docent heeft werkvormen ontwikkeld (en blijft deze ontwikkelen) die leerlingen helpen om zelfstandig de lesstof te verwerken. Er wordt ruimte ingebouwd waarbij leerlingen verkregen feedback ook direct toe kunnen passen. Er zijn remediërings-opdrachten voor leerlingen die het moeilijk vinden en extra uitdagende opdrachten voor leerlingen die het juist makkelijk vinden. Hierover is nagedacht volgens het principe van Universal Design for Learning. Er zijn voorbeeld verrijkings-opdrachten gemaakt voor meerbegaafde leerlingen door de HB-specialist waar anderen zich door kunnen laten inspireren. Leerlingen krijgen feedforward gericht op de leerdoelen.	Differentiatie model gericht op zelfstandigheid is uitgewerkt. Zelfstandigheid in Magisterkolom is toegevoegd, voor feedback. Er is vastgelegd hoe we per periode werken aan kernwaardes, met een link tussen de mentorles en vaklessen. Het curriculum wordt onder de loep genomen, waarbij keuzes voor inhoud verbonden worden aan de daltonkernwaarden.
Verantwoordelijkheid	Leerlingen kiezen voor het daltonuur dat aansluit bij hun behoefte/noodzaak. Zij komen gericht met leervragen. Zij nemen de verantwoordelijkheid om zich af te sluiten van afleidingen en werken gericht aan hun leerdoelen. Leerlingen brengen eigen leervragen of doelen in tijdens de les.	Er zijn meer formatieve momenten die docenten en leerlingen informatie geven over het leerproces en wat daarbij nodig is. De docent geeft waar mogelijk ruimte aan leerlingen om eigen leerdoelen in te brengen.	Het curriculum wordt ontwikkeld vanuit backwards design. Wat is nodig voor het eindexamen, wat willen we zelf meegeven? Hoe gaan we dat verdelen over de leerjaren. Dalton-competenties worden zichtbaar gemaakt (formatief of summatief).

Samenwerking	Leerlingen gaan waarderen hoe fijn het is om samen te werken en goed gebruik te maken van elkaars kwaliteiten. Leerlingen zijn bereid anderen te helpen/vragen anderen om hulp. Leerlingen staan open voor andermans perspectief en ervaren hoe verrijkend dat kan zijn.	Er zijn samenwerkingsopdrachten ontwikkeld, vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Er zijn werkvormen ontwikkeld waarbij leerlingen elkaar effectieve feedback leren geven. Tijdens de les is het toegestaan om samen te werken aan opdrachten. Bij groepsopdrachten helpt de docent als de samenwerking niet goed verloopt.	Heel systemisch wordt ook het samenwerken in de school op daltonwijze vormgegeven, vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Het team gaat ervaren hoe verrijkend het is om samen te werken en elkaars kwaliteiten te benutten.
Reflectie	Leerlingen reflecteren of ze hun doelen op school hebben bereikt, hoe ze zich (nog) beter kunnen concentreren, welke successen zij hebben behaald, of hun planning goed is geweest, hoe zij hun tijd (nog) beter kunnen indelen, of ze hun prioriteiten goed hadden gesteld, of de leeraanpak heeft gewerkt, hoe zijn hun leeraanpak kunnen verbeteren, welke moeilijkheden zij hebben overwonnen.	De docent verheldert leerdoelen en succescriteria in leerlingtaal. Toetsreflectie-methode is uitgewerkt. Tussentijdse reflectiemomenten zijn in het programma ingebouwd. Tijdens de les stelt de docent vragen die de leerling aan het denken zetten over hun aanpak tijdens het leren. Tijdens de les stelt de docent vragen over hoe de samenwerking verloopt.	Alle stakeholders zijn betrokken bij de pdca-cyclus. Docenten hebben ruimte voor zelfreflectie en vertalen dit naar vervolgstappen in hun persoonlijke ontwikkeling. De daltonontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling zijn ingebed in het 'goede gesprek' (functioneringsgesprek).

Effectiviteit/ doelmatigheid	Leerlingen bedenken voorafgaand aan een periode hoe zij de leerdoelen van school gaan behalen, wat persoonlijke ontwikkeldoelen zijn, hoe zij gaan controleren of hun leeraanpak goed is, hoe zij moeilijkheden kunnen overwinnen tijdens het leren, wat ze kunnen doen als het tegenzit, hoe ze kan volhouden tot ze de stof echt snappen. Zij zijn bereid door te zetten als het moeilijk is.	Vakgroepen maken keuzes in het lesprogramma (less is more). Digitale hulpmiddelen worden ingezet om het formatieve proces te ondersteunen en om de digitale geletterdheid te bevorderen. Tijdens de les stelt de docent vragen over de effectiviteit van de samenwerking bij groepsopdrachten. Tijdens de les controleert de docent of leerlingen hun werk op tijd afkrijgen.	Docenten maken goed gebruik van hun overlegtijd en ontwikkelruimte. Ze houden focus in de vakgroepontwikkeling en nemen ruimte om te borgen, te analyseren en te verbeteren.
---	---	--	---

1 Zelfreflectie

Aanbevelingen vriendschappelijke visitatie (4-4-2024)

Wij hebben collega's van andere scholen gevraagd bij ons te komen kijken, als vriendschappelijke visitatie. Hieruit zijn verbeterpunten gekomen die we hebben opgepakt en waarvan we in dit document ook verslag doen:

- Er is veel structuur in de school en er zijn mooie lessen waargenomen. Ook het gebouw ziet er mooi uit.
- Daltonpotentie is zichtbaar, zowel leerlingen, ouders, OOP als schoolleiding onderstrepen de visie volledig.
- De samenhang tussen vaklessen en daltonlessen heeft aandacht nodig.
- Investeer in daltonwerkvormen in de les: zorg voor kijkwijzers, doe lesbezoeken, onderzoek wat er al goed gaat. Technologie en Toepassing sluit heel mooi aan bij daltononderwijs.
- Kies focus en stuur daarop, niet alles tegelijk, maar wel gezamenlijk.
- Reflectie mag belangrijker gemaakt worden. Bij de praktijkvakken is dit wel mooi zichtbaar.
- De werkplekken in de school zouden tijdens lessen intensiever benut kunnen worden.
- Neem leerlingen goed mee in het waarom van daltonuren, begeleid ze om deze goed te benutten.
- Verhelder voor docenten hoe daltongedrag er voor hen uitziet.
- Zie erop toe dat iedereen zich houdt aan de afspraken over v- en z-uren.
- Ga door met het gebruiken van kijkwijzers tijdens de lessen en docenten bij elkaar laten kijken.

Huidige situatie

School

Daltoncoördinator

De daltoncoördinator draagt bij aan de implementatie van de materialen die mentoren gebruiken in de begeleiding van hun groep. Met de teamleiders zijn er tussentijdse besprekingen (elke 3 weken) waarin de dagelijkse praktijk ten aanzien van het gebruik van deze materialen besproken wordt. Hiermee beogen we dat alle verantwoordelijken in de school vanuit een gedeelde visie dezelfde taal gebruiken en dezelfde focus houden in onze daltonontwikkeling. Bovendien wordt gemonitord welke keuzes leerlingen maken met betrekking tot de daltonuren en op welke wijze leerlingen gestimuleerd kunnen worden die keuzes nog passender bij hun leervraag en resultaten te laten zijn.

Mentoren klas 1,2 en 3 leren leerlingen regie te nemen over hun leerproces met het Leren met een Planboek door in vier periodes van het schooljaar een individueel doel te bepalen voor specifieke vaardigheden en vakken. De mentoren hebben in periode 1 een extra mentoruur ingeroosterd gekregen om met hun klas hieraan te werken. In periode 2, 3 en 4 is het ingeroosterde mentoruur hiervoor bedoeld. De leerroute is opgedeeld in tussentijdse reflectiemomenten en die worden tweemaal per jaar tijdens de MOL-gesprekken besproken met ouders. Leerlingen reflecteren daarmee op hun daltoncompetenties, gekoppeld aan hun leerproces. In het MOL-gesprek hebben leerlingen de regie. De voorbereiding op dit MOL-

gesprek is onderdeel van het Leren met een PLANboek en ook het verslag over het MOL-gesprek wordt in dit leerboek geschreven.

Leerlingen die zelfstandig werken tijdens de Z-uren, krijgen een handtekening op een strippenkaart. Hiermee sparen zij voor de mogelijkheid om tijdens de Z-uren in de bibliotheek zelfstandig te mogen werken.

Leerlingen schrijven zich dagelijks in voor daltonuren via Zermelo. De bedoeling is dat mentoren leerlingen hierbij begeleiden, als zij moeite hebben met het maken van keuzes of zich helemaal niet inschrijven. Dit lukt nog niet altijd, maar door mentoren over hun klas wekelijks te informeren, is er een duidelijk zicht op welke leerling deze begeleiding nog wel nodig heeft. De roostermaker schrijft de leerlingen die niet zelf hun keuze hebben gemaakt in en koppelt die namen elke donderdag terug aan de daltoncoördinator. De verwerking van deze gegevens wordt als wekelijkse rapportage per jaarlaag aan de betreffende mentoren en hun teamleider gestuurd door de daltoncoördinator. De procedure is dan dat de mentor het inschrijven opnieuw bespreekt met een individuele leerling of met de klas tijdens het mentoruur.

Van vakdocenten wordt verwacht dat zij leerlingen helpen bij het vaststellen van hun leervraag, zodat zij gericht voor een vakuur kunnen kiezen. Deze leervraag wordt vermeld in hun planagenda en is daarmee zichtbaar voor de begeleidende docent van het V-uur.

Aan het eind van elk daltonuur (laatste 5 minuten) geeft de begeleidende docent de leerlingen de gelegenheid zich in te schrijven voor daltonuren. Zermelo is alleen dicht op de dagen dat er daltonuren zijn (ma-di-wo-do) van 9.00 uur – 10.45 uur, op alle andere momenten kunnen leerlingen zich inschrijven en hun keuze daarvoor eventueel nog veranderen.

Leerlingen geven via een vragenlijst (daltonspin) aan hoe 'dalton' zij de lessen ervaren. Deze evaluatie wordt maandelijks besproken met het leerlingpanel en de conrector onderwijs. Het leerlingpanel denkt mee met docenten over hoe lessen vanuit de kernwaarden meer dalton kunnen worden. Daarnaast levert de daltonscan de leerling informatie op over hun eigen ontwikkeling en die wordt tweemaal per jaar opgetekend in hun PLANagenda.

Daltonopleiders

De eerste drie schooljaren waarin wij als aspirant-lid duiding gaven aan het opleiden van onze collega's is dit in samenwerking met bureau Keijzer&Smits onder leiding van Anna-Paulien Smits en Johan Keijzer, en later ook met Marieken Pronk, uitgevoerd. Door deze wijze is een groot deel van het docententeam opgeleid en kan vanaf schooljaar '24-'25 de certificering zich richten op nieuwe collega's die in schooljaar '23-'24 zijn ingestroomd. Vanaf schooljaar 2024-2025 zijn drie daltonopleiders verantwoordelijk voor het begeleiden van de nieuwe docenten en voor het opzetten van een intern, tweejarig traject naar het daltoncertificaat. Onder auspiciën van de Thomas More Academie (TMA) is een tweejarig traject daarvoor ontwikkeld. De drie opleiders begeleiden op dit moment 7 docenten in dit traject, waarbij twee mensen de bijeenkomsten in wisselende samenstelling geven en de derde opleider daarbij observeert. Aanpassingen in het programma worden na afloop van elke sessie besproken en doorgevoerd voor een volgende lichting.

De opleiders hebben dit schooljaar een groep reeds gecertificeerde docenten begeleid naar de 24-uurs Egmond die vanuit het samenwerkingsverband HAAAP wordt georganiseerd. De voorbereiding, deelname en nabereiding geeft het daltononderwijs daarmee een extra stimulans aan diegenen die al gecertificeerd waren in het oorspronkelijke opleidingstraject. Intern wordt de opbrengst hiervan gedeeld met de verschillende vakgroepen en volgt een presentatie aan de deelnemers van de HAAAP tijdens een interne slotbijeenkomst.

Voor de nieuwe docenten is een daltonopleider en een vakdocent (werkplekbegeleider) beschikbaar om de landing in de school goed te laten verlopen. De daltonopleiders gaan op lesbezoek en er is wekelijks een bijeenkomst met alle nieuwe docenten waarin de schoolzaken waar vragen over zijn besproken worden. De daltonopleiders hebben als rol de nieuwe medewerker te ondersteunen bij het invullen van hun lesgevende taken en kunnen vraagbaak zijn voor de praktische kant van het werk. Voor deze collega's worden aparte intervisiebijeenkomsten georganiseerd.

Vakgroepontwikkeling

Vakgroepen hebben in hun vakwerkplan hun ambitie verwoord op het gebied van de daltonontwikkeling.

We hebben vakgroepen gevraagd om in het ontwerp van werkwijzers al na te denken over de leerdoelen per periode en de ruimte voor maatwerk (extra oefening, verdieping).

Daarnaast hebben vakgroepen per vak aangegeven wat goede leerstrategieën voor hun vak zijn. Deze werkwijzers en leertips staan online en worden steeds vaker ook door ouders en leerlingen gebruikt.

Het curriculum bestaat uit:

- De vakken
- Daltonuren onderbouw (vakuren, zelfstandig werkuren en jaarlaag 1 ook projecturen)
- Jaarlaag 2 en 3 profielstromen (keuze uit kunst & cultuur, onderzoek en ontwerpen, duurzaam ondernemen)
- Mentoruren en in de brugklas studielesuren

Dit jaar herontwerpen we het curriculum voor de bovenbouw, vanuit een doorgaande lijn met de onderbouw, inclusief burgerschap, verbinding tussen vakgroepen en minder uren in bepaalde vakken. Ook het PTA en de werkwijzers worden dan opnieuw aangepast. Daarna komen er daltonuren in de bovenbouw.

De toetscommissie focust schooljaar 24-25 op het houden van een goede leerflow.

Leerlingen zijn geneigd hun werk voor zich uit te schuiven en pas vlak voor de toets te beginnen met oefenen en leren. De toetscommissie zoekt naar (formatieve) werkvormen die leerlingen helpen 'aan' te staan tijdens de les. Daarnaast is de toetscommissie betrokken bij het determinatiebeleid en de regeling toetsing en cijfergeving. Schooljaar 25-26 komt de focus op het toetsprogramma zelf: het verbeteren van de kwaliteit ervan en de borging.

De toekomst in beeld



Reflectie op de kernwaarden

In de volgende paragrafen geven we weer wat de focus van ons ontwikkelproces is, hoe de huidige situatie is en wat ons ontwikkeldoel is voor het komende schooljaar.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Ontwikkelproces

Er zijn profielstromen ontwikkeld, waarin leerlingen de ruimte krijgen hun eigen talenten te ontwikkelen (kunst&cultuur, o&o, duurzaam ondernemen). In deze profielstromen staat vanuit de kernwaarde samenwerken het projectmatig werken centraal.

Er wordt gewerkt vanuit gespreid leiderschap, waarbij projectleiders de ruimte krijgen om vanuit hun expertise het team mee te nemen in de daltonontwikkeling. In bila's wordt over de voortgang gesproken, worden tussentijdse analyses gemaakt van de situatie en wordt vastgesteld wat nodig is voor het vervolg. Dit gebeurt in overleg met de conrector onderwijs.

De dinsdagmiddagen zijn momenten om met het team de koers te bewaken en te werken aan een gezamenlijke aanpak op het gebied van pedagogiek en didactiek.

Huidige situatie

Er is een concreter beeld ontstaan van wat het betekent om een daltonschool te zijn. Er wordt met elkaar gesproken over wat het betekent om los te laten en leerlingen verantwoordelijkheid te laten nemen.

Ontwikkelpunten

We willen groeien als lerende organisatie, waarin het normaal is dat docenten zich blijven scholen en ontwikkelen. Ook willen we structureel de dialoog aangaan over wat goed of juist minder goed gaat, zodat alle geledingen vanuit medeverantwoordelijkheid hun inzichten en ideeën met elkaar delen.

Leerkracht

Ontwikkelproces

In het proces van daltondocent worden bieden we trainingen aan, kijken docenten bij elkaar in de les en organiseren we regelmatig een inspiratiesessie. Daarna is er ruimte om dit te vertalen naar de eigen praktijk, door zelfstandig of met collega's werkvormen te ontwikkelen. In gesprekken met de daltonopleiders, leidinggevenden en leerlingen wordt het gebruik ervan getoetst aan de bedoeling: draagt het bij aan een effectief leerproces, beter leren samenwerken, het leren nemen van verantwoordelijkheid, het leren reflecteren of toenemende zelfstandigheid? Deze toetssteen helpt keuzes van de docent te relateren aan de gezamenlijke opdracht van de school.

Huidige situatie

Docenten maken steeds meer gebruik van diagnostische toetsen en gedifferentieerde materialen waarmee leerlingen eigen keuzes kunnen leren maken. Zij ervaren daarbij soms

nog onvoldoende de tijd om leerlingen ook daadwerkelijk te begeleiden in het maken van keuzes voor daltonuren.

Ontwikkelpunten

We zouden graag toewerken naar een meer gedifferentieerde aanpak in de klas waarbij wij ook inzetten op het beter gebruik maken van de werkplekken in onze school. Diagnostische (zelf) toetsen zouden kunnen helpen om leerlingen zelf meer zicht te geven op wat ze nodig hebben, zodat ze daar in een v-uur aan kunnen werken. Verder zouden we er graag naartoe willen dat het leerlingen begeleiden in het nemen van meer verantwoordelijkheid een gedeelde verantwoordelijkheid wordt van het gehele team. Dit vraagt van elke geleding meer inzicht in de pedagogiek en wat pubers nodig hebben om verantwoordelijkheid te ontwikkelen.

Leerling

Ontwikkelproces

Dit schooljaar hebben we ingezet op zelfstandigheid van leerlingen. Het nemen van verantwoordelijkheid is daarbij voorwaardelijk. We laten leerlingen hier twee keer per jaar op reflecteren. Leerlingen bespreken in hun MOL-gesprek wat hun (leer)doel is, hoe zij daaraan gaan werken en wanneer zij tevreden zijn.



In de mentorlessen leren leerlingen wat verantwoordelijkheid nemen inhoudt en hoe je dat kunt doen. Leerlingen denken daarbij ook na over hoe ze elkaar, als klas, kunnen helpen daarbij. Mentoren en leerlingen hebben een boekje ontvangen met gerichte oefeningen.



Verder zijn er voor leerlingen werkwijzers gemaakt waarmee zij zelfstandig kunnen werken. Het toevoegen van leerdoelen en differentiatiematerialen aan de werkwijzers heeft ieders aandacht. Het principe hele-taak eerst wordt geïmplementeerd. Er is een leerlingpanel opgericht dat onder leiding van MR-leerlingen (en begeleiding van de conrector onderwijs) vergadert over belangrijke thema's in de school en ook praktisch meedenkt, bijvoorbeeld over activerende werkvormen in de les.

Huidige situatie

De werkwijzers worden door leerlingen nog niet altijd gebruikt. Ook schrijven ze hun huiswerk niet altijd op in de Planagenda. Bij daltonuren komen leerlingen onvoldoende met hun eigen leervraag. Ze hanteren soms ineffektieve leerstrategieën (zoals het boek herhaald doorlezen, zonder actieve verwerking). Overeenkomstig eerdere onderzoeken, merken we ook bij ons op school dat de transfer van de mentorlessen, waarin dit wordt besproken, naar vaklessen niet vanzelf plaatsvindt. Leerlingen hebben ondersteuning nodig van de vakdocent om hun tijd goed in te delen, vast te stellen wat hun leervraag is en te bepalen wat een effectieve leerstrategie is.

Ontwikkelpunten

Op het goed omgaan met de ruimte die een leerling krijgt, en waarvoor hij verantwoordelijkheid aflegt, zou kortcyclischer moeten worden gereflecteerd. Nu gebeurt dat vooral in het MOL-gesprek. Leerlingen stellen onvoldoende eigen vragen in de les of tijdens het daltonuur. Het werken is eerder gericht op taken afvinken dan op leerdoelen bereiken. Om die reden willen we leerdoelen meer centraal zetten in de les en in de opdrachten. Bovendien zal elke vakdocent met leerlingen op basis van de formatieve opdrachten leerlingen moeten helpen in het formuleren van hun leervragen voor de daltonuren. Ook zullen leerstrategieën explicieter vanuit modeling moeten worden aangeleerd in de vaklessen.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Binnen het Coornhert Lyceum is een stevige basis gelegd voor het ontwikkelen van vrijheid en verantwoordelijkheid bij leerlingen. De MOL-gesprekken, Daltonuren en planinstrumenten ondersteunen dit proces:

- Het MOL-gesprek: Tijdens de MOL-gesprekken (Mentor-Ouder-Leerling) presenteren leerlingen hun voortgang en reflecteren zij op hun leerdoelen. Deze gesprekken zijn eigendom van de leerling. De voorbereiding gebeurt met behulp van het Leren-met-een-Plan-boek, waarin leerlingen reflecteren op hun keuzes, inzet en resultaten. Hoe dit boek wordt ingezet, is echter wel afhankelijk van de mentor. Ouders en mentoren vervullen een coachende rol, wat het gevoel van eigenaarschap versterkt. Leerlingen en ouders geven aan dat leerlingen echt eigenaar zijn van hun leerproces bij deze MOL-gesprekken. Hierin zien de ouders een groei bij de leerlingen van eerste klas tot aan de bovenbouw. Ook is terug te zien dat de leerlingen in de onderbouw (met dalton) meer eigenaarschap (verantwoordelijkheid) laten zien dan de leerlingen in de bovenbouw (zonder dalton).
- Daltonuren: Leerlingen schrijven zich zelfstandig in voor Daltonuren via Zermelo. Daarbij kiezen zij een vak waarin zij willen verdiepen of extra hulp nodig hebben. We kregen terug dat de 'populaire' uren snel vol zaten, wat betekent dat tijdige inschrijving vereist is. Leerlingen die zich niet inschrijven worden automatisch ingedeeld. We vonden het krachtig dat de mentoren wekelijks een overzicht van deze leerlingen kregen en op grond daarvan gesprekken met hen het gesprek aangingen. Hoewel de administratie en het voeren van deze gesprekken tijd kost, levert het uiteindelijk wel veel op:

leerlingen leren zo wel verantwoordelijkheid te dragen voor hun keuzes om zich wel of niet in te schrijven.

In de onderbouw zijn Daltonuren, planboeken en mentorbegeleiding duidelijk ingebed. In de bovenbouw is deze structuur nog minder aanwezig. Leerlingen in hogere leerjaren missen daarmee vaak de begeleiding om zelfstandig en verantwoordelijk keuzes te maken. Bij het herontwerp van het curriculum voor de bovenbouw ligt hier een kans.

- Planinstrumenten: Naast de hierboven genoemde Leren-met-een-Plan-boek is er ook het instrument van de strippenkaart, waarmee leerlingen vrijheden “verdienen”, zoals werken in de bibliotheek. Zo leren ze dat verantwoordelijkheid nemen loont.

We zagen ook het enthousiasme en open houding bij alle medewerkers. De schoolleiding benadrukt dat fouten maken mag en onderdeel is van het leerproces. Er lijkt een lerende cultuur te zijn van “stralend falen”. De 'growth mindset' wordt uitgedragen naar docenten/medewerkers en leerlingen:

- Docenten/medewerkers: De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de lessen en docenten op het vlak van Dalton wordt actief bij het team (secties) gelegd in de praktijk zien we dit terug in lessen waarin ruimte is voor experimenteren en het stellen van leervragen. Tijdens ontwikkelmomenten wordt expliciet benoemd dat niet alles in één keer goed hoeft te gaan, zolang er maar wordt geleerd. Mooi hoe de daltonopleiding, zowel voor het OP als het OOP (!), door ‘eigen’ docenten wordt verzorgd. Dit versterkt het eigenaarschap voor de daltonontwikkeling.
We zien wel een grote variatie in de manier waarop docenten leerlingen begeleiden in het nemen van verantwoordelijkheid. Sommige docenten vragen consequent naar plannen, andere doen dit minder. Dit zorgt voor verwarring bij leerlingen over wat er van hen verwacht wordt. Een eenduidige aanpak kan bijdragen aan heldere kaders rondom verantwoordelijkheid. Hier merken leerlingen en ouders nu soms “ruis” doordat het niet consequent door alle collega’s hetzelfde wordt toegepast. Bij collega’s die consequent naar de planning en leerdoelen van leerlingen vragen zien we meer betrokken leerlingen. Dit geldt eveneens voor de daltonuren waarbij er actief een ronde wordt gemaakt om verwachtingen/doelen door te nemen. Hier zien we effectievere lessen en meer betrokken leerlingen. Dit is echter nu nog zeer docentafhankelijk en nog geen gemeengoed. Wij zien voldoende ontwikkelkracht en wellicht is aanscherpen van de werkwijzers (zie Aanbeveling 3) en het actief delen van ‘good practices’ (zie Aanbeveling 2) een manier om op bovengenoemde punten een volgende stap te kunnen zetten.
- Leerlingen: We zien ook dat de school zeer betrokken leerlingen heeft, die kunnen en willen meedenken. Dat gebeurt al via leerlingenpanels - de leerlingen geven aan de verantwoordelijkheid fijn te vinden – maar de leerlingen zouden graag nog meer betrokken willen worden bij de ontwikkeling van nieuw lesmateriaal/daltonmateriaal en het onderwijs (zie ook Aanbeveling 3).

Hoewel er veel keuzemogelijkheden zijn, blijkt uit gesprekken dat leerlingen in leerjaar 1 en 2 nog hulp nodig hebben bij het maken van effectieve keuzes. Mentoren spelen hierin een cruciale rol, maar ook vakdocenten kunnen bijdragen door regelmatig te spreken over leerdoelen en prioriteiten. Dit is nu nog beperkt in de lessen zichtbaar, wordt nog veel belegd in enkel de mentorlessen en hier is dus ruimte voor ontwikkeling (zie Aanbeveling 1).

Vrijheid is niet vrijblijvend. Leerlingen geven aan dat vrijheid zonder kaders voelt als leegte. Om effectief gebruik te maken van keuzemogelijkheden, hebben leerlingen duidelijke afspraken nodig over leerdoelen, leerstrategieën en planning. Het is van belang dat deze kaders schoolbreed en herkenbaar zijn. (Zie Aanbeveling 6).

Zowel leerlingen als ouders gaven aan dat zij de ruimte voor keuze en eigenaarschap waardeerden. Ouders geven aan dat de school hun kinderen stimuleert om verantwoordelijkheid te nemen, bijvoorbeeld door zelfstandige presentatie tijdens MOL-gesprekken of door de inzet van planinstrumenten. Sommige ouders zien hun kinderen bewust plannen met behulp van de planagenda en zelfstandig bijhouden wat er nog moet gebeuren. Ook waarderen zij de transparante communicatie bij uitval van lessen en de mogelijkheid voor leerlingen om zelf leerdoelen na te streven.

1.2 Zelfstandigheid

School

Ontwikkelp proces

De school is verbouwd, zodat er meer vrije werkplekken zijn. Er is een strippenkaart ingevoerd, waarmee leerlingen kunnen sparen voor punten om zelfstandig te kunnen werken in de bibliotheek. Er zijn daltonuren ingevoerd, waar leerlingen zelfstandig voor kunnen kiezen. Er zijn profielstromen ontwikkeld waar leerlingen meer zelfontdekkend kunnen leren, meer de ruimte krijgen om te experimenteren en meer hun talenten leren kennen en benutten.

Huidige situatie

Er is veel verschil tussen leerlingen met betrekking tot hun zelfstandigheid, maar we zien in de eerste en tweede klas al een zelfstandiger werkhouding dan in de daaropvolgende leerjaren. Er is een verschil tussen mavo-, havo- en vwo-leerlingen, maar ook binnen klassen zien we grote verschillen in zelfstandigheid.

Ontwikkelpunten

Maatwerk bieden in zelfstandigheid is een ontwikkelpunt van de school. Wanneer geef je leerlingen de ruimte en wanneer geef je juist steun in het leerproces zijn vraagstukken die in verschillende overleggen aan de orde komen. We hanteren daarbij de zelfevaluatie van leerlingen op hun daltonvaardigheden (het kunnen en willen regie nemen over het leerproces) en relateren deze aan de cijfers, het gevoel van welzijn en stress. Daarmee ontstaat inzicht voor docenten in wat leerlingen nodig hebben: meer ruimte of meer steun.

Leerkracht

Ontwikkelp proces

Het geven van vertrouwen aan leerlingen om zelfstandig te werken is een proces. Daarbij is het van belang dat het docententeam leerlingen kan activeren, zodat leerlingen die zelfstandigheid ook willen en kunnen oppakken.

Huidige situatie

Het vraagt veel tijd om werkvormen te ontwikkelen die leerlingen stimuleren om zelfstandig te gaan werken, hun talenten te leren ontdekken en zelf op onderzoek uit te gaan. Op dit moment zijn veel lessen methodegestuurd.

Ontwikkelpunten

Het team ontwikkelt diagnostische toetsen en activerende werkvormen zodat leerlingen daarmee steeds zelfstandiger kunnen werken. We willen de nieuwsgierigheid van leerlingen aanwakkeren, en benutten, zodat zij eigen keuzes leren maken. Ook willen we inbouwen dat leerlingen succeservaringen opdoen, zodat hun vertrouwen in eigen kunnen gesterkt wordt, waardoor hun zelfstandigheid groeit.

Leerling

Ontwikkelproces

Er is een zelfscan ontwikkeld waarmee leerlingen reflecteren op hun eigen zelfstandigheid bij het leren en de overige daltoncompetenties (de daltonscan). Leerlingen maken dagelijks de keuze voor v- en z-uren. Zij denken daarbij zelf na over welke leervraag zij hebben voor een v-uur en maken daarvan een notitie in hun Planagenda.

Huidige situatie

Leerlingen leunen nog te vaak achterover. Ze vertonen regelmatig uitstelgedrag. Het plannen van schoolwerk is nog lastig om te organiseren. Sommige leerlingen overschatten hun vaardigheden en komen er dan tijdens de toets pas achter dat ze de leerdoelen toch niet hebben bereikt.

Ontwikkelpunten

Leerlingen reflecteren op hun leerproces en op het leerresultaat, waarbij ze ook eigen doelen kunnen inbrengen. Door formatieve opdrachten ontdekken leerlingen waar hun leervraag ligt, zodat ze tijdens het v-uur gericht daaraan kunnen werken. De verwachting is dat zij beseffen dat leren niet alleen draait om een cijfer halen, maar om je iets eigen te maken. Het proces naar het behalen van het leerdoel moet centraler komen te staan bij zowel docenten als leerlingen.

Reactie visitatieteam

Op het Coornhert Lyceum krijgt de kernwaarde Zelfstandigheid vorm door structurele begeleiding, ruimte voor eigen regie en een breed gedragen visie op eigenaarschap. Leerlingen worden uitgedaagd om hun eigen leerweg te bewandelen, ondersteund door heldere kaders en betrokken professionals.

We zien dat er mooie instrumenten zijn om de leerlingen bij hun ontwikkeling van de daltonwaarde zelfstandigheid te ondersteunen. Net als bij de daltonwaarde vrijheid in gebondenheid gaat het bijvoorbeeld om het Leren met een Plan-boek. Het Plan-boek in leerjaar 1 en 2 helpt leerlingen bij het stellen van leerdoelen, plannen van taken en reflecteren op hun aanpak. In de mentorles wordt hier – afhankelijk van de mentor - wekelijks op teruggekomen, waardoor leerlingen zicht krijgen op hun eigen leerproces. In de vaklessen zien we dit deels terug.

Ook het instrument van het MOL-gesprek is voor leerlingen een oefening in zelfstandigheid: ze bereiden het zelfstandig voor en presenteren hun voortgang en reflecteren op hun inzet. Dit draagt bij aan een gevoel van autonomie en verantwoordelijkheid, zoals ook beschreven bij vrijheid/verantwoordelijkheid. Ouders ervaren deze gesprekken als waardevol en persoonlijk.

Andere instrumenten zijn de Daltonuren, de strippenkaart en de werkwijzers. Zowel Z-uren als V-uren worden ingezet om leerlingen zelfstandig te laten werken aan leerdoelen. Het spaarsysteem met strippenkaarten voor zelfstandig werken in de

bibliotheek geeft positieve bekrachtiging. Leerlingen die niet gepland hebben worden d.m.v. een goed gesprek op het juiste spoor gezet wat hun zelfstandigheid vergroot. De werkwijzers bevatten leerdoelen en leertips. Leerlingen leren hiermee hun werk te structureren. In vakken als wiskunde en biologie worden weektaken gebruikt, wat de zelfstandigheid ondersteunt.

De school spreekt de wens uit dat leerlingen zelf een effectief leerdoel formuleren voor het v-uur. Dit wordt door de leerkrachten beaamd: leerlingen doen dit onvoldoende en “vinden dit moeilijk”. Vragen die daardoor opkomen zijn (zie Aanbeveling 1, 2 en 3):

-
- Werken alle vakdocenten met leerdoelen en komen de leerdoelen ook terug in de lessen?
 - Hoe worden de leerdoelen in de werkwijzer geformuleerd? Voelt de leerling de uitnodiging of de urgentie om een eigen doel te stellen of is het eerder een kwestie van afvinken?
 - Van wie zijn de leerdoelen?
 - Waar bieden de huidige werkwijzers ruimte voor de leerling om een eigen keuze te kunnen maken? Hoe zou dit eruit kunnen zien?

We zagen ook dat een aantal docenten differentieerde door keuzeopdrachten en verdiepende materialen aan te bieden aan leerlingen die sneller werken of extra uitdaging willen; dit gebeurde bijvoorbeeld bij lessen wiskunde, Nederlands en aardrijkskunde. We zagen ook dat enkele docenten met het didactische model ‘Hele Taak Eerst’ werkte waardoor de docentrol verschuift van sturend naar begeleidend. In de onderbouw krijgen leerlingen lessen over plannen, leerstrategieën en het omgaan met uitstelgedrag. Deze lessen zijn praktisch en herkenbaar en sluiten aan op het Plan-boek en dragen bij aan het zelfstandig worden van de leerlingen. Leerlingen binnen de profielstromen (bijvoorbeeld bij duurzaamheid binnen de profielstroom van het Technasium) werken zelfstandig aan onderzoeksvragen. Ze bepalen hun planning, rolverdeling en eindproduct en leren samenwerken met externe partijen.

De daltoncoördinator en het pedagogisch team coachen mentoren en vakdocenten in het begeleiden van zelfstandigheid. Ook is er zicht op wie moeite heeft met plannen via analyse van inschrijvingen.

De daltonopleiding stimuleert docenten om eigen keuzes te maken en zelf richting te geven aan de lessen. Docenten kunnen zichzelf in eigen tempo ontwikkelen en ervaren veel bewegingsruimte. Dat de daltonopleiding nu door collega's van het Coornhert wordt gedragen en gegeven, is een positieve ontwikkeling, waar medewerkers enthousiast over zijn.

1.3 Samenwerking

School

Ontwikkelproces

De structuur die als basis voor het kunnen samenwerken dient, krijgt onder andere vorm door de dinsdagmiddagbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten staat het leren van en met elkaar centraal. Naast presentaties is er ruimte om in verschillende samenstellingen over de ontwikkeling te spreken en met elkaar heldere afstemming te bereiken.

Huidige situatie

De medewerkers werken op verschillende fronten samen. Er is een start gemaakt met het opstellen van groepsplannen waarbij de mentor de klas als geheel overzichtelijk maakt voor het begeleidende docententeam. Op deze wijze is een gezamenlijke aanpak gemakkelijker uit te voeren. Het pedagogisch team begeleidt collega's die daarom vragen met hun mentorklas door lessen te bezoeken en die na te bespreken. Verder vindt overleg plaats tussen de teamleiders en de daltoncoördinator zodat er vanuit de verschillende afdelingen meegebouwd wordt aan de daltonontwikkeling. Samenwerking wordt ook gevonden binnen de HAAAP en het leernetwerk voor teamleiders van Keijzer&Smits waarbij verbinding gezocht wordt tussen de daltonscholen in onze omgeving. De vakgroepvoorzitters en de projectleiders van zowel pedagogiek als daltonontwikkeling vormen gezamenlijk één team onder leiding van onze conrector onderwijsontwikkeling. Door vanuit een gezamenlijk doel te werken en elkaar elk kwartaal te spreken, blijft er een schoolbrede verbinding tussen de vakgroepontwikkeling en de daltonontwikkeling.

Ontwikkelpunten

Ons streven is de vakoverstijgende samenwerking te bevorderen. Een samenhangend curriculum met ruimte voor de ontwikkeling van daltoncompetenties, vakinhoud en burgerschapsontwikkeling is motiverend en leidt tot dieper leren bij leerlingen. Daarbij beseffen we dat het belangrijk is om goed aan te sluiten op de draagkracht van het team: beter met elkaar stappen maken vanuit gedeeld begrip en inzicht dan elkaar verliezen door te snel resultaten op te eisen.

Leerkracht

Ontwikkelproces

Docenten werken samen binnen hun vakgroep aan doorlopende leerlijnen en activerende werkvormen. Daarnaast begeleiden daltonopleiders en pedagogisch medewerkers de docenten bij de vertaalslag van de visie naar de lessen. Deze coaching-on-the-job is bedoeld om het handelingsrepertoire van docenten verder uit te bouwen. Het waarderend perspectief is leidend in de gesprekken en uitgangspunt van de begeleiding.

Huidige situatie

De docenten die hiermee ervaring hebben, ervaren steun vanuit het pedagogisch team en de daltonopleiders. Hierdoor groeit het vertrouwen dat hulp vragen leidt tot de verbetering van jouw situatie. Doordat collega's goede ervaringen hebben, wordt er ook op informele momenten advies gevraagd hoe om te gaan met bepaalde situaties uit de praktijk die als zwaar of lastig ervaren worden.

Ontwikkelpunten

Het is belangrijk dat wij kritisch kijken naar ons curriculum en dat wij een betere balans proberen te vinden tussen de inspanning van de docent en die van de leerling. Wat verwachten wij van leerlingen in een jaarlaag en op welke wijze werken wij gezamenlijk aan het behalen van dat doel? Hoe kunnen we meer ruimte bieden aan leerlingen om ook eigen leervragen in te brengen, terwijl we toch de kerndoelen en eindtermen behalen. Dit vraagt om een goede uitwerking van wat moet en wat mag in het schoolcurriculum.

Leerling

Ontwikkelp proces

Voor leerlingen is er de mogelijkheid samen te werken door deel te nemen aan de leerlingenraad. Deze groep wordt gevormd vanuit vertegenwoordiging van alle klassen, de begeleiding wordt deels verzorgd door de leerlinggeleding van de MR. Binnen deze groep worden verschillende thema's besproken die te maken hebben met het schoolklimaat en de invulling van de lessen. Waar liggen de behoeftes van de leerlingen en op welke wijze kunnen wij meewerken aan het realiseren daarvan? Leerlingen kunnen ook kiezen om voor een samenwerkingsopdracht bij hetzelfde V-uur in te schrijven. Tijdens die uren is overleg mogelijk en kan ook een vakdocent geraadpleegd worden.

Huidige situatie

De interesse in het leerlingpanel groeit, het vertrouwen dat zaken die besproken worden ook een vervolg krijgen en tot verbetering leiden is merkbaar. Vanuit het leerlingpanel worden mooie initiatieven genomen die leiden tot een beter schoolklimaat. In de onderbouwprofielen zijn leerlingen uit mavo, havo en vwo samengevoegd in klassen. Zij werken samen aan projecten, veelal ook voor externe opdrachtgevers.

Ontwikkelpunten

Leerlingen denken graag mee over de invulling van de lessen. Zij hebben ideeën hoe deze actiever te maken. Ook zien zij mogelijkheden tot verbetering van samenwerkingsopdrachten, zodat ieder teamlid medeverantwoordelijkheid neemt. We zetten in op dialoog tussen docenten en leerlingen om hier vervolg aan te geven.

Reactie visitatieteam

Leerlingen worden uitgedaagd om samen te werken via projecten. We zagen en hoorden dat binnen de lessen de projecten door de leerlingen als prettig ervaren. De docenten hebben dan een ondersteunende rol en zien dat de leerlingen nieuwsgierig zijn en elkaar helpen. Mooie voorbeelden zagen we in de werkruimte van het Technasium en de lessen bij Ontwerpen en Ondernemen.

De leerlingen ervaren wel een verschil in samenwerking binnen de verschillende lessen. Ze geven aan dat het verschil tussen onderbouw en bovenbouw groot is, en dat de aandacht aan samenwerken in de les sterk afhangt van de docent (zie Aanbeveling 1). Er worden in de werkwijzers verschillende en mooie projecten aangeboden. Wat misschien het onderzoeken waard is – kregen we terug in de gesprekken -, is of deze projecten vaker ingezet kunnen worden binnen de (v-

)lessen. Wat wij niet expliciet zagen, maar wat we wel tegenkwamen in de zelfevaluatie en andere schooldocumenten is het formatief handelen. Kan het op een formatieve wijze beoordelen van opdrachten door leerlingen, zorgen voor een groei als het gaat om samenwerken? (Zie Aanbeveling 1).

Het Coornhert Lyceum heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan de transitie van een familiale naar een professionele cultuur. Mede doordat men de dialoog binnen de verschillende geledingen is aangegaan, heeft men verschillende eilandjes binnen de school samen weten te brengen. Dit heeft geleid tot een duidelijke overlegstructuur. Structureel lijkt ook dat het Coornhert Lyceum werkt vanuit een PDCA-cyclus. Er wordt ruimte gecreëerd om zaken met elkaar af te stemmen. Zo is er regelmatig overleg tussen bestuurder, directie, teamleiders en de DOG. Krachtig is ook dat er een leerlingenpanel is en dat er elke dinsdagmiddag ontwikkelruimte is voor de medewerkers. We kregen terug dat er geluisterd wordt naar de medewerkers en dat er aandacht is voor de zaken waar men tegenloopt, zoals werkdruk.

Er ligt nog een uitdaging naar een effectieve invulling van de dinsdagmiddagen. We kregen terug dat deze middagen nu vooral informatief en dat men streeft naar meer interactiviteit en uitwisseling. Kan het delen van 'good practices' door te doen (zie Aanbeveling 2) kan wellicht bijdragen aan het leren van en met elkaar. Door op die middagen goede voorbeelden met elkaar actief te delen en te 'vieren', kan het gevoel van saamhorigheid stimuleren (zie de Ontwikkelvraag)

1.4 Reflectie

School

Ontwikkelproces

Als school zijn we in een transitie van leren vanuit taken naar leren vanuit de bedoeling. De centrale vraag daarbij is hoe leerlingen niet alleen informatie kunnen reproduceren, maar deze als gereedschap kunnen gebruiken om bepaalde vraagstukken op te lossen. Bij de profielstromen o&o en duurzaam ondernemen krijgen leerlingen opdrachten van het bedrijfsleven waaraan zij werken, wat aansluit op deze bedoeling.

Huidige situatie

Leerlingen hebben de regie tijdens het MOL-gesprek waarbij reflectie op daltoncompetenties leerlingen bewust maakt van hun persoonlijke ontwikkeling. Bij de profielstromen werken leerlingen met een portfolio waarbij zij feedback ontvangen op het proces.

Ontwikkelpunten

Een punt van aandacht is om zoveel mogelijk tijd vrij te spelen voor de ontwikkeling van docenten, zodat zij samenwerkend werkvormen en leermaterialen kunnen ontwikkelen die leerlingen inspireren en uitdagen het maximale uit zichzelf te halen. Bovendien zal intervisie, zoals die reeds uitgevoerd wordt met de groep nieuwe docenten en de deelnemers aan het certificeringsprogramma, uitgebreid gaan worden naar alle geledingen.

Leerkracht

Ontwikkelproces

Als school proberen we ruimte te creëren waarin docenten meer rust ervaren om te reflecteren en te creëren. Tegelijkertijd heeft de school te maken met de gevolgen van een teruglopend leerlingenaantal en de teruggedraaide overheids gelden waardoor een bezuiniging noodzakelijk is. Deze combinatie van tijd willen creëren en daar geen onuitputtelijke financiële draagkracht voor te hebben, levert een spanningsveld op.

Huidige situatie

Er is voor een inhoudelijke verandering veel werk te verzetten terwijl medewerkers de werkdruk al te belastend vinden. Daarom hebben we in overleg met het team keuzes gemaakt (zoals in het 15-veld geel gemarkeerd). Om de energie in het proces te houden is het belangrijk duidelijk te krijgen in hoeverre leerlingen en docenten profijt hebben van de verschillende veranderingen.

Ontwikkelpunten

Er zal met de vakgroepvoorzitters en teamleiders onderzocht worden waar we ruimte kunnen creëren. Dit betekent afscheid nemen van dingen die minder bijdragen aan het primaire proces en accepteren dat niet alles in één keer kan. Zo hebben we de vergadertijd tot een minimum teruggebracht om ruimte te creëren voor vakgroepwerktijd.

Leerling

Ontwikkelproces

Reflectie is een terugkomend onderdeel in de planagenda en in de mentorlessen. Leerlingen reflecteren ook op hun eigen daltonontwikkeling met de daltonscan. Leerlingen vinden het echter nog moeilijk om hun reflectie te vertalen naar vervolgstappen. Het bieden van de juiste hulp hierbij, zonder voor te schrijven, maar door leerlingen aan het denken te zetten, is een ontwikkelpunt.

Huidige situatie

Leerlingen reflecteren over het algemeen wel, soms bewust, soms onbewust. Dit leidt echter vaak niet tot een andere leeraanpak of werkhouding. De cyclus van Leren met een Plan zal daarvoor niet alleen tijdens de mentorlessen, maar ook tijdens de vaklessen meer bewust ingezet moeten worden. Door de persoonlijke doelen van leerlingen en het groepsplan met elkaar te combineren kan die koppeling gemaakt worden.

Ontwikkelpunten

Het doorbreken van een oud patroon is zowel voor volwassenen als voor leerlingen lastig. Het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden en het leren welke alternatieve leertrajecten er zijn, is iets wat nog verder ontwikkeld moet worden. Hiervoor zullen reflectieve werkvormen moeten worden ontwikkeld en is ook het begeleiden van leerlingen in het ontdekken van alternatieve werkwijzen belangrijk.

Reactie visitatieteam

Reflectie vormt een onmisbaar onderdeel van het leerproces voor zowel leerlingen als medewerkers. Binnen het Coornhert Lyceum wordt hard gewerkt aan een schoolcultuur waarin reflectie doelgericht, constructief en waardierend wordt ingezet. Reflectie is actief zichtbaar in de schoolcultuur en in het eigen handelen van de schoolleiding én het team. Er wordt continue teruggekeken, bijgesteld en vooruitgekeken (zie ook de daltonwaarde Samenwerken). De school is continue in ontwikkeling.

Reflectie is op leerlingenniveau zichtbaar in diverse vormen. Zo zijn de MOL-gesprekken (Mentor-Ouder-Leerling) stevig ingebed in de schoolcultuur en worden ze als eigenaarschap- en reflectiemoment door zowel leerlingen als ouders bijzonder gewaardeerd. Leerlingen bereiden deze gesprekken zelf voor en reflecteren op hun leerproces en persoonlijke groei. Ouders geven aan hierin een groei te zien bij leerlingen, waarbij men in het begin nog moeite heeft met het zelf reflecteren en dit in de loop der tijd door feedback van de mentor sterk verbetert. De mentoren dragen daarmee actief bij aan het leren reflecteren door leerlingen. Mentoren bespreken hierbij eveneens de rol van de ouders bij dit proces, waardoor leerlingen meer ruimte krijgen om eigenaar te worden van het leerproces.

Reflectie zit nu vooral in de mentoruren en de MOL-gesprekken. Uit gesprekken met zowel ouders als leerlingen blijkt dat de planagenda, werkwijzers en reflectieve elementen in de lessen nog niet overal consequent worden ingezet. Reflectie op leerdoelen tijdens Daltonuren verschilt per docent, en de formatieve functie van deze

uren wordt niet altijd benut. In lang niet alle lessen zijn concrete leerdoelen zichtbaar en/of wordt er actief op gereflecteerd. In de les lijkt er nog winst te behalen rondom de kernwaarde Reflectie (zie Aanbeveling 1).

Daarnaast maken leerlingen gebruik van het “Leren met een Plan-boek”, waarin zij reflecteren op persoonlijke leerdoelen. Dit boek vormt een terugkerend element in de mentorlessen en draagt bij aan het bewust sturen van het eigen leerproces. Het is nog wel wisselend hoe dit door de verschillende mentoren wordt ingezet. Hoewel leerlingen worden gestimuleerd om leerdoelen te formuleren, blijkt het voor velen nog moeilijk om dit zelfstandig en betekenisvol te doen. Het ontwikkelen van deze vaardigheden vraagt meer expliciete instructie en gerichte oefening. Er wordt nu snel aangenomen dat leerlingen dit zelf kunnen, terwijl uit de gesprekken met leerlingen en ouders blijkt dat dit nog erg lastig is. Leerlingen zouden meer begeleid kunnen worden in het formuleren van gerichte leervragen voor V-uren en het stellen van leerdoelen voor de lessen. (Zie Aanbeveling 3).

Docenten geven aan actief te reflecteren op hun lespraktijk. Dit gebeurt onder andere via lesbezoeken, intervisie en het gebruik van kijkwijzers. Tijdens dinsdagmiddagssessies en op Teams wordt ruimte geboden om ‘good practices’ uit te wisselen, waarbij gereflecteerd wordt op de effectiviteit van werkvormen en didactische keuzes. In de praktijk kan er nog meer ruimte komen om deze successen ook echt te vieren (zie de Ontwikkelvraag). Nu staan ‘good practices’ vooral op een Teams-omgeving, maar wordt het moment om successen te vieren en ervaringen te delen nog niet altijd gemarkeerd (zie Aanbeveling 2).

Een mooi voorbeeld van gezamenlijke reflectie in de school, is het project rond de ‘ideale daltonles’, waarin docenten én leerlingen samen hebben onderzocht welke elementen bijdragen aan een goede les. Ook het leerlingenpanel speelt een belangrijke rol bij het reflecteren op ingezette acties in de school. De manier hoe de leerlingen, bijvoorbeeld via de leerlingenpanel, bij de ontwikkelingen op school betrokken is, is volgens ons een parel van jullie school.

De daltonkernwaarde reflectie wordt bewust ingezet als toetssteen voor kwaliteit. De school wil niet enkel sturen op cijfers, maar juist ook op brede vorming, waaronder reflectie op eigen handelen en leeraanpak. Dit wordt ondersteund door bijvoorbeeld de Daltonspin en leerlingenpanels die feedbackcycli voeden.

Daarnaast is het team zich bewust van de noodzaak tot een cultuur waarin reflectie integraal onderdeel is. Er zijn stappen gezet om feedback te normaliseren en collega’s uit te nodigen tot een growth mindset, wat de daltonontwikkeling ten goede komt.

De schoolleiding borgt reflectie structureel binnen de organisatie via een PDCA-cyclus die per periode wordt uitgevoerd. Hierin worden ingezette interventies geëvalueerd en op basis van die inzichten bijgesteld. Docenten, mentoren en de schoolleiding bespreken daarbij wat wel en niet werkt, en stellen gezamenlijk vervolgstappen op.

Binnen het OOP is er bereidheid en ruimte om feedback te geven, en deze wordt gewaardeerd. Toch ontbreekt het soms aan structurele terugkoppeling en duidelijke afspraken over verantwoordelijkheden. Een gezamenlijke reflectieve structuur waarin OOP, docenten en schoolleiding elkaar beter informeren en benutten, zou de schoolbrede reflectiecultuur versterken. (Zie Aanbeveling 5).

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Ontwikkelproces

We zien het effectief en doelmatig werken als een systemisch proces waar we als school ook vertrouwd mee moeten worden. Wat zijn realistische ontwikkeldoelen voor onszelf en hoe gaan we die bereiken? We hebben de organisatiestructuur van de school zo ingericht dat het proces in de klas op de eerste plaats staat en er zo min mogelijk energie naar randzaken gaat. Door de klas centraal te stellen en daarvoor steeds meer afstemming te zoeken in overleggen is er meer overzicht waar nog doelmatiger gehandeld kan worden. Good-practices met elkaar delen is een middel naar meer effectiviteit.

Huidige situatie

In de eerste periode gingen we enthousiast aan het werk met allerlei werkvormen en idealen voor de daltonontwikkeling. Gaandeweg hebben we moeten bijstellen, omdat docenten het gevoel hadden dat het teveel tegelijk was. We hebben daarom nu de focus gelegd op het ontwikkelen van én experimenteren met werkvormen. Vakgroepen krijgen daarin de ruimte die te ontwikkelen. De conrector onderwijs begeleidt de vakgroepvoorzitters door, vanuit de visie en missie, te kijken wat voor de betreffende vakgroepen de gewenste focus is. De vakgroepvoorzitters begeleiden vervolgens hun vakgroep. Dit proces wordt, middels een pdca-cyclus, geëvalueerd. Hierbij wordt gekeken naar hoe leerlingen hun eigen ontwikkeling in daltoncompetenties ervaren, wat hen inspireert of wat juist demotiveert. Door die uitkomsten terug te koppelen krijgt het team een beter inzicht waar leerlingen behoefte aan hebben en houden we gezamenlijk zicht op de vorderingen in relatie tot de visie en missie van de school.

Ontwikkelpunten

Een punt van aandacht is om zoveel mogelijk tijd vrij te spelen voor de ontwikkeling van docenten, zodat zij samenwerkend werkvormen en leermaterialen kunnen ontwikkelen die leerlingen inspireren en uitdagen het maximale uit zichzelf te halen. We willen graag dat docenten ervaren dat het geaccepteerd is dat ieder zijn eigen proces loopt en dat dat in verschillende tempo's zal gaan. Vanuit een gezamenlijke stip op de horizon is het vorm geven eraan een persoonlijk ontwikkelproces. Elke stap is een stukje van de ontwikkeling naar dalton in onze gehele organisatie.

Leerkracht

Ontwikkelproces

De ontwikkeling is gericht op verschillende werkvormen ontwikkelen en formatief handelen inzetten, zodat leerlingen weten wat ze nog te doen hebben om de leerdoelen te behalen. Het is voor dit proces belangrijk dat docenten daarvoor met leerlingen in gesprek gaan. Daarmee wordt zelfstandigheid bevorderd en voelen alle partijen meer betrokkenheid bij de ontwikkeling.

Huidige situatie

Veel lessen zijn nog klassikaal en gericht op taken die gemaakt moeten worden waarin vooral de docent de leidende rol heeft in het overdragen van kennis.

Ontwikkelpunten

Een effectieve leeraanpak ontwikkelen vraagt enerzijds om het stellen van duidelijke, concrete doelen, het bieden van ruimte voor leerlingen om eigen doelen in te brengen en het voorleggen van keuzes in de weg naar de doelen toe. Daarnaast vraagt het om in dialoog met leerlingen te onderzoeken wat de beste vervolgstap is. Dit organiseren we via het leerlingpanel.

Daarbij is ook differentiatie in de les belangrijk. We werken aan werkvormen en werkwijzers die dat mogelijk maken.

Leerling

Ontwikkelproces

Het belangrijkste ontwikkelpunt is om leerlingen meer te activeren in de les. Leerlingen vertragen en roepen al gauw dat iets te veel werk is of dat het werk te moeilijk is. Eén van de speerpunten in het begeleiden van onze leerlingen is aandacht hebben voor het vergroten van het doorzettingsvermogen. Het vertrouwen bij leerlingen dat ook zij tot meer in staat zijn moet groeien.

Huidige situatie

Leerlingen werken langzamer dan wellicht voor verschillende taken noodzakelijk is. Dat wordt mede veroorzaakt doordat er gewerkt wordt vanuit korte taken in plaats van leerdoelen met grote opdrachten. Het werken met aandacht aan betekenisvolle opdrachten moet centraler komen te staan.

Ontwikkelpunten

Onze focus ligt op het creëren van omstandigheden waarin leerlingen geconcentreerd en met aandacht kunnen werken. De vormgeving van de opdrachten moet uitnodigend zijn zodat er langer en intensiever aan gewerkt kan worden. We betrekken leerlingen van het leerlingpanel bij het bedenken van wat nodig is om deze omstandigheid te creëren.

Reactie visitatieteam

Het Coornhert is in ontwikkeling als het gaat om de transitie van docentgestuurd naar leerlinggericht onderwijs. Leerkrachten worden gestimuleerd om te experimenteren met activerende didactiek. De uitdaging is om van activerende werkvormen en lessen een gewoonte te maken, een blijvende verandering in lessen ontwerpen. De schoolleiding biedt mogelijkheden qua ontwikkeltijd en het samen delen; leerkrachten ervaren dit ook zo.

We hebben naast docentgestuurde lessen ook effectieve daltonlessen gezien waarbij leerlingen samen en actief aan het leren en werken waren. De leerlingen overlegden met elkaar en hadden het einddoel of eindproduct duidelijk voor ogen. Bij het vak onderzoek & ontwerp werkten leerlingen doelgericht aan een videopresentatie over het proces en eindproduct. Bij natuurkunde ontwierpen groepjes leerlingen een posterpresentatie over een gekozen hoofdstuk in het boek nadat ze eerst met elkaar de vragen hadden beantwoord. Bij biologie werkten sommigen de stof zelfstandig door en deden anderen in tweetallen een practicum.

Een groep leerkrachten experimenteert met het Hele-Taak-Eerst model: dit draagt bij aan alle-leerlingen-bij-de-les en leerlingen worden meer uitgedaagd tot zelf nadenken.

We hebben ook lessen gezien die klassikaal van opzet waren. De docent staat voor de klas en is aan het woord, de leerlingen zitten in rijen, zijn stil (of niet) en wachten af wat er gaat gebeuren (of niet). Ook in een les die traditioneler van opzet is kan het leren bij leerlingen zichtbaar gemaakt worden door gebruik te maken van eenvoudige activerende werkvormen. Een busopstelling kan handig zijn voor een doel van de les en is niet per definitie onwenselijk, maar voor een effectieve samenwerking kan een andere tafelindeling of inrichting van het lokaal helpend zijn. (Zie Aanbeveling 1).

De werkwijzers worden niet door alle leerlingen actief gebruikt. Bij wiskunde zagen we actief en effectief gebruik van de werkwijzers en worden de weektaken ingezien. Wat is er nodig om de werkwijzers werkelijk leidend te laten worden? Hoe gaan leerlingen ervaren dat zij de werkwijzers nodig hebben? En hoe krijgt de leerkracht dit voor elkaar? Wat betekent dit voor de opzet en de inhoud van een werkwijzer? Bij wie/bij welke vakken lukt dit al en kan het waarom van dit succes worden gedeeld? Maar ook: is er ruimte voor persoonlijke leerdoelen? Waar kan de leerling ruimte ervaren voor eigen initiatief en keuze? (Zie Aanbeveling 1).



De school is ruim en licht en op diverse plekken kunnen leerlingen zelfstandig werken. Bij O&O worden het lokaal en de omliggende ruimtes goed benut. Hier en daar zagen we leerlingen op de gang op de grond een presentatie mvt voorbereiden en dat bleek later het deel te zijn dat binnenkort verbouwd gaat worden.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Ontwikkelproces

De borging van onderwijsontwikkelingen heeft voorafgaand aan de start van de daltonontwikkeling in maart 2021 nog onvoldoende plaatsgevonden. Eerder ingezette initiatieven, bijvoorbeeld het formatief handelen, zijn nooit helemaal in het systeem gekomen. Dit heeft vooral te maken met wisselingen in de schoolleiding en steeds wisselende perspectieven vanwaaruit gewerkt werd. Het team heeft behoefte aan duurzame, doordachte ontwikkelingen.

Huidige situatie

Er is een [schoolplan](#) geschreven dat volledig gericht is op de daltonontwikkelingen. Deze is vertaald naar een projectplanning met concrete doelen. Elk kwartaal reflecteren we hierop, in relatie tot andere zaken zoals de onderwijsresultaten.

Er is een daltoncoördinator die samen met de andere twee daltonopleiders de daltonontwikkeling op gang houdt. Zij werken constructief samen aan een gedegen opleiding voor de certificering en begeleiden collega's in de praktijk.

Ouders worden betrokken via de nieuwsbrief. De mr-ouders krijgen elke vergadering een update over hoe de daltonontwikkeling vordert.

Er is gestart met algemene ouderavonden waarin de daltonontwikkeling en de rol van ouders daarbij aan de orde worden gesteld.

Er wordt onderzoekend geïnnoveerd. Daarvoor zijn we aangesloten bij de Stichting Auctoraat die het zelf onderzoeken van de eigen praktijk/context bevordert.

Er zijn filmpjes ontwikkeld die laten zien [hoe onze school werkt](#) en wat [daltonuren behelsen](#). Ook is er een daltonmagazine voor brugklassers uitgebracht.

Het schoolbestuur heeft regelmatig contact met de directie in het kader van kwaliteitsmonitoring, niet alleen op het gebied van onderwijsresultaten, maar ook met betrekking tot het monitoren en borgen van de daltonontwikkeling.

We nemen eens per jaar tevredenheidsonderzoeken af onder ouders, leerlingen en medewerkers. Daarnaast vragen we leerlingen twee keer per jaar te reflecteren op hun daltoncompetenties én op de manier waarop les wordt gegeven, hun leerinteresse en welzijn. Deze data worden bijeengebracht om te monitoren of de schoolontwikkeling goed verloopt en waar het nodig is die bij te sturen.

Een deel van het team neemt deel aan regiobijeenkomsten zoals georganiseerd door de HAAAP, de Thomas More Academie en de Nederlandse Dalton Vereniging. Ook de schoolleiders nemen hieraan deel. De teamleiders, daltonopleiders, projectleiders en conrector onderwijs hebben zich gezamenlijk geschoold in het coachen van collega's, zodat dit vanuit een gedeelde taal en visie gebeurt.

Regelmatig hebben de teamleiders een themabijeenkomst met de conrector onderwijs waarbij inhoud wordt gegeven aan het leidinggeven op een daltonschool, hoe te kijken naar lessen en hoe lessen te bespreken. Vanuit het leernetwerk worden ervaringen van andere scholen op het gebied van leidinggeven op een daltonschool met elkaar gedeeld.

Ook het OOP heeft een daltoncursus gevolgd die georganiseerd werd door Keizer&Smit.

Vooraf op het gebied van gespreksvoering met leerlingen is hierdoor een verbetering

ontstaan in de begeleiding. Het OOP wordt meegenomen in de daltonontwikkeling zoals die vorm wordt gegeven in de school door voorlichting vanuit de daltoncoördinator.

Ondanks deze inspanningen loopt het beleid en de onderwijspraktijk niet altijd synchroon. Zo kiezen leerlingen nu weliswaar voor het merendeel zelf hun daltonuren, maar maken zij daarbij nog niet altijd bewust een juiste keuze passend bij hun resultaten. Voor mentoren is meer aansturing nodig de leerlingen hierin te kunnen begeleiden. Ook is de overgang van docentgestuurd naar meer leerlinggestuurd onderwijs soms lastig vorm te geven. De druk van het moeten behalen van eindtermen maakt dat het ruimte bieden aan eigen leervragen en interesses soms onder druk staat.

Ontwikkelpunten

In de eerste plaats is het belangrijk voor de borging om een goed hrm-beleid te hebben, gericht op persoonlijke veerkracht en ontwikkeling als daltondocent. Dit beleid wordt ontwikkeld in samenhang met het opleidingsbeleid en de jaarplanning van de school. Dit resulteert in 'het goede gesprek' waarin leidinggevende en teamleden met elkaar spreken over de persoonlijke ontwikkeling en een scholings- en coachingsprogramma. Hierin staat maatwerk centraal om aan te sluiten bij de persoonlijke behoeften van het team.

De schoolleiders gaan een programma volgen m.b.t. het ontdekken van persoonlijke drijfveren en leiderschapsstijl, waarbij het leidinggeven aan een daltonschool vanuit een waarderend perspectief centraal staat.

In de toekomst willen we ouders meer betrekken bij het onderwijs met daltoncafés. Daarin bespreken we dan relevante thema's. Het onderzoekend werken zal meer centraal staan in de daltonontwikkeling, waarbij docenten in beeld brengen wat werkt en deze good practices ook delen met elkaar.

De leerlingenraad wil graag actiever meedenken over de ontwikkelingen op school, bijvoorbeeld in themagroepen die zich bezighouden met activiteiten in de pauzes, activerende werkvormen, enzovoort.

Daarnaast werken we onderzoekend samen. Dit betekent dat we informatie verzamelen die het beleid en de praktijk ondersteunen. We bekijken de resultaten van de daltonscan tot het aantal 'gele kaarten', de inschrijving van daltonuren, de cijfers, het welzijn van leerlingen en de tevredenheid van docenten, leerlingen en ouders.

Verder willen we dat vakgroepen een ontwikkelkoers met planning indienen en voorleggen aan de conrector onderwijs. In voorgangsgesprekken staat vervolgens het proces en het onderwijskundig leiderschap van de vakgroepvoorzitters centraal.

Reactie visitatieteam

De daltonwaarde *Borging als voorwaarde* verwijst naar het duurzaam verankeren van de daltonvisie en -werkwijze in het gehele onderwijsproces. Dit betekent dat daltonprincipes niet slechts zichtbaar zijn in afzonderlijke initiatieven, maar doorwerken in beleid, onderwijspraktijk, professionele ontwikkeling én kwaliteitszorg. Borging vraagt om een cyclische werkwijze waarin wordt gepland, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld – op alle niveaus in de school. En dat is wat in de stukken lezen en ook in de praktijk veel terugzagen en/of hoorden.

We hoorden terug dat er ondanks de vele ontwikkelingen een gevoel van rust is

ontstaan in de school. Dalton is wellicht gekozen als een sterk merknaam, maar het zorgt ook voor een duidelijke koers vanuit dalton (zie ook het Schoolplan), en er lijkt sprake van breed commitment bij de medewerkers, en met name ook vanuit het bestuur.

Dat de school werkt vanuit een duidelijke daltonvisie blijkt ook uit het streven naar samenhang tussen de verschillende onderwijsontwikkelingen. Er is een extra eigen daltonwaarde gecreëerd (Creativiteit) en er wordt actief gezocht naar de raakvlakken tussen dalton en het Technasium. Een concreet voorbeeld om deze samenhang zichtbaar te maken is de kubus (zie onderstaande afbeelding), waarbij de zes daltonwaarden in samenhang worden gebracht met zes uitgangspunten van het Technasium.



Met de aanstelling van de huidige schoolleiding, de zeer betrokken daltoncoördinator en het pedagogisch team (DOG), en een conrector onderwijs die vanuit visie en verbinding opereert, is er in korte tijd veel gerealiseerd en in gang gezet. Er wordt *bewust* gewerkt vanuit de PDCA-cyclus, niet alleen op school- en teamniveau, maar ook door leerlingen via het *Leren-met-een-plan-boek* (zie verder ook bij de daltonwaarde *Reflectie*).

De school laat kenmerken zien van een lerende organisatie. Er is een groeiende onderzoekscultuur en het experiment wordt aangemoedigd (denk aan de creatieve insteek bij de keuze van de prullenbakken, waarbij leerlingen een lesidende rol vervulden). Er wordt verder actief feedback gevraagd onder andere via leerlingenraad, OOP, OP en de tevredenheidsenquêtes. Ook vinden er periodiek kwaliteitsgesprekken met het bestuur plaats.

Positief is dat medewerkers aangeven dat er naar hen geluisterd wordt, onder andere als het gaat om werkdruk. De open cultuur die het team ervaart, wordt

versterkt door de zichtbare en toegankelijke schoolleiding (ook letterlijk zichtbaar in de fysieke inrichting van het gebouw: de kantoren met grote ramen, die deze ruimtes met de Taberna scheiden, alsof je naast de leerlingen zit).

Het OOP verdient een compliment voor hun actieve rol in het daltonontwikkeling en hun betrokkenheid bij het onderwijs.

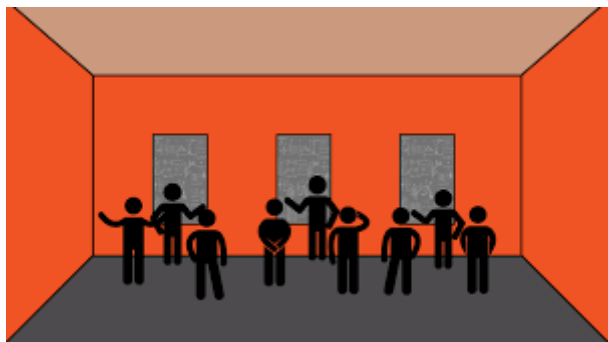
Dalton wordt actief uitgedragen – onder andere via filmpjes, nieuwsbrieven, het Daltonmagazine en de aanstelling van een communicatiemedewerker. Deze zichtbaarheid draagt bij aan de continuïteit van de daltonidentiteit en versterkt de borging in de schoolcultuur.

Tegelijkertijd merkten we dat er nog een ontwikkeling mogelijk is op het gebied van interne communicatie en gedeeld eigenaarschap. De schoolleiding wordt als luisterend en benaderbaar ervaren, maar er is een kans om collega's nog meer mee te nemen met de stappen van de ontwikkeling (zie Aanbeveling 5). Neem verder de tijd om successen te vieren en stil te staan bij wat er al bereikt is (zie de Ontwikkelvraag). Een concrete kans om successen te vieren ligt in het *actief* delen van 'good practices' - we hebben mooie voorbeelden bij een aantal secties gezien en gehoord (zie Aanbeveling 2). De dinsdagmiddag is een misschien een mooie gelegenheid om zo van en met elkaar te leren én successen te vieren.

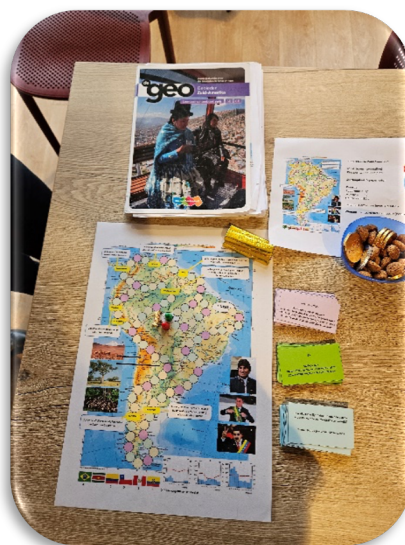
2 Ontwikkelvermogen

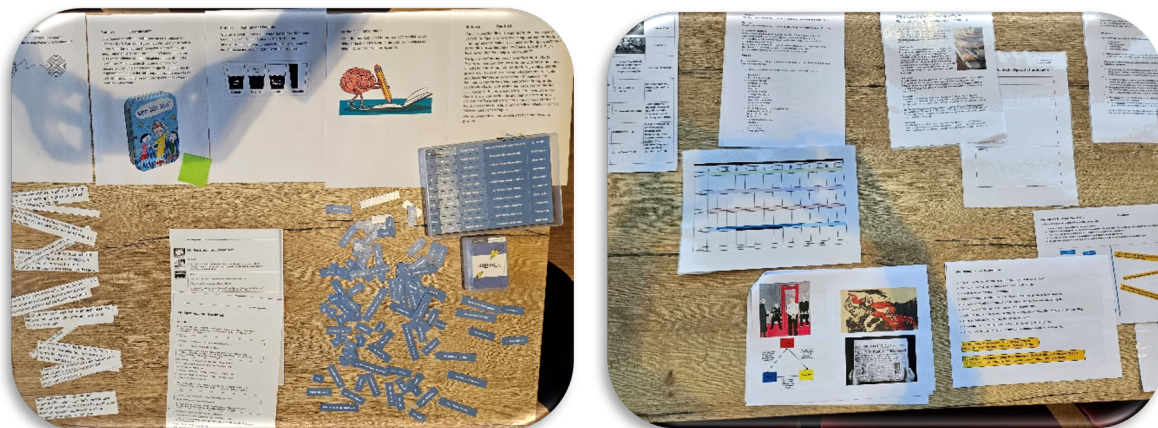
Parels van de school (hier zijn we trots op)

We zijn trots op de gedeelde focus die is ontstaan in de daltonontwikkeling. De stip op de horizon wordt door iedereen omarmd. Bijna alle docenten zijn gecertificeerd en we zien in de lessen meer lef om andere werkvormen uit te proberen en de ervaringen met elkaar te delen. Zo is op initiatief van een van de daltonopleiders 'building thinking classrooms' geïntroduceerd in de wiskundevakgroep. Inmiddels hanteren wiskundedocenten deze aanpak, waardoor het denken van leerlingen zichtbaar wordt en zij elkaar helpen wiskundige vraagstukken op te lossen.



De daltonopleiders zijn gedreven professionals die zich inzetten voor de begeleiding van het team. Zij bezoeken lessen, geven inspiratiesessies en houden de focus op de parels in de school. Tijdens dinsdagmiddagen worden samen daltonwerkvormen ontwikkeld en met elkaar gedeeld.





Over het waarom en hoe van de daltonontwikkeling ontstaat steeds meer een gedeelde taal. Ook ontstaan er vakoverstijgende samenwerkingen.

De geïntroduceerde strippenkaart voor zelfstandig werken (leerlingen krijgen een handtekening van de begeleider van een Z-uur als ze dat goed doen) heeft ertoe geleid dat er regelmatig onderbouwleerlingen als beloning tijdens daltonuren zelfstandig in de bibliotheek mogen werken.

De brugklasleerlingen hebben de mogelijkheid een project te kiezen waar ze gedurende een periode aan kunnen werken. Voor het maken van een keuze wordt het project geïntroduceerd met een prachtige flyer.




Reflecticaat

Leerling: _____ Docent: _____

Handtekening: _____ Handtekening: _____

Datum: _____

De vakgroep LO heeft voor de brugklassen gedurende een half jaar een dubbel gymuur waarbinnen de leerling een keuze kan maken uit het aanbod. Dit aanbod kan een externe sportles zijn waarbij de begeleiding door specialisten gedaan wordt.

De persoonlijke pagina's in de PLANagenda maken voor leerlingen en ouders dalton concreet. Onze mentoraatdocumenten, waaronder Coornhert Lyceum PLANagenda 24-25, vormen een consistent geheel.

Vakgroepvoorzitters en daltonprojectleiders vormen samen een team onder leiding van de conrector onderwijs. Hierdoor blijft de focus op de daltonontwikkeling en ontstaat er ook meer samenwerking.

De vakgroepen hebben meer overleg met elkaar om te komen tot een doorlopende leerlijn. Er wordt nagedacht over daltonopdrachten die leerlingen zelfstandig kunnen uitvoeren.

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

Zoals uit voorgaande reflectie blijkt, is de stip op de horizon duidelijk, werken we systematisch en onderbouwd naar die stip toe en reflecteren we structureel op waar we staan en wat de volgende stap in de ontwikkeling is. Ondanks dat we regelmatig benoemen hoe blij we zijn met het team en dat het een continue leerproces is, voelt het voor docenten toch nog wel eens ontmoedigend als ze beseffen dat het dus ook eigenlijk nooit af is.

Onze vraag is daarom:

Hoe kunnen we stimuleren dat we op een waarderende en constructieve manier kijken naar onze eigen ontwikkeling en die van collega's en leerlingen? Hoe kunnen we als team samen successen vieren en borgen?

Ons doel is dat mensen gaan genieten van een continue leerproces en de verdieping die zij daarmee blijven vinden in hun werk en contact met leerlingen.

Reactie visitatieteam:

Een belangrijke ontwikkelvraag van het team is hoe successen binnen de daltonontwikkeling meer gevierd en geborgd kunnen worden. De aanpassing van het lesrooster naar lessen van 45 minuten en meer ontwikkeltijd voor collega's kan hier ruimte voor bieden. Het is op grond van onze observaties en gevoerde gesprekken essentieel dat deze momenten gecreëerd en gefaciliteerd worden. Het is essentieel omdat er bij de meeste medewerkers bereidheid is en een behoefte bestaat om te ontwikkelen, maar dat er ook veel ontwikkelingen zijn en dat daardoor werkgeluk werkdruk wordt. Er is ook behoefte aan een waarderende cultuur waarin trots zijn op wat al bereikt is centraal staat, in plaats van enkel te focussen op wat nog beter moet. Er mag dus nog meer nadruk komen te liggen op het positief terugblikken in plaats van voortdurend in de actiestand staan. Hoewel het continue willen verbeteren een positief uitgangspunt is, is het vieren van successen en het een "gewoonte" laten worden minstens zo belangrijk.

Een concrete kans voor het vieren van successen op een waarderende manier ligt bij de dinsdagmiddag (zie ook de daltonwaarde Samenwerking). We kregen terug dat deze middagen nu vooral informatief zijn en dat men streeft naar meer interactiviteit en uitwisseling. Kan het delen van 'good practices' door te doen wellicht bijdragen aan het leren van en met elkaar? Door op die middagen goede voorbeelden met elkaar actief te delen en te 'vieren', kan men zo ook het gevoel van saamhorigheid stimuleren.

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

Wij verwachten dat de visitatiecommissie goede initiatieven gaat zien en veel betrokkenheid van collega's bij de school en de daltonontwikkeling, maar ook dat er klassen zijn waar leerlingen zich te afhankelijk opstellen en er een sterke docentsturing is. We verwachten dat ons beschreven proces en beoogde ontwikkeling voldoende vertrouwen geven dat wij onze daltonontwikkeling zorgvuldig en met passie blijven vormgeven.

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

In het schema op de volgende pagina is in cursief aangegeven welke stappen we zetten om de schoolambitie verder vorm te blijven geven. Bij een volgende visitatie hebben we deze stappen daadwerkelijk gezet.

15-veld	Leerling-niveau	Leerkracht-niveau	School-niveau
Zelfstandigheid	Het einddoel is dat leerlingen in staat zijn eigen leerdoelen te formuleren, met aandacht te werken tijdens de les, het werk meestal op tijd af te hebben, genoeg tijd in te plannen om het schoolwerk af te krijgen, te zoeken naar de juiste leeraanpak tijdens het leren, door te zetten als iets moeilijk is en niet op te geven. <i>Om dit te bereiken wordt in de vakles duidelijk gemaakt wat de leerdoelen zijn en wat de waarde van een dalton v-uur is om te werken aan deze doelen voor het vak. Leerlingen krijgen ruimte om ook eigen leerdoelen in te brengen.</i> <i>Leerlingen gebruiken hun agenda in het v-uur, waarin hun leervraag/leerplan staat.</i> <i>Er wordt expliciet geoefend met het leren concentreren. Er is genoeg afwisseling in de les, waardoor leerlingen hun aandacht erbij kunnen houden.</i>	De docent heeft werkvormen ontwikkeld (en blijft deze ontwikkelen) die leerlingen helpen om zelfstandig de lesstof te verwerken. Er wordt ruimte ingebouwd waarbij leerlingen verkregen feedback ook direct toe kunnen passen. Er zijn remediërings-opdrachten voor leerlingen die het moeilijk vinden en extra uitdagende opdrachten voor leerlingen die het juist makkelijk vinden. Hierover is nagedacht volgens het principe van Universal Design for Learning. <i>Op het maken hiervan kan worden toegezien via een digitaal systeem.</i> Er zijn voorbeeld verrijkings-opdrachten gemaakt voor meerbegaafde leerlingen door de HB-specialist waar anderen zich door kunnen laten inspireren. Leerlingen krijgen feedforward gericht op de leerdoelen. <i>Om dit te bereiken gaan we met elkaar in gesprek over het curriculum en de verdeling vaklessen/daltonuren. Hoe verdeel je de leerstof over deze lessen? Wat kunnen leerlingen zelfstandig, waar hebben ze echt de docent voor nodig?</i>	Differentiatie model gericht op zelfstandigheid is uitgewerkt. <i>Er wordt gebruik gemaakt van het 3-lagenmodel, waarbij de groepsaanpak voor 70% van de leerlingen werkt, een deel nog extra hulp nodig heeft en een nog kleiner deel begeleiding krijgt vanuit het ondersteuningsteam. Dit is vastgelegd in een groepsplan.</i> Er wordt vastgelegd hoe we per periode werken aan kernwaardes, met een link tussen de mentorles en vaklessen. Dit wordt vastgelegd in het groepsplan. Het curriculum wordt onder de loep genomen, waarbij keuzes voor inhoud verbonden worden aan de daltonkernwaarden. <i>Hiervoor zijn elk kwartaal bijeenkomsten tussen vakgroepvoorzitters en projectleiders. De vakgroepvoorzitters geven leiding aan de vakgroepontwikkeling.</i> <i>Werkwijzers helpen leerlingen om zelfstandig te werken en bronnen te vinden, maar zijn niet dichtgetimmerd, waardoor docenten de ruimte hebben om flexibel te zijn. De werkwijzers moeten daarom zo geschreven worden dat leerdoelen en grote lijnen zichtbaar zijn. Het gebruik ervan moet nuttig voelen voor leerlingen en gecontroleerd kunnen worden. Concrete opdrachten per week worden in de planagenda geschreven (niet in Magister).</i>

Verantwoordelijkheid	Doel: leerlingen kiezen voor het daltonuur dat aansluit bij hun behoefte/noodzaak. Zij komen gericht met leervragen. Zij nemen de verantwoordelijkheid om zich af te sluiten van afleidingen en werken gericht aan hun leerdoelen. <i>Bij een toenemend aantal vakken, zoals de profielstromen, brengen leerlingen ook eigen leervragen of doelen in.</i> <i>Voorwaardelijk is een goed leerklimaat, waarbij leerlingen met aandacht werken aan de leerdoelen. In klassen waar dit niet op orde is, wordt door pedagogisch medewerkers en docenten samengewerkt met een gericht groepsplan.</i>	Doel: er zijn meer formatieve momenten die docenten en leerlingen informatie geven over het leerproces en wat daarbij nodig is. <i>Dit vraagt het inbouwen van tijd om feedforward te geven. Deze wordt niet per se gegeven door de docent, maar ook door de leerling aan zichzelf op basis van formatieve opdrachten met antwoordmodel, leerlingen die elkaars werk nakijken en tips/tops geven of een digitaal systeem als test-correct.</i>	Het curriculum wordt ontwikkeld vanuit backwards design. Wat is nodig voor het eindexamen, wat willen we zelf meegeven? Hoe gaan we dat verdelen over de leerjaren? <i>De eindtermen zijn door de corrector onderwijs in kaart gebracht. Voor het ontwerp wordt tijd ingepland in de studiedagen/dinsdagmiddagen. Andere taken worden minder arbeidsintensief gemaakt, zoals het mentoraat, het nakijkwerk en maken van toetsen (test-correct).</i> Dalton-competenties worden zichtbaar gemaakt (formatief of summatief). <i>Hiervoor vullen leerlingen een daltonvaardigheden zelfscan in (2x per jaar). In het portfolio bij de profielstromen reflecteren leerlingen op hun groei en wordt dit proces ook beoordeeld.</i>
Samenwerking	Leerlingen gaan waarderen hoe fijn het is om samen te werken en goed gebruik te maken van elkaars kwaliteiten. Leerlingen zijn bereid anderen te helpen/vragen anderen om hulp. Leerlingen staan open voor andermans perspectief en ervaren hoe verrijkend dat kan zijn. <i>Er is hiervoor een doorgaande lijn burgerschapsvaardigheden, verweven in verschillende vakken en het mentoraat. De burgerschapswerkgroep monitort dit.</i>	Er zijn samenwerkingsopdrachten ontwikkeld, vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Er zijn werkvormen ontwikkeld waarbij leerlingen elkaar effectieve feedback leren geven. Tijdens de les is het toegestaan om samen te werken aan opdrachten. Bij groepsopdrachten helpt de docent als de samenwerking niet goed verloopt. <i>De docent formeert groepjes op competentie, random met de Magister groepjesmaker of laat leerlingen zelf groepjes formeren, afhankelijk van het doel van de opdracht en de sfeer in de groep.</i>	Heel systemisch wordt ook het samenwerken in de school op daltonwijze vormgegeven, vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Het team gaat ervaren hoe verrijkend het is om samen te werken en elkaars kwaliteiten te benutten. <i>De ingezette groepsplannen worden gezien als praktisch hulpmiddel om afstemming tussen mentor en docenten te borgen en zo meer impact te hebben op het leerproces en de sfeer in de klas.</i> <i>De dinsdagmiddagen zijn ingezet als momenten voor samenwerking/eigen werktijd en studiedagen voor het opdoen van nieuwe inzichten. Het daltonteam biedt de mogelijkheid voor coaching-on-the-job/hulp bij het experimenteren.</i>

Reflectie	Na het werken bedenken leerlingen of ze hun doelen op school hebben bereikt, hoe ze zich (nog) beter kunnen concentreren, welke successen zij hebben behaald, of hun planning goed is geweest, hoe zij hun tijd (nog) beter kunnen indelen, of ze hun prioriteiten goed hadden gesteld, of de leeraanpak heeft gewerkt, hoe zijn hun leeraanpak kunnen verbeteren, welke moeilijkheden zij hebben overwonnen. <i>Leerlingen leren expliciet in kleine stappen en oplopende moeilijkheidsgraad om elkaar feedback te geven (zoals bij Engels gebeurt) middels rubrics. Hierdoor worden docenten ontlast en leren leerlingen beter reflecteren.</i> <i>Er worden ouderavonden georganiseerd waarbij daltonvaardigheden en de rol die ouders kunnen hebben bij de ontwikkeling ervan centraal staan (bijv. bij het plannen en reflecteren).</i> <i>In de voorbereiding op het MOL-gesprek staat de leerling expliciet stil bij voornoemde punten. Gaandeweg zullen leerlingen hier steeds beter in worden.</i> <i>In de remediëring op taalgebied ontwikkelen leerlingen de taalvaardigheid die nodig is om te kunnen reflecteren.</i>	De docent verheldert leerdoelen en succescriteria in leerlingtaal. <i>De leerdoelen worden SMART geformuleerd, zodat leerlingen deze zelf kunnen gebruiken als toetssteen voor reflectie.</i> Toetsreflectie-methode is uitgewerkt. <i>Hiervoor kan test-correct worden ingezet, waarbij antwoorden van leerlingen in beeld worden gebracht o.b.v. RTTI.</i> Tussentijdse reflectiemomenten zijn in het programma ingebouwd. <i>Gecheckt wordt of leerlingen de leerdoelen hebben behaald. Ook het proces hiernaartoe wordt formatief gemonitord, zodat leerlingen en docenten informatie hebben over wat nodig is voor de volgende stap in het leerproces.</i> <i>Hierbij worden werkvormen gebruikt die leerlingen aan het denken zetten. Een aanpak vanuit handelingsgericht werken met groepen leerlingen kan hierbij helpend zijn (omdat feedforward geven aan elke individuele leerling en vervolgens monitoren wat leerlingen ermee doen werkdrukverhogend is).</i> Tijdens de les stelt de docent vragen die de leerling aan het denken zetten over hun aanpak tijdens het leren. Tijdens de les stelt de docent vragen over hoe de samenwerking verloopt. <i>Leerlingen reflecteren niet alleen op kennis, maar ook op vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling.</i>	Alle stakeholders zijn betrokken bij de pdca-cyclus. Docenten hebben ruimte voor zelfreflectie en vertalen dit naar vervolgstappen in hun persoonlijke ontwikkeling. De daltonontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling zijn ingebed in het 'goede gesprek' (functioneringsgesprek). <i>De schoolleiding ondersteunt de ontwikkeling door middel van de pdca, het organiseren van het goede gesprek, duidelijk gestroomlijnde werkprocessen die efficiënt zijn, zodat docenten zich op hun kerntaak en eigen ontwikkeling kunnen richten. De schoolleiding wordt hiervoor opgeleid.</i>
-------------------------	--	---	--

Effectiviteit/ doelmatigheid	Leerlingen bedenken voorafgaand aan een periode hoe zij de leerdoelen van school gaan behalen, wat persoonlijke ontwikkeldoelen zijn, hoe zij gaan controleren of hun leeraanpak goed is, hoe zij moeilijkheden kunnen overwinnen tijdens het leren, wat zij kunnen doen als het tegenzit, hoe zij kunnen volhouden tot ze de stof echt snappen. <i>Leerdoelen worden opgedeeld in subdoelen die op kortere termijn haalbaar zijn voor leerlingen.</i> Zij zijn bereid door te zetten als het moeilijk is. <i>Voorwaardelijk is het werken aan goede leerstrategieën en het leesbegrip/de taalvaardigheid van leerlingen. Hiervoor wordt een remediërend programma opgezet.</i>	Vakgroepen maken keuzes in het lesprogramma (less is more). Digitale hulpmiddelen worden ingezet om het formatieve proces te ondersteunen en om de digitale geletterdheid te bevorderen. Tijdens de les stelt de docent vragen over de effectiviteit van de samenwerking bij groepsopdrachten. Tijdens de les controleert de docent of leerlingen hun werk op tijd afkrijgen.	Docenten maken goed gebruik van hun overlegtijd en ontwikkelruimte. Ze houden focus in de vakgroepontwikkeling en nemen ruimte om te borgen, te analyseren en te verbeteren. <i>De studiedagen worden op dinsdagmiddagen gepland, zodat alle docenten er ook echt bij aanwezig zijn.</i> <i>Er wordt een realistische planning gemaakt. Vakken die minder lesuren krijgen, maken een expliciet onderscheid tussen wat leerlingen zelfstandig kunnen en moeten doen en wat in de lessen onder begeleiding van de expertise van de docent gebeurt.</i>
--	---	--	---

Reactie visitatieteam

We zien dat de school een duidelijke koers inzet met een ambitieus plan van aanpak. We zien ook dat er commitment is bij de medewerkers om de ingeslagen richting van het daltononderwijs mede vorm te geven. Compliment hoe jullie ook het OOP meenemen in het traject van daltononderwijs. Ondanks dat er veel ontwikkelingen zijn, horen we terug dat de medewerkers rust ervaren. Maak gebruik van het enthousiasme en de energie die vrijkomt bij veranderingen, maar wees er ook zuinig op. Neem de tijd voor de veranderingen en probeer iedereen, zowel medewerkers als leerlingen en ouders, mee te nemen. We gunnen jullie de tijd – 5 jaar – om met elkaar de ingezette ontwikkelingen door te zetten en we zijn benieuwd hoe jullie school er over vijf jaar uit ziet (na de verbouwing). De school had in een ver verleden (bij de oprichting) al het voornemen om een daltonschool te worden, en we gaan ongetwijfeld zien hoe het Coornhert Lyceum weer een bloeiende daltonschool wordt.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Leerlingen van het Coornhert Lyceum geven verschillende redenen waarom zij voor deze school hebben gekozen. Veelgenoemde motieven zijn de prettige sfeer, de nabijheid van de school en het aansprekende technasium. De open cultuur wordt gewaardeerd: je mag naar andere docenten stappen als je ergens moeite mee hebt. Ook de mogelijkheid om via Daltonuren zelfstandig te werken en vragen te stellen spreekt veel leerlingen aan. Deze combinatie van vrijheid, ondersteuning en eigentijds onderwijs maakt de school aantrekkelijk.

Ervaringen met Daltononderwijs

Binnen het Coornhert Lyceum vormt het Daltononderwijs een belangrijk onderdeel van de leerervaring. Leerlingen kunnen zich via Zermelo inschrijven voor Daltonuren – ook nog op de dag zelf, al zijn populaire uren dan vaak al vol. Tijdens mentorlessen wordt uitgelegd hoe deze uren werken. Wie zich niet tijdig inschrijft, wordt automatisch geplaatst in een “niet ingeschreven”-uur. Tijdens de Daltonuren kunnen leerlingen zelfstandig werken aan leerdoelen of hulp vragen bij vakken die ze lastig vinden. In de praktijk blijkt echter dat docenten niet altijd controleren of leerlingen duidelijke leerdoelen hebben geformuleerd. Reflectie en doelgericht werken blijven daardoor soms onderbelicht, en de begeleiding verschilt per docent.

Structuur en middelen

De hulpmiddelen die zelfstandigheid en planning moeten ondersteunen – zoals werkwijzers, planners en de planagenda – worden wisselend ervaren. Werkwijzers zijn verspreid over verschillende platforms en niet altijd up-to-date. Sommige docenten volgen de werkwijzer strikt, anderen wijken ervan af, wat verwarring oplevert. Huiswerk wordt niet altijd consequent opgegeven in Magister. Leerlingen geven aan dat de planagenda beperkt gebruikt wordt en dat deze meer als een volwassenenproduct voelt dan als iets wat hen echt helpt. Ze stellen voor om deze samen met leerlingen te ontwikkelen.

Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid

Zelfstandig werken is een kernwaarde binnen het Daltononderwijs, maar leerlingen ervaren dat ze hierin niet altijd voldoende worden ondersteund. De planagenda wordt zelden als reflectiemiddel ingezet en GRIP wordt niet consequent gebruikt. Hoewel van leerlingen wordt verwacht dat zij hun huiswerk bijhouden en eigen leerdoelen stellen, gebeurt dit zonder structurele begeleiding. Dit leidt ertoe dat het nemen van verantwoordelijkheid moeilijker wordt. Tegelijkertijd ervaren leerlingen MOL-gesprekken als positief: hier hebben ze de regie zelf, wat het gevoel van

eigenaarschap versterkt. Ook via het leerlingpanel en de MR voelen zij zich serieus genomen en betrokken bij schoolbeleid.

Samenwerking en verschillen tussen niveaus

Samenwerking is zeker mogelijk binnen het Coornhert Lyceum, vooral richting het einde van het schooljaar of bij praktische opdrachten. Toch is er een merkbaar verschil tussen niveaus. Op het vwo wordt fluisterend samenwerken toegestaan, op de mavo is dit minder gangbaar. Leerlingen op de mavo geven aan zich soms achtergesteld te voelen: zij mogen bijvoorbeeld niet mee op buitenlandse reizen, hebben minder keuzevrijheid in vakken en doen minder projecten. Bij gemengde dakpanklassen worden groepen soms willekeurig samengesteld, wat samenwerking niet altijd bevordert.

Over V-uren, Z-uren en motivatie

Naast Daltonuren biedt het Coornhert ook V-uren (voor vakgerichte verdieping) en Z-uren (voor zelfstandig werken). In theorie zijn deze uren bedoeld voor verdieping en het werken aan persoonlijke doelen, maar in de praktijk worden deze mogelijkheden niet altijd gestimuleerd. Een strippenkaart als beloningssysteem voor goed gedrag tijdens Z-uren wordt als idee gewaardeerd, maar nauwelijks ingezet. Leerlingen geven de voorkeur aan eigen keuzes gebaseerd op interesse in plaats van op beloning.

Welzijn en betrokkenheid

Ruimte voor persoonlijke gesprekken met de mentor wordt als belangrijk ervaren. Leerlingen voelen zich gehoord tijdens MOL-gesprekken en in het leerlingpanel. Wel bestaat er behoefte aan meer structurele aandacht voor het welzijn van leerlingen. De betrokkenheid bij schoolontwikkeling wordt gewaardeerd, al zijn er ook kritische geluiden over ongelijkheid tussen afdelingen.

Tips en suggesties van leerlingen

Leerlingen komen met concrete adviezen om het onderwijs te verbeteren: zorg voor meer structuur en één centrale plek voor werkwijzers. Geef docenten meer tijd om deze up-to-date te houden. Ontwikkel samen met leerlingen een bruikbare planagenda. Bied meer ruimte voor reflectie en projectmatig werken – ook op mavo-niveau – en stimuleer het gebruik van leerdoelen met gerichte begeleiding. Zorg voor meer consistentie in Magister en huiswerkopgaven.

Trots op eigen initiatieven

Ondanks de genoemde knelpunten zijn leerlingen ook trots. Vooral het duurzaamheidsonderzoek, door henzelf opgezet en uitgevoerd, wordt als waardevol ervaren. Ook de verbeterde leskwaliteit (al blijft deze afhankelijk van de docent) en de ruimte voor leerlinginbreng worden positief benoemd. Er is een duidelijke wens om verder te bouwen aan een school waar zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie in balans zijn.

ouders

Ervaringen van ouders op het Coornhert Lyceum

Ouders van leerlingen op het Coornhert Lyceum vertellen over hun ervaringen, verwachtingen en betrokkenheid bij de school. Hun kinderen zitten in verschillende leerjaren en stromingen, wat zorgt voor een breed beeld.

Wat ouders hopen dat hun kind onthoudt

Ouders hopen dat hun kinderen later terugkijken op een schooltijd waarin ze mochten zijn wie ze zijn, hun talenten mochten ontdekken en waar creativiteit werd gewaardeerd. Muziekavonden, kookopdrachten en de ruimte om te groeien als mens worden genoemd als waardevolle elementen die verder gaan dan alleen cijfers of toetsen. Het Coornhert wordt omschreven als een warme, fijne school waar kinderen zichzelf mogen zijn en waar de sfeer de afgelopen jaren sterk is verbeterd.

Betrokkenheid bij Daltonontwikkeling

De overgang naar Daltononderwijs heeft een grote verandering teweeggebracht. Ouders voelen zich over het algemeen goed meegenomen, zeker via de MR en het leerlingpanel. De daltoncoördinator, een sleutelfiguur in de overgang, heeft ouders vanaf het begin betrokken en transparant gecommuniceerd. De MR komt eens per twee maanden samen, mét voorgesprekken, wat bijdraagt aan een gestructureerd en doordacht proces. Leerlingen thuis geven aan wat goed werkt en wat ze missen – zo ontstaat een gedeeld beeld tussen school, ouders en leerlingen.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

Binnen het Daltononderwijs ligt de nadruk op het nemen van verantwoordelijkheid. In het eerste jaar krijgen leerlingen veel begeleiding bij het plannen en organiseren van hun werk. Ouders merken dat dit in klas 2 geleidelijk wordt losgelaten en dat leerlingen meer eigen keuzes moeten maken. Dit vraagt om goede begeleiding – soms vanuit de mentor, soms vanuit de vakdocent. MOL-gesprekken, waarin leerlingen hun voortgang presenteren, spelen hierin een centrale rol. Mentoren sturen op zelfstandigheid, maar erkennen ook dat fouten maken erbij hoort. Ouders waarderen dat er transparant wordt gecommuniceerd over uitval van lessen, en dat leerlingen worden aangemoedigd om zelf actie te ondernemen.

Zelfstandigheid

De planagenda wordt in veel gezinnen actief gebruikt en gezien als een hulpmiddel om structuur aan te brengen. Thuis wordt gewerkt aan het plannen en vooruitkijken – iets wat oudere broers of zussen op andere scholen minder geleerd hebben. Toch geven ouders aan dat het leren plannen lang niet bij alle vakken even serieus wordt genomen. Ook hier is de rol van de docent bepalend. De inzet van werkwijzers helpt

bij het zelfstandig doorwerken, zeker als een les uitvalt. Ondersteuning is er ook op maat, bijvoorbeeld voor talen via digitale programma's.

Samenwerking en sociale ontwikkeling

Samenwerking is niet alleen zichtbaar in lessen, maar ook in bredere schoolprojecten. Projecturen worden gewaardeerd als afwisseling en als manier om vaardigheden te ontwikkelen. Ouders zien dat samenwerken een positief effect heeft op het gedrag en de houding van hun kinderen. Tegelijkertijd geven ouders aan dat vanaf klas 3 projecturen wegvallen – iets wat leerlingen jammer vinden.

Samenwerking tussen onder- en bovenbouwleerlingen, zoals bij projecten, wordt als krachtig ervaren. Ouders zouden graag zien dat die samenwerking breder wordt ingezet.

Reflectie

Reflectie vindt vooral plaats tijdens MOL-gesprekken. Ouders waarderen dat leerlingen hierbij de regie hebben en dat ze leren verwoorden wat ze doen en waarom. Toch kan de manier waarop reflectie wordt begeleid nog verschillen per docent. Feedback die ouders geven, wordt over het algemeen goed ontvangen. Mentoren staan open voor suggesties, bijvoorbeeld over de aanpak van studievaardigheden of de inzet van werkwijzers.

Effectiviteit en doelgerichtheid

De effectiviteit van het onderwijs wordt sterk beïnvloed door structuur en communicatie. Ouders merken verschil tussen vakken en docenten: sommige houden zich strikt aan werkwijzers, anderen geven huiswerk laat op of maken verwachtingen niet duidelijk. Leerlingen die goed begeleid worden, boeken merkbare vooruitgang. Zo helpt het om regelmatig met ouders en mentoren te bespreken wat werkt en wat beter kan. Een suggestie van ouders is een uniform planmiddel, zoals het sjabloon (leeg vel met vakjes) dat nu bij de bibliotheek ligt, zodat alle leerlingen op dezelfde manier leren plannen.

Wat nog opviel

Ouders geven aan dat er veel mogelijk is op het Coornhert. De school biedt verbreding, creativiteit en ruimte voor ontwikkeling. Wel zijn er zorgen over ongelijkheid tussen niveaus, zoals de dynamiek op mavo. Ook vragen ouders zich af of keuzes in de onderbouw (zoals het schrappen van muziek als je geen cultuur kiest) niet te vroeg en te definitief zijn. De school biedt hier al deels oplossingen voor via Daltonuren, maar helderheid in het aanbod blijft wenselijk.

Tot slot: wat maakt deze school uniek?

Het Coornhert Lyceum wordt gezien als een afspiegeling van de samenleving – divers, open en warm. “De wereld komt hier samen,” zei een ouder treffend. Kinderen gaan met plezier naar school, en worden gezien als mens, niet alleen als leerling. Er is ruimte om fouten te maken én te groeien. Eén van de ouders vatte het mooi samen: “Kinderen vinden hun plek, mogen zichzelf zijn en hun talent

ontdekken.” Als er al een nieuwe slogan moet komen, dan misschien: “Hier ontdek je wie je bent – in de klas én daarbuiten.”

medewerkers

OP:

Wat maakt dat juist jullie voor dit gesprek zijn gevraagd?

Zij zijn bewust met hun onderwijs bezig, denken na wat er nodig is en onderzoeken wat voor onderwijsstijlen daarbij passen. Zo zijn zij allen aan het experimenteren met daltonwaarden zoals projectmatig werken en het geven van keuzevrijheid waardoor leerlingen zichtbaar gemotiveerd raken. De docenten ervaren het als verhelderend dat er nu een gemeenschappelijke visie is en een heldere koers is uitgezet waarbij daltononderwijs het middel is om uitdagend en inspirerend onderwijs te bieden.

Wat doen jullie anders in de lessen t.o.v. 4 jaar geleden? En welke effect heeft dit op de leerlingen?

Op deze vraag komen diverse antwoorden.

Leerlingen zijn actiever bezig met leren door bijvoorbeeld te werken met de ‘hele taak eerst’. Leerlingen begrijpen nu beter waarvoor ze het doen en zien dat er verschillende manieren zijn tot het doel te komen. Docenten merken dat hun rol verandert. De rol van docent wordt door leerlingen te laten samenwerken meer begeleidend en ondersteunend in plaats van sturend.

Dalton is een middel om te kunnen experimenteren met didactiek en helpt bij het vormgeven van de vuren, vakoverstijgende lessen, en projectmatig onderwijs. De daltoncursus heeft docenten gestimuleerd om eigen keuzes te maken en zelf richting aan te geven.

Welke rol heeft de scholing geholpen bij het vormgeven van je onderwijs?

Het is ene groei ontwikkelproces. We hebben veel dingen van elkaar gezien en we leren van elkaar. We hebben ‘active reviewing’ toegepast met elkaar te reflecteren op ons eigen leerproces en we hebben er ook leerlingen bij betrokken. Dat werkt heel enthousiasmerend.

Een ideale daltonles wordt door de docenten als een les waarbij leerlingen actief en enthousiast aan het werk zijn, nieuwsgierig zijn, alleen of met elkaar werken en echt wat hebben geleerd. De docent helpt bij het aanleren van vaardigheden zoals plannen, reflecteren op de aanpak, maakt de leerlingen verantwoordelijk voor eigen leerproces. De docent treedt op als begeleider en maakt de leerlingen zelf verantwoordelijk voor hun leerproces.

Sommigen van jullie werken met ‘hele taak eerst’. Hoe dragen de werkwijzers daaraan bij?

Het ‘huiswerk’ staat in de werkwijzers. De leerlingen moeten hun eigen planning bijhouden. De toets staat in magister. De werkwijzers worden lang niet door alle leerlingen actief gebruikt. Bij wiskunde gebeurt het wel dmv wektaken die daarin beschreven staan. Leerlingen gebruiken lang niet allemaal hun planagenda,

sommigen hebben niets en anderen noteren liever hun huiswerk in een digitale agenda.

Welke rol speelt de transformatieve school daarbij?

Wij volgen dit programma en wisselen veel ervaringen uit met als doel de leerlingen te motiveren. Vorig jaar hebben we werkvormen zelf aangeleverd en uitgetoetst, hebben we ons verdiept in leerstrategieën en vakwerkwerkplannen verbeterd.

Hoe borgen jullie opgedane kennis?

De borging is nog wel voor verbetering vatbaar want we hebben het wel verzameld maar dat document wordt niet door iedereen actief gebruikt. We kunnen nog steeds beter uitwisselen. We hebben een pauze jaar gehad om rust te creëren. Beter om een paar dingen goed te doen dan van alles een beetje, want we willen soms te veel.

Toch merken we ook dat we opgedane kennis in de onderbouw meenemen naar de bovenbouw. Er wordt al les op de daltonwijze gegeven.

Worden jullie genoeg gehoord door de schoolleiding en daltoncoördinator?

Ja zeker.

We kwamen met de tweede klas echt mentortijd te kort en hebben toen voor periode één een tweede uur gevraagd en gekregen.

Op de dinsdagmiddag is ook altijd ruimte om naar kritische geluiden te luisteren.

We zoeken elkaar op en vinden elkaar en de deuren staan open. Met Anne is altijd een gesprek mogelijk.

Ook voelen we dat we in onszelf in ons eigen tempo mogen ontwikkelen. Er is veel beweegruimte.

Wat zijn jullie uitdagingen voor de komende tijd?

Leerlingen vinden het moeilijk om met een gerichte leervraag het v uur in te gaan.

Het is een uitdaging om de leerlingen bewuster met dit v uur om te leren gaan. Het helpt al als je actief rondloopt en de leerlingen individueel begeleidt, maar we zijn hierin nog zoekende.

Volgend schooljaar gaan we voor het eerst v uren aanbieden in de vierde klas. We merken dat de leerlingen er wel klaar voor zijn, want zij zijn de v uren al gewend. Het zou interessant zijn om in de bovenbouw de v uren projectmatig te maken en meer verdieping aan te geven.

OOP:

Algemeen

De OOP-ers kennen de leerlingen en de leerlingen kennen hen. De Dag coördinator loopt al jaren mee op de school en heeft verschillende rollen binnen de school.

OOP werd ook mooi meegenomen in het voorlichtingsfilmpje voor groep acht. 'John kent iedereen bij naam'.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

Het pedagogisch team is een stuk kleiner geworden.

De dag coördinator (dagco) neemt de telefoon op en haalt vervolgens de leerling uit de les, waarna ze in een gezellige ruimte even tot rust kunnen komen. Hij geeft wel aan dat hij niet altijd voldoende ruimte heeft om alle rollen tot volle tevredenheid te kunnen uitvoeren. Hij mist een duidelijke taakomschrijving en geeft aan dat zijn collega's inmiddels andere taken hebben gekregen. Hij zou graag zien dat daar meer duidelijkheid over komt. Hij heeft goed contact met de Ondersteuning coördinator, waardoor leerlingen snel geholpen kunnen worden.

De communicatie coördinator werkt met de verschillende geledingen in de school. Ze krijgt daarbij voldoende ruimte om haar taak uit te voeren.

De Bibliothecaris heeft ook tijdens de daltonuren een rol en ervaart dat als prettig.

Zelfstandigheid:

Men ervaart ruimte voor initiatief.

Tijdens de z-uren zijn de leerlingen ook in de bibliotheek te vinden en de Bibliothecaris geeft een uur Studievaardigheden. Ze heeft deze lessen in het verleden zelf opgezet.

De leerlingen weten ook de communicatie coördinator wel te vinden, leerlingen komen bij haar hun werk checken als ze flyers en dergelijke moeten maken. Ze begeleidt groepjes om te leren communiceren met hun opdrachtgever. Er is namelijk een Merchandise lijn voor de school, waarbij de leerlingen het promotiemateriaal voor school verzorgen in plaats van een extern bureau. Misschien is dit een idee voor een vast een z-uur?

De Ondersteuning coördinator verzorgt tijdens de z-uren het programma 'Gedachtenkracht', dat gericht is op het verbeteren van het welzijn van leerlingen. Tijdens de practica biologie zorgt de Ondersteuner dat de leerlingen, aan de hand van een practicum werkplan, zelfstandig aan de slag kunnen. Ze overlegt met de docent, zet spullen klaar en ruimt alles weer op.

Samenwerken

OOP-ers zijn de ogen en de oren van de school. Ze weten veel van de leerlingen, maar het is niet altijd goed bekend waarbij een leerling extra ondersteuning nodig heeft. De dagcoördinator haalt dan een leerling uit de les, maar kan een leerling, zonder opzet, op een verkeerde wijze aanspreken. Dit zou opgelost kunnen worden door de bijzonderheden van leerlingen digitaal inzichtelijk te maken voor de dagco, waarbij ook hij zijn input kan geven. In ieder geval zou het al fijn zijn als er een lijst met namen komt die de dagcoördinator kan raadplegen. Ook komt hier weer ter sprake dat men, voor een goede samenwerking, duidelijke afspraken nodig heeft met betrekking tot rollen en taken!

Reflectie

Er is ruimte om feedback te geven en dit wordt gewaardeerd. Men durft elkaar aan te spreken. Ook docenten accepteren de feedback.

De dagcoördinator loopt veel door de school en geeft complimentjes aan docenten en vraagt of het gaat. Hij zou graag nog wat vaker het gesprek aangaan, daar zou hij

wel wat meer tijd voor willen. Hij vraagt zich af of 'de gelden voor werkdrukvermindering' wel op de juiste wijze worden ingezet.

Effectiviteit/doelmatigheid

Wat vindt men van de slogan 'Vorm je toekomst'?

Het OOP vraagt zich af of de leerlingen tijdens de lessen wel genoeg voorbereid worden op de maatschappij. De slogan vinden ze een beetje saai, er mag wel meer benadrukt worden dat de leerlingen hun eigen talenten ontwikkelen.

Door de kiezen voor het Daltononderwijs en het Technasium zijn er goede keuzes gemaakt en krijgt de school een duidelijke richting. Hierdoor zijn er veel veranderingen doorgevoerd, de schoolleiding zet de druk er wel op, luistert naar kritiek, maar de communicatie kan beter.

Er zou wel meer aandacht mogen zijn voor de diversiteit binnen de school. De leerlingengroep is een echte afspiegeling van de samenleving. Als hiervoor meer tijd en ruimte gecreëerd zou worden, zou dit de sfeer binnen de school echt ten goede komen!

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

Schoolleiding:

Algemeen

Volgens de schoolleiding is "dalton het gezamenlijk vertrekpunt voor 'gewoon' goed onderwijs". "De visitatie is geen eindstation, maar een tussenstation, hierna gaan we door."

Vanwege de reorganisatie, alle onderwijsvernieuwingen en vernieuwbouw is er besloten om tijdelijk te werken met 2 rectoren. Er is daardoor meer slagkracht, waardoor het Coornhert Lyceum sneller stappen kan maken in de daltonontwikkeling. Anja is 'pas' twee jaar werkzaam op het Coornhert. Er was toen al een start gemaakt met de daltonontwikkeling vanuit de daltonontwikkelgroep, maar de 'echte' ontwikkeling is toen echt gaan lopen, waarbij ook vanuit bottom up onderwijsontwikkeling wordt vormgegeven.

Hoe is de zelfevaluatie tot stand gekomen? Welke stakeholders zijn hierbij betrokken geweest?

Anja en Anne hebben een leidende rol gehad in het schrijven van de zelfreflectie. Input is op verschillende manieren/momenten verzameld. Met regelmaat Anne en Anja spreken over student agency (leren en ontwikkelen met lef (VO lectoraat)) met leerlingen van het leerlingenpanel en elke dinsdagmiddag zijn er gesprekken met docenten. Vanuit deze gesprekken is veel input gekomen. Vanuit het personeel is duidelijk naar voren gekomen dat de basis op orde moet zijn (spullen op orde, leerlingen moeten ook goed kunnen reflecteren).

Structureel werkt het Coornhert vanuit een PDCA-cyclus per periode. Hierin wordt gekeken naar wat er is ingezet, hoe dit is verlopen en wat er eventueel moet worden bijgesteld. Op basis daarvan worden vervolgstappen opgesteld. Er wordt goed

gekeken of de vervolgstappen wel passen bij waar het personeel staat. De schoolleiding- en directie moet de balans houden tussen voortgang houden en ervoor te zorgen dat iedereen de ontwikkeling kan bijhouden.

Jullie ontwikkelvraag luidt: Hoe kunnen we stimuleren dat we op een waarderende en constructieve manier kijken naar onze eigen ontwikkeling en die van collega's en leerlingen? Hoe kunnen we als team samen successen vieren en borgen? Hoe zijn jullie tot deze vraag gekomen?

Het team legt de lat hoog voor zichzelf halen. Het managementteam wil het team uitnodigen om te proberen, ze mogen 'Stralend falen'. Docenten willen het (te) graag goed doen.

Als managementteam dragen de conrectoren en teamleiders richting personeelsleden uit dat niet alles hoeft (niet iedereen hoeft aan alle ontwikkelingen mee te werken). Teamleiders hebben 1x per 3 weken een gesprek met [Anne](#) over hoe het gaat met mentoren en ontwikkelingen.

Wat hopen jullie terug te krijgen?

Hoe het moet. Er is op sommige punten is er nog wel weerstand. Bijvoorbeeld op de leerlingbespreking, We willen goede feedback voor leerlingen, wat zich vertaalt in goede plannen, maar hoe krijg je de groep zover om daar mee aan de gang te gaan? Dit vraagt een cultuurverandering en dit vraagt tijd.

Hoe is precies de rolverdeling binnen de schoolleiding (twee rectoren, twee conrectoren en vier teamleiders)?

De teamleiders hebben een uitvoerende taak. Er is bewust een kleine directie die vooral bezig met strategie. De teamleiders hebben vooral een tactische rol en hebben de opdracht om de strategie vorm te geven in de praktijk, de uitvoering. Er is wekelijks schoolleidersoverleg (met teamleiders) en er is ook wekelijks directieoverleg (conrectoren en rectoren).

In het driewekelijks overleg tussen de teamleiders en Anne gaat het over inschrijven van daltonuren, gebruik van daltonagenda, waar kunnen we de mentoren ondersteunen, wat zien we gebeuren in de school waar we iets mee moeten en hoe worden er keuzes gemaakt door leerlingen.

We hebben gelezen Dalton ook wordt gebruikt als kwaliteitstoetssteen, hoe doen jullie dit?

Dalton is een kwaliteitstoetssteen, het gaat om meer dan dat leerlingen een 'lopende encyclopedie' zijn, het gaat ook om de vaardigheden, lef en een breder wereldbeeld. Dalton is het antwoord op de vraag over hoe leerlingen 'aan' kunnen worden gezet. We willen leerlingen vaardigheden bijbrengen om goed voorbereid te zijn op de maatschappij.

Uit het leerlingenpanel kwam bijvoorbeeld het verzoek om na schooltijd naschoolse activiteiten te doen (spelletjes, muziek), maar ook kunnen we niet duurzamer afval scheiden (hiervoor hebben ze ook schoolbezoeken gedaan bij andere scholen). Het gaat hierbij om de betrokkenheid van de leerlingen bij de school. Het leerlingenpanel bestaat uit ongeveer 25 leerlingen. De MR leerlingen bereiden met Anja de vergadering voor, maar leiden de vergaderingen zelf en zitten deze ook voor. Één

keer per maand hebben Alexander en Bas gesprekken met de voorzitters van het leerling panel. Die leerlingen mogen met Anja mee naar het ICLON om aan te geven hoe belangrijk het stukje 'student Voice' is. Leerlingen wordt actief gevraagd om feedback te leveren. Vorig jaar hebben leerlingen bijvoorbeeld gesprekken gevoerd met groepjes docenten over wat de ideale les is. Hierbij is meer wederzijds begrip en verbinding ontstaan. Deze bijeenkomst heeft een leidraad opgeleverd voor 'de ideale les'.

Welk verschillen ervaren leerlingen in de lessen door de leidraad 'de ideale les' (En wat gaan wij zien)?

Docenten zetten bewust reflectiegesprekken in tijdens de lessen, leerlingen mogen meer samenwerken, er is meer structuur in de lessen, er wordt meer gewerkt met leerdoelen en er worden experimenten gedaan in de les. Alle deze stappen zijn onderdeel van het groeiproces. Het was op het Coornhert altijd heel individualistisch (samenwerking met het team is ook wel nieuw, met elkaar kunnen groeien), maar die tijd is voorbij.

Hoe organiseren jullie het met en van elkaar leren?

Dit doen we vanuit de dialoog, docenten mogen gebruik maken van elkaars expertise. Hierbij vragen we collega's in het collectief vertrouwen in zichzelf en in elkaar. Er zijn daarnaast groepen die zich ergens in verdiepen en dit wordt gedeeld in het team. We faciliteren vanuit ontwikkelkracht ook dat docenten bij elkaar lessen kunnen bezoeken en elke dinsdagmiddag komen we bij elkaar. Ondanks de tijd die beschikbaar is gesteld vanuit ontwikkelkracht is er nog steeds wel een gevoel van tijdsgebrek. Komende jaren moet de focus op het borgen van ingezette ontwikkelingen en moeten we niet allerlei nieuwe dingen te starten.

Er is geen gevoel dat er sprake is van hakken in het zand, er is meer een vraag 'hoe moet ik dit doen' (En er zijn uiteraard ook mensen betrokken, maar Dalton is wel omarmd door docenten). De daltonopleiding is hierbij een positief kracht, het wordt gegeven door docenten die tussen collega's staan en helpen bij de daltonontwikkeling en de zoektocht. Het gaat vaak niet om niet willen, maar eigenlijk om niet kunnen, het is een zoektocht om te kijken wat mensen nodig om daar wel te komen. Er is ruimte in het team om bij elkaar te kijken en van elkaar te leren.

Een jaar of 5 geleden spraken docenten niet dezelfde taal, iedereen was op zijn eigen manier hard aan het werk. De school zag een wisseling van leerling populatie (niet alleen meer "vioolspelende leerlingen uit Bloemendaal"), maar leerlingen uit de huidige maatschappij. De schoolleiding heeft als eerste gekeken hoe dezelfde taal kan worden gesproken en is op zoek gegaan naar een gemeenschappelijke taal. Veel van de daltonkernwaarden zaten eigenlijk al wel in het schoolplan, maar niet vanuit die visie. Zeventig jaar geleden was het ooit bedoeld dat het Coornhert een daltonschool te worden. In de schoolleiding is er toen het besluit genomen om Dalton te worden. De reactie in het team (online vergadering) was een applaus. Het team was blij dat er richting werd gekozen en dat ze met elkaar één kant op zouden gaan. Maar de keuze is uiteraard pas een begin. Het begin met een

daltonontwikkelgroep en pas sinds 2 jaar is Anja er ook. De teamleiders en de conrectoren en rectoren spreken hierbij dezelfde taal.

Het Coornhert heeft zelf één kernwaarde aan toegevoegd, dat is ook Lef. Is het een daltonkernwaarde of is het een schooleigenwaarde?

Door het een extra kernwaarde te noemen is het richting leerlingen en collega's duidelijk dat creativiteit net zo belangrijk is als de daltonkernwaarden. Je ziet dit het sterkst terug bij de cultuurstromen (daar zitten alle niveaus door elkaar), maar vanuit daar willen we het ook vertalen naar de andere vakken.

We willen dat creativiteit een grondwaarde is van alle docenten. De vijf daltonkernwaarden en creativiteit zijn daarbij voor het Coornhert een geheel.

Het Coornhert Lyceum was al een cultuurprofielschool, kunst en theater. Een creatieve geest is een voorwaarde om out of the box te denken en divergent te denken (en paradigma's los te laten).

Jullie doen wel heel veel, hoe ligt het met de focus?

De teamleiders hebben hier een belangrijke rol in. Waar moeten we op focussen? Er moet aandacht blijven voor de haalbare kaart (het gaat niet om niet kunnen en niet willen), maar om keuzes maken. Eerst dingen heel goed doen (en uitwerken) zonder elke keer weer nieuwe dingen te gaan vragen. We willen heel veel, de ambitie is hoog (en iedereen wil dit ook), maar in de bovenbouw van het VWO focussen we bijvoorbeeld op verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De teamleiders merken dat er nog steeds veel moet worden geduïd, waar gaan we naartoe en hoe komen we daar? Het is belangrijk om inzichtelijk te maken dat het soms niet zo ingewikkeld is als dat mensen soms denken. We moeten vieren wat er goed gaat.

Hoe borgen jullie de gemeenschappelijk taal?

Het begon met het met elkaar in gesprek gaan vanuit de daltonkernwaarden, die zijn de leidraad. Door dit aan te pakken vanuit het PDCA. Dit komt terug in alle plannen van de school, het goede gesprek draagt daaraan bij. De dinsdagmiddag is bedoeld om te kijken of iedereen hetzelfde begrip heeft over de verschillende kernwaarde.

We hebben gelezen dat jullie willen werken vanuit een Backwards design, aan de andere kant lezen we dat het Curriculum wordt herzien vanuit de doorgaande lijn van de onderbouw. Dit lijkt met elkaar in strijd. Hoe matcht dit met elkaar?

Dalton is vanuit de onderbouw gestart, het gaat hierbij natuurlijk niet alleen om de daltonuren. Er is bewust een jaar de tijd genomen om ervoor te zorgen dat er in de bovenbouw ook goed kan worden gekeken en gewerkt aan de doorlopende leerlijnen. De docenten in de bovenbouw zijn ook bezig met daltonkernwaarden, hier zitten natuurlijk ook docenten bij die erg traditioneel werken (zowel in de OB en BB).

Hoe zijn de docenten in de bovenbouw betrokken?

Door de dinsdagmiddagen, werkvormenontwerp, markten (delen en stelen), daltonscholing enz.

Daltonontwikkelgroep en pedagogisch team:

Hoe ziet het mandaat en de samenstelling c.q. rolverdeling van de daltonontwikkelgroep én het pedagogisch team eruit?

Bij het voorstellen is ook de vraag gesteld naar de rolverdeling en de samenhang c.q. 'brug' tussen de daltonontwikkelgroep én het pedagogisch team eruit? Naast de daltoncoördinator zijn er twee daltonopleiders, die ook de schoolopleiders zijn. Tussen de daltonontwikkelgroep en het pedagogisch team is geen scheiding, er is een juist een samenwerkingsopdracht. Het pedagogisch team zorgt voor een veilige setting. En dit wordt bereikt door duidelijke regels met elkaar af te spreken, maar vooral ook vanuit een positieve grondhouding. De daltonwaarden zijn bij deze grondhouding leidend. Er kwam bijvoorbeeld een hulpvraag over klassenmanagement bij een zeer drukke klas. De docent had iedereen al apart gezet, maar dat hielp niet. In overleg met het pedagogisch team is geprobeerd om te werken met groepsopdrachten en samenwerkend leren (dalton), en dat bleek te werken. Een positieve insteek vanuit dalton blijkt soms beter te werken dan straffen.

Hoe zorgen jullie voor draagvlak en hoe dragen jullie dalton uit?

Dat gebeurt vooral op de dinsdagmiddagen, waar ruimte is voor de ontwikkeling van de daltonwaarden en werkvormen. Op de dinsdagmiddagen ligt een kans om niet alleen te informeren, maar ook om 'good practices' te delen – ook in het kader van de borging van goede praktijken. Door zelf de studiedagen te organiseren en geen dure mensen van buiten in te huren, zie je dat de betrokkenheid toeneemt. Verder zijn er ook lesbezoeken, - 'first dates'- waarbij de daltonopleiders lessen bezoeken en nabespreken.

Waarom nog de toevoeging van een zesde daltonwaarde: creativiteit?

Dat is vanwege het feit dat de school een cultuurprofielschool is. Creativiteit kan breed worden geïnterpreteerd. Het gaat ook om out-of-the-box-denken.

Wat merken de leerlingen van de daltonontwikkeling?

Leerlingen merken dat de cultuur aan het veranderen is. In de onderbouw zijn de leerlingen zelfstandiger. Er wordt in de brugklas nu gewerkt met het Leren-met-een-plan-boek, waarbij ze ook voor zichzelf doelen stellen. Daarnaast zijn er ook molgesprekken die leerlingen voorbereiden en leiden. De afstemming tussen de verschillende instrumenten voor zelfstandig (leerdoelgericht) werken en het gebruik van deze instrumenten verdient nog aandacht. Hoe verhoudt zich bijvoorbeeld het Leren-met-een-plan-boek met de werkwijzers, met name met het oog op de leerdoelen? Ten aanzien van de werkwijzers ligt er kans om leerdoelgericht te werken. De werkwijzers zijn nog in ontwikkeling.

De cultuurverandering is ook te merken aan de lessen. In samenwerking met het Iclon wordt ingezet op het hele-taak-eerst-principe. Sommige secties zijn daar verder mee dan anderen.

En hoe kun je die secties meenemen?

Vraag is inderdaad hoe je bij een cultuurverandering toch vanuit een waarderend perspectief en growth mindset in plaats van een niet vanuit een (ver)oordelende positie naar ontwikkelingen kan blijven kijken. En hoe je dat kunt stimuleren bij collega's – vandaar de ontwikkelvraag. Een uitdaging is, naast de verdere ontwikkeling van de werkwijzer, de daltonuren. Hoe kun je leerlingen een effectieve leervraag laten formuleren? Vorig jaar was er vrije inschrijving door de leerlingen. Dit jaar kiezen leerlingen op vak (vandaar de v-uur), waarbij ze ook daadwerkelijk aan dat vak moeten werken. Dat is al een verbetering ten aanzien van de effectiviteit van de daltonuren. Verder is er ook een PowerPoint met afspraken voor het daltonuur. Het samenwerken kan bij de v-uren.

Leerlingen in de bovenbouw hebben nog geen daltonuren. Een uitdaging in de bovenbouw is het gegeven dat meer daltontijd ten koste van lestijd gaat, althans zo wordt dat ervaren. Daarom is het belangrijk dat de daltonuren echt effectief worden ingezet.

de daltoncoördinator monitort wekelijks de daltoninschrijvingen en houdt bij welke leerlingen zich niet inschrijven en geven dat terug aan de mentor.

Is deze aanpak effectief gebleken?

Als leerlingen zich niet inschrijven dan volgt een gesprek. De daltoncoördinator krijgt een overzicht van leerlingen die zich niet inschrijven. Deze leerlingen komen in speciale daltonuren waar onder meer de daltoncoördinator zit. Daar wordt het gesprek gevoerd met de leerling gevoerd en gekeken hoe de leerling zich de volgende keer wel inschrijft. Dit werkt in de praktijk goed. Leerlingen gaan zich zo steeds meer bewust inschrijven.

bestuurder(s)

Algemeen

De bestuurder spreekt vol overtuiging over de indrukwekkende transitie die het Coornhert doormaakt: van een school die vijf jaar geleden nog "in de put" zat, naar een lerende organisatie die stevig in ontwikkeling is. Er is zichtbaar sprake van een transformatie: niet alleen in structuur, maar vooral in cultuur.

Leerlingen en ouders ervaren inmiddels een heel ander, veel positiever gevoel bij de school. De sfeer is rustiger, veiliger en aangenamer. Dit veranderde ontwikkelvermogen van de school verdient volgens de bestuurder zéker een plek in een documentaire.

Terugblik: waar kwam het Coornhert vandaan?

De bestuurder schetst een helder beeld van de situatie vijf jaar geleden: Er was

geen gezamenlijke onderwijsvisie. De koers van de school was onduidelijk en dat leidde tot interne verdeeldheid. De school kende veel losse eilandjes; met name oudere en jongere docenten konden elkaar moeilijk vinden. In het verleden was de school té populair met té veel leerlingen, wat leidde tot overbelasting en veel incidenten. Door de veranderende populatie verslechterde het imago van de school.

De hernieuwde keuze voor Dalton

Hoewel het Coornhert in het verre verleden bedoeld was als een daltonschool, werd het initiatief om dit profiel “opnieuw” stevig neer te zetten met enthousiasme ontvangen. Volgens de bestuurder biedt het daltononderwijs een krachtige kapstok om onderwijsontwikkeling duurzaam en herkenbaar vorm te geven.

Trots op de huidige invulling van Dalton

De bestuurder is vooral trots op de rust in de school: nauwelijks nog incidenten, schorsingen of grote onrust. De toegenomen tevredenheid onder ouders en leerlingen. De stijgende populariteit van de school: van bijna onzichtbaar op voorkeurslijsten naar 160 aanmeldingen voor de nieuwe brugklas.

Kans voor de komende jaren

Een droombeeld is dat mensen in Haarlem en omgeving bij de term "Daltononderwijs" automatisch denken aan het Coornhert. Een school die herkenbaar is vanwege haar onderwijsaanpak en waar Dalton ademt in alles wat men doet. Hierbij geeft de bestuurder ook aan dat er een wens is dat de dalton basisschoolleerlingen de weg naar het Coornhert beter weten te vinden.

Dalton en financiën: bezuinigen én ontwikkelen

De school moet, mede door leerlingendaling, de financieën binnen de perken houden. Toch kiest het bestuur ervoor om extra te investeren in de verdere ontwikkeling van daltononderwijs. De prioriteit ligt bij het onderwijs; het daltonprofiel moet behouden en versterkt worden.

Rol van het college van bestuur (CvB)

Het CvB werkt vanuit de besturingsfilosofie van ‘richting, ruimte en rekenschap’:
Richting: onderwijs is meer dan diploma's – ook andere vaardigheden zijn belangrijk.
Ruimte: scholen krijgen vrijheid om hun visie waar te maken.
Rekenschap: scholen leggen op vaste momenten verantwoording af.

Samenhang in profielen en werkplezier

Het Coornhert is cultuurprofielschool, technasium én daltonschool, en doet mee aan Ontwikkelkracht. De uitdaging is het verbinden van al deze profielen met behoud van werkplezier. Grootste aantrekkingskracht blijft de sfeer, betrokken docenten en het brede profielaanbod.

Zelfstandigheid

Het hernieuwde besluit om het Daltonprofiel stevig te verankeren in de school werd enthousiast ontvangen. Dalton biedt leerlingen de ruimte om eigenaar te worden van

hun leerproces, en is tegelijkertijd voor het team een gedeeld kader om onderwijskwaliteit duurzaam te versterken.

Stip op de horizon

De droom is een school waar iedereen “Dalton ademt”, waarin leerlingen zelfstandig hun leerweg volgen, gemotiveerd zijn en vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen. Het bestuur ziet het als kans dat Daltonleerlingen uit het basisonderwijs naadloos kunnen doorstromen naar het Coornhert.

CvB: Ruimte voor eigenaarschap

De besturingsfilosofie van het CvB – richting, ruimte, rekenschap – stimuleert scholen om met vertrouwen te bouwen aan onderwijs waarin leerlingen én professionals ruimte krijgen voor autonomie en initiatief.

Verantwoordelijkheid

De bestuurder is trots op de rust die in de school is teruggekeerd. Minder incidenten en schorsingen creëren ruimte voor verantwoordelijkheid bij leerlingen. Ouders en leerlingen ervaren de school weer als een veilige plek waar ontwikkeling centraal staat.

Onderwijs

In de filosofie van het CvB wordt benadrukt dat het onderwijs breder moet kijken dan alleen resultaten. Eigenaarschap over je ontwikkeling, maatschappelijke vorming en zelfvertrouwen zijn minstens zo belangrijk – en passen bij de Daltongedachte.

Deelname in beleid en ontwikkeling

Docenten leveren input op thema's zoals burgerschap en zijn actief betrokken bij beleidsvorming. Dit eigenaarschap van medewerkers draagt bij aan een schoolcultuur waarin ook leerlingen gestimuleerd worden verantwoordelijkheid te nemen.

Samenwerking

Vijf jaar geleden was het Coornhert een verzameling van losse eilandjes, waarin samenwerking tussen collega's – zeker tussen jong en oud – moeizaam verliep. Inmiddels wordt er bewust gewerkt aan verbinding en gedeelde visie. Dit vormt de kern van de cultuurverandering.

Samenhang tussen profielen

Het Coornhert is niet alleen een Daltonschool, maar ook een cultuurprofielschool én technasium. Door deelname aan Ontwikkelkracht wordt ingezet op een integrale benadering, waarin docenten samen werken aan onderwijs dat betekenisvol is én plezier geeft. Er is een budget voor een “nieuw schoolgebouw” wordt ook fysiek verbouwd aan de toekomst. Dit biedt ruimte voor samenwerking tussen teams, vakken en profielen – en een leeromgeving waarin samen leren zichtbaar en voelbaar is.

Effectiviteit

Ondanks de noodzaak tot krimp vanwege teruglopende leerlingaantallen, kiest het bestuur er bewust voor te blijven investeren in de Daltonontwikkeling. De onderwijsinhoud krijgt prioriteit, met als doel een stevig Daltonprofiel dat uitnodigt en inspireert.

De school deelt haar voortgang structureel met het CvB via het jaarplan, vier voortgangsgesprekken, strategische HR-besprekingen en kwaliteitsgroepen. Deze systematische aanpak zorgt voor focus, transparantie en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Reflectie

De bestuurder spreekt vol waardering over de weg die het Coornhert heeft afgelegd. Van een school “in de put” naar een organisatie waar het leerklimaat is hersteld en waar trots en ambitie weer voelbaar zijn – bij team, leerlingen én ouders.

Waar het Coornhert jaren geleden amper genoemd werd op voorkeurslijsten, zijn er nu 160 aanmeldingen voor de brugklas. Steeds meer leerlingen en ouders zien de school als een plek van kwaliteit. Deze groei in vertrouwen weerspiegelt de positieve ontwikkeling.

De bestuurder benoemt dat het belangrijk is om het draagvlak voor Daltononderwijs levend te houden. Hierin schuilt een kwetsbaarheid, maar ook een kans: het team is gemotiveerd, er zijn voldoende goede docenten te vinden, en de reflectieve houding binnen de organisatie maakt het mogelijk om steeds bij te sturen.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Het visitatieteam heeft een school gezien die ondanks verschillende uitdagingen gelooft in de toekomst; met lef en enorme betrokkenheid wordt ingezet op kwalitatief goed daltononderwijs. In korte tijd zijn er veel ontwikkelingen/vernieuwingen en zijn de verschillen tussen wel dalton (onderbouw) en geen dalton (bovenbouw) duidelijk te zien. Er wordt gewerkt vanuit visie met een duidelijk koersplan. Ook is helder in beeld wat goed gaat en wat nog verbetering behoeft (zelfreflectie).

Vanwege de betrokkenheid van alle medewerkers (voor zover we konden zien en horen), de expertise (de daltoncertificering van OP én OOP), de energie en de wil om te ontwikkelen is er ook een sterk ontwikkelvermogen. Er wordt daarbij gewerkt vanuit de PDCA-cyclus, waarbij ook leerlingen een belangrijke rol spelen. Blijf echter wel aandacht houden voor de medewerkers en leerlingen die het tempo niet kunnen bijbenen. Kijk ook naar wat zij nodig hebben om met alle ontwikkelingen mee te gaan.

De keuze van het daltononderwijs is een keuze geweest van de medewerkers. Maak van deze commitment gebruik met het oog op gedeeld eigenaarschap. Nu zijn er een aantal kartrekkers voor het daltononderwijs, en dat is waardevol, maar probeer ook andere medewerkers actief te betrekken om zo (nog beter) de daltonontwikkeling vorm te geven.

Als team zijn wij tot de slotsom gekomen dat jullie hebben de licentie meer dan verdiend hebben. Als team gunnen wij jullie de vijf jaar om de ingezette koers verder te realiseren en vooral ook de tijd te nemen om van en met elkaar te leren en de successen met elkaar te vieren.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	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

*Licentie verlenging voor 5 jaar

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Focus op de effectiviteit van de lessen. We hebben nog veel docentgestuurde lessen gezien. Dalton geeft je instrumenten om tot een goede les te komen. Focus op de kwalitatief goede daltonles, elke les een daltonles.
2	Versterk de onderlinge samenwerking door op dinsdagmiddagen collega's actief de goede voorbeelden - de good practices – met elkaar te laten delen. Zorg ervoor dat dit delen niet alleen informatief is, maar ook doelgericht: laat zien <i>wat werkt</i> en <i>waarom</i> het werkt.
3	Reflecteer met docenten/mentoren op de verschillende instrumenten die jullie inzetten (en zorg voor cohesie), met name de werkwijzers en het Leren-met-een-Plan-boek. Jullie hebben 'goud' in handen, maar moeten er nu nog een sieraad van maken. Leerlingen gaven terug dat het Leren-met-een-Plan-boek vooral gericht is op leren en minder op het welzijn van de leerling, terwijl daar wel bij een aantal leerlingen behoefte ligt. Ook de werkwijzers kunnen eenduidiger (nu veel variatie in kwaliteit).
4	We willen nog een signaal afgeven met betrekking tot de leerlingen van de mavo. We kregen vanuit verschillende kanten terug dat de leerlingen van de mavo zich achtergesteld voelen. Ze hebben het gevoel dat ze minder keuzes hebben, bijvoorbeeld ten aanzien van de excursies en projecten. Onze aanbeveling is om het gesprek aan te gaan met de leerlingen (ouders en docenten) en te onderzoeken waar dit gevoel vandaan komt. Zoek met elkaar naar een oplossing.
5	Jullie hebben de afgelopen jaren in sneltreinvaart het gebouw en het onderwijs ontwikkelt. Neem de tijd om te borgen, zorg dat 'iedereen' het tempo kan volgen en breng focus aan. En blijf hier open en eerlijk over communiceren.
6	Er ligt een kans om de zelfstandheid en verantwoordelijkheid van leerlingen te bevorderen door als docententeam duidelijke kaders af te spreken over hoe om te gaan met leerdoelen, leerstrategieën en planning.

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam is warm ontvangen en heeft de schoolcultuur als zeer open ervaren. Daarvoor dank. We zien bij alle geledingen grote betrokkenheid om het daltononderwijs vorm te geven, met name bij de daltoncoördinator en de conrector onderwijs. Dat geeft veel vertrouwen in de richting van de toekomst. We wensen jullie veel succes met de verdere uitrol en inrichting van een mooi dalton Coornhert Lyceum!

Slotopmerking school

We willen het visitatieteam enorm bedanken voor de heldere analyse en warme woorden. Jullie terugkoppeling heeft ons geroerd en geeft ons energie om de daltonontwikkeling voort te zetten.

Uit het verslag blijkt wat we zelf ook ervaren: de wil is er en de verbondenheid met de daltonmissie wordt breed gedragen. Het is fijn om te lezen dat we ook de rust mogen nemen om te borgen wat is (en daar ook tevreden over te zijn) en vandaaruit de verdere doorontwikkeling vanuit de kracht van het team samen vorm te geven. Op de volgende pagina staat hoe we dit voor ogen hebben. Daar blijft een hoge ambitie uit spreken. We beseffen daarbij dat we daarvoor de tijd kunnen nemen en dat we daar de komende vijf jaar aan werken.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Hieronder een overzicht van hoe we met de aanbevelingen en andere opmerkingen in de tekst verder gaan.

	Omschrijving	Wie/wat	Wanneer/hoe
Aanbevelingen:			
1	Focus op de effectiviteit van de lessen. We hebben nog veel docentgestuurde lessen gezien. Dalton geeft je instrumenten om tot een goede les te komen. Focus op de kwalitatief goede daltonles, elke les een daltonles.	Doel: daltonprincipes zichtbaar in de reguliere lessen. Leren van elkaar door uitwisseling en lesobservaties. Door: collegiale visitatie, zelfreflectie, delen voorbeelden. Lesobservatie met dalton kijkwijzer door teamleiders, inzetten van coaching-on-the-job.	Tijdens dinsdagmiddagen en door visitatie in te plannen in het rooster. In teamvergaderingen agenderen hoe wat beoogd wordt in de praktijk lukt. Continuering samenwerkend leren met collega's binnen dalton certificeringstraject.
2	Versterk de onderlinge samenwerking door op dinsdagmiddagen collega's actief de goede voorbeelden - de good practices – met elkaar te laten delen. Zorg ervoor dat dit delen niet alleen informatief is, maar ook doelgericht: laat zien <i>wat</i> werkt en <i>waarom</i> het werkt.	Doel: uitwisselen en dan direct een werksessie om verkregen inspiratie direct te kunnen verwerken en toepassen en daarna weer delen met elkaar. Hele team. Vorbereiding breder delen: vakgroepvoorzitters/ projectleiders gezamenlijk verantwoordelijk voor goed verloop dinsdagmiddagen. Docentenpanel: inloopsessies organiseren rondom prangende thema's. Werkwijze: vooraf vaststellen wat we	Tijdens dinsdagmiddagen: inspiratietijd/werktijd combineren.

		beogen en dan in beeld brengen wat werkzame principes zijn.	
3	Reflecteer met docenten/mentoren op de verschillende instrumenten die jullie inzetten (en zorg voor cohesie), met name de werkwijzers en het Leren-met-een-Plan-boek. Jullie hebben 'goud' in handen, maar moeten er nu nog een sieraad van maken. Leerlingen gaven terug dat het Leren-met-een-Plan-boek vooral gericht is op leren en minder op het welzijn van de leerling, terwijl daar wel bij een aantal leerlingen behoefte ligt. Ook de werkwijzers kunnen eenduidiger (nu veel variatie in kwaliteit).	Doel: werkwijzers die door leerlingen als nuttig worden ervaren, Leren-met-een-plan wat leerlingen meer grip oplevert, meer samenhang/monitoren van het effect ervan voor leerlingen. Door mentoren o.l.v. teamleiders bespreken en monitoren. Werken in mentoraat vanuit leren leren, leren leven, leren kiezen. (BB) Leren leven zijn lessen gericht op welzijn. Monitoren via daltonscan (reflectie op daltonvaardigheden en welzijn/spanning). Mentoren helpen bij het opvolgen bij de uitkomst. Bij teamvergaderingen intervisie over 'de mentor zijn die je wilt zijn, ook als het moeilijk is' (schurende thema's, depressie leerlingen, enz.).	Tijdens teambesprekingen: adhv daltonscan in relatie tot cijfers/welzijn leerlingen bespreken wat ondersteuningsbehoefte van leerlingen is.
4	We willen nog een signaal afgeven met betrekking tot de leerlingen van de mavo. We kregen vanuit verschillende kanten terug dat de leerlingen van de mavo zich achtergesteld voelen. Ze hebben het gevoel dat ze minder keuzes hebben, bijvoorbeeld ten aanzien	Doel: onderzoeken waar het gevoel vandaan komt. We hebben namelijk juist de mavo meer betrokken bij het leerlingpanel, keuze van daltonprojecten en profielstroom. Toch merken we dat leerlingen daar niet altijd hun stem laten horen.	Komend schooljaar: in mentorgesprekken, o.l.v. teamleider.

	van de excursies en projecten. Onze aanbeveling is om het gesprek aan te gaan met de leerlingen (ouders en docenten) en te onderzoeken waar dit gevoel vandaan komt. Zoek met elkaar naar een oplossing.	Via de mentoren het gesprek aangaan hierover. Actief benaderen. Werkgroep cultuur 'sense of belonging'	
5	Jullie hebben de afgelopen jaren in sneltreinvaart het gebouw en het onderwijs ontwikkelt. Neem de tijd om te borgen, zorg dat 'iedereen' het tempo kan volgen en breng focus aan. En blijf hier open en eerlijk over communiceren.	Doel: met elkaar reflecteren, gezamenlijk focus aanbrengen bij ervaren urgentie. Communicatiemedewerker: successen zichtbaar maken, trotsmuur/trotsboom, foto's, momenten van bezinning.	Op dinsdagen en teamoverleggen meer structuur aanbrengen, opdat er met een pdca-cyclus steeds hetzelfde terugkomt, stilgestaan wordt bij successen en vervolgstappen. Dit is een vervolg op de cyclische aanpak die we hebben en waarvoor nu meer mensen zich medeverantwoordelijk moeten gaan voelen.
6	Er ligt een kans om de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van leerlingen te bevorderen door als docententeam duidelijke kaders af te spreken over hoe om te gaan met leerdoelen, leerstrategieën en planning.	Doel: eenheid in verwachtingen naar leerlingen toe, begeleiding op maat (aansluitend op wat leerlingen nodig hebben). Uitwerken door werkgroepen cultuur (PLG). In de data/evaluatiecyclus korter op de bok: signaleren (van keuzes v-uur, absentie, cijfers, leergedrag) en dan bespreken met leerlingen om zo bewustwording te creëren, zodat ze beter verantwoordelijkheid kunnen nemen.	Komend schooljaar (en daarna).
Opmerkingen uit de tekst:			
	Begeleiding verstandige keuzes daltonuren	Doel: formatief handelen in de klas, leerlingen	Tijdens dinsdagmiddagssessies

		bewust maken van hun leervraag, deze noteren in hun planagenda en antwoord krijgen in een v-uur. Door: gesprek voeren met collega's over de aanpak, heldere kaders afspreken, gedeelde verantwoordelijkheid nemen (mentoren monitoren dit, o.l.v. teamleiders, in klassenbespreking).	voorbeelden uitwisselen. Tijdens klassenbesprekingen uitwisselen tussen mentoren/docenten.
	Leren met een plan	Doel: leerlingen laten meedenken zodat zij het nut meer ervaren. Gedaan tijdens leerlingpaneloverleg door daltoncoördinator.	Afgerond.
	Vrijheid zonder kaders voelt als leegte	Doel: speelruimte verhelderen aan leerlingen, zodat ze hun tijd op school als nuttig ervaren. Door: gesprekken met het team. In praktijk: hulp bij het kiezen door mentoren vakdocenten.	Ongoing, gemonitord door teamleiders en daltoncoördinator.
	Werkwijzers actief gebruiken, leerdoelen in leerlingtaal	Doel: voorbeeld van o.a. wiskunde hanteren dat leerlingen hun werkwijzer gebruiken om dan zelf hun weekplanning te maken. Door: Mentoren en docenten als proef laten experimenteren met het overnemen van taken in hun planagenda. Doel: de leerlingen kunnen zelf leerdoelen en inbrengen en inschatten in welke graag van beheersing ze zitten t.o.v. gegeven leerdoelen.	De komende twee jaar, door gerichte werksessies met het team op de dinsdagmiddagen, voorbeelden met elkaar delen.

		Door: formatief handelen in de les, leerdoelen in de werkwijzers in leerlingentaal, ruimte bieden voor eigen keuzes in verwerking en/of verdieping. Gebaseerd op heletaak-eerst-principe.	
--	--	---	--

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		

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