

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Dalton Dokkum
Adres	Parklaan 1
Postcode en plaats	9103 ST Dokkum
E-mailadres school	daltondokkum@pj.nl
Telefoonnummer school	058-8801660
Bestuurder(s)	F. Banga & H. Rookmaker
Leidinggevende school	A. De Boer
Daltoncoördinator(en)	K. Klaver & P. van der Meij
Aantal groepen	18 (vmbo-t en havo)
Aantal leerlingen	435
Aantal leraren	40
In bezit van daltoncertificaat	
Bezig met daltoncursus	Nieuwe docenten volgen jaarlijks de door ons verplicht gestelde cursusmiddag van Dalton-Noord
Stand van zaken inspectie	In maart 2021 is de school door de inspectie wederom met een voldoende gewaardeerd.
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Datum visitatie	2 maart 2022
Soort visitatie	vierjaarlijks
(besluit vorige visitatie)	Verlenging voor vier jaar
1e licentiaaanvraag	
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

Inhoud

1 Zelfreflectie	4
1.0 Aanbevelingen vorige visitatie	4
School	4
School	4
Reactie visitatieteam	6
1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen	7
School	7
Reactie visitatieteam	9
1.2 Zelfstandigheid	10
School	10
Reactie visitatieteam	12
1.3 Samenwerking	13
School	13
Reactie visitatieteam	15
1.4 Reflectie	16
School	16
Reactie visitatieteam	17
1.5 Effectiviteit / doelmatigheid	18
School	18
Reactie visitatieteam	19
1.6 Borging als voorwaarde	20
School	20
Reactie visitatieteam	21
2 Ontwikkelvermogen	22
Parels van de school (hier zijn we trots op)	22
Ontwikkel – en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)	22
Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)	22
Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)	23
Reactie visitatieteam	23
3. Gedeeld eigenaarschap	24
Uit de gesprekken met:	24
leerlingen(raad)	24
ouders	24
medewerkers	24

schoolleiding en daltoncoördinator(en)	24
bestuurder(s)	24
Beoordeling, waardering & advies	25
Beoordeling	25
Waardering	25
Advies aan het bestuur van de NDV	25
Aanbevelingen	26
Slotopmerking visitatieteam	26
Slotopmerking school	26
Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen	27
Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien	28

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School

1. De kracht van de school zit in het vertrouwen van de leerlingen, ouders en docenten in elkaar. Er heerst openheid en alles is bespreekbaar. Hoe kan je deze kracht (bron) bij elke verandering/verbetering/advies inzetten? Het advies van de commissie om bewust te zijn van deze kracht en dit ook in te zetten.
2. Er kan een spanningsveld zijn of ontstaan tussen de daltonkernwaarden en de ontwikkeling naar gepersonaliseerd leren. Het advies is om dit thema bij het evalueren van/het reflecteren op de ontwikkeling van de school mee te nemen en een vorm te vinden die het beste bij het daltononderwijs in Dokkum past.
3. Samenwerken, samenwerkend leren behoeft aandacht is de mening die breed in de visitatiecommissie werd gedeeld. Gezien de kracht van de school (zie aanbeveling 1) is alles in huis om hier kansen te pakken.
Zoek met docenten en leerlingen naar jullie mogelijkheden om hier vorm en inhoud aan te geven
4. We adviseren om de kernwaarde effectiviteit onder de loep te leggen. Hoe kan je in lessen van 40 minuten zo effectief mogelijk daltononderwijs geven? Dat is een boeiend thema om met het team te bespreken, er is genoeg kennis en kunde in huis om het bewustzijn te versterken en de effectiviteit te vergroten.
5. De school heeft de keuze gemaakt om leerlingen uit verschillende leerjaren in een mentoraatsgroep te plaatsen. Het verticale mentoraat biedt kansen om het leren van en met elkaar te versterken. Onderzoek met het team waar die kansen liggen.

School

Algemeen.

Een aantal ontwikkelingen hebben (behoorlijk wat) invloed gehad op de ontwikkelingen, plannen en activiteiten die we de afgelopen jaren voor ogen hadden, namelijk:

- Enorme groei van het aantal leerlingen. Door groei van het aantal leerlingen hebben we relatief veel tijd en energie gestoken in de huisvesting. Ook door de groei van het aantal leerlingen is het aantal nieuwe docenten behoorlijk toegenomen. Deze docenten moeten ingewerkt worden en dat vraagt tijd en zorgt voor vertraging in de ontwikkelingen.
- Corona. Corona heeft ervoor gezorgd dat er veel tijd en energie is gaan zitten in het voortdurend aanpassen van de onderwijsorganisatie en het aanbieden van online lessen.

Ondanks deze beperkingen, c.q. vertragingen zijn we ontzettend trots op waar we nu staan.

Ad. 1 Deze terecht benoemde kracht wordt ook zoveel mogelijk ingezet. Voorbeelden:

- Regelmatig worden via forms of padlet (online tools) input, feedback en reacties opgevraagd bij docenten
- Als input van het schoolontwikkelingsplan wordt 2x per jaar via een carrouselmodel feedback, input en reacties opgevraagd bij docenten
- Onderwerpen worden:
 - o plenair behandeld, waarbij onderdeel van de vorm is dat docenten uiteen gaan in groepjes
 - o of docenten worden van harte uitgenodigd om mee te denken, soms persoonlijk, soms in het algemeen

Ad 2 Een terechte opmerking waar we onszelf ook bewust van zijn. De school heeft gekozen voor deze werkwijze om de daltonkernwaarden te verdiepen. Wij zijn van mening dat we daar ook grote stappen in hebben gezet, maar zijn ons er tegelijkertijd ook van bewust dat we daar op in moeten blijven zetten. Naar onze mening wordt op alle kernwaarden een groter beroep gedaan en zijn alle kernwaarden duidelijker zichtbaar in de school, m.u.v. de kernwaarde 'samenwerken' die nog ontwikkeling behoeft.

Ad 3. Zie ad 2. Mee eens dus.

De school zet in op peer tutoring en peer feedback en is hiermee in ontwikkeling. Deze vormen worden niet alleen ingezet in lessen, maar ook in de onderlinge coaching door leerlingen. Zie ook ad 5.

Bij het afronden van treden en thema's moeten leerlingen overigens wel vaak samenwerken door gezamenlijk een presentatie te houden, een dialoog te voeren of een werkstuk in te leveren. Verder worden er bij de evaluatie van de kernwaarde Samenwerken ook voorbeelden genoemd.

Ad 4. Binnen een (instructie)les van 40 minuten is het inderdaad niet altijd even makkelijk om alle daltonkernwaarden aan de orde te stellen. Toch zijn er voldoende voorbeelden van lessen waar het wel lukt. Leerlingen krijgen regelmatig de mogelijkheid om zelf te plannen met welke lesactiviteit ze aan de slag willen en met wie ze die activiteit uit willen voeren ☑ zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, vrijheid, samenwerken. Ook wordt hun vaak steekproefsgewijs gevraagd terug te kijken op de les (reflectie).

Daarnaast komen de daltonkernwaarden heel nadrukkelijk aan de orde bij de pm-gesprekken, tijdens de (keuze) van de daltonuren, de daltonweken, maar ook tijdens de daltonspecials en praktijklessen als beeldende vorming, drama en lichamelijke oefening.

Ad 5. Deze tip hebben we ons ter harte genomen en wordt momenteel in kleine groepjes uitgetoetst. Overigens tijdens lessen, maar ook tijdens daltonuren en daltonweken zie je ook dat leerlingen samenwerken door elkaar te helpen. Soms gestuurd, soms op initiatief van de leerlingen zelf en soms spontaan.

Reactie visitatieteam

We hebben gezien hoe de school op weg is naar “Dalton 2.0”. Hierbij is de werkwijze van Kunskapsskolan een middel om vorm te geven aan de kernwaarden. Het ondersteunt het digitaliseringsproces. Dalton(ontwikkelingen) blijft centraal staan.

Samenwerking is al een langere periode een aandachtspunt. Ook nu zien we ruimte voor verdere ontwikkeling en verwijzen we naar onze aanbeveling voor deze kernwaarde.

Samenwerking zit weliswaar in het automatisme van leerlingen en medewerkers, maar blijft nog bij de basis van samen werken en samen leren.



1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

“Op Dalton Dokkum krijg je veel vrijheid om op een manier te werken die voor jou prettig is.”
Bovenstaande is een uitspraak van een leerling, waar wij als school uiteraard enorm trots op zijn.

Het team van Dalton Dokkum streeft ernaar dat elke leerling gezien wordt in de eigen talenten en ontwikkeling hierbij de ruimte geboden wordt het eigen pad te onderzoeken en te bewandelen. We werken gepersonaliseerd en bieden taken op maat.

Een deel van deze gepersonaliseerde werkwijze is terug te vinden in de Learning Portal, maar daarnaast hebben we ook in onze lessen een aanpak waarbij oog is voor verschillen.

De leerlingen krijgen de ruimte, de vrijheid om zelfstandig te werken; ze mogen, binnen de kaders (gebondenheid) van het gestelde tijdvak en de onderwijsdoelen, zelf de aanpak en planning bepalen. Ons uitgangspunt is dat de leerling leert, de docent de opgebouwde kennis en vaardigheden van feedback voorziet en toetst. Op welke wijze dit doel wordt behaald, daarin is er voor zowel de docent, als de leerling, ruimte. De docent heeft een helder kader over de aangeboden lesstof en het toetsing van deze lesstof, maar de leerling heeft hierbinnen de mogelijkheid om de eigen ideeën aan te dragen en, in overleg, uit te voeren.

De leerling krijgt, waar mogelijk, de ruimte om te kiezen tussen zelfstandig werken aan de eigen planning (digitaal of op papier) of klassikaal de uitleg van de docent te volgen. In de mate van begeleiding heeft de leerling een eigen keuze. Het is bijvoorbeeld mogelijk om, naar behoefte (of in afstemming met de ouders en de persoonlijk mentor) extra ondersteuning te ontvangen (mede gericht op het verbeteren van verschillende vaardigheden).

Leerlingen die uitblinken in een bepaald vak kunnen het vak op een hoger niveau of versneld volgen. Tevens bieden wij een traject voor vervroegd examen en examen op een hoger niveau aan. Al met al nodigen wij de leerlingen uit om hun eigen talenten zo maximaal mogelijk te benutten.

Op Dalton Dokkum wordt goed werk ook beloond. Leerlingen die zich aantoonbaar verantwoordelijk opstellen voor hun eigen leerproces verdienen meer vrijheden. Zij hebben met een Gouden Kaart toegang tot het leerplein waar ze zonder, of bijna zonder toezicht zelfstandig aan de slag mogen. Daarnaast bieden de daltondoelweken voor deze leerlingen meer privileges. Het aantal leerlingen met een Gouden Kaart is groot.

Daltononderwijs begint bij vertrouwen, dat is de basis en het vertrouwen dat wij geven aan de leerlingen zien we in hun gedrag terug. Door het vertrouwen dat wij hebben, stimuleren en geven aan leerlingen, kunnen ze werken aan hun eigen planning, aan hun zelfgekozen lesactiviteiten. Er is nauw contact tussen de leerlingen en collega's op schoolbreed niveau; de uitwisseling van lesstof beperkt zich niet slechts tussen de docent en de leerling; leerlingen helpen elkaar ook op eigen initiatief in het leerproces. Hetzelfde geldt voor de docenten onderling; ook daar staat voorop dat we gezamenlijk in vertrouwen de verantwoordelijkheid voor de school dragen.

In de rol van persoonlijk mentor is elke collega nauw betrokken bij de leerling door het contact met de ouders/verzorgers. Persoonlijk mentoren zijn op de hoogte van het welzijn van de leerling en nemen de verantwoordelijkheid deze informatie met de collega's te delen. De lijntjes zijn kort en er wordt snel gehandeld wanneer de situatie daarom vraagt.

Leerlingen die moeite hebben om op de juiste manier om te gaan met de geboden vrijheid worden (weer) '**gebonden**'.

Voorbeelden daarvan zijn:

- De persoonlijke mentor maakt of bemoeit zich nadrukkelijk met de planning van de leerling, checkt de voortgang en maakt eventueel de keuzes voor de daltonuren voor zijn of haar leerling.
- Leerlingen krijgen extra planningsondersteuning van een onderwijsassistent
- De Gouden kaart wordt afgenomen
- En recentelijk: we zijn gaan werken met loops en het invoeren van een deadline voor het afronden van treden en thema's.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Het persoonlijk mentoraat wordt door elke collega op een eigen wijze ingevuld. Deze eigen invulling maakt dat er voor elke leerling een geschikte mentor beschikbaar is. Wel is het een uitdaging om de lijn in het persoonlijk mentoraat te borgen. Het is noodzakelijk dat hier heldere basisafspraken over worden gemaakt, welke door elke mentor op eigen wijze kunnen en mogen worden ingevuld. Op deze wijze behouden we zicht op de voortgang en het welzijn van elke leerling.

Het durven loslaten is ook een punt van ontwikkeling. Docenten hebben nog vaak de neiging om zelf zoveel mogelijk de regie te voeren. In de rol van docent als coach kunnen nog stappen worden gemaakt. Hieraan gekoppeld is een training in coachingsvaardigheden voor de persoonlijk mentor als de vakdocent wenselijk.

De aanpak van de loops biedt meer kaders voor de leerlingen. Dit proces staat nog in de kinderschoenen. De afgelopen twee loops hebben de nodige verbeterpunten opgeleverd; hoe behouden we een positieve insteek en maken we van elke loop afzonderlijk, en de loops gezamenlijk, een goedlopend proces? We doen dit door de laatste twee weken van de loops te richten op evaluatie en ontwikkelen.

De één na laatste week wordt de loop s' middags geëvalueerd en de laatste week van de loop staat s' middags in het teken van de evaluatie resultaten te vertalen naar aanpassingen in de volgende loop.

Hoe borg je de visie van de school binnen de groeiende school?

De bruikbare input van andere scholen; aankomende studiereizen naar Zweden en andere schoolbezoeken, met daarbij de evaluatie en ontwikkeling aan het einde van elke loop bieden ons de handvaten om de ontwikkeling en borging binnen ons huidige schoolsysteem te faciliteren.

Reactie visitatieteam

De leerlingen ervaren vrijheid om zichzelf te zijn. Vanaf het eerste jaar krijgen ze hulp en begeleiding bij het plannen van hun werk. De Persoonlijk Mentor (PM) heeft daarin een belangrijke rol. Door week- en dagplanningen te maken ervaren de leerlingen een grote vrijheid om te bepalen welke opdrachten ze wel en niet maken. Doordat ze dat vanaf het eerste jaar doen, voelen ze zich verantwoordelijk om het op de juiste manier te doen. De tredes van de digitale portal maken het mogelijk om op eigen niveau te werken.

Docenten zijn tevreden over het werken met de 'Loops' die zijn aangebracht. Docenten hebben hierdoor een goede manier om te praten met mentor ouders en leerlingen. Docenten ervaren meer vrijheid in hoe de lessen worden aangeboden, ze voelen een grote mate van autonomie.

Ouders voelen zich vrij om contact met school op te nemen. Ze hebben goed contact met de PM en er wordt actie ondernomen als het nodig is. Ze zien bij hun kinderen een ontwikkeling in het nemen van verantwoordelijkheid. Ouders zijn ervan overtuigd dat de leerlingen leren om op een verantwoorde wijze hun keuzes te maken. Als leerlingen een Gouden Kaart hebben verdiend vergroten ze hun vrijheid.

Het bestuur legt het proces van verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie. Op het gebied van visie en kwaliteitszorg heeft de school een grote mate van autonomie. Het bestuur bevraagt de verschillende geledingen over de visie en houdt een vinger aan de pols met betrekking tot de kwaliteitszorg.

1.2 Zelfstandigheid

School

Wat gaat goed? Waar zijn we trots op?

Op weg naar goed burgerschap krijgt elke leerling van Dalton Dokkum de kans om te groeien in eigenaarschap. Vanaf klas één begeleiden wij onze leerlingen bij het maken van een eenvoudige dagplanning. Door de hele schoolcarrière heen wordt er op het gebied van plannen steeds meer van een leerling verwacht. Natuurlijk wordt dit proces nauwlettend in de gaten gehouden door de persoonlijk mentor.

Iedere ochtend heeft de leerling een kwartier om vorm te geven aan de dagplanning.

Doordat alle periodedoelen in de Learning Portal staan, kan de leerling gericht een planning voor de dag maken. Omdat het hele aanbod van leerstof beschikbaar is in de Learning Portal, heeft een leerling een grote mate van vrijheid wat betreft werktempo. Binnen gestelde kaders kan de leerling op eigen niveau en tempo zijn onderwijsdag inrichten.

Wekelijks is er ruimte voor een coachgesprek tussen PM en leerling. Tijdens die gesprekken is voornamelijk de leerling aan het woord en reflecteert hij op de gemaakte keuzes. Waar nodig kan de PM bijsturen. Bij dit proces streven wij er altijd naar om de leerling zoveel mogelijk eigen keuzes te laten maken, om vervolgens een week later weer te reflecteren. Daar waar leerlingen moeite hebben met het zelfstandig kunnen maken en uitvoeren van een planning en dus meer hulp en ondersteuning nodig hebben, worden deze leerlingen aan een onderwijsassistent gekoppeld voor extra planningsondersteuning.

Binnen het onderwijs worden de leerlingen op Dalton Dokkum veel keuzes aangeboden. Dit is op gebied van tempo, niveau, keuze in daltonuren en bijvoorbeeld de manier van toetsing. Binnen de afgesproken kaders heeft een leerling de mogelijkheid een vorm te kiezen, waarin hij aantoont een bepaalde vaardigheid te beheersen. De leerling kiest waar zijn kracht ligt.

Eerder genoemd is ook de Gouden Kaart. Deze kaart geeft meer ruimte aan leerlingen die aantoonbaar goed kunnen omgaan met zelfstandigheid. Met de Gouden Kaart heeft de leerling recht op meer vrije tijd en meer keuzeruimte in de Daltonuren.

Waar zijn we nu trots op?

Waar we trots op zijn is dat heel veel leerlingen laten zien hier ook zelfstandig mee uit de voeten te kunnen. Een groot deel van de leerlingen, zeker niet alle, laat op een bijna volwassen manier zien hier goed mee om te kunnen gaan. En daarmee hebben we meer bereikt dan we vooraf verwacht hadden. Trots zijn we ook op de inhoud van de gesprekken tussen persoonlijk mentoren en de leerling. Uit deze gesprekken blijkt meermaals dat de leerling in staat blijkt te benoemen wat er nodig is om zijn of haar eigen ontwikkeling te stimuleren. Als het lukt of niet lukt, ziet de leerling wat daarin het verschil heeft gemaakt. Hieruit blijkt dat de instrumenten die we inzetten het reflectief vermogen, en daardoor bewustzijn over eigen handelen, wordt vergroot.

Wat zijn ontwikkelpunten?

De school heeft de afgelopen jaren een behoorlijke groei in leerlingenaantal doorgemaakt. Waar we lang geprofiteerd hebben van communicatie via korte lijntjes merken we dat er af en toe wat gaten vallen. We werken aan het stellen van vaste kaders, zodat we voldoende duidelijkheid en structuur voor onze leerlingen kunnen blijven bieden. De uitdaging is het vinden van de juiste balans tussen (te) vaste kaders en de daltonprincipes.

Een ander gevolg van een groeiende school is dat bepaalde facilitering niet altijd meer toereikend is. De PM begeleiding zit hoog in ons vaandel maar waar een school groeit, groeit ook het aantal lesgevende docenten. De taak van een persoonlijk mentor is voor, met name jonge nieuwe docenten, een zoekproces. Als Dalton Dokkum hebben we een intern NIDO proces wat de docenten daarin helpt. Elke nieuwe docent heeft tijd nodig om dat een plek te geven en zichzelf ook in die rol te vinden. Dat brengt druk met zich mee. Er is momenteel een werkgroep bezig met een verbeterproces juist gericht op de coachende vaardigheden van de docenten. Want het op de juiste wijze voeren van pm-gesprekken, vraagt mede door het relatief grote aantal nieuwe docenten, om een coaching, training voor deze nieuwe docenten. Qua inhoud van een dergelijke training moet gedacht worden aan de opbouw en samenstelling van een gesprek en coachingsvaardigheden.

Reactie visitatieteam

De leerlingen geven aan dat er veel ruimte is voor het maken van keuzes binnen het vak en binnen daltontijd. Schoolwerk kan allemaal op school gebeuren. Leerlingen kiezen zelf wel of niet voor aanvullende opdrachten. Het Learning Portal biedt de mogelijkheid voor leerlingen om zelfstandig met stof aan de slag te gaan. Het biedt de mogelijkheid voor leerlingen om te differentiëren bij elk vlak. Leerlingen ervaren het werken met het Portal als bijzonder prettig.

De gouden kaart biedt leerlingen de mogelijkheid om meer zelfstandig met werk aan de slag te gaan en een eigen leerroute te bepalen.

Leerlingen maken hun eigen planning aan het begin van de week. Door het plannen worden zij eigenaar van hun eigen leerproces. Ook tijdens de daltondoelweken krijgen leerlingen de kans om zelfstandig achterstanden weg te werken.

Leerlingen krijgen “skills” mee om zich zelfstandig te redden na en naast hun verblijf op Dalton Dokkum; zij leren respect te krijgen voor de buitenwereld.

De docenten noemen dat zij de regie voeren over wat er in het Learning Portal komt. Daardoor krijgen de leerlingen de mogelijkheid om zelfstandig aan de slag te kunnen.

Ouders zeggen dat de leerlingen zelf keuzes kunnen maken om een trede af te sluiten. Hierbij wordt aan hen (de kinderen) soms de mogelijkheid geboden om tussen verschillende vormen van afsluiten, te kiezen. Ze doen dit wel binnen bepaalde kaders.

Het bestuur benoemt de autonomie: er is vrij veel autonomie binnen Dalton Dokkum. Verantwoording afleggen met betrekking tot de keuzes die gemaakt worden is belangrijk.

1.3 Samenwerking

School

Waar zijn we trots op? wat gaat goed?

Samenwerking komt op Dalton Dokkum in vele vormen voor. Samenwerking in de vorm van de driehoek ouder/verzorger - leerling – school komt op onze school goed tot uitdrukking via het persoonlijk mentoraat. Deze rol zorgt voor korte lijnen tussen de betrokken partijen. Ouders en leerlingen geven aan dat de school snel te benaderen is via de persoonlijk mentor wat het welzijn en voortgang van de leerlingen ten goede komt. Iedere leerling van onze school is door de samenwerking tussen deze partijen nog beter in beeld.

Samenwerking komt op een verschillende manieren terug in de vaklessen. Leerlingen noemen naast onderstaande voorbeelden verder de mogelijkheid tot samenwerking tijdens daltonuren, het van elkaar kunnen leren en het samen afronden van thema's en treden als voorbeeld. Een aantal voorbeelden van samenwerking in vaklessen op Dalton Dokkum waar wij trots op zijn:

Wiskunde: In de lessen worden leerlingen gestimuleerd opdrachten samen uit te voeren om zo te leren van en met elkaar over het vak wiskunde. De volgorde bij vragen is: kijk samen opdrachten door en vraag waar nodig andere klasgenoten die kunnen helpen, voordat je naar de docent gaat. Tijdens de periode van hybride onderwijs hebben leerlingen (die fysiek aanwezig waren) elkaars antwoorden op oefenvragen besproken met leerlingen die online in de les waren.

Biologie: leerlingen werken samen bij verschillende onderdelen van dit vak, zoals bij gedragsonderzoek, het leren werken met een microscoop en bij het samen afronden van thema's.

Duits: voorafgaand aan een nieuwe trede werden te behalen doelen bekend gemaakt. Leerlingen mochten samen bepalen hoe zij konden aantonen deze leerdoelen te beheersen.

Sport: leerlingen wordt bewust en onbewust aangeleerd gebruik te maken van elkaars kwaliteiten, o.a. bij teamsporten of in de rol van coach. Bij dit laatste geven leerlingen elkaar bijvoorbeeld feedback op bijvoorbeeld de uitvoer van lesactiviteiten.

Beeldende vakken: bij dit vak worden leerlingen die een bepaald onderdeel hebben afgerond ingezet om klasgenoten uitleg te geven over hetzelfde onderdeel. Op deze manier nemen zij dus een expertrol aan. Dit wordt door de leerlingen als zeer prettig ervaren, zowel door degene die uitleg geven als die deze ontvangen.

Geschiedenis: leerlingen in de bovenbouw havo hebben vaak moeite met het beantwoorden van toetsvragen. Hiervoor wordt door de betreffende docent *modelleren*

toegepast om samen met de leerlingen hierbij hulp te bieden. Leerlingen werken hierbij samen met zowel de docent als klasgenoten.

Daarnaast is in het huidig schooljaar een begin gemaakt aan peer feedback waarbij leerlingen elkaars toetsresultaten bespreken. Leerlingen krijgen en geven hierbij feedback aan klasgenoten en ontvangen deze daarnaast ook van de betreffende docent.

Ook buiten school zoekt Dalton Dokkum samenwerking. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met andere daltonscholen in het Dalton Netwerk Noord en met daltonscholen die ook gebruik maken van de Learningportal. Op deze manieren delen wij mee in het verkrijgen van nieuwe informatie en inzichten voor ons onderwijs op Dalton Dokkum. Tevens is er een nauw contact met basisscholen om daar meer samenwerking te stimuleren. Sterk Techniek Onderwijs Noardeast Fryslan voor het vmbo-t Junior en de samenwerking tussen onze havo bovenbouw en hogeschool NHL Stenden in de vorm van het Junior Honours College zijn verdere voorbeelden van deze samenwerking.

Wat zijn ontwikkelingspunten?

Wij zijn als school tevreden over de verschillende manieren waarop deze kernwaarde terugkomt in ons onderwijs. Tegelijkertijd zien wij dat er nog ruimte voor ontwikkeling op dit gebied is. Zo wordt vanuit leerlingen gevraagd naar meer (verschillende) soorten van samenwerkingsopdrachten in lessen.

Docenten kunnen meer en actiever inzetten op het gebruik maken van vormen van samenwerken van en tussen leerlingen. Dit kan een onderdeel zijn van het instructiedeel van een les waarbij leerlingen elkaar als leerbron gebruiken, dit kan bij het maken en uitwerken van opdrachten en dit kan ingezet worden om elkaar feedback te geven op gemaakt werk. De kernwaarde 'samenwerken' staat al als ontwikkelpunt op de agenda en daar is dit punt een onderdeel van.

Als docenten zien wij dat samenwerking vaak plaatsvindt binnen de eigen 'veilige' groepjes. Hier mag bij meer vakken de uitdaging worden gezocht dit breder te trekken. Op deze wijze leren de leerlingen vaker buiten de eigen comfortzone te treden en daarnaast te kijken naar kwaliteiten die andere mensen, ook bij samenwerking, kunnen bieden voor de eigen ontwikkeling. Ook is dit onderwerp behandeld in de startweek van klas 1 door leerlingen te laten nadenken welke kwaliteiten je zelf bezit en welke je daarnaast goed gebruiken kunt bij vormen van samenwerking.

Vanuit zowel docenten als leerlingen wordt aangegeven dat de samenwerking tussen docenten/leiding en de leerlingenraad momenteel een duidelijke impuls nodig heeft. De leerlingenraad heeft daarin ondertussen ook actief de dialoog gezocht en gevoerd, met het MT.

Reactie visitatieteam

De leerlingen geven aan dat ze veel ruimte krijgen om met andere leerlingen samen te werken. Tijdens projectweken werken leerlingen uit alle leerjaren samen en tijdens daltonuren zitten de leerlingen van verschillende leerjaren door elkaar. De leerlingen vinden het hier vooral 'gezellig leren'.

We zien in de lessen dat de leerlingen veel samenwerken. Er worden diverse werkvormen ingezet. Ook zien we dat leerlingen niet altijd gestuurd worden op het samenwerken. Waar wij het samenwerken hebben waargenomen zagen we geen aandacht voor het verdiepen op de samenwerking. Het samen leren en reflecteren. Leerlingen, ouders en docenten geven aan dat de leerlingen vooral samenwerken in zelfgekozen, vaste groepen, met vaste partners. Ouders geven aan het belangrijk te vinden dat de leerlingen gestimuleerd worden om meer buiten hun eigen 'veilige' groepjes te werken.

In de zelfevaluatie werd gesproken over peer tutoring. Dit hebben we niet kunnen waarnemen in de school of terug gehoord in de diverse gesprekken.

Ouders geven aan dat de samenwerking tussen school, leerling en ouders plaatsvindt via de persoonlijke mentor. Ze ervaren korte lijnen en waar nodig is er veel contact.

Leerlingen geven aan dat ze zien dat de docenten veel met elkaar samenwerken en merken dat de docenten een hecht team vormen. Docenten ervaren dit zelf ook en geven aan dat de samenwerking goed verloopt. Collega's staan klaar voor elkaar. Ze vertellen dat ze veel samenwerken en dat de samenwerking op een natuurlijke verloopt. Vaak ontstaat de samenwerking vanuit een behoefte. Een collega ziet iets dat moet gebeuren en pakt het dan met een andere collega op. De samenwerking zoekt een docent zelf op en past bij de actualiteit, wat bij de docent past en waar de docent zin in heeft.

De nieuwe docenten vertellen dat ze goed opgevangen zijn door collega's. Het is opvallend hoe snel de nieuwe collega's ingeburgerd zijn in de school.

Ook de samenwerking met de schoolleiding verloopt goed en prettig. Docenten ervaren de schoolleiding als toegankelijk. Ze kunnen snel binnenlopen en diverse zaken bespreken. Een aantal docenten merkt op dat de informele sfeer op deze school opvallend is in vergelijking met andere scholen. De docenten ervaren geen hiërarchie.

1.4 Reflectie

School

Waar zijn we trots op?

Ook hier speelt het persoonlijk mentoraat een belangrijke rol, waar we ook trots op zijn dat dit erg positief voor alle betrokken partijen werkt. Het persoonlijk mentoraat is een sterke pijler als het gaat om reflectie. Docenten en leerlingen gaan in persoonlijk contact met elkaar het gesprek aan (wekelijks) en de leerling (en ook de docent) wordt hierbij uitgenodigd te reflecteren op handelen. Deze reflectie stelt de leerling in staat om aan te geven wat het persoonlijk handelen voor effect heeft gehad en wat daarbij van waarde was voor de uitkomst van dat handelen. Wij zien dat een grote groep leerlingen reflecteren ook ziet als een onderdeel van hun eigen leerproces en steeds beter leert dit te doen en naar te handelen. Het persoonlijk mentoraat biedt de mogelijkheid om de leerling te zien, in zijn of haar successen en uitdagingen, om deze met diezelfde leerling te vieren of van ondersteuning te voorzien.

Ouders/verzorgers worden bij dit proces betrokken in de vorm van een startgesprek aan het begin van het schooljaar. Daarnaast vinden, aan de hand van advieslijsten voortgangsgesprekken plaats om samen met hun kind en persoonlijk mentor hierover van gedachten te wisselen en waar nodig naar te handelen.

Twee voorbeelden van reflectie in lessen zijn lesactiviteiten waarbij leerlingen elkaars werk van feedback voorzien en zo reflecteren op elkaar en daardoor ook op het eigen gemaakte werk: bij Engels H4 en H5 is peer feedback al een ingebouwd onderdeel van het onderdeel schrijfvaardigheid. De docent kijkt het oefenwerk pas na als een klasgenoot eerst feedback heeft gegeven.

Ook na een schrijftoets reflecteren de leerlingen aan de hand van een formulier uitgebreid op hun eigen werk voordat het uiteindelijke resultaat (gehaald/niet gehaald of cijfer) bekend wordt gemaakt. Het idee is dat als ze gelijk het resultaat te horen krijgen, dat ze dan niet meer geïnteresseerd zijn in wat ze goed hebben gedaan en wat beter kan. Na het inleveren en kort bespreken van hun reflectie deelt de docent het resultaat mede.

Bij de invoering van de loops is reflectie door docenten ingebouwd in de vorm van meerdere overlegmomenten aan het einde van een loop. Bij deze momenten wordt vastgesteld wat goed ging en waar nog verbetering nodig is. Uitkomsten van dit overleg kunnen zowel op individueel als schoolbreed niveau worden toegepast.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Reflectie binnen de lessen heeft nog meer aandacht, bijvoorbeeld met betrekking tot de mentorlessen. Vaksecties kunnen deze kernwaarde nog verder uitwerken en borgen in vakwerkplannen.

Met betrekking tot reflectie op de loops wordt nog gezocht naar de meest effectieve vorm en borging hiervan.

Reactie visitatieteam

Er wordt voornamelijk gereflecteerd met de persoonlijk mentor.

De vakdocenten geven feedback op het product. Met deze feedback moet het product verbeterd worden. Vakdocenten zijn waardierend in hun feedback.

Door invoering van de persoonlijk mentor is het reflecterend vermogen van de leerlingen enorm toegenomen. Dit is ook naar voren gekomen in de gesprekken met ouders. Thuis merken ze dat hun kinderen steeds vaardiger worden in het reflecteren

Tijdens de vakles heeft reflectie minder aandacht. Dat is opvallend omdat elke vakdocent ook PM'er is en dus wel de vaardigheid heeft om met leerlingen te reflecteren.

Sinds dit schooljaar wordt er gewerkt met 'loops'. Deze loops helpen zowel bij reflectie als bij samenwerking. Er wordt aan het eind van een periode input verzameld over thema's die in die periode zijn ingezet. Dit gebeurt in een gedeeld document. Vervolgens wordt er samen gekeken naar wat er wordt behouden en wat wordt aangepast. Door meer aandacht te besteden aan kwaliteitszorg is er nu oog voor de Check en Act in de PDCA cyclus.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Waar zijn we trots op?

- Leerlingen die al ruim voor het einde van het schooljaar klaar zijn met hun programma voor dat schooljaar.
- Leerlingen die het dpm+ uur niet hoeven te volgen omdat ze met hun voortgang op schema liggen.
- Een deel van de leerlingen uit klas 1 die voor Engels al met leerstof uit klas 2 bezig zijn.
- Docenten die tijdens een daltonweek (nog maar) aan een klein groepje leerlingen (extra) uitleg hoeven te geven.
- Docenten die op hoofdlijnen met dezelfde lesopzet werken, wat voor herkenbaarheid zorgt.
- Leerlingen die vervroegd examen doen in een vak.
- En zelfs een leerling die in een vak op een hoger niveau examen heeft gedaan.

Deze voorbeelden laten zien dat leerlingen effectiever en doelmatiger met de onderwijstijd omgaan door hun verantwoordelijkheid 'te pakken'. Door de wijze waarop ze zelf mee kunnen denken over hun eigen leerproces neemt de eigenaarschap toe en dat vergroot de effectiviteit en doelmatigheid.

Te ontwikkelen

Om het lessenaanbod nog beter op de voortgang van de leerlingen aan te kunnen laten sluiten en daarmee ook op de effectiviteit en doelmatigheid van de lessen, is het gewenst om lessen aan te bieden op basis van de diversiteit aan voortgang van de leerlingen. De optie is om hiervoor deels het jaarklassenverband te doorbreken. Docenten vanuit dezelfde vaksectie bieden dan lessen aan op basis van de voortgang van de leerlingen uit een jaarlaag, i.p.v. dat lessen klassikaal aan een stamgroep worden aangeboden. Hiervoor wordt nog een pilot ontwikkeld.

Reactie visitatieteam

In de Learning Portal staan alle leerdoelen voor de leerlingen. Leerlingen hebben inzicht in wat er van hen verwacht wordt en kunnen daardoor altijd doorwerken. Mochten ze het werk niet afkrijgen dan kunnen ze de hulp van hun persoonlijke mentor inzetten om te reflecteren op hun proces en om nieuwe doelen te formuleren. Ouders worden hierin meegenomen. Daarnaast organiseert de school aan het einde van elke 'loop' (periode) twee daltondoelweken. De ene week kunnen de leerlingen gebruiken om achterstanden in te halen en de andere wordt er vooruitgekeken naar de volgende loop. In de ochtend komt de nieuwe periode aanbod en in de middag kunnen de leerlingen herkansingen maken van de afgelopen loop.

Leerlingen kiezen een bij hun passende, effectieve methode binnen zijn/haar ontwikkelingslijn. Dat zie je bijvoorbeeld terug in de lesstof die op maat wordt aangeboden, in de tijdsindeling van de vaklessen en in de vrijheid van toetsvorm.

Bovenbouwleerlingen hebben behoefte om zelf te kunnen kiezen deel te nemen aan een les. Ze willen hun tijd zo effectief mogelijk gebruiken.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Waar zijn we trots op?

Alle ontwikkelingen en de opbrengsten daarvan, waar we de afgelopen jaren mee bezig zijn geweest worden beschreven in het DOP (daltonontwikkelplan) en het SOP (schoolontwikkelingsplan).

Het proces wat we doorlopen om te constateren of een ontwikkeling doorontwikkeld moeten worden dan wel geborgd kan worden, verloopt als volgt:

- Regelmatig worden via forms of padlet (online tools) input, feedback en reacties opgevraagd bij docenten
- Als input van het schoolontwikkelingsplan wordt 2x per jaar via een carouselmodel feedback, input en reacties opgevraagd bij docenten
- Onderwerpen worden:
 - o plenair behandeld, waarbij onderdeel van de vorm is dat docenten uiteen gaan in groepjes
 - o of docenten worden van harte uitgenodigd om mee te denken, soms persoonlijk, soms in het algemeen

Voorbeelden van beleidsontwikkelingen die geborgd zijn, of kunnen worden, zijn:

- Dagstart
- Dpm-uur op de ochtend
- Visie op onderwijs
- Gebruik van de Learning Portal
- Persoonlijk mentoraat
- Aanstellen van twee daltonontwikkelaars
- Aanstellen van een docent als kwaliteitszorgfunctionaris in een LC-functie (iemand die de ontwikkelingen volgt vanuit de PDCA-cyclus)

Te ontwikkelen

Vaker stilstaan bij het punt van borgen. Duidelijker met elkaar vaststellen/markeren dat beleid, een afspraak, een procedure 'uit ontwikkeld' is.

Inhoudelijk:

Doorstroomnormen (overgangsnormen): samenhang en kaders aanbrengen in de voortgang van de leerling in relatie tot de gewenste resultaten.

Reactie visitatieteam



Het visitatieteam heeft gesignaleerd dat de aanbevelingen die gebruikt zijn in de zelfevaluatie 2021/2022 en in het daltonontwikkelpun (DOP) niet gelijk zijn, terwijl ze wel verwijzen naar de visitatie van 2017. Echter gaf het ons nu extra informatie over de ontwikkelingen van het daltononderwijs van Dalton Dokkum, met name over de kernwaarde samenwerken.

Voor het schrijven van de zelfevaluatie is informatie opgehaald bij de medewerkers. Een concept zelfevaluatie is voorgelegd aan de medewerkers en gewijzigd of bijgesteld waar gewenst. Hiermee is het een product geworden dat door het gehele personeel wordt gedragen.

Er is door de instroom van veel nieuwe docenten duidelijk behoefte aan structuur en duidelijkheid als het gaat over hoe de dingen op school zijn georganiseerd. Het blijft van belang om te checken of je het steeds "over dezelfde hond" hebt (zie afbeelding).

Er zijn gesprekken over de kernwaarden en hoe het opgebouwde professionele (dalton)kapitaal op nieuwe medewerkers wordt overgebracht. Een van die manieren is het inventariseren, structureren en actualiseren van protocollen, regels en afspraken.

Dit zal helpen om de mooie ontwikkelingen in de school te borgen.

Het visitatieteam is opgevallen dat in de documentatie die wij onder ogen hebben gekregen de waaromvraag van ons daltononderwijs weinig zichtbaar is. Ouders, medewerkers en leerlingen hebben hier wel mooie antwoorden op kunnen geven. De visie en het inzicht is aanwezig en we zouden dit graag terugzien in de documenten die de nieuwe docenten ondersteunen in hun start op de school.

Alle geledingen worden betrokken bij de zogenaamde tevredenheidsonderzoeken. De leerkracht is echter minder eigenaar van zijn/haar eigen ontwikkeling als het gaat om het uitzetten van de vragenlijsten. De vragenlijsten over het functioneren van docenten worden uitgezet door de schoolleiding. In de ontwikkelgesprekken wordt vooral gekeken naar wat de docent nodig heeft om verder te kunnen groeien en wat de docent de school te bieden heeft. Zo worden de taken zo passend mogelijk verdeeld over het personeel en probeert men de kwaliteiten die in huis zijn te benutten.

In Dalton Noord verband vindt scholing plaats voor daltoncoördinatoren zodat deze deskundigheidsbevordering / scholing kunnen verzorgen waar een NDV certificaat kan worden verleend voor daltondocenten die de scholing met goed gevolg hebben doorlopen.

In het kader van de doorgaande leer- en ontwikkelijnen is het moeilijk samen te werken met basisscholen in de directe omgeving. Er zijn geen daltonbasisscholen in de regio. De contacten met andere scholen in de omgeving zijn goed. De school is actief betrokken bij de activiteiten in de VO regio Dalton Noord.

Het visitatieteam heeft kennis genomen van velerlei ontwikkelingen op onderwijskundig en organisatorisch terrein. We willen opmerken dat het nu tijd is om te consolideren en rustig te bekijken wat er is bereikt en wat er nog moet gaan gebeuren. Hier is belangrijk om vast te stellen wat de medewerkers nodig hebben om de volgende stap te kunnen zetten. Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Het persoonlijk mentoraat – oog voor de individuele leerling en goede samenwerking tussen leerling, ouders/verzorgers en school

De mate waarin leerlingen op zichzelf kunnen reflecteren.

Engels: pareltje op dit gebied (weinig klassikaal les) Deze past ook bij verantwoordelijkheid! De leerlingen zijn zélf verantwoordelijk voor hun leerproces en hebben veel inspraak in wat zij nodig hebben – moeten daar ook op een zelfstandige manier mee omgaan.

De toenemende mate in eigenaarschap bij leerlingen.

Leerlingen die vervroegd examen doen: wij zien dat deze groep groeit en dat leerlingen ook vaker op een hoger niveau vervroegd examen doen.

Grote tevredenheid onder ouders en leerlingen.

De tomeloze inzet en flexibiliteit van het personeel met betrekking tot de snel veranderende werkomstandigheden binnen het onderwijs in de afgelopen twee jaar. Dit is iets waar vanuit alle geledingen (terecht 😊) alle lof voor wordt gegeven.

De vanzelfsprekendheid dat een ieder binnen Dalton Dokkum gezien wordt.

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

Wij zijn een groeiende school. Dit heeft invloed op onder andere de hoeveelheid en borging van gemaakte afspraken. Op welke wijze kunnen wij zo effectief mogelijk met elkaar communiceren en gemaakte afspraken borgen?

Op welke wijze kunnen wij de kernwaarde ‘samenwerken’ nog beter toepassen binnen het geheel en meer specifiek in de 40 minuten lessen.

Hoe ontwikkelen we eigenaarschap en verantwoordelijkheid van het team? Wat binnen een groeiende school een logische ontwikkeling is, ontstaat er ook de mogelijkheid voor de docenten om (meer) te vertrouwen op de verantwoordelijkheid van een collega. Waarbij deze ontwikkeling zich ook kan vertalen naar het contact met de leerling en het vertrouwen op de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de leerling. Wat vertaald kan worden in 'loslaten', maar een actieve vorm aanspreekt: vertrouwen in en op.

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

Wij verwachten een positieve uitslag en daarbij ook een visitatieteam dat met genoeg zal kennismaken met daltononderwijs zoals wij dat op Dalton Dokkum vorm geven.

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

Het eigenaarschap van leerlingen zal verder zijn vergroot. Personeelsleden zullen steeds meer in samenwerkende vorm geven aan de inhoud van het lesprogramma, waarbij de behoeften van de individuele leerling centraal staat.

Onze school zal organisatorisch beter ingespeeld zijn op een grotere hoeveelheid leerlingen en personeel en op dat wat nodig is om goed daltononderwijs in al haar facetten te faciliteren.

Onze school zal naast een bescheiden groei in leerlingenaantallen (krimpregio) letterlijk gegroeid zijn door nieuwbouw. De indeling van het schoolgebouw zal een heel mooie en uitdagende werk- en leeromgeving zijn voor zowel leerlingen en docenten.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft een school gezien die volop in beweging is. We hebben gezien hoe de collega's samenhang en afstemming bereiken. De samenwerking gaat veelal op een organische manier.

De onderzoeksvragen vergen meer onderzoekstijd en aandacht om concreet uitgewerkt te kunnen worden.

We hebben gezien dat er in de afgelopen jaren heel veel is ontwikkeld op de school. Ons inziens is het nu tijd voor consolidatie. Het is nu tijd om met elkaar de werkwijze en de gemaakte afspraken vast te leggen.

Het effectief communiceren van de gemaakte afspraken en regels kan heel mooi plaatsvinden via een zg. Daltonboek. De NIDO gids is daar een heel mooi startdocument voor. Door vanuit de waarom vraag te starten wordt een krachtige gemeenschappelijke basis neergelegd waar vanuit het didactisch en pedagogisch handelen vorm en inhoud kan krijgen.

We hebben veel onderling vertrouwen waargenomen. Bij de taken in de school wordt er samen gekeken naar hoe en door wie die taken het beste uitgewerkt kunnen worden. Collega's ervaren hierdoor veel verantwoordelijkheid.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Het gesprek is gevoerd met vijf leerlingen. Zij waren bijzonder enthousiast over hun leerproces, over de persoonlijk mentor, over de 'loops', over het docententeam en eigenlijk over de gehele school.

De school leert hen respect te tonen voor wat er zich buiten de veilige school gebeurt. Het docententeam wordt als een vriendenploeg ervaren.

De relatie tussen ouders en persoonlijk mentor wordt als waardevol ervaren.

ouders

Het gesprek is gevoerd met zes ouders. Een van de ouders zit ook in de Medezeggenschapsraad. De ouders waren erg tevreden over de gesprekken met de persoonlijk mentor en de korte lijntjes die er zijn met school. Als er iets is wordt er snel gehandeld. De ouders zien thuis reflectieve leerlingen. Ze hebben door de schaalvergroting geen veranderingen in de benadering ervaren, maar willen de school wel meegeven: houd het goed in de gaten!

medewerkers

De samenwerking tussen docenten en schoolleiding wordt als positief ervaren. Sinds een paar jaar wordt er in twee verschillende teams gewerkt. Deze zijn samengesteld op basis van vakken, niveaus, jaarlagen en werkdagen. Docenten ervaren het eigenlijk nog als één groot team. Men heeft oog voor elkaar.

Er wordt wel afstand ervaren met het bestuur ook wel 'Elzenstraat' genoemd. Sinds dit schooljaar wordt er gewerkt met loops. Deze loops helpen zowel bij reflectie als bij samenwerking. Er wordt aan het eind van een periode input verzameld over thema's die in die periode zijn ingezet. Dit gebeurt in een gedeeld document. Vervolgens wordt er met elkaar gekeken naar wat er wordt behouden en wat wordt aangepast. Dit alles wordt besproken in de teams.

Men is blij met de nieuwe ontwikkelingen van de loops, omdat het leerlingen en docenten iets meer structuur geeft. Leerlingen kunnen hun 'kruizen' (achterstanden) wegwerken en of meedoen aan speciale daltonactiviteiten. Docenten hebben meer zicht op waar de leerling staat.

Er wordt veel energie gehaald uit het werken met PM. De communicatie is hecht en alle docenten kennen alle leerlingen. De PM'er weet veel van leerlingen. Dit zorgt voor een gevoel van veiligheid bij leerlingen.

De borging vindt plaats door met elkaar in gesprek te gaan over de daltonkernwaarden en daltonlessen. De schoolleiding stuurt op deze bijeenkomsten en vindt het belangrijk dat er met elkaar gesproken wordt over de inhoud van het onderwijs. Er wordt bijvoorbeeld gesproken over wat de rode draad is van een daltonles. Dit alles wordt verwerkt in het vakwerkplan. Daarnaast keren de gekozen thema's terug tijdens lesbezoeken en nabesprekingen.

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

We hebben een gesprek gehad de vestigingsdirecteur, de oude vestigingsdirecteur, twee teamleiders en een daltoncoördinator. De vestigingsdirecteur is nog maar kort in dienst. Er is sprake van een warme overdracht van de vorige vestigingsdirecteur. Dit is de reden dat deze ook bij het gesprek met de schoolleiding aanwezig is en een bijdrage kan leveren. Naast de verschillende daltonkernwaarden hebben we gesproken over de totstandkoming van de zelfevaluatie. De zelfevaluatie is opgesteld op basis van de input van en in samenspraak met de medewerkers, leerlingen en ouders. We hebben gevraagd om verduidelijking voor wat betreft het DOP. Er was onduidelijkheid over de herkomst van de aanbevelingen (visitatieverslag 2017 of eerder verslag) op basis waarvan de diverse documenten zijn geschreven.

bestuurder

Na een korte introductie hebben we met de voorzitter van het College van Bestuur gesproken over de 'eigenheid' van Dalton Dokkum binnen OVO-Fryslan-Noord. Het verantwoordingsproces legt het bestuur laag in de organisatie en bij elke locatie is de directeur het boegbeeld. Dalton Dokkum kan vrij werken aan de onderwijsvisie en de kwaliteitszorg. Bij de andere resultaatgebieden gelden collectieve afspraken. Er is veel autonomie en er wordt ook veel afgestemd.

Dalton Dokkum is een groeischool en heeft een jong team met oog voor vernieuwingen. De betrokkenheid is groot. De bestuurder is het met ons eens dat het nu tijd is om te consolideren.

Het daltononderwijs staat op nummer 1. De school is en blijft een daltonschool. In bredere zin richt de stichting zich op het personaliseren van het onderwijs dat binnen de stichting wordt geboden. De ontwikkelingen op Dalton Dokkum passen hier goed in. Er is in het onderwijsaanbod van de stichting diversiteit in vraag en aanbod. Dalton Dokkum voorziet, gezien de sterke groei in een krimpregio, in een behoefte. Daarmee heeft de school een mooie prestatie geleverd.

Kortom: Dalton Dokkum is innovatief, groeiend en betrokken op velerlei gebieden.

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	O
4	Reflectie	V
5	Effectiviteit - doelmatigheid	V

Waardering

We hebben een school gezien waar er veel betrokkenheid en trots is van leerlingen, ouders en medewerkers. De school is volop in ontwikkeling. We zien hoe er steeds wordt gekeken naar wat in de context van de school goed werkt.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlenging	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 4 jaar (VO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Door gebruik te maken van loops zijn er nu duidelijke reflectiemomenten gekoppeld aan de leerdoelen, zodat er teruggekeken wordt en vooruitgeblikt op de volgende periode. Dit wordt als prettig ervaren door leerlingen, ouders en medewerkers. Ga in gesprek met deze geledingen om te komen tot een volgende stap.
2	De vaste kaders geven ruimte voor daltonontwikkeling. Blijf oog houden voor de ruimte die leerlingen nodig hebben om te ontwikkelen. Zorg er voor dat de leerlingen autonomie (blijven) ervaren in hun eigen leer- en ontwikkelproces.
3	Zorg voor verdieping van samenwerkend leren in de les. Maak er bijvoorbeeld een ontwikkelingslijn van: waar ben je nu en waar wil je naar toe? Werk uit wat al eerder gepland was, namelijk de basisprincipes van coöperatief leren. Coöperatief leren gaat uit van vier basisprincipes: <ul style="list-style-type: none"> • Gelijke deelname • Individuele aanspreekbaarheid • Positieve wederzijdse afhankelijkheid • Simultane interactie De laatste drie elementen hebben we weinig kunnen waarnemen. Daarnaast adviseren we ervoor te zorgen dat het samenwerken met collega's ingebed wordt in de organisatie en de organisatiestructuur, zodat het minder van toevalligheden en personen gaat afhangen en je ook op het gebied van samenwerken met collega's een verdiepingsslag kunt maken.
4	Bij het inzetten van een persoonlijk mentoraat is er veel aandacht gekomen voor het ontwikkelen van het reflectief vermogen van zowel leerlingen als medewerkers. Tijdens de lessen die wij hebben meegemaakt hebben we nog niet kunnen waarnemen dat leerlingen reflecteren op het leerproces bij de vakken. Zet in op het continu proces van reflecteren bij leerlingen en medewerkers. Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?
5	Breng ordening aan in de vele ontwikkelingen. Zorg er voor dat dit samenkomt in een daltonboek dat voor iedereen toegankelijk is en een beschrijving geeft van het waarom, het hoe en het wat.

Slotopmerking visitatieteam

We danken de school voor de warme ontvangst en de openheid als het gaat over de ontwikkelingen op de school. We zien een trotse Friese school die groeit en bloeit!

Slotopmerking school

Als eerste willen wij de bezoekers bedanken voor de tijd en moeite die zij genomen hebben om onze school te bezoeken en van feedback te voorzien op het gebied van daltononderwijs. Wij zijn heel blij met de aanbeveling voor een verlenging van de daltonlicentie voor vier jaar en daarbij de complimenten die wij ontvangen vanuit de commissie. De aanbevelingen zijn helder en terecht. Deze aanbevelingen willen wij gaan oppakken en verwerken in ons onderwijs voor de komende schooljaren.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>Door gebruik te maken van loops zijn er nu duidelijke reflectiemomenten gekoppeld aan de leerdoelen, zodat er teruggekeken wordt en vooruitgeblikt op de volgende periode. Dit wordt als prettig ervaren door leerlingen, ouders en medewerkers. Ga in gesprek met deze geledingen om te komen tot een volgende stap.</p>
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • reflecteren op eerste jaar werken met loops en hoe onze reflectie hierop heeft geholpen de basisvorm van het werken met loops nu heeft vormgegeven. • overleg met leerlingenraad, hoe door hen en klasgenoten het werken met de loops wordt ervaren, eventueel aangevuld met verbeter- of aandachtspunten.
uitvoerenden	Daltoncoördinatoren, LC-kwaliteitszorg, schoolleiding
tijdvak	Einde schooljaar 2021-22
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	
aanbeveling 2 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>De vaste kaders geven ruimte voor daltonontwikkeling. Blijf oog houden voor de ruimte die leerlingen nodig hebben om te ontwikkelen. Zorg er voor dat de leerlingen autonomie (blijven) ervaren in hun eigen leer- en ontwikkelproces.</p>
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Meer aandacht geven aan de planningsvaardigheden. Waarbij er aan het einde van de loops ook bewust wordt gereflecteerd op die planning en de ingezette vaardigheden • Verder bouwen aan persoonlijk mentoraat. Mogelijkheden implementatie leerlingenmentoraat onderzoeken + implementeren.
uitvoerenden	Daltoncoördinatoren als aanstuurders, docententeam als uitvoerenden
tijdvak	Schooljaar 2022-23
scholing/ externe ondersteuning	Voorburg Dalton, Patrick Fuchs
toelichting	<p>Hiervoor zijn ondertussen de eerste contacten gelegd via Patrick Fuchs op Dalton Voorburg. Samen met hem en daarnaast andere Daltonscholen willen wij kijken of een leerlingenmentoraat een waardevolle bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van het eigen leer- en ontwikkelproces, gebaseerd op de kernwaarden samenwerking en reflectie.</p>
aanbeveling 3 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>Zorg voor verdieping van samenwerkend leren in de les. Maak er bijvoorbeeld een ontwikkelingslijn van: waar ben je nu en waar wil je naar toe? Werk uit wat al eerder gepland was, namelijk de basisprincipes van coöperatief leren. Coöperatief leren gaat uit van van vier basisprincipes:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Gelijke deelname • Individuele aanspreekbaarheid • Positieve wederzijdse afhankelijkheid • Simultane interactie <p>De laatste drie elementen hebben we weinig kunnen waarnemen. Daarnaast adviseren we ervoor te zorgen dat het samenwerken met collega's ingebed wordt in de organisatie en de organisatiestructuur, zodat het minder van toevalligheden en personen gaat afhangen en je ook op het gebied van samenwerken met collega's een verdiepingsslag kunt maken.</p>
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Daltoncoördinatoren gaan verder met het implementeren van peerfeedback bij de verschillende vakken. Hier zullen o.a. een studiemoment en dalton-docenten-uur aan gewijd worden in de eerste periode van schooljaar 2022-23. • Daltoncoördinatoren gaan het team op weg helpen op het gebied van coöperatief leren: wat is dit? Hoe werkt het? Wat biedt het onze leerlingen en daltononderwijs? Op één of meerdere van de vaste studiedagen zal hier op verschillende manieren aandacht aan worden besteed om op deze manier coöperatief onderwijs meer een onderdeel van onze (vak!)lessen te maken. • Op het gebied van samenwerking tussen collega's moet een inventarisatie gemaakt worden van aandachtsgebieden en verder bepaald worden welke mensen 'op hun plek' zijn als het gaat om de uitwerking/aanpak van deze gebieden en daarnaast het stimuleren van verdere samenwerking tussen collega's.
uitvoerenden	Vakdocenten in combinatie met daltoncoördinatoren.
tijdvak	Eerste periode schooljaar 2022-23 (implementatie), rest schooljaar uitvoer + reflectie en bijstelling. Mogelijk zal deze ontwikkeling over meerdere schooljaren uitgespreid worden.
scholing/ externe ondersteuning	Nader vast te stellen.
toelichting	
aanbeveling 4 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>Bij het inzetten van een persoonlijk mentoraat is er veel aandacht gekomen voor het ontwikkelen van het reflectief vermogen van zowel leerlingen als medewerkers. Tijdens de lessen die wij hebben meegemaakt hebben we nog niet kunnen waarnemen dat leerlingen reflecteren op het leerproces bij de vakken.</p> <p>Zet in op het continu proces van reflecteren bij leerlingen en medewerkers. Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?</p>
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Dit proces is ook al het huidig schooljaar ingezet bij het personeel van Dalton Dokkum. • Peerfeedback inzetten om leerlingen zelf meer eigenaar te maken van de reflectie momenten • De evaluatie momenten aan het einde van de loops verder uitdiepen. Het proces van bijsturen en evalueren zo borgen dat er structureel, opbouwend kritisch wordt gekeken naar proces en inhoud.

uitvoerenden	Medewerker kwaliteitszorg, vakdocenten, daltoncoördinatoren.
tijdvak	Schooljaar 2022-23 en 23-24
scholing/ externe ondersteuning	N.v.t.
toelichting	Na invoering van de zogenaamde 'loops' in schooljaar 2021-22, wordt dit proces ook in de komende schooljaren verder toegepast. Een uitgebreide evaluatie volgt eind dit schooljaar, waarop een verder ontwikkelingsplan wordt uitgewerkt, waarbij (groei van) reflectief vermogen een belangrijk aandeel zal vormen.
aanbeveling 5 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Breng ordening aan in de vele ontwikkelingen. Zorg er voor dat dit samenkomt in een daltonboek dat voor iedereen toegankelijk is en een beschrijving geeft van het waarom, het hoe en het wat.
Actie	<ul style="list-style-type: none"> • Met alle geledingen van Dalton Dokkum moet worden besproken hoe wij ons huidige daltononderwijs vormgeven, of dit allemaal naar tevredenheid werkt en hoe wij de kwaliteit hiervan kunnen borgen. Dit zal grotendeels gebeuren op vergaderingen en studiedagen. Zowel vanuit de vakdocenten als schoolleiding kan hier, waar gewenst, een aanzet voor borging worden gedaan. Deze borging moet bijvoorbeeld terug te zien zijn in het stevast toepassen van onze daltonkernwaarden in vaklessen, gesprekken, toetsing etc. • Dalton Dokkum heeft een enorm onderwijskundige ontwikkeling doorgemaakt in de afgelopen jaren. De school is gegroeid op alle vlakken, wat ook een heleboel nieuwe afspraken, onderzoeken, pilots etc. met zich mee heeft gebracht. Er moet onderzocht worden waar, hoe en door wie de hierbij ontstane hoeveelheid documentatie (afspraken, protocollen, notulen etc.) bewaard en geordend wordt. Gaat dit via Teams, op papier of mogelijk nog op een andere wijze? In het huidige schooljaar moeten hier de eerste afspraken over gemaakt worden, welke vanaf volgend schooljaar worden uitgewerkt en verder geïmplementeerd. • Het schrijven van een daltonboek wordt een taak die in eerste instantie door de daltoncoördinatoren wordt opgepakt. Het DOP zal als basis dienen voor een uitbreiding van het DOP of het ontstaan van een 'nieuw' daltonboek. • Er moet onderzocht worden hoe dit DOP/daltonboek een levend document wordt, wat voor alle collega's bekend is en waarmee ook graag gewerkt wordt. Dit punt sluit ook weer aan op het voorgaande punt over ordening van documentatie. • In de school (en in het DOP/daltonboek) moet ook een duidelijke rol zijn voor het OOP, zodat ook voor hen dit document waardevol en leidend in hun werkzaamheden is. Een eerste aanzet op het gebied van deze verdere inbedding van het OOP binnen ons daltononderwijs is het volgen van een daltoncursus door leden van het OOP in schooljaar 2022-23. • Afsluitend kan bij deze aanbeveling genoemd worden dat de oproep tot consolidatie van de huidige vorm van ons onderwijs op Dalton Dokkum gehoord en erkend wordt.

uitvoerenden	<p>'Werkgroep protocollen en afspraken' (twee docenten die zich in deze materie hebben verdiept in schooljaar 2021-22). Daltoncoördinatoren in samenwerking met andere scholen Dalton Netwerk Noord. OOP → volgen Daltoncursus, vanaf 28 juni 2022, drie dagdelen.</p>
tijdvak	<p>Januari 2021 – juni 2021 (afspraken en protocollen) Daltonboek → schooljaar 2022-23 OOP-cursus → eerste helft schooljaar 2022-23 (onder voorbehoud)</p>
scholing/ externe ondersteuning	<p>Johan Keizer en Anna-Paulien Smits</p>
toelichting	<p>De werkgroep is dit school jaar begonnen met het vaststellen van bestaande protocollen en afspraken en zorgt via een aantal overlegmomenten met het team dat deze bij de huidige en voor nieuwe collega's bekend zijn/waar nodig zijn aangepast.</p>

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	akkoord	29-04-2022
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	akkoord	29-04-2022

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'