
Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

| | |
|--|---|
| Naam school | RSG De Borgen, Locatie Ronerborg |
| Adres | Burchtlaan 1 |
| Postcode en plaats | 9301 TJ Roden |
| E-mailadres school | ronerborg@rsgdeborgen.nl |
| Telefoonnummer school | 050 501 93 18 |
| Bestuurder(s) | Ivo Omlo (a.i.) |
| Leidinggevende school | Sjoerd Louwes |
| Daltoncoördinator(en) | Kristien de Jong |
| Aantal groepen | 20 |
| Aantal kinderen | 423 |
| Aantal leraren/pedagogisch medewerkers | 44 |
| In bezit van daltoncertificaat | Ja |
| Bezig met daltoncursus | Nee |
| Nevenvestigingen | Nee |
| Stand van zaken inspectie | Voldoende |
| Visitatieteam | |
| Voorzitter | |
| Visitatieteam | |
| Datum visitatie | 20 - 04 - 22 |
| Soort visitatie | licentieverlenging |
| (besluit vorige visitatie) | licentieverlenging |
| 1e licentieaanvraag | n.v.t. |
| Versnelde visitatie licentieverlenging | n.v.t. |
| Visitatie na bezwaarprocedure | n.v.t. |

1 Zelfreflectie

1.0. Aanbevelingen vorige visitatie

School

Naar aanleiding van de laatste visitatie (2016) is er een daltonontwikkelingsplan gemaakt. Daaruit zijn drie opdrachten gekomen, die bij de toenmalige teams zijn neergelegd teneinde op dat onderwerp de ontwikkeling in gang te zetten en in een later stadium te delen met de andere teams.

Tevens is de teamindeling veranderd: er is nu een bb/kb-team leerjaar 1 en 2, een tl-onderbouwteam, een tl-bovenbouwteam en een nieuw geformeerd havo/atheneum-team, elk met een eigen opdracht.

De afgelopen paar jaar heeft de Ronerborg een groot verloop onder de medewerkers gehad. De reden van vertrek varieert van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, een baan dicht bij huis, een carrière-stap die de Ronerborg niet kon bieden, elders meer uren kunnen krijgen tot lesgeven in het eerstegraads gebied: kortom veel mutaties. Het is gelukt om alle vacatures te vervullen met capabele nieuwe collega's. Van het huidige personeelsbestand heeft 50% van de medewerkers de vorige daltonvisitatie niet meegemaakt.

De regio is een krimpgebied. Nominale bevolkingscijfers geven aan, dat er jaarlijks een krimp te verwachten is van ca 10%. Dat is een van de redenen geweest om een apart havo-team te maken, om zo die onderwijsrichting meer te kunnen profileren. Drie jaar geleden is aan dat team ook de eerste atheneum-lichting gekoppeld. Uiteindelijk is mede daardoor de aanmelding voor leerjaar 1 toegenomen. Ondanks de krimp hebben we dit schooljaar een toename in de aanmeldingen gezien.

Vanuit de aanbevelingen van de vorige visitatie is het team bb/kb de afgelopen jaren verder gegaan met *LOB*. Zij hebben plaatsgenomen in de Borgenbrede (waar ook de andere vmbo-locaties van de scholengemeenschap zitting in hadden) werkgroep *LOB*. De opdracht aan die werkgroep was tweërlei: wissel met elkaar uit welke *LOB*-activiteiten er Borgenbreed zijn en leer van elkaar, en kom tot een Borgenbreed vastleggingsdocument (portfolio), waar alle *LOB*-activiteiten in geplaatst kunnen worden.

Borgenbreed is de keuze gemaakt in zee te gaan met mijndroomloopbaan. Toegankelijk, aantrekkelijk, betaalbaar en doelmatig.

Vakdocenten is gevraagd activiteiten te labelen aan *LOB*. Denk daarbij aan bezoeken aan bedrijven (ook al in klas 1), vrijetijdsbesteding, zakelijke schrijfopdrachten, beursbezoeken, interesses enzovoorts.

Voor de Ronerborg is *LOB* meer dan alleen het keuzetraject richting vakkenpakketten en vervolgopleidingen. Wij spreken liever over talentontwikkeling. Er zijn werkafspraken gemaakt en de vaart zit er in.

In het bb/kb-team is ondertussen gewerkt met een eigen LOB-programma. Alle vak- en mentoractiviteiten zijn vastgelegd en elke docent daar is ook LOB-docent. Ook in de andere teams is LOB doorontwikkeld en vastgelegd in het PTA.

De schoolleiding heeft zich de afgelopen jaren ingezet voor het hard maken van een keuze (mijndroomloopbaan) en een Borgenbrede werkgroep met een heldere taakomschrijving en eigenaarschap.

Het team onderbouw vmbo-tl is druk aan de slag gegaan met het ontwikkelen van *reflectie*-instrumenten. Bij de vorige visitatie werd opgemerkt, dat er veel gereflecteerd wordt, maar dat daar nog verbeterstappen in gemaakt konden worden. Voortvarend heeft het team diverse methodieken verzameld, uitgetoetst en gedeeld met de collega's van de andere teams.

We constateren dat reflecteren vaak actief plaatsvindt met de leerlingen. De daltonleerlingenraad geeft aan, dat ze reflectie niet altijd bij alle docenten herkennen. Dat missen ze dan wel. Soms realiseren de leerlingen zich ook niet dat bepaalde vragen als reflectie bedoeld zijn, zo natuurlijk gaat het vaak ook.

Eerst heeft het team onderbouw vmbo-t een algemene reflectie-methode voor vakdocenten ontwikkeld, evenals een algemene reflectie-methode voor mentoren. Tegelijkertijd is geïnventariseerd welke reflectie-methodes al eerder door collega's zijn aangereikt en welke reflectie-methodes zij al gebruiken. Die zijn vervolgens gebundeld en inzichtelijk gemaakt voor alle collega's: zowel in papieren vorm in twee ordners in de personeelskamer als in digitale vorm.

Op docentniveau wordt er veel onderling, meestal informeel, gereflecteerd. Ervaringen worden uitgewisseld, mogelijke aanpak van struikelblokken besproken, collega's ondersteund bij ontwikkelvragen. Collegiale visitatie wordt door de schoolleiding gefaciliteerd als daarom gevraagd wordt. Nieuwe docenten worden begeleid door vakcollega's en kunnen voor dalton(-gerelateerde zaken) terecht bij de daltoncoördinator. De coördinator werkt vraag- en opdrachtgestuurd. Het blijft echter de verantwoordelijkheid van de docent om op de hoogte te blijven.

In de bovenbouw tl is het team aan de slag gegaan met *leerdoelen*. Binnen het team zijn daar meerdere bijeenkomsten aan gewijd. Er is binnen het team hard aan gewerkt en de kruisbestuiving naar de andere teams is er middels locatie-brede presentaties van collega's aan collega's.

Het bovenbouwteam tl is eerst de koers ingeslagen om leerlingen hun eigen leerdoelen, liefst op meerdere niveaus, te laten afvinken in itslearning, onze elektronische leeromgeving. Er wordt met elkaar gedeeld over reflectie, leerdoelen en effectieve didactiek. Ook formatief handelen heeft een plek binnen het team gekregen.

Al met al zien we, dat we op de Ronerborg wel stappen gemaakt hebben, maar geen sprongen. Corona heeft meerdere ontwikkelingen vertraagd en soms zelfs stilgezet. Facilitering in tijd is daarvoor noodzakelijk, locatiebrede afspraken over implementatie idem, evenals het realiseren van meer ontwikkeltijd voor teams en individuele medewerkers. En die tijd is de laatste jaren node gemist.

De zelfevaluatie is opgestart door input vanuit de locatie, waar we (met dank aan Steven Appels voor zijn inspirerende rol die dag) een studiedag gewijd hebben aan de voorbereiding van jullie bezoek. Daarnaast is er in de teams regelmatig gesproken over het aanstaande bezoek van jullie, zijn we met de daltonleerlingenraad in gesprek gegaan, hebben we extra enquêtevragen voor ouders en leerlingen toegevoegd gericht op dalton. Vervolgens hebben de coördinatoren (zowel van de vier teams als dalton) hun input gegeven en is de zelfevaluatie voorgelegd aan alle medewerkers, waarop hun input verder is verwerkt. We denken dat we zo een reëel beeld van de Ronerborg kunnen presenteren en zijn er van overtuigd, dat jullie dat beeld met ons kunnen gaan delen.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

We hebben een school gezien die op veel verschillende vlakken in ontwikkeling is. De ontwikkelkracht die ook in het visitatieverslag wordt beschreven hebben we als visitatieteam terug gezien. De school geeft zelf aan in stapjes vooruit te zijn gegaan i.p.v. in sprongen. Als team vinden wij dit niet vreemd in een periode van (bijna) 3 jaar Covid, maar ook vanwege de krimpregio waarin de school zich bevindt en de wisseling van directie is dit helemaal niet verrassend.

Ook het reflectievermogen van de school is goed. Ze kunnen hun 'parels' goed benoemen, maar zien ook absoluut de punten waar de school zich verder in kan ontwikkelen.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

- **Huidige situatie**

Alle medewerkers voelen zich eigenaar van ons daltononderwijs. De teams zijn van elkaars resultaten op de hoogte. De medewerkers en de schoolleiding op haar beurt ervaren een grote mate van vrijheid (die weer verantwoordelijkheid en verantwoording met zich meebrengen) en vertrouwen in elkaar. De leerlingen spreken zich ook positief uit over het vertrouwen dat ze van veruit de meeste medewerkers krijgen, de waarderende benadering en ook de duidelijkheid/gebondenheid die geboden wordt wanneer dat nodig is. Het zelf keuzes kunnen maken binnen de daltonzone ervaren ze als heel prettig. Het team probeert op verschillende manieren leerlingen verantwoordelijkheid te laten dragen: niet alleen voor hun leerproces, ook voor hun leeromgeving. We zien de leerlingen hierin groeien gedurende de jaren. Zo is het parafenboekje in de onderbouw een must, in de bovenbouw moeten leerlingen zelf hun werk bijhouden. We zijn er trots op dat we die groei zien.

Het eigenaarschap van de leerling wordt steeds vaker vergroot door gebruik te maken van formatieve toetsing, waardoor ze beter zicht krijgen op wat er nog nodig is om de einddoelen te behalen.

De doelen die de leerlingen moeten behalen zijn doorgaans duidelijk. Ze staan in de taken beschreven en in de lessen worden ze ook benoemd.

Er is vaak ruimte voor leerlingen om hun eigen invulling aan opdrachten en projecten te geven. Bijvoorbeeld bij de kunstvakken, mens-en-maatschappij, mens-en-natuur of tijdens de lessen in de diverse talen. Ze pakken dat als van nature op en nemen hun verantwoordelijkheid.

Van de leerlingen geeft in de laatste enquête aan (meer dan) tevreden te zijn met de mate van vrijheid die ze op school ervaren.

- **Wat gaat goed, waar ben je trots op?**

Dalton is geen methode, maar een “way of life”. We zijn trots op de vrijheid die medewerkers krijgen, de ruimte voor ontplooiing middels het zelf kunnen aangeven waar een scholingsbehoefte ligt en de eigen verantwoordelijkheid. We zijn heel trots op ons pedagogisch klimaat. De sfeer is veilig, positief, de onderlinge omgang en communicatie open. De leerlingen geven aan dat ze het liefst hier zouden blijven, na klas 2 bb/kb of havo 3. Een groter compliment kun je als school nauwelijks krijgen dunkt ons.

We kennen onze leerlingen. Daarover spreken ouders zich ook positief uit in de enquêtes die we de laatste jaren hebben afgenomen. Ook dat “gezien worden” ervaren zij als belangrijk.

We zijn trots op onze werkomgeving, die tegelijkertijd ook een leefomgeving is. We gaan er “zuinig” mee om, spreken elkaar en de leerlingen aan op ons gedrag. Immers: voordoen-nadoen-zelf doen.

Er is ruimte voor leerlingen en medewerkers om hun specifieke talenten verder te ontwikkelen. Leerlingen krijgen regelmatig de ruimte om buiten het zicht van docenten te werken aan taken en opdrachten. Niet altijd, wel steeds frequenter. Denk aan opdrachten bij biologie, kunst en cultuur, cultuur-en-sport, diverse werkstukken, cultuurreportages, stages, het taaldorp voor de moderne vreemde talen, enzovoorts.

Alle gebruikers van het gebouw gaan respectvol met elkaars werk- en leeromgeving om. We spreken elkaar daarop aan als dat nodig is, zowel leerlingen onderling als medewerkers.

- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

We moeten regelmatig samen blijven kijken naar onze taken en andere gezamenlijke afspraken. Zeker ook door hybride onderwijs, waarin ieder toch deels een eigen weg moest vinden, zijn dingen soms wat gaan divergeren. We zijn wat dat betreft toe aan een nieuwe besprekkingsronde over de do's en don't's.

Reactie visitatieteam

Wat opvalt is dat de kernwaarde vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid in sterke mate aanwezig is op de Ronerborg. Er is echter een grote discrepantie tussen de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid die docenten krijgen en ervaren en de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid die leerlingen krijgen. Om de groei van de leerlingen te bevorderen is het wenselijk om de leerlingen meer vrijheid en verantwoordelijkheid te geven.

We hebben gezien dat de leerlingen zich heel verantwoordelijk opstellen ten opzichte van hun taak: ze werken geconcentreerd en zelfstandig (vaak in stilte) in de lessen, zijn op de hoogte van het huiswerk (de taak), hebben hun parafenboekjes bij zich en zijn bewust bezig met hun cijfers en hun overgang. Doordat deze zelfstandigheid zo goed op orde is, heeft de school een kans om de leerlingen meer ruimte en vrijheid te geven om eigen keuzes te laten maken: door taakwerk te differentiëren en leerlingen alternatieve leerroutes te bieden. Jullie leerlingen kunnen deze vrijheden ongetwijfeld goed aan en ze zullen op deze manier ook meer in de dalton kernwaarden groeien.

Bij de docenten zien we een enorme wil om te ontwikkelen: alle docenten die we hebben gesproken willen zich volledig inzetten om het onderwijs nog beter en nog uitdagender te maken. We zien een ontwikkelkracht waar het hele visitatieteam van onder de indruk is. De docenten bereiden veel uitdagende lessen voor, dus de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs is er zeker. De uitdaging voor het personeel ligt hem in het nemen van verantwoordelijkheid met betrekking tot *dalton* onderwijs. Met welke gedachte maak je een plan? Wat levert dit voor *de leerling* op? Hoe kan *de leerling* groeien in de kernwaarden?

Door de warme en positieve sfeer onder collega's wordt er veel vanuit vertrouwen gewerkt. Concreet zicht op wat iedereen *structureel* doet is er door deze

(grenzeloze?) vrijheid niet echt. Een voorbeeld is hierbij dat er heel veel reflectietools zijn verzameld, maar dat er weinig concrete afspraken zijn over hoe hier binnen de school mee om wordt gegaan.. Een ander voorbeeld is dat het ook kan voorkomen dat een docent 'niet aan parafen doet' - terwijl de parafen toch een basisafpraak op school lijken te zijn. Het zou de school goed doen als docenten duidelijker hun verantwoordelijkheid nemen door zich te committeren aan de basisafspraken van de school.

Ga met elkaar (zowel met collega's als met leerlingen) in gesprek en ga op zoek naar het 'waarom' van *dalton*onderwijs! Waar ligt de behoefte van de leerling? Ondersteun alle leerlingen in hun *eigen* leerprocessen. Gun de leerling het vertrouwen en de vrijheid die onder het personeel al zo mooi aanwezig is en scherp de eigen verantwoordelijkheid iets aan. Op deze manier kan het contrast tussen beide groepen in de verdeling van vrijheid en verantwoordelijkheid weer in balans komen.

1.2 Zelfstandigheid

School

- **Huidige situatie**

Docenten werken op vakgebied waar mogelijk (er zijn éénpitters) samen met vakgenoten. Er vindt veel uitwisseling plaats van kennis en ervaring, zonder dat daar expliciet op gestuurd hoeft te worden. Het praten over onderwijs(-verbetering) zit de Ronerborgers in de genen, met alle verscheidenheid van dien.

Medewerkers zijn vaak pro-actief, vernieuwen veelal voortdurend hun lesstofaanbod, werkwijze en expertise. Meerdere collega's ontwikkelen hun eigen lesmaterialen.

Binnen rsg de Borgen heeft de Ronerborg de ruimte binnen de besluiten die genomen worden en de koers die wordt ingeslagen voor een eigen couleur locale. Er is uiteraard afstemming met de andere locaties (bijvoorbeeld door de overlegstructuur van de Borgenbrede vakgroepen en binnen het MT), maar uitgangspunt is dat we van vorm mogen verschillen als we elkaar op inhoud maar vinden.

De docenten vinden dat zij verantwoordelijk zijn voor het opstarten van het leerproces, waarna er samengewerkt en samen geoefend kan worden. Structuur en overzicht zijn begrippen waar de Ronerborg door gekenmerkt wordt.

Het overgrote deel van de leerlingen is content met de mate waarin ze zelfstandig aan de slag kunnen, tijdens de lessen en tijdens de daltonuren.

- **Wat gaat goed, waar ben je trots op?**

De daltonleerlingenraad geeft aan, dat ze heel vaak goed zelfstandig kunnen werken. De taken waar ze mee aan de slag kunnen zijn doorgaans goed in orde vinden ze, al zien ze ook dat docenten die hier net begonnen zijn of tijdelijk waarnemen daar in kunnen verbeteren.

Het inplannen van de daltonuren verloopt soepel. De meeste leerlingen plannen vooraf, een deel dat niet zelf gekozen heeft wordt vanuit de administratie ingepland. Er is elke dag voldoende aanbod aan daltonuren. Er kan gekozen worden voor een zelfstandigheidslokaal, een samenwerkingslokaal of een vaklokaal. De leerlingen krijgen daar de (extra) hulp die ze nodig hebben en kunnen aan de slag met hun daltontaken. Ook de keuzemogelijkheden binnen de daltonzone beginnen langzaam maar zeker uitgebreider te worden: ehbo, robotica-pilot in klas 2 havo/vwo, daltonleerlingenraad, ict-hulp zijn daar voorbeelden van. De medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om daar andere mogelijkheden aan toe te voegen. Eén van de bijlages is aan dat onderwerp gewijd.

In de bovenbouwklassen vmbo-t worden de taken niet meer afgevinkt. Die verantwoordelijkheid is bij de leerlingen neergelegd en dat gaat goed.

- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

We moeten gaan praten over vasthouden en loslaten van de leerlingen. Vanuit het willen bieden van structuur zijn we doorgaans geneigd veel vast te houden/voor te

structureren. De manier waarop we nu de daltonuren aanbieden zou anders kunnen: voor hen die dat nodig hebben/willen meer dalton, voor anderen juist minder gericht op vakken en meer op andere ontplooiing of LOB-activiteiten.

Leerlingen ervaren op de Ronerborg soms een stevige toetsdruk. Daar hebben we de discussie over geopend en vakdocenten/-secties zijn zich aan het herbezinnen op de toetsvormen en toetshoeveelheid. Dat is een positieve ontwikkeling die doorgetrokken wordt. We hebben besloten te gaan werken met toetsweken. De daltonleerlingenraad was daar een voorstander van en ook de ouderraad heeft hiertoe een verzoek ingediend. Door spelregels daarvoor te ontwikkelen zal het totaal aantal toetsen in ieder geval af gaan nemen en de inhoud en kwaliteit van de toetsen geoptimaliseerd worden (toetsen we op de juiste manier, toetsen we de juiste dingen en zijn onze toetsen goed?).

Reactie visitatieteam

In de school heerst een taakgerichte werksfeer. Tijdens de lessen en daltonuren zien we veel leerlingen die zelfstandig aan het werk zijn. Er wordt tijdens de lessen ruimte gegeven aan leerlingen om zelfstandig te werken. De taken zijn zeer duidelijk en leerlingen weten goed wat ze moeten doen en waar ze informatie kunnen vinden. Ze mogen zelfstandig bepalen in welke volgorde ze de opdrachten maken. De docent bepaalt wel wat er gemaakt moet worden en wanneer dit in de les gebeurt. Of de taken keuzemogelijkheden en leerdoelen bevatten is volgens de leerlingen afhankelijk van vak en/of docent. Het is dan veelal de docent die het leerdoel bepaalt.

Ouders en leerlingen geven aan dat het parafenboekje de leerlingen helpt om zelfstandiger te worden en te leren dat het taakwerk gedaan moet worden. Er is een leerlijn zichtbaar naar meer zelfstandigheid in de bovenbouw. In sommige leerlagen is het parafenboekje niet meer verplicht als je goede cijfers haalt. Wanneer het takenboekje niet meer verplicht is, vinden sommige leerlingen het fijn om een parafenboekje te hebben omdat dit hen houvast geeft. Anderen houden liever zelf bij wat ze af hebben en zien het boekje meer als controle instrument van de mentor en docent.

Leerlingen vinden dat er op de meeste dagen voldoende keuze is in daltonuren. Ze kiezen daltonuren op basis van de moeilijkheid van het vak, de hoeveelheid werk of wanneer ze binnenkort een toets hebben van een vak.

De docenten zijn betrokken en gemotiveerd om nieuwe plannen te introduceren. Veel docenten benoemen de ruimte om hier zelf mee aan de slag te gaan en dat dit leidt tot veel ontwikkeling. Er ligt de wens om nog meer met elkaar uit te wisselen, goed op de hoogte te zijn en waar mogelijk meer samen te werken. Goede communicatie en vrijgemaakte ruimte (gefaciliteerd in tijd én fysieke ruimte) om samen te komen kunnen hierbij helpen. Dit zou ook voor de leerlingen een mooie kans bieden; maak meer gebruik van de prachtige leerpleinen die er zijn in de school zodat de leerlingen elkaar ook kunnen vinden en ook daar zelfstandig aan het werk kunnen!

In de school vindt de uitwerking van zelfstandigheid vooral plaats in stilte: het leeskwartier, veel lessen in toetsopstelling, zelfstandige daltonuren, het maken van toetsen. Het zou mooi zijn als de leerlingen wat meer ruimte krijgen om ook zelfstandiger te worden in de andere kernwaarden: meer keuzevrijheid door op andere plaatsen kunnen werken, meer opties voor (zelfstandig) samenwerken en het vaststellen van eigen leerdoelen.

1.3 Samenwerking

School

- Huidige situatie

De daltonleerlingenraad zegt dat ze bij de vakken goed kunnen samenwerken. Het is ook wel samen werken in plaats van samenwerken. Er zijn legio voorbeelden van echt samenwerken tijdens diverse lessen en we gaan ervanuit, dat de daltonvisiteurs die ook zullen zien tijdens hun bezoek. Laat onverlet, dat er iets gedaan kan worden aan de bewustwording bij ons wat wij beogen met samenwerkingsopdrachten. Bij veel vakken heeft samenwerken echt een goede plek: cultuurreporters (waar leerlingen samen filmpjes maken over maatschappelijke onderwerpen), bewegingsonderwijs, mens/natuur, de talen en de creatieve vakken zijn daar mooie voorbeelden van.

Bij de Ronerborgers leeft heel duidelijk het besef, dat samenwerken ook moet bijdragen aan het leerproces en de effectiviteit. Volgens Parkhurst is een veilige sfeer op een school daar voorwaardelijk voor. Is die sfeer er, dan wordt er vanzelf samengewerkt. Daarom worden er soms keuzes gemaakt die ook vanuit dalton goed onderbouwd kunnen worden. Tijdens jullie bezoek zul je daar een paar voorbeelden van tegenkomen en we nodigen jullie vooral uit met de docenten dan in gesprek te gaan over het hoe en waarom van hun keuze.

We werken ook samen met de daltonleerlingenraad. Die komt een aantal keren per jaar bijeen met de directie, naast haar reguliere bijeenkomsten.

In de enquête zegt onze leerlingenpopulatie tevreden te zijn over de mate waarin ze samen met anderen aan opdrachten kunnen werken.

Op de locatie wordt veel collegiaal samengewerkt. We noemden al het vakoverleg, maar zeker ook de collegiale uitwisseling van ervaringen en onderlinge ondersteuning bij les- of ontwikkelingsgebonden vraagstukken is dagelijks zichtbaar. Het havo/atheneumteam richt zich op doorontwikkeling van die onderwijsstroom en heeft daarvoor een aantal nieuwe vakken bedacht (daarover hieronder meer). Het bb/kb-team is niet alleen actief met LOB, maar werkt ook intensief samen om het onderwijs zeker in lokaal 9 en 7 passend te houden. Lokaal 9 en 7 zijn de stamlokalen van de kinderen die ingestroomd zijn met een bb-advies, waar gewenst aangevuld met leerlingen met een kb-advies. In hun vaste lokaal krijgen ze van een kleinere groep docenten onderwijs in een eigen setting. De docenten van bb/kb vinden vaak ook hun werkplek op deze "afdeling" en wisselen voortdurend met elkaar uit.

Verder werken collega's samen bij veel activiteiten, variërend van cultuurdagen, workshopdagen, excursies en reizen, taaldorpen, en schoolfeesten, al heeft corona ook daar de afgelopen jaren roet in het eten gegooid.

Medewerkers werken ook samen in Borgenbrede werkgroepen rondom thema's als LOB, kwaliteitszorg en ondersteuning.

Op schoolniveau wordt er samengewerkt met de overige vmbo-locaties waar kan: pta's worden onderling afgestemd, vakgroepen komen Borgenbreed bijeen en binnen het MT wordt er afgesproken waar we in eenheid en waar in verscheidenheid onze weg vervolgen.

Daarnaast kennen we een ouderraad, die echter lastiger te bezetten blijkt te zijn dan in het verleden. We kunnen daar nog versterking gebruiken.

Binnen de gemeente Noordenveld, waar Roden toe behoort, werken we samen met basisscholen aan een betere doorstroom po-vo. Overigens is de samenwerking met de gemeente ook prettig, al malen ambtelijke molens soms inderdaad spreekwoordelijk langzaam. Het realiseren van een nieuwe sportaccommodatie vergt veel geduld, terwijl we daar wel heel veel belang bij hebben.

Uiteraard participeert de Ronerborg in het overleg met de andere daltonscholen uit Nederland en zeker ook in het noordelijk daltonoverleg.

- **Wat gaat goed, waar ben je trots op?**

Ook hier is de onderlinge openheid en collegialiteit een groot goed. De manier waarop leerlingen begeleid worden bij samen werken en samenwerken is goed, stimulerend en activerend. De samenwerkingsvormen bij de hierboven genoemde vakken en lokaal 9 en 7 geven een extraatje aan ons onderwijs en passen naadloos bij ons daltonconcept. Uit de ouderenquête blijkt, dat hoewel dalton niet op voorhand een doorslaggevend argument was om voor de Ronerborg te kiezen, het leren samenwerken door ouders als een belangrijk goed wordt gezien. Ondanks dat dalton geen belangrijke overweging was bij de schoolkeuze, het toch zeker meerwaarde blijkt te hebben.

We zijn trots op onze leerlingen hoe ze samenwerken. De manier waarop ze met elkaar en de begeleidende docent omgaan is des daltons: respect voor elkaar, helpend waar kan en gericht op ontwikkeling.

We zijn ook trots op de manier waarop het havo/atheneum-team aan de slag gegaan is met het geven van een eigen karakter aan deze onderwijsstroom. In zeer nauwe en collegiale samenwerking is er een variant op O&O ontwikkeld en het nieuwe vak Cultuur en Sport. Bij beide vakken staat de ontwikkeling van competenties van leerlingen centraal, waarbij de docent een veelal coachende, begeleidende rol heeft en veel minder die van kennisoverdrager. De aanliegroute voor O&O is meer de exacte, natuurkundige hoek, bij Cultuur en Sport juist..... Bij beide vakken wordt projectmatig (samen-)gewerkt aan eindproducten. Veder is het team aan de slag gegaan met OBIT, om zo beter te kunnen determineren.

- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

Communicatie is van belang. Daarom is er ook nieuw leven geblazen in een (onregelmatig maar ongeveer eens per twee weken) verschijnend locatie-informatiebulletin waar vanuit de schoolleiding wordt teruggeblikt op de afgelopen weken en vooruit wordt gekeken naar wat er aan staat te komen. Medewerkers zijn uitgenodigd daar eigen bijdragen aan te leveren.

Na klas 2 bb/kb vervolgen onze leerlingen hun onderwijs bij de Borgen-collega's in Leek. Dat geldt ook voor de leerlingen uit havo 3 en atheneum 3. Op het moment van het schrijven van deze zelfevaluatie loopt het proces om komend schooljaar ook havo-4 (en later havo-5)-onderwijs aan te bieden.

Reactie visitatieteam

De rustige en veilige werksfeer in de school en het gebouw an sich zorgen ervoor dat de basis voor samenwerken aanwezig is. Als visitatieteam zien we in de lessen ook zeker wel dat leerlingen samen aan het werk zijn met de opdrachten die gedaan moeten worden. Leerlingen geven zelf aan dat ze tijdens de les of in de speciale samenwerk daltonuren samen aan opdrachten kunnen werken. Het is wel per docent/vak heel verschillend hoe en hoe vaak samenwerken wordt ingezet. Er zijn vakken waar je samenwerkingsopdrachten moet maken in 2/3-tallen maar ook vakken waar je juist niet mag samenwerken. Een enkele keer wordt er specifiek gekeken naar het samenwerken en wordt er gereflecteerd op hoe de samenwerking is verlopen. De leerlingen mogen elkaar dan bijvoorbeeld punten geven voor het samenwerken, wat uiteindelijk resulteert in een cijfer. We zien vooral nog kansen om van samen werken → samenwerken te maken door de kernwaarde inhoudelijk meer te laten terugkomen. Door leerlingen meer te betrekken bij het hoe en wat van samenwerken, zal het samenwerken volgens ons een hele andere vorm gaan krijgen.

Ouders zien de meerwaarde van een daltonschool vooral in dat leerlingen ook leren om samen te werken. Ze geven aan dat tijdens de mentoruren er veel aandacht wordt besteed aan de kernwaarde en dat er inhoudelijk over wordt gesproken. Er wordt ook besproken hoe de samenwerking is verlopen en wat volgende keer beter zou kunnen. Ouders merken ook op dat samenwerken in de coronatijd minder waarde kreeg aangezien leerlingen steeds met hetzelfde maatje moesten samenwerken.

We zien op de Ronerborg veel gedreven docenten die samen gaan voor de leerlingen. Zowel binnen de teams als buiten de teams wordt samengewerkt. Doordat niet alle leerlingen hun diploma kunnen halen op deze school wordt er ook nauw samengewerkt met collega's Borgenbreed. De doorlopende leerlijn is voor deze leerlingen heel belangrijk en de samenwerking tussen de scholen verloopt goed. Al met al zijn er veel ontwikkelingen die ervoor zorgen dat niet altijd meer duidelijk is waar anderen mee bezig zijn. Ondanks de verschillende overleggen en de werk(mid-)dagen met lezingen is er behoefte aan communicatie en heldere afspraken. Het net in het leven geblazen bulletin is een goede eerste stap.

1.4 Reflectie

School

- **Huidige situatie**

We hebben veel manieren om leerlingen te laten reflecteren en gebruiken daar diverse instrumenten bij. Vanuit het daltonontwikkelplan is er hiertoe een opdracht neergelegd bij het onderbouwteam vmbo-tl. Er is een groot scala aan reflectiemethodes voorhanden, waar meer en meer gebruik van wordt gemaakt. Collega's wisselen ervaringen met de diverse instrumenten met elkaar uit en leren zo ook van elkaar.

Reflecteren met de leerlingen wordt gezien als een moment van betekenis en geen "kunstje" dat standaard elke les moet worden gedaan.

De leerlingen zeggen dat ze goed met leraren en mentoren kunnen praten over hoe ze hun werk aan kunnen pakken.

- **Wat gaat goed, waar ben je trots op?**

We zijn trots op de stap die gemaakt wordt van feedback naar feedforward. We constateren dat leerlingen geneigd zijn sociaal wenselijke antwoorden te geven en feedforward brengt hun reflectie veel dichterbij zichzelf. Een van de methodieken die daarvoor goed toepasbaar is zijn de reflectiekaarten, die locatiebreed beschikbaar zijn.

Er is een groei in het reflecterend vermogen van de leerlingen gedurende de leerjaren. Het karakter van de reflectiegesprekken verandert in de loop der jaren en evolueert naar een hoger plan.

Voorafgaand aan leerlingenbesprekingen spreekt de mentor de leerling en daarna vindt er een terugkoppeling plaats.

De reflectie-methode voor mentoren die het team onderbouw tl heeft ontwikkeld, laat de leerling zowel terugkijken op het tot stand komen van de huidige resultaten ("Wat gaat goed?"), als vooruitblikken op de toekomst ("Hoe wil je je verbeteren?"). De leerling kan onder meer aangeven of goede of slechte resultaten zijn verkregen met veel of weinig inzet of inzicht. Deze reflectie vormt vervolgens nuttige informatie om tijdens de leerlingbespreking te besluiten over afstroom en opstroom. Ook kan gekeken worden of het beeld dat de leerling van zichzelf heeft, overeenkomt met het beeld dat de docenten van de leerling hebben: dit kan aan beide kanten tot nieuwe inzichten leiden.

De leden van het team onderbouw tl hebben methodes ook inzichtelijk en toegankelijk gemaakt: niet alleen in papieren vorm in twee ordners in de personeelskamer, maar ook in digitale vorm.

- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

We willen, ook vanuit LOB-beleid, met het team nadenken over structurele drie-gesprekken (leerling-ouders-school), waarbij de leerling in de lead komt. Zo maken we hen actief eigenaar van hun eigen leren en reflecteren. Daar is dan scholing voor nodig, die georganiseerd moet worden. Binnen het havo/atheneum-team is daar al

mee geoefend met gebruikmaking van een methodiek (thermometers) afkomstig uit het bb/kb-team. De eerste pilots zijn dus geweest.

Op locatieniveau moeten we reflecteren op onze gezamenlijke afspraken en ons daltononderwijs. Nu het nieuwe Borgenbrede schoolplan klaar is, kunnen we van daaruit het gesprek gaan voeren en een adequaat vestigingsplan gaan maken met stippen op een vier jaar verdere horizon.

Reactie visitatieteam

Van de ouders en de leerlingen hebben we te horen gekregen dat binnen het mentoraat reflectie goed zichtbaar is. Tijdens de lesbezoeken bleek echter dat reflecteren nog geen gemeengoed is binnen de school. Het was weinig tot niet zichtbaar in lessen. En dat ondanks de tijd en energie die er gestoken is in het ontwikkelen, verzamelen en inzichtelijk maken reflectie-materialen en -instrumenten.

Docenten geven aan dat materialen in voldoende mate gedeeld zijn en dat iedereen voor zichzelf wel een methode voor reflecteren eigen heeft gemaakt. Reflecteren en het gebruik van de aangereikte methoden is vrijblijvend. Er wordt aangegeven dat 'verplichten' niet past bij de school. Docenten noemen voorbeelden waarin reflectie wordt toegepast. Bijvoorbeeld tijdens mentorgesprekken, of mentorlessen. Ook wordt een voorbeeld genoemd waarbij reflectie als instrument wordt ingezet bij formatief handelen.

Leerlingen geven aan dat 'reflectie' beperkt wordt toegepast in de lessen. Reflectie wordt als instrument ingezet bij toetsen en als cijfers bekend worden gemaakt, waarbij het afhankelijk van de docent is of er gereflecteerd wordt. De vraag is of leerlingen zich er wel bewust van zijn wanneer of er gereflecteerd wordt.

Ouders herkennen reflectie vooral bij de mentorgesprekken. Van leerlingen wordt dan gevraagd te reflecteren op de eigen rol. Ouders zijn erg te spreken over de meerwaarde van de zelfreflectie door hun kind, ze merken een verschil ten opzichte van de periode daarvoor. Het is bij de ouders niet bekend of reflectie ook als tool wordt ingezet bij klassengesprekken.

De schoolleiding geeft aan dat reflectie voor leerlingen vooral als feedback-instrument wordt toegepast op kennis-onderdelen en (nog) niet op vaardigheden. Wel wordt een mooi voorbeeld van het schoolfeest genoemd waarin leerlingen door middel van reflectie feedback hebben gegeven op het feest wat eindelijk weer gehouden kon worden.

De visitatiecommissie heeft voor de kernwaarde reflectie te weinig vorderingen en verbeteringen gezien ten opzichte van de visitatie in 2016 toen reflectie ook al als ontwikkelpunt werd genoemd.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

- **Huidige situatie**

We stellen haalbare, concrete doelen. We doen aan pre-teaching, controle tijdens het leer- en werkproces en achteraf. Het zorgvuldig formuleren van de leerdoelen is bepalend voor de uitwerking ervan.

We gebruiken Its Learning als digitale leeromgeving.

Het daltonhandboek voor de locatie is up to date gemaakt en dient zo als leidraad voor de lessen.

Alle medewerkers zijn zich bewust van de diverse rollen die de docent heeft en handelen daar ook zoveel mogelijk naar.

Alle leerlingen beschikken over een eigen iPad, die voldoet aan de eisen die de Ronerborg daaraan stelt. Zo kunnen ze effectief aan de slag. De leerlingen zijn daar positief over. Ook de ouders spreken zich hierover in de enquête positief uit.

- **Wat gaat goed, waar ben je trots op?**

De leerlingen zeggen dat ze goed kunnen werken tijdens de lessen en de daltonuren en dat is per slot van rekening waar we het voor doen. Ze ervaren het merendeel van de lessen als effectief, nuttig en leerzaam. Dat geldt ook voor de onderwijsactiviteiten die buiten het gebouw plaatsvinden. Ze maken op de goede manier ook gebruik van elkaar en de docenten.

Zoals elke school kent ook de Ronerborg lesuitval. We prijzen ons gelukkig met de flexibiliteit waarmee collega's lessen overnemen (opgenomen in het taakbeleid) en ook de inzet van KlasseStudent, die alle dagen van de week voor ons de gaten dichtfietsen. Door de daltontaken kunnen zij soepel invallen, waardoor lesuitval zoveel mogelijk opgevangen wordt.

rsg de Borgen wil onderwijs zo dicht mogelijk bij huis aanbieden, dus was aanbieden van atheneum-onderwijs een logische stap om te nemen. Ook vanuit de gemeente Noordenveld en het primair onderwijs lag er deze vraag en de start van deze onderwijsstroom werd dan ook welkom ontvangen.

We hebben nu ook klassen samengesteld uit leerlingen met een vmbo-t/h-advies en havo-leerlingen. De kernvakken worden op havo-niveau aangeboden aan alle leerlingen uit die groep en waar mogelijk gaan vmbo-t-ers in de loop van het jaar meer vakken op een hoger niveau volgen. En we hebben een combiklas havo/atheneum waar die niveaudifferentiatie ook plaatsvindt: doorstroom waar gedurende het schooljaar en niet pas bij de eindstreep.

De vakken O&O en Cultuur&Sport, die nieuw zijn in deze stroom, behoren tot onze kroonjuwelen-in-wording.

- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

Sinds een jaar of tien werkt de Ronerborg met iPads in plaats van boeken. In de beginjaren was dat perfect: de uitgeverijen stelden licenties ter beschikking, de elektronische leeromgeving is daarop ingericht en als apparaat voldoet de iPad aan

wat wij er mee willen kunnen. De waarheid van dit moment is, dat de kosten van de licenties torenhoog worden en dat er steeds meer als aanvullend lesmateriaal gebruik gemaakt wordt van papieren lesstof. Dat vergt op zijn minst een discussie over hoe we die kosten in de hand kunnen houden. Bij een aantal vakken hebben de collega's het voortouw genomen om zelf methodes te ontwikkelen.

We constateren tegelijkertijd dat niet alle leerlingen over alle digitale vaardigheden beschikken die wij nodig achten. Daarom zijn we gestart met een dalton-keuzeur ict-vaardigheden. Nu we de daltonuren weer "vrij" hebben (leerlingen kunnen zelf weer kiezen), kunnen we dat weer opstarten. En willen we effectief kunnen werken, dan zullen die vaardigheden door alle leerlingen voldoende beheerst moeten worden.

Al eerder noemden we de toetsdruk waaraan gewerkt wordt binnen de vakgroepen. Te veel toetsen gaat ten koste van leertijd (en komt bovenop de werkdruk, want de correctie moet immers ook). Willen we onze lestijd nog efficiënter maken, dan kunnen we daar ook winst boeken.

Reactie visitatieteam

De inrichting van het gebouw is uitermate geschikt voor leerunits, gedifferentieerd werken en afwisselende leeractiviteiten. Er is letterlijk ruimte voor (verdiepende) werkvormen die buiten de lokalen plaats kunnen vinden. Er ligt een mooie kans om deze ruimte daadwerkelijk te benutten binnen de ontwikkelingen die de Ronerborg ambiëert. Zie ook de opmerkingen elders in het verslag bij de daltonkernwaarden Vrijheid/Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid.

De school biedt het docententeam volop gelegenheid om door te ontwikkelen en binnen alle teams is de bereidheid hiertoe zichtbaar aanwezig. In de verschillende teams wordt gewerkt aan meerdere eigen thema's zoals de driehoeksgesprekken/mentoraat in bb/kb, differentiatie binnen taken in h/v en formatief handelen in de bovenbouw. Dit is nog maar een greep. Daarnaast worden, op initiatief van een aantal docenten, onderwijs wetenschappelijke inzichten gedeeld op basis van o.a. Wijze Lessen en Wat werkt écht.

We zien een diepe drive om werkelijk goed onderwijs vorm te geven. Door de vele ontwikkelthema's in de verschillende teams lijkt het er echter op dat de samenhang ertussen uit het zicht raakt. Het kan verhelderend werken om op alles wat je doet de focus te leggen en te houden.

1. Waarom doen we wat we doen? (onderwijsvisie van de school)
2. Waar sluiten we aan bij de daltonkernwaarden, ook vanuit onderzoeksliteratuur?
3. Welke concreet geformuleerde korte- en langetermijndoelen stellen we vast?
4. Wanneer zijn we tevreden? ("Wel stappen, geen sprongen.")

Bovenstaande vragen zou je ook kunnen stellen bij de per vak/sectie uitgeschreven daltonkernwaarden. Daar waar nu veelal in algemeenheden wordt beschreven kan concretisering plaatsvinden waardoor de effectiviteit toeneemt. ("De leerling kiest zijn eigen leer methode." Dit noemen meerdere secties. Alleen hierover kun je al vele verhelderende vragen stellen.) Zie ook de opmerkingen elders in het verslag bij de daltonkernwaarde Reflectie.

Het kan interessant zijn om genoemde parels als wiskundendidactiek en het leeskwartier na de pauze nader te onderzoeken: wat is het succes, wat maakt nou dat dit werkt en hoe kunnen we hier bij de overige vakken/schoolbreed gebruik van maken?

1.6 Borging als voorwaarde

School

- **Huidige situatie**

De Ronerborg is een kleinschalige school met betrokken medewerkers die allemaal met overtuiging met de daltonwaarden werken. De invulling daarvan kan per persoon verschillen, de meerwaarde van dalton onderschrijft iedereen. Bij selectie van nieuwe medewerkers is dat ook leidend. Het liefste hebben we natuurlijk een geschoolde daltondocent, maar als die er niet is, dan kiezen we voor de kandidaat die past binnen dalton (en de bereidheid heeft alsnog scholing te volgen).

De omgang met elkaar is collegiaal en open. Het gebouw dwingt dat ook af (omgeving stuurt gedrag): veel glas, veel transparantie, open, je ziet elkaar. Er wordt veel informeel besproken en ontwikkeld. Collega's kunnen makkelijk bij elkaar terecht voor hulp, inspiratie en informatie. Tevredenheidsonderzoeken worden uitgevoerd, met daarin voor leerlingen en ouders expliciete vragen over ons daltononderwijs. Zoals gezegd kennen we een daltonleerlingenraad, die ons van feedforward kan voorzien.

De informatieverstrekking naar de ouders gaat waar nodig per separate mail, waar mogelijk via de portal en vaak via de mentoren. Ouders zijn doorgaans tevreden over de informatieverstrekking, zo blijkt uit de enquête. En daar waar gewenst hebben we een paar keer per jaar een inloopspreekuur voor ouders die problemen hebben met inloggen op het leerlingvolgsysteem of andere programma's.

Ons daltononderwijs wordt mede geborgd door onze daltoncoördinator, die ook betrokken is bij het inwerken van nieuwe collega's.

- **Wat gaat goed, waar ben je trots op?**

We zijn trots op onze korte lijnen en open deuren, naar elkaar en naar de leerlingen en hun ouders. We zijn trots op onze betrokkenheid bij het dalton-onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen. De kwaliteit van de medewerkers van de Ronerborg is dik in orde. Vanuit de opleidingen waar de jonge collega's net vandaan komen, zie je nieuwe ideeën en werkwijzen de school binnenkomen.

- **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

De kracht van de locatie is tevens de zwakte: veel informeel impliceert minder formeel. Daar is binnen het team wel behoefte aan. De schoolleiding heeft deze signalen ter harte genomen en formaliseert meer gesprekken, ziet toe op verslaglegging van teambesprekingen en de verspreiding daarvan.

Voor de borging van ons daltononderwijs is het absoluut noodzakelijk dat we de scholing van nieuwe(-re) medewerkers in dalton een prominente plaats geven. In het samenwerkingsverband dalton-noord worden daar nu plannen voor ontwikkeld om dat in samenhang met de noordelijke scholen vorm en inhoud te geven.

Reactie visitatieteam

Naar aanleiding van de vorige visitatie (2016) en de aangegeven ontwikkelpunten heeft de Ronerborg een daltonontwikkelplan gemaakt. Ondanks dat het visitatieteam dit document niet heeft kunnen lezen, herkennen we de door de verschillende teams (genoemde en) ingezette plannen. Hierbij hebben de vier teams van de schoolleiding de ruimte gekregen om plannen te maken die passend zijn bij de verschillende leerjaren en niveaus. De plannen liggen door de gegeven vrijheid redelijk ver uit elkaar en lijken niet altijd op elkaar aan te sluiten. Er is door de teams een start gemaakt met de uitwisseling van kennis, maar er ligt nog veel ruimte om nog meer met elkaar te delen (en te doen). Ook is het aan te raden om bijvoorbeeld vanuit een PDCA cirkel ingezette ontwikkelingen met elkaar te evalueren en bij te stellen.

De zelfevaluatie is een product van het gehele team, waarbij de directeur en daltoncoördinator, het voortouw hebben genomen in het samenstellen en schrijven, maar het team heeft meegelezen en aangevuld. De betrokkenheid van het team zien we ook terug in de aanvullende documenten, waar werkgroepjes en secties hun bijdrage hebben geleverd aan de daltonontwikkeling van de school als geheel.

Ondanks dat de Ronerborg de afgelopen jaren qua personeelssamenstelling flink is gewijzigd, hebben we een team gezien met veel eigenaarschap en ontwikkelkracht. Er is een enorme bereidheid om met elkaar de leerlingen op de Ronerborg zo goed mogelijk daltononderwijs te geven. Er ligt wel een duidelijke opdracht in het oogsten en borgen van ingezette ontwikkelingen. Hierbij is het belangrijk om met elkaar het gesprek aan te gaan en duidelijke keuzes te maken (vanuit het 'waarom') en daarna elkaar aan deze afspraken te houden. Docenten krijgen ontzettend veel ruimte (meer dan de leerlingen), maar dit is niet altijd effectief, niet voor de leerlingen maar ook niet voor docenten. Maak tijd en creëer gelegenheid om te praten en leren van- en met elkaar. De ingezette ontwikkeling van een informele naar een meer formele cultuur zal de school helpen om beter te evalueren en borgen.

Tot op heden lag de 'daltonkaart' voor een groot deel op het bord van de daltoncoördinator, die voornamelijk vraag- en opdrachtgericht werkte. Door de vorming van een daltonontwikkelgroep met leden afkomstig uit de vier verschillende teams wordt het gemakkelijker om ontwikkelingen met elkaar te delen en het onderwijs op de locatie nog beter op elkaar te laten aansluiten. De wens om samen met de andere VO-scholen in VO regio Dalton Noord te komen tot het geven van een daltonscholing moedigen wij absoluut aan. De daltonscholing kan een katalysator zijn voor de daltonontwikkeling van de Ronerborg en zorgt voor nog meer verbinding tussen het zittende personeel en nieuwe collega's die nog niet altijd dalton zijn.

Als visitatieteam hebben wij een school gezien die allerlei ontwikkelingen heeft ingezet, zoals bijv. de duidelijke verankering van talentontwikkeling in het onderwijsprogramma en de nieuwe vakken O&O en Cultuur en Sport. Daarnaast zien

we ook school die al duidelijke toekomstplannen heeft zoals bijv. het vormgeven van havo 4 en 5 (in 2 profielen) op de Ronerborg en de daltonscholing. Neem de komende jaren de tijd om vaker te evalueren en te kijken wat wel/geen doorgang kan vinden. Door het onderwijs op de locatie beter op elkaar aan te sluiten (passend bij het leerjaar en niveau van de leerling) wordt het onderwijs op de Ronerborg meer een eenheid. Het schoolbestuur geeft de Ronerborg veel vrijheid om vorm te geven aan de ontwikkeling van het (dalton)onderwijs op de locatie.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Veel waar we trots op zijn is al genoemd, maar er zijn toch een paar dingen die niet onvermeld mogen blijven.

We schreven eerder al iets over de ontwikkelkracht die op de Ronerborg aanwezig is. Dat blijkt onder andere uit de immer aanwezige ambitie van (niet alleen de examenklas-)docenten om constant hun onderwijs te verbeteren. De assistant-teacher die bij nask1 is ontwikkeld, is een voorbeeld voor velen in dat vak. De didactiek die bij wiskunde uitgeprobeerd en bijgesteld wordt in een continu proces is een andere parel. We hopen dat jullie tijdens de visitatie daar ook kennis van kunnen nemen.

Het leeskwartier na de ochtendpauze zorgt niet alleen voor een verbetering van de leesvaardigheid van leerlingen, maar brengt ook op een natuurlijke manier de rust weer terug in de school, waardoor het verdere leerproces weer makkelijker verloopt en de werktijd tijdens de daltonuren een rustig begin kent.

De gezonde school werkgroep is bezig meer (en actieve) buitenfaciliteiten voor de leerlingen te realiseren, met financiële ondersteuning van subsidiegelden en de ouderraad.

We zijn ook trots op de reacties van veel van onze bezoekers. Ze voelen zich welkom ontvangen en spreken hun lof uit over de staat waarin ons 14 jaar jonge gebouw verkeert.

We hebben geweldige medewerkers. Staan altijd klaar voor de leerlingen, kennen ze haast allemaal bij naam en ondersteunen elkaar en de leerlingen waar maar kan. Dat krijgen we ook via de ouderenquête terug. En ze zijn kritisch op de dingen die volgens hen anders moeten/kunnen, durven dat te verwoorden en pro-actief te zoeken naar verbeteropties.

Bij het kiezen voor de Ronerborg was het gegeven dat we een daltonschool zijn slechts voor een beperkt deel van de ouders een belangrijke factor. We zijn trots op de constatering, dat na verloop van tijd de meerderheid van de ouders aangeeft dat dalton toch een meerwaarde heeft voor hun kind. De ouders geven onze school gemiddeld een hele dikke voldoende en dat is een compliment van jewelste.

Trots zijn we ook op ons OOP. Ook zij zijn daltonmedewerkers in hart en nieren. Dat zullen jullie tijdens jullie bezoek ook zeker zo ervaren.

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

Herkennen jullie de dalton-kernwaarden op onze school en waar zouden we die nog explicieter kunnen maken?

Hoe kijken jullie aan tegen taken: per niveau of juist taken per docent?

vraag bb team:

De vragen van de bb zijn:

Jullie willen een sterkere doorlopende leerlijn ontwikkelen vanuit de onderbouw naar de bovenbouw. We willen ons verder bekwamen in formatief handelen. Waar zijn aanknopingspunten zichtbaar tussen onder- en bovenbouw, waardoor een doorgaande leerlijn kan worden gerealiseerd? Er is een duidelijk aanwezige wens voor meer vrijheid en ruimte binnen de lessen, waarbij het PTA eens kan worden losgelaten. Docenten willen meer aanbieden dan alleen de voorbereiding op het examen. Welke ruimte zien jullie binnen buiten de lessen om “meer” te bieden dan alleen voorbereiding op het examen?

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

We verwachten dat de visitatie een aantal concrete verbeterpunten zal opleveren. Waarschijnlijk hebben we het merendeel daarvan, schatten we in, benoemd per kernwaarde, zowel in dit document als in de uitwerking per vakgebied en (deel-)team.

Het eindoordeel zal naar onze verwachting voldoende zijn om de licentie te verlengen.

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

Daltonscholing is dan voorwaarde bij indiensttreding. Daarmee kunnen we ons daltononderwijs stevig houden en de ontwikkelkracht nog meer versterken.

We hebben dan de samenwerking met de daltonbasisscholen in de gemeente op de rit: gebruikmakend van elkaars faciliteiten en expertise, een doorlopende daltonlijn po-vo, een gezamenlijk aanbod voor groep 8-leerlingen als oriëntatie op het voortgezet onderwijs.

Het aanbod in de daltonuren zal ruimer zijn. Zo kunnen we meer inspelen op interesses en ontwikkelingsbehoeften van de leerlingen. Op leerlingenniveau gedifferentieerder, de taken bieden dan meer leerroutes en digitale hulplekken en er is een breder pallet aan keuzes: naast vakgerichte dalton ook masterclasses, experimenteerprojecten, gastlessen enzovoorts.

LOB zal zijn ingebed in alle leerjaren, waardoor leerlingen meer en meer eigenaar worden van het ontdekken van hun eigen talenten en dat ook mee kunnen nemen naar vervolgopleidingen.

De afsluiting van de havo is dan hopelijk gerealiseerd voor in ieder geval twee profielen, met echte daltondocenten en stevig ingebed in het daltonconcept. In een krimpende regio moeten we rekening houden met boventaligheid op andere locaties en toename van de werkgelegenheid op de Ronerborg. Maar dat mag nooit en te nimmer leiden tot docenten die wel dalton zeggen, maar geen dalton doen (zijn).

Toetsing zal gevarieerder zijn: minder in hoeveelheid, effectiever is nut en noodzaak. Bij meer (alle?) vakken zal formatieve toetsing onderdeel uitmaken van het PTA en PLT.

De nieuwe sportaccommodatie is dan in gebruik genomen en er is voldoende huisvesting om alle klassen van alle stromen die we nu ook in huis hebben fantastisch daltononderwijs aan te bieden.

Reactie visitatieteam

Per kernwaarde hebben we hierboven reeds aangegeven welke parels we hebben mogen aanschouwen. Hierbij komen zowel de door jullie genoemde 'parels' voorbij, als een aantal parels in de vorm van feedback van leerlingen, ouders en docenten.

In jullie lange termijn visie lezen we een breed aantal ontwikkelingen en wensen. We geven jullie het advies om deze ontwikkelingen te koppelen aan het 'waarom' van het daltononderwijs op de Ronerborg, de stip op de horizon. Probeer hierbij wel te focussen en de ingezette ontwikkelingen ook daadwerkelijk goed te evalueren en te borgen.

De verwachting van de school was een verlenging van de daltonlicentie. We waren blij jullie aan het einde van een mooie visitatiedag een verlenging van vier jaar te kunnen geven. We hebben er het volste vertrouwen in dat de school zich d.m.v. de verschillende aanbevelingen per kernwaarde verder kan doorontwikkelen. We adviseren jullie om na twee jaar een aantal collega's van de Noordelijke daltonscholen uit te nodigen voor een tussen visitatie, om te kijken of jullie met de ingezette ontwikkelingen op de juiste koers liggen.

Jullie hebben zowel schoolbreed- als per team verschillende ontwikkelvragen gesteld. Ondanks dat we sommige ontwikkel- en onderzoeksvragen moeilijk te beantwoorden vinden, hebben we als team zo goed mogelijk een terugkoppeling te geven.

Algemene ontwikkel- en onderzoeksvragen:

- Erkennen jullie de dalton-kernwaarden op onze school en waar zouden we die nog explicieter kunnen maken?

De school, het gebouw en het personeel ademen de daltonkernwaarden. Sommige kenwaarden zijn heel expliciet aanwezig, zoals het vergroten van de zelfstandigheid van de leerlingen door middel van de afbouw van het parafenboekje naar 'niets'.

Andere daltonkernwaarden zijn impliciet wel aanwezig, maar te weinig tastbaar, zoals reflectie. Probeer als team, door middel van het gesprek, elke daltonkernwaarde expliciet te maken en daarmee ook zichtbaar en tastbaar voor leerlingen en ouders.

- Hoe kijken jullie aan tegen taken: per niveau of juist taken per docent?

De taken worden door leerlingen vaak beschreven als 'aanvullend' huiswerk. Vaak zijn taken voor iedereen hetzelfde en er is weinig ruimte voor leerlingen om hier een eigen invulling aan te geven. Probeer ruimte te creëren door keuzemogelijkheden in te bouwen (in uitvoering en/of inhoud). Ga het gesprek met elkaar aan: wat is eigenlijk de bedoeling van de taak?

Team ontwikkel- en onderzoeksvragen:

BB-Team: Jullie willen een sterkere doorlopende leerlijn ontwikkelen vanuit de onderbouw naar de bovenbouw. We willen ons verder bekwamen in formatief handelen. Waar zijn aanknopingspunten zichtbaar tussen onder- en bovenbouw, waardoor een doorgaande leerlijn kan worden gerealiseerd?

Er is een duidelijk aanwezige wens voor meer vrijheid en ruimte binnen de lessen, waarbij het PTA eens kan worden losgelaten. Docenten willen meer aanbieden dan alleen de voorbereiding op het examen. Welke ruimte zien jullie binnen buiten de lessen om "meer" te bieden dan alleen voorbereiding op het examen?

We vinden beide vragen uit team BB prachtig. Wees blij met een bovenbouwteam dat zichzelf deze vragen stelt! Deze vragen waren voor ons, in één dag, echter niet beantwoorden. Gebruik de kracht van samenwerking en ga met de verschillende teams en secties met elkaar in gesprek. Wissel de kennis en kunde uit en ga met elkaar op zoek naar een doorlopende lijn in zowel formatief handelen als vrijheid en verantwoordelijkheid.

Team bb/kb: Onze ontwikkelvraag sluit aan bij ons ontwikkeldoel wat betreft het implementeren van driehoeksgesprekken. Op welke manier zouden driehoeksgesprekken op een goede manier kunnen worden geïntegreerd in de huidige (mentoraat)-structuur op de Ronerborg?

Het voeren van driehoeksgesprekken zouden absoluut een goede aanvulling kunnen zijn voor de mentoraatstructuur op de Ronerborg. Het zorgt voor een nog sterkere driehoek tussen leerlingen, ouders en school. Maar het vraagt ook iets van het reflectief vermogen van de leerlingen. De mentor wordt hierbij meer een coach en de leerling voert het woord.

Team-havo/vwo: In hoeverre is differentiatie zichtbaar in de taken? Is er voldoende te kiezen voor leerlingen?

Er zijn vakken waarin leerlingen de ruimte krijgen om keuzes te maken en waarin dus gedifferentieerd wordt. In de meerderheid van de taken is er geen tot weinig ruimte voor om keuzes te maken in inhoud of uitvoering. Daar is dus aandacht voor nodig. Nogmaals: voer het gesprek over het doel van de taak!

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Het gesprek start met de vraag wat het allerleukste is aan de Ronerborg. Een leerling noemt de leerlingenraad omdat er naar je geluisterd wordt en je dingen kunt regelen zoals schoolfeesten organiseren. Het zou wel beter zijn als er uit elke klas iemand in de leerlingenraad zit. Een andere leerling vindt vooral de pauze leuk en weer een ander noemt de leuke docenten.

Op de vraag wat een daltonschool is, antwoorden de leerlingen dat er daltonuren zijn waarin je huiswerk kan maken. Je moet veel zelfstandig werken en daltonuren kun je inplannen bij het vak wat je zelf wilt. Je hebt meer keus in hoe je je schoolwerk maakt.

De leerlingen weten niet goed wat ze zouden willen veranderen aan de Ronerborg. Na even denken noemt een leerling dat de roosters soms op het laatste moment worden aangepast en dat daardoor uitval vaak zo laat bekend is dat je voor niks op school komt. Andere leerlingen herkennen dit. Er wordt ook genoemd dat er een kleurenprinter voor leerlingen zou moeten komen.

We vragen de leerlingen meer te vertellen over de taken. In de weektaken waarin staat welk schoolwerk je moet doen, zoals opdrachten uit het boek en leerwerk of een samenvatting van de stof maken. Als het af is krijg je een paraaf. Het is eigenlijk gewoon huiswerk. Welke taak je hebt is afhankelijk van de docent. Er is meestal weinig keuze binnen de taak. Soms wel, dit is afhankelijk van het vak. Bijvoorbeeld de keus tussen opdrachten maken of samenvatting maken. Of de leerdoelen in de taak staan en of je wel eens iets mag overslaan is ook afhankelijk van de docent. Soms wordt je heel vrij gelaten maar als je cijfers niet goed zijn dan wordt je vrijheid beperkt.

De meningen over het parafenboekje verschillen. Sommige leerlingen vinden het parafenboekje fijn, anderen vinden het meer een controle instrument voor de mentor en docent en houden liever zelf hun voortgang bij. Als je voldoende staat hoeft je in sommige klassen geen parafenboekje meer. Er wordt door docenten verschillend omgegaan met het geven van parafen. Leerlingen zeggen dat docenten soms geen parafen geven, of juist alle parafen in één keer.

Als we vragen naar samenwerken op de Ronerborg dan noemen leerlingen het samen huiswerk maken, elkaar helpen tijdens daltonuren en lessen. Sommige vakken geven opdrachten waarbij in een groepje samengewerkt moet worden,

meestal een twee- of drietal. Bij bijvoorbeeld scheikunde is er reflectie op de samenwerking en wordt er een groepscijfer gegeven. Meestal mag je zelf kiezen met wie je samenwerkt maar soms worden de groepjes door de docent ingedeeld. Er wordt ook een voorbeeld gegeven waarbij leerlingen zelf de punten binnen het groepje mochten verdelen en dus elkaars cijfer mochten bepalen. Leerlingen geven aan dat ze niet geleerd hebben hoe je het beste kunt samenwerken.

De vaste reflectiemethodes worden door de leerlingen niet herkend. Ze geven aan dat er niet vaak gereflecteerd wordt in de les. Soms wordt er gereflecteerd op toetsen, dit is docentafhankelijk. Een van de leerlingen zegt dat hij af en toe een reflectieformulier moet invullen.

ouders

De aanwezige ouders hebben een nauwe band met de school: ze zitten in de ouderraad en/of hebben een kind met wat meer dan gemiddelde problematiek en zijn daardoor vaker op school dan andere ouders. De ouders uit de ouderraad hebben meegewerkt aan de voorbereiding van de visitatie door mee te werken in het teams-overleg hierover.

Uit de enquête onder ouders blijkt dat maar 25% van de ouders de school specifiek vanwege het daltonkarakter kiest. Maar de meerderheid van de ouders ziet wel de meerwaarde van het daltononderwijs. Voor de aanwezige ouders zit de meerwaarde van dit onderwijs onder andere in de mogelijkheden tot maatwerk voor de leerling. De relatief kleine school wordt als overzichtelijk gezien. De school is zeer bereid mee te denken met de leerling wanneer dat nodig is. Als iets niet lukt, wordt gekeken naar hoe het dan wel mogelijk te maken is. De ouders waarderen het dat de school daarmee het goede voorbeeld aan leerlingen geeft ten aanzien van het denken in mogelijkheden in plaats van problemen. De lijnen zijn kort, de docenten zijn makkelijk toegankelijk. De kinderen worden gezien.

De ouders geven aan dat hun kinderen baat hebben bij het vaste stramien met daltonuren. In plaats van klassikaal directief les met huiswerk thuis, werken de leerlingen hier vooral op school. Vragen stellen is makkelijk, ook over de mail. De ouders zien hierdoor dat hun kind door dit onderwijs veel geleerd heeft over zelfsturing en werken onder eigen verantwoordelijkheid. De ouders geven ook aan dat hun kind ook veel heeft gehad aan de creatieve ontwikkeling die hun kind op school heeft kunnen doormaken.

In de eerste twee jaar wordt er gewerkt met het parafenboekje. Hierdoor leren de kinderen zo werken, dat het werk altijd af komt en houden ze daar zelf zicht op. Er zijn niet extreem veel sancties als er iets niet af is, het wordt meer gezien als hulpmiddel om overzicht te houden. Door de duidelijke begeleiding in de eerste twee jaar kunnen de meeste leerlingen daarna het werk goed zelfstandig aan. Overigens werkt het niet altijd goed: er zijn ook leerlingen waarbij bijvoorbeeld het parafenboekje altijd zoek is. Hier lijkt niet veel opvolging aan gegeven te worden.

De ouders merken op dat het werken met de tablet helpt bij het digitaal vaardig worden, maar het device zorgt in de eerste twee leerjaren ook voor afleiding.

Volgens de ouders wordt vooral bij mentoruren aandacht besteed aan samenwerken. Er wordt bijvoorbeeld voorbesproken hoe het samenwerken in zijn werk gaat en nabesproken hoe het in de praktijk is gegaan wanneer er is samengewerkt. In de corona tijd werd er verplicht samengewerkt met een vaste partner. Dat was af en toe wel jammer omdat er steeds werd samengewerkt met dezelfde leerling.

Bij gesprekken met mentoren wordt veel gereflecteerd op de eigen rol van de leerling. De leerlingen zijn hier altijd bij, uiteindelijk gaat het om de leerling. Bij de leerling met autisme werden ouders gevraagd voorlichting te geven over hun kind. Docenten en ondersteuners stelden zich daarbij zeer reflectief op. Er wordt veel individueel gereflecteerd met het kind. Over klassikale reflectie vertellen de kinderen thuis niet zo veel.

De ouders hebben de indruk dat de toetsdruk op school acceptabel is. Als je je werk kunt organiseren moet een toetsweek heel goed te doen zijn.

medewerkers

Er wordt door het docententeam waardering uitgesproken over de vrijheid die docenten- en teams krijgen van de directie om aan de slag te gaan met onderwijskundige vraagstukken. Deze vrijheid wordt ook ervaren in het opzetten van projecten. Er wordt door de directie ook tijd vrij gemaakt, gefaciliteerd, om daadwerkelijk met onderwijsontwikkelingen en projecten aan de slag te gaan. Projecten worden ingezet vanuit passie voor een onderwerp, een praktijkprobleem of er wordt inspiratie opgedaan bij masterclasses. Een mooi voorbeeld van een breed opgezet project is robotica, dat is ontstaan uit de voorliefde van één van docenten om veel bezig te zijn met techniek. Een ander mooi voorbeeld is de vernieuwde opbouw van het programma van wiskunde waarin, na een Masterclass van Pedro de Bruyckere, besloten is om onderdelen te schrappen en te focussen op het herhalen van kennis in de verschillende jaren. Ondanks dat de resultaten, vanwege corona, nog niet goed meetbaar zijn zien de docenten dat leerlingen de kennis uit de verschillende hoofdstukken beter oppakken.

Het afgelopen jaar is er binnen de Ronerborg meer tijd gekomen om met elkaar good practices uit te wisselen en van elkaar te leren. Hier worden o.a. teamvergaderingen voor gebruikt, maar ook in subteams wordt gesproken over ingezette onderwijsontwikkelingen. Vaak weten collega's wel waar andere teams mee bezig zijn (bijv. Feedback of leerdoelen), maar worden de uitkomsten nog niet altijd met elkaar gedeeld. Door het werken in teams verliezen docenten soms het zicht op ontwikkelingen in andere teams. De nieuwsbrief die maandelijks verschijnt vanuit Sjoerd zorgt ervoor dat het team beter op de hoogte blijft van elkaars projecten en initiatief. De nieuwsbrief wordt genoemd als positieve ontwikkeling. Daarnaast wordt

er door de docenten geopperd om vaker presentaties te geven over onderwerpen als formatief toetsen en reflectie.

Ondanks dat de school op veel verschillende vlakken in ontwikkeling is hebben docenten niet het idee dat leerlingen overspoeld worden met ideeën en experimenten. Vaak begint een project/plan klein en als het resultaat heeft kan het verder uitgebreid worden. Een aantal jaar geleden zijn bijvoorbeeld de cultuurreporters geïntroduceerd. Dit project wordt gefaseerd ingevoerd en steeds bijgesteld. Het project is nu een vast onderdeel in de school. BB/KB heeft dit thema geadopteerd en er cultuur en sport van gemaakt (djembe, sportdag). Ook op het gebied van LOB zijn schoolbreed stappen gezet, ook in samenwerking met het Borgenbrede traject LOB. Dit is belangrijk, omdat de Ronerborg ook veel leerlingen aflevert die naar andere Borgen locaties gaan. In elk leerjaar is een LOB-onderdeel die zorgt voor een doorlopende leerlijn. De toezegging dat er een LOB-mentor komt om het nog verder vorm te geven en te structureren wordt door docenten als positief ervaren.

Er wordt door docenten op verschillende manieren vorm gegeven aan de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid. De mate van vrijheid en verantwoordelijk hangt op de Ronerborg af vaak af van het niveau en leerjaar van de leerlingen. Leerlingen op een hoger niveau of leerjaar zouden volgens de docenten beter om kunnen gaan met meer vrijheid en verantwoordelijkheid. Dit laat zich bijvoorbeeld zien in de parafenkaart. In de onderbouw worden leerlingen middels parafen gecontroleerd. De aanpak moet leerlingen leren om zelfstandig aan het werk te gaan en de verantwoordelijkheid te nemen om hun leerdoelen te bereiken en hun taken af te ronden. In de bovenbouw worden leerlingen meer vrijgelaten en mogen ze hun eigen leerdoelen afvinken. Er liggen wel kansen om het aftekenen van de parafenkaart meer uniform te maken. Dit zou bij elke klas en mentor hetzelfde moeten zijn. Leerlingen en ouders zien de parafenkaart als middel om leerling meer taakgericht te maken en het geeft de leerlingen houvast.

Vanuit de vorige visitatie is er een aanbeveling gedaan om als school meer te gaan doen aan reflectie. Als instrument is er een map samengesteld met verschillende reflectietools, hier kunnen docenten inspiratie uit opdoen. Er ligt binnen de school een afspraak dat er aan reflectie moet worden gedaan, maar waarop gereflecteerd moet worden en hoe dit gedaan moet worden ligt niet vast. Het past ook niet bij de school om hier 'harde eisen' aan te stellen. Een aantal van de aanwezige docenten geven aan een enkele keer in de map te hebben gekeken, maar er wordt niet heel actief gebruik van gemaakt. Het is dus erg afhankelijk van de docent of mentor. Waar reflectie wel heel zichtbaar is, is tijdens de driehoeksgesprekken en formatief handelen. Tijdens de driehoeksgesprekken zijn leerlingen zijn in de lead van het gesprek, zij bereiden het gesprek voor en voeren het gesprek. Ook tijdens formatief handelen wordt reflecteert op inhoud en leerproces.

Op de vraag welke aanbeveling het visitatieteam de school zouden moeten geven antwoorden docenten dat de aanbevelingen borging en communicatie nog steeds actueel zijn. Het zou goed zijn als er aan het eind van het schooljaar meer tijd wordt vrijgemaakt om thema's met elkaar te delen waarbij een ieder kan aansluiten bij een interessant onderwerp of thema. Er zou daarnaast vanuit de schoolleiding een stip op de horizon moeten worden gezet en dan de uitwerking door de teams laten doen.

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

Na een rondleiding door de school en een korte introductie van een ieder starten we met de vraag wat de school verwacht dat wij gaan zien met betrekking tot hun ontwikkelvraag over het herkennen en het expliciet maken van de kernwaarden. De school hoopt dat wij de variëteit van kernwaarden gaan zien. Door de klasopstelling in zitjes te zetten, hoopt men dat samenwerking goed te zien is. Daarnaast is er hard gewerkt aan de kernwaarde reflectie. Reflectie wordt bijvoorbeeld niet alleen ingezet gericht op het onderwijs maar ook op het sociale proces. Als voorbeelden worden genoemd de reflectie over het afgelopen schoolfeest waar men hele leuke verhalen terugkreeg van leerlingen en ouders; wat is de sfeer in de klas? is dat oké of moet daar wat aan veranderd worden.

Toetsing zet men in de bovenbouw (of bij een aantal collega's in de bovenbouw) ook in als reflectie (formatief toetsen). Welk deel van de stof ken ik al en waar moet ik nog meer tijd aan besteden?

Het is de bedoeling dat de kernwaarden worden ingezet om het leerproces van de leerlingen te bevorderen. Op de vervolgvraag hoe ze het leerproces monitoren komt een nog onvolledig antwoord. Dit is zeker nog een aandachtspunt. Het is nu niet vastgelegd en dus heel docentafhankelijk.

In de onderbouw wordt het parafenboekje ingezet. Dit boekje geeft de leerlingen houvast/structuur en dit vinden de leerlingen fijn. Ouders kunnen via dit boekje heel makkelijk meekijken hoe hun kind ervoor staat. In klas 1 doet iedereen alle opdrachten, leerlingen mogen niets overslaan. (De kritische kijker zou dit kunnen zien als wantrouwen, maar zo is deze zeker niet bedoeld. Men wil juist vanuit een vaste structuur naar steeds meer vrijheid voor leerlingen!) Na de herfst in het 2e leerjaar zou het parafenboekje aan de kant mogen, mits de resultaten dit toelaten. Alle opdrachten moeten nog wel gewoon gemaakt worden maar de leerling hoeft niet meer parafen te halen bij de docenten. Bij mindere/tegenvallende resultaten komt het boekje weer terug. Bij het plannen van daltonuren gaan ze meteen uit van 100% vertrouwen. De leerling mag zelf inplannen wat hij/zij wil. Als het nodig is, grijpt de vakdocent of mentor in en worden de vrijheden ingeperkt voor de leerling. Niet

planners worden geplaatst en moeten dan een week vooruit inplannen. Bij meerdere keren niet plannen gaat de mentor het gesprek aan.

Als voorbeeld voor hun trots op het gebied van vrijheid die de docenten ervaren, worden twee ontwikkelingen aangegeven. Als eerste de ontwikkeling van het vak Cultuur en Sport. Een zelf ontwikkeld vak door collega's op eigen initiatief en in eigen tijd. Daarnaast zijn een aantal collega's gestart met formatief handelen in de bovenbouw. Deze collega's waren geïnspireerd geraakt en hebben zelf aangevraagd hiermee aan de gang te gaan en dit te ontwikkelen. Hoe is dit gedeeld?

Dinsdagmiddag is de werkmiddag. Deze middag wordt soms per team, soms per vakgroep, soms met het hele team of soms zelfs Borgenbreed ingevuld. Op deze middagen zijn een aantal lezingen gehouden die ertoe hebben geleid dat andere collega's ook enthousiast zijn geworden. Op de vraag hoe de aansluiting is met de andere scholen waar hun leerlingen naar doorstromen (b.b. bb/kb & b.b. havo/vwo) blijkt dat de samenwerking soepel verloopt. Er is veel contact tussen docenten van Ronerborg en de bovenbouw bb/kb. De leerlingen uit klas 2 gaan ook 1x per week naar de bovenbouw locatie. Collega's van de bovenbouw Havo geven ook les op de Ronerborg. Voor de aansluiting van de andere afdeling worden de methodes zo veel mogelijk op elkaar afgestemd, net als de programma's en toetsen.

Op het gebied van loslaten heeft de school weinig stappen gemaakt. Dit was door corona ook wel lastig. De discussie moet weer gevoerd worden over zelfstandigheid. In hoeverre moet iedere leerling alle oefeningen doen of zou differentiatie hierin een plek kunnen krijgen? Is het parafenboekje nog nodig? In de bovenbouw is er wel geëxperimenteerd bij enkele vakken, maar daar wordt vlak voor het examen ook weer teruggespreng naar examen Bootcamps per vak voor de leerlingen die het nodig hebben.

Er was ook een behoefte om samenwerken meer te formaliseren. Waar kwam deze behoefte vandaan en waar zou het naar moeten leiden? Tijdens de lockdown bleek dat de taken nogal verschilden. Dit leverde veel onduidelijkheid op bij leerlingen en ouders. Het verloop aan personeel heeft hier ook geen positieve bijdrage aan geleverd. Er is nu ook nog geen vast daltonplan dat gebruikt wordt om nieuwe collega's in te werken. De daltoncoördinator is voor deze collega's wel beschikbaar voor begeleiding maar dat is op initiatief van de docent. Er wordt nu hard gewerkt om een duidelijk plan te maken voor nieuwe collega's. Hierbij wordt gebruik gemaakt van expertise van de andere daltonscholen in het dalton Noord overleg.

Tot slot hebben we het gehad over hoe de school de vele ontwikkelingen die er plaatsvinden moet borgen. Het antwoord is kort en krachtig: dit is een ontwikkelpunt. Er gebeurt momenteel heel veel informeel. De coördinatoren hebben eens in de twee weken overleg waar alle ontwikkelingen van de teams worden besproken. Daarnaast is er op de dinsdagmiddag regelmatig overleg in verschillende samenstellingen en

tijdens de schoolbrede studiedag zijn de uitkomsten van de enquêtes van ouders en leerlingen besproken.

Het gesprek wordt afgesloten met de opmerking van Sjoerd dat hij blij is met onze komst en uitkijkt naar ons besluit en onze bevindingen later op de middag.

bestuurder(s)

Gesprek met bestuursvoorzitter ad interim Ivo Omlo

Sinds oktober is Ivo weer betrokken bij De Borgen. Sinds 1 oktober 2021 is hij interim-bestuurder. Ivo constateert dat alle scholen bezig zijn met opklauteren na corona en dat geldt ook voor de Ronerborg. Dat heeft de schoolontwikkeling vertraagd.

De school mag trots zijn op de veiligheid en rust die heerst in de school. Het leerklimaat is goed. De aandacht voor de leerling wordt gezien in de regio. De school is groeiende ondanks het feit dat de school staat in een krimpregio. De school is bezig met het ontwikkelen van een havo bovenbouw. De school kan er trots op zijn dat er genoeg instroom is daarvoor. Het is fijn dat mavo en straks ook havo hier kan blijven. Veel medewerkers hebben 1e graads bevoegdheid. Dat maakt de cultuur ook speciaal.

We vragen wat hij als ontwikkelpunt ziet voor de school. Ivo heeft alle stukken gelezen. Hij vindt de zelfevaluatie goed. Hij vraagt zich af of er voldoende stappen zijn gezet sinds de vorige visitatie. De school profileert zich al goed als daltonschool. Bij ouders zit er vaak een stukje onzekerheid over het daltonprofiel. Ouders worden met hun kinderen ervaringsdeskundigen op het gebied van daltononderwijs.

Sjoerd zorgt voor de “couleur locale” voor wat betreft de Ronerborg binnen De Borgen. Hij laat het duidelijk merken bij het MT dat de Ronerborg een daltonschool is. Mensen informeren elkaar ook in De Borgen. Er is ruimte voor lezingen. Ivo ziet dat de Ronerborg een voortrekkersrol heeft in de onderwijsontwikkeling van De Borgen.

Er is een Borgenbreed schoolplan. Daarbinnen is er ruimte voor eigen ontwikkeling. De deelscholen hebben de financiële ruimte. Elke school heeft eigen budget en krijgt zijn eigen middelen. De school kan daar zelf keuzes in maken. Volgens Ivo ondersteunt het team de hele daltonontwikkeling. Dat moet de school borgen door de pdca-cyclus. Hij weet niet of dat goed wordt geborgd. Er is een stabiel, groeiend team in de Ronerborg.

We vragen wat de prioriteit heeft bij (personele) keuzes: financiën of kwaliteit? De Borgen heeft de afgelopen jaren te maken gehad met groei en dit jaar met krimp. Dat heeft consequenties voor het personeel dat een bestuursaanstelling heeft. Sjoerd geeft wel duidelijk aan dat als je komt werken op de Ronerborg, je je moet ontwikkelen tot een daltondocent. Dalton Noord heeft ambities op het gebied van een gezamenlijke aanpak van daltonscholing.

De Ronerborg is de enige school die groeit. Als Sjoerd ondersteuning nodig heeft dan krijgt hij dat. Maar hij moet het wel aangeven. Volgen Ivo heeft de school antwoord nodig op de gestelde vragen en concrete aanbevelingen. We vragen wat volgens Ivo een goede ontwikkelvraag voor de school is. Die is volgens hem gericht op medewerkers: hoe kun je zorgen voor de gemeenschappelijke stip aan de horizon voor de medewerkers? We melden, dat dat voor het visitatieteam ook de hoofdvraag was bij de voorbereiding op de visitatie.

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 | O |
| 5 | Effectiviteit - doelmatigheid | V |

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Tijdens de visitatie waren we als team op zoek naar drie dingen, namelijk gedeeld eigenaarschap, ontwikkelkracht en reflectief vermogen. Als team hebben we dit alle drie punten teruggevonden:

- Gedeeld eigenaarschap is aanwezig. Iedereen binnen de school, van conciërges tot aan teamleiders, voelt zich eigenaar van het daltononderwijs op de Ronerborg. Ook voelt iedereen zich verantwoordelijkheid voor de school als geheel. Dit blijkt onder andere uit het aantal taken en/of aantal verschillende vakken dat door de personeelsleden wordt ingevuld of gegeven. Wel zien we ruimte voor de school om

de leerlingen dezelfde mate van eigenaarschap toe te kennen. Dit kunnen jullie doen door de leerlingen meer vrijheid en verantwoordelijkheid te geven.

-Ontwikkelkracht is ook in een sterke mate aanwezig. Er zijn door de verschillende teams veel, en verschillende, ontwikkelingen ingezet. Nu is het tijd om de ontwikkelingen te borgen. Daarnaast kunnen de verschillende teams elkaar versterken door de krachten, kennis en kunde, uit de verschillende teams vaker te bundelen om samen weer te komen van stapjes naar sprongen.

- Reflectief vermogen is in de kiem aanwezig binnen het team. Er is binnen de verschillende teams de wil om te reflecteren en er wordt zichtbaar geëvalueerd. Wel moet er binnen het gehele team meer focus komen en moet er actief (met elkaar) gesproken worden over het 'waarom'. Waarom doen jullie de dingen die jullie doen? Wanneer jullie dit als team (onderling) bewuster en actiever doen, kunnen jullie dit ook doorstralen naar het evalueren met- en door de leerlingen.

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 |
|---|---|
| | <p><u>Vrijheid/verantwoordelijkheid:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroot de keuzemogelijkheden van leerlingen. De docenten krijgen / ervaren veel vrijheid en verantwoordelijkheid. Probeer de leerlingen ook deze vrijheid en verantwoordelijkheid te geven. 2. Er wordt ontzettend veel getoetst op de Ronerborg. Deze controle genereert veiligheid, maar staat de ontwikkeling tot zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen in de weg. Ga als team op zoek naar manieren om de leerlingen meer los te laten. Het doorontwikkelen van het toetsbeleid zou hier een mooie stap in zijn. |
| | <p><u>Zelfstandigheid:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. We hebben een heel prettig leer- en werkklimaat waargenomen waarin alle leerlingen, ondanks de verschillende leerbehoeften, goed in gedijen. Dit is knap zeker omdat de verschillende teams/docenten hier op verschillende manieren gestalte aan geven. Wees er trots op dat jullie deze taakgerichte werksfeer goed voor elkaar hebben en onderzoek met elkaar wat de kracht is die hierachter zit. Neem dat mee bij de (door)ontwikkeling van je andere kernwaarden. |
| 3 | <p><u>Samenwerking:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. We hebben ervaren dat er wordt uitgewisseld tussen de teams en collega's. Formaliseer deze samenwerking en zorg ervoor dat je nog meer van en met elkaar kunt leren. 5. Er is een goede voedingsbodem voor samenwerkend leren (rust in de school, gemotiveerde docenten en leerlingen). Onderzoek met elkaar waarom en hoe je samenwerkend leren kunt inzetten om de effectiviteit van je onderwijs te vergroten. Gebruik hierbij alle mogelijkheden van elkaar en van het gebouw. |
| 4 | <p><u>Doelmatigheid:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. De school is erg gefocust op het <u>wat</u> en <u>hoe</u>, maar niet op het <u>waarom</u>. Zorg met elkaar voor de gemeenschappelijk stip op de horizon (inclusief meetbaar doel). Hiervoor moeten jullie vaker inhoudelijk met elkaar in gesprek over het waarom van het daltononderwijs op de Ronerborg. Dit zal leiden tot effectiever onderwijs. |
| 5 | <p><u>Reflectie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Na de vorige visitatie hebben jullie als aanbeveling gekregen om aan het werk te gaan met reflectie. We hebben gezien dat jullie materialen hebben ontwikkeld en verzameld, maar het heeft onvoldoende vorm gekregen binnen de Ronerborg. In de lessen hebben we maar één vorm van reflectie teruggezien. Voer met elkaar het gesprek over het <u>waarom</u> van reflecteren en veranker en borg het in het onderwijs op de Ronerborg. Leg hierbij niet alleen de focus op het reflecteren op resultaten, maar ook op proces en inhoud. |

| |
|---|
| <p><u>Borging:</u></p> <ol style="list-style-type: none">8. Borg de ingezette en geogste ontwikkelingen. Maak hierbij duidelijke keuzes (vanuit het <u>waarom</u>) en zorg ervoor dat je je met elkaar aan de gemaakte afspraken houdt (eenduidigheid). Het is fijn dat het personeel de ruimte krijgt om zijn eigen weg te zoeken, maar dat is ook verwarrend voor de leerlingen en voor nieuwe docenten. Geef borging ook een prominente plek in de teamagenda.9. Zet de daltoncoördinator in haar kracht door de vorming van een daltonontwikkelgroep, met een goede vertegenwoordiging uit alle teams, waardoor er nog meer sprake is van uitwisseling en verbinding binnen de school. |
|---|

Slotopmerking visitatieteam

We bedanken de Ronerborg voor de goede voorbereiding, warme ontvangst en goede organisatie van de visitatie. Ook de openhartigheid van de schoolleiding, medewerkers, ouders en leerlingen hebben we als zeer prettig ervaren.

Als visitatieteam hebben we een dag mogen meelopen in jullie mooie gebouw, waar (bijna) elke deur open stond en waar we welkom werden geheten in elke les die we binnen stapten. Zowel de personeelsleden, leerlingen als ouders waren trots op 'hun' school en daar mogen jullie als team dan weer ontzettend trots op zijn.

Tijdens de terugkoppeling waren zo goed als alle docenten aanwezig. Dit geeft weer blijk van die betrokkenheid van iedereen bij de school. Wij hopen dat jullie, als school, de komende vier jaar weer in 'rustiger vaarwater' komen, waardoor jullie met elkaar weer kunnen komen tot het maken van sprongen in plaats van stapjes.

Slotopmerking school

De collega's die een gesprek hebben gevoerd met de commissie, hebben dit als zeer prettig ervaren. Een collega heeft aangegeven dat hij het heel fijn vond dat het geen eenrichtingsverkeer was maar een echt gesprek.

De collega's die in de werkgroep reflectie zaten hebben aangegeven dat zij teleurgesteld waren dat de school op de kernwaarde reflectie een onvoldoende heeft gehaald. De werkgroep heeft hier tijd ingestoken maar gaven wel aan dat zij de aanbevelingen van de commissie begrijpen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

| Vrijheid / Verantwoordelijkheid | |
|--|---|
| aanbeveling 1 | Vergroot de keuzemogelijkheden van leerlingen. De docenten krijgen / ervaren veel vrijheid en verantwoordelijkheid. Probeer de leerlingen ook deze vrijheid en verantwoordelijkheid te geven. |
| Actie | Om leerlingen (meer) vrijheid en verantwoordelijkheid te kunnen geven moeten we goed in kaart hebben of ze dat aankunnen, m.a.w. of dan de doelen nog bereikt worden die we willen bereiken. We kunnen hierbij bijv. gebruik maken van de effectieve didactiek beschreven in Wijze Lessen en een goede toepassing van Formatief Handelen. Op deze wijze brengen we in kaart welke vrijheid en verantwoordelijkheid de individuele leerling aan kan. Uiteraard is gerichte feedback hierbij van belang. Er is dit jaar besloten om de parafenkaarten niet meer in te zetten voor elke leerling en wij willen leerlingen het vertrouwen geven dat wij ervan uitgaan dat het goed gaat. Daarnaast willen wij dit ook met de leerlingen bespreken van de daltonleerlingenraad. Wij willen ook op hun agenda structureel de daltonkernwaarden zetten. |
| uitvoerenden | Alle teams + daltonleerlingenraad evalueren de generieke afschaffing van de takenkaart |
| tijdvak | Vanaf schooljaar 2022-2023 |
| scholing/ externe ondersteuning | Studiemiddagen besteden aan het waarom (de why) wij de dingen doen zoals wij ze doen. Wij gaan kijken of wij daarbij Eefje Teeuwissen kunnen inschakelen, zodat wij vanuit gezamenlijk gedragen visie handelen. Belangstellenden worden uitgenodigd om een studie(-mid)dag te organiseren op 9 februari 2023 en 7 april 2023. |
| toelichting | |
| aanbeveling 2 | Er wordt ontzettend veel getoetst op de Ronerborg. Deze controle genereert veiligheid, maar staat de ontwikkeling tot zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen in de weg. Ga als team op zoek naar manieren om de leerlingen meer los te laten. Het door ontwikkelen van het toetsbeleid zou hier een mooie stap in zijn. |
| Actie | Kritisch kijken naar ons toetsbeleid kan o.a. door leerlingen hierbij te betrekken en met elkaar te studeren op Formatief Handelen (zie ook daltonontwikkelplan 2022-2026). Concreet betekent dit dat we bijvoorbeeld het boek Toetsrevolutie (naar een feedbackcultuur in het voortgezet onderwijs) kunnen aanschaffen en bestuderen. Dit bestuderen kan een plaats krijgen in de Teamvergaderingen. uitvoerenden: alle docenten. In teamvergaderingen presenteert een "deskundige teamlid" een deel van de literatuur aan de anderen (die zich overigens wel hebben ingelezen). Er zijn op dit moment ook collega's bezig met de scholing Formatief Handelen waarbij er ook naar het toetsbeleid wordt gekeken. Externe scholing is al ingezet (formatief handelen/formatief toetsen door ICE). Daar wordt ook een Borgenbreed nieuw toetsbeleid ontwikkeld. Verder gaan we in de vakgroepen en de onderwijsteams per leerjaar het gesprek aan over nut en noodzaak van de toetsen. Naar aanleiding daarvan worden de PLT's voor komend schooljaar aangepast. |
| uitvoerenden | Alle teams |
| tijdvak | Schooljaar 2022-2023 |

| | |
|--|---|
| scholing/ externe ondersteuning | Extra ondersteuning in Formatief Handelen (in relatie tot ons toetsbeleid). |
| toelichting | |

| | |
|--|--|
| Zelfstandigheid | |
| aanbeveling 3 | We hebben een heel prettig leer- en werkklimaat waargenomen waarin alle leerlingen, ondanks de verschillende leerbehoeften, goed in gedijen. Dit is knap zeker omdat de verschillende teams/docenten hier op verschillende manieren gestalte aan geven. Wees er trots op dat jullie deze taakgerichte werksfeer goed voor elkaar hebben en onderzoek met elkaar wat de kracht is die hierachter zit. Neem dat mee bij de (door)ontwikkeling van je andere kernwaarden. |
| Actie | Met de docenten bespreken op de studiedag in voorjaar 2023 hoe wij dit klimaat voor elkaar krijgen en wat maakt dat dit zo goed gaat. Dit is ook het vertrekpunt voor de volgende stap in onze daltonontwikkeling. Overigens zijn recentelijk al stappen gemaakt om de werksfeer te borgen/verbeteren. |
| uitvoerenden | Alle teams |
| tijdvak | 2022-2023 |
| scholing/ externe ondersteuning | |
| toelichting | |

| | |
|--|--|
| Samenwerking | |
| aanbeveling 4 | We hebben ervaren dat er wordt uitgewisseld tussen de teams en collega's. Formaliseer deze samenwerking en zorg ervoor dat je nog meer van en met elkaar kunt leren. |
| Actie | Teamvergaderingen kunnen het karakter krijgen van gezamenlijke studiebijeenkomsten, waarbij bijvoorbeeld literatuur over Formatief Handelen wordt besproken en wordt bepaald op welke manier het model Formatief Handelen een plek kan krijgen binnen de school. Het is niet direct noodzakelijk om altijd in de dezelfde samenstellingen te vergaderen. Daarnaast collegiale visitatie inzetten met een duidelijk opdracht en een helder doel, met gebruikmaking van de daltonkijkwijzer voor lesbezoek. Ook op de studiedag van voorjaar 2023 wordt dit geagendeerd |
| uitvoerenden | Alle docenten. |
| tijdvak | Vanaf schooljaar 2022-2023. |
| scholing/ externe ondersteuning | |
| toelichting | |
| aanbeveling 5 | Er is een goede voedingsbodem voor samenwerkend leren (rust in de school, gemotiveerde docenten en leerlingen). Onderzoek met elkaar waarom en hoe je samenwerkend leren kunt inzetten om de effectiviteit van je onderwijs te vergroten. Gebruik hierbij alle mogelijkheden van elkaar en van het gebouw. |
| Actie | Samenwerkend leren tijdens de lessen gebeurt al vaak. Wij willen dat het team het bewuster gaat inzetten en dit zal ook een onderwerp zijn van gesprek naar aanleiding van de flits-lesbezoeken. De dalton coördinator heeft in de toekomst daltonuren met leerlingcoaches (zie ook daltonontwikkelplan 2022-2026). Naast het inzetten van leerlingcoaches is het van belang dat docenten een goed beeld krijgen van samen werken, samenwerken en samenwerkend leren. Hierbij moet niet uit het oog worden verloren dat leerlingen ook |

| | |
|--|---|
| | samenwerken met hun docenten. Verder is het van belang dat docenten (van elkaar) leren wanneer leerlingen goed kunnen samenwerken en wanneer het beter is om een taak eerst individueel te doen. Ook in dit geval is met elkaar studeren weer een productieve en stimulerende teamactiviteit. |
| uitvoerenden | Dalton coördinator, daltonontwikkelgroep en alle docenten. |
| tijdvak | In schooljaar 2022-2023 contact zoeken met Patrick Fuchs. Ambitie om in schooljaar 2025 -2026 leerlingcoaches te hebben. |
| scholing/ externe ondersteuning | |
| toelichting | Naar aanleiding van een dalton café van Patrick Fuchs is de dalton coördinator enthousiast geworden over leerlingcoaches. |

| | |
|--|--|
| Doelmatigheid | |
| aanbeveling 6 | De school is erg gefocust op het <u>wat</u> en <u>hoe</u>, maar niet op het <u>waarom</u>. Zorg met elkaar voor de gemeenschappelijk stip op de horizon (inclusief meetbaar doel). Hiervoor moeten jullie vaker inhoudelijk met elkaar in gesprek over het waarom van het daltononderwijs op de Ronerborg. Dit zal leiden tot effectiever onderwijs. |
| Actie | De studiedag in het voorjaar van 2023 gaan wij besteden aan de Why waar wij Eefje Teeuwissen of eventueel een andere spreker bij willen betrekken. Wij willen opnieuw kijken naar onze daltonvisie en het daltonboek daarop eventueel aanpassen. Doel is om eind schooljaar 2022-2023 een heldere formulering hebben waarom wij Daltononderwijs doen, hoe wij de kernwaarden toepassen in ons onderwijs en hoe wij de kernwaarden toepassen binnen het werken in ons team. |
| uitvoerenden | Alle teams + daltoncoördinator. Ook collega's van de Ronerborg gaan elkaar dan inspireren met good practises |
| tijdvak | Schooljaar 2022-2023. |
| scholing/ externe ondersteuning | Eefje Teeuwissen |
| toelichting | |

| Reflectie | |
|--|--|
| aanbeveling 7 | Na de vorige visitatie hebben jullie als aanbeveling gekregen om aan het werk te gaan met reflectie. We hebben gezien dat jullie materialen hebben ontwikkeld en verzameld, maar het heeft onvoldoende vorm gekregen binnen de Ronerborg. In de lessen hebben we maar één vorm van reflectie teruggezien. Voer met elkaar het gesprek over het <u>waarom</u> van reflecteren en veranker en borg het in het onderwijs op de Ronerborg. Leg hierbij niet alleen de focus op het reflecteren op resultaten, maar ook op proces en inhoud. |
| Actie | Eerst kijken naar scholen waar reflectie al goed te zien is tijdens de lessen. Daarna een doorlopende leerlijn reflectie maken voor de school die zichtbaar is tijdens de lesactiviteiten. In de mentorleerlijnen die dit schooljaar ontwikkeld worden, wordt ook opgenomen dat leerlingen leren hoe ze kunnen/moeten reflecteren, zodat ze ook bekender raken met deze kernwaarde. Daarbij wordt rekening gehouden met de leeftijdsgroepen en wat je daarvan kunt verwachten. Verder gaan we informeren bij scholen die leerlingbespreking.nl gebruiken om hun ervaringen daarmee tot ons te nemen. |
| uitvoerenden | Allereerst de werkgroep reflectie, vervolgens alle docenten. |
| tijdvak | Vanaf schooljaar 2022 -2023 gaat werkgroep reflectie hier aan werken. Doorlopende leerlijn klaar in schooljaar 2023-2024. |
| scholing/ externe ondersteuning | School met good practice zoeken. |
| toelichting | De Ronerborg heeft een onvoldoende gehaald op de kernwaarde reflectie. Het is daarom goed hiervoor een doorlopende leerlijn te maken waarin wij afspraken gaan maken over reflectie op onze school. Als de werkgroep reflectie hiermee bezig gaat, is het van belang dat deze groep studie maakt van o.a het boek Toetsrevolutie: Naar een feedbackcultuur in het voortgezet onderwijs. Er moet gewerkt worden aan een effectieve wijze van feedback geven (hoofdstuk 11 van Wijze Lessen), zodat er gestructureerd en goed reflectie kan plaatsvinden. |

| Borging | |
|--|---|
| aanbeveling 8 | Borg de ingezette en geogste ontwikkelingen. Maak hierbij duidelijke keuzes (vanuit het <u>waarom</u>) en zorg ervoor dat je je met elkaar aan de gemaakte afspraken houdt (eenduidigheid). Het is fijn dat het personeel de ruimte krijgt om zijn eigen weg te zoeken, maar dat is ook verwarrend voor de leerlingen en voor nieuwe docenten. Geef borging ook een prominente plek in de teamagenda. |
| Actie | Dalton op de agenda zetten op onze school door de vorming van een daltonontwikkelgroep. Er voor zorgen dat er tijdens teamvergaderingen ook over dalton gesproken wordt. |
| uitvoerenden | Daltoncoördinator, daltonontwikkelgroep, schoolleiding. |
| tijdvak | Vanaf schooljaar 2022 -2023. |
| scholing/ externe ondersteuning | |
| toelichting | |
| aanbeveling 9. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag) | Zet de daltoncoördinator in haar kracht door de vorming van een daltonontwikkelgroep, met een goede vertegenwoordiging uit alle teams, waardoor er nog meer sprake is van uitwisseling en verbinding binnen de school. |
| Actie | Een daltonontwikkelgroep vormen op school. |

| | |
|--|---|
| uitvoerenden | 1 of 2 medewerkers per team + dalton coördinator. Minimaal 5 medewerkers. |
| tijdvak | Vanaf schooljaar 2022 -2023. |
| scholing/ externe ondersteuning | |
| toelichting | Maak de daltonontwikkelgroep niet te groot en faciliteer de leden. Zorg er eventueel voor dat er aparte gesprekken kunnen plaatsvinden tussen daltoncoördinator + één of twee ervaren docenten + nieuwe collega's waardoor uitwisseling en borging beter wordt. Uitwisseling van (nieuwe) inzichten, afspraken over de inrichting van het onderwijs, verbinding van datgene wat we dagelijks doen is noodzakelijk (en geeft positieve energie). |

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

| Naam | Functie | Handtekening | Datum |
|------|----------------------|--------------|------------|
| | Rector | Akkoord | 09-11-2022 |
| | Visitatievoorzitters | Akkoord | 16-11-2022 |

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