
**Visitatie lidscholen
Nederlandse Dalton Vereniging**

Visitatieverslag VO

Dollard College, Woldendorp



Naam school	Dollard College Woldendorp	
Adres	Burgemeester Garreltsweg 35	
Postcode en plaats	9946PM	Woldendorp
E-mailadres school	woldendorp@dollardcollege.nl	
Telefoonnummer school	0596- 583380	
Directeur	Siemon van der Wal	
Teamleider	Jan de Veen	
Aantal klassen	18	
Aantal leerlingen	320	
Schoolsoort/afdelingen	VMBO 1 t/m 4 + havo-vwo 1 t/m 2	
Aantal leraren	41	
Nevenvestigingen	Dollard College Woldendorp is een nevenvestiging	
Stand van zaken inspectie	Basistoezicht	
Visitatieteam		
Voorzitter		
Leden		
Datum visitatie	13 en 14 maart 2018	
Soort visitatie	X	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)		Licentieverlenging 4 jaar

Commissies visitatie PO en VO
Nederlandse Dalton Vereniging
 Binckhorstlaan 36-M.1.19
 2516 BE Den Haag
 Tel. 070 - 331 52 81
bestuursbureau@dalton.nl

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

aanbeveling 1.

Wees trots op dalton! Draag de toegevoegde waarde van daltononderwijs met meer zelfbewustzijn uit: Wees je intern bewust van wat goed gaat en laat dat weten aan ouders en de scholengroep waarvan je deel uitmaakt.



evaluatie school

Door de kernwaarden zichtbaar te maken in de gehele school proberen we de toegevoegde waarde van dalton meer uit te dragen. Daarnaast gebruiken we de dalton-mentorbrief als reflectief instrument richting ouders en leerlingen. Hierdoor worden de daltonkernwaarden zichtbaarder voor zowel ouders als leerlingen. Onder deze mentorbrief liggen rapportageformulieren welke recent zijn aangepast, zodat het voor de mentoren makkelijker wordt om feedback te geven met betrekking tot de dalton kernwaarden. Onze nieuwe leerlingen worden geïnformeerd over ons daltononderwijs door middel van de informatiebrochure. We willen onze dalton identiteit meer uitdragen in de sociale media.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft geconstateerd dat de daltonkernwaarden de leidraad zijn voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Om de kernwaarden meer zichtbaar te maken hangen deze in alle lokalen: op deze manier moeten de kernwaarden voor zowel docenten als leerlingen betekenisvoller worden. Ook naar de ouders worden de kernwaarden zichtbaar in de rapportage naar huis (o.a. mentorbrief).

aanbeveling 2.

Samenwerken:

Behoud samenwerken als speerpunt: Deel de goede voorbeelden (bijvoorbeeld de nagelstudio, lichamelijke opvoeding, een samenwerkingsopdracht voor geschiedenis) en probeer deze toe te passen bij andere vakken.

evaluatie school

Samenwerkend leren krijgt een steeds grotere plek in ons onderwijs. We vinden het belangrijk dat samenwerking geïntegreerd is in de lessen en vinden het proces en de evaluatie hierop even belangrijk als het eindproduct. In de daltonzone op dinsdagmiddag is er ruimte voor verschillende vormen van samenwerking. Zie uitwerking kernwaarde samenwerking. In de werkschema's worden samenwerkingsopdrachten opgenomen.

Samenwerking tussen leerkrachten gebeurt in de school. Elke dinsdagmiddag zijn samenwerkingsactiviteiten van leerkrachten gepland. Denk hierbij aan afdelingsoverleg, sectieoverleg, expertisegroepen en mentorenoverleg. Ook is er behoefte van de leerkrachten om meer gezamenlijk aan onderwijsontwikkeling te gaan doen, het vierkante rooster staat dit soms wat in de weg. We zijn op zoek naar een goede balans in deze.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen krijgen veel samenwerkingsopdrachten. Het is duidelijk dat hier veel nadruk op gelegd wordt. In de bezochte lessen en dalton-uren werd het juiste pedagogische klimaat geschapen om samenwerking te bevorderen.

Samenwerken tussen collega's vindt plaats (bijvoorbeeld vakoverstijgende projecten) en er is veel steun voor nieuwe collega's. De dalton-ontwikkelgroep is opgeheven, het gaat erom meer betrokkenheid van alle docenten bij de verdere daltonontwikkeling te creëren: docenten kunnen zich nu aanmelden voor de expertisegroepen (bijv. effectiviteit daltonuur).

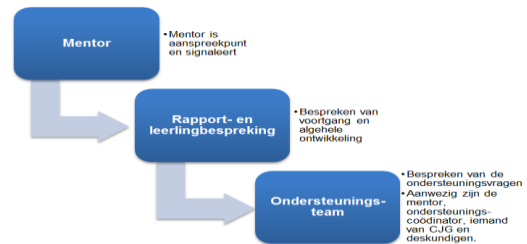
aanbeveling 3.**Borgen:**

- a) Het mentoraat is een sterk punt, maar we constateren een groot verschil in het functioneren van de verschillende mentoren; bewaak dat er een gemeenschappelijke standaard komt en houd elkaar scherp zodat iedereen zich daaraan houdt.
- b) Vanwege de kleinschaligheid worden afspraken niet altijd goed vastgelegd. Zo ontbreekt er bijvoorbeeld een duidelijk protocol over de aanpak m.b.t. dyslexie en zorgleerlingen. Zorg dat dit protocol bekend is leerkrachten, ouders en leerlingen.
- c) De cursus "de vijf rollen van de leraar" wordt als positief ervaren. Wij zien er echter nog weinig van terug. Maak afspraken over de opbrengsten van deze

cursus en beslis welke stappen je als eerste wilt gaan zetten. Leg dit vast in een tijdpad en stappenplan.

evaluatie school

- a) De mentor is de spil in de begeleiding van de leerling. Er is een begin gemaakt met meer afstemming van de invulling van de mentoruren. Mede door de invoering van passend onderwijs wordt de ondersteuningsstructuur opnieuw vorm en inhoud gegeven. De ondersteuningsstructuur is geborgd in het ondersteuningsplan en in het ondersteuningsprofiel. Het ondersteuningsmodel ziet er als volgt uit:



- b) Op de gemeenschappelijke P schijf vinden de leerkrachten het ondersteuningsplan en het ondersteuningsprofiel. Ook is daar de daltonbibliotheek te vinden waarin diverse protocollen zijn opgenomen.
- c) De cursus vijf rollen heeft successie gekregen in de vorm van didactische weken waarin we onder begeleiding van externe deskundigen lesbezoeken en besprekingen doen aan de hand van de vijf rollen van de leerkracht, recentelijk aangevuld met een 6^e rol, voor dalton heel interessant, de rol als coach. Door middel van lesbezoeken van de afdelingsdirecteur en teamleider wordt ingezet op borging van de vijf(inmiddels zes) rollen van de leerkracht.

bevindingen visitatieteam

M.b.t. het programma en de inhoud van het mentoraat zijn nieuwe afspraken gemaakt. Met behulp van de zelfevaluatie in het daltonboekje en rapportagekaart spiegelt de mentor de 5 daltoncompetenties met de leerlingen en worden deze ook beoordeeld (onvoldoende, matig, voldoende, goed). Deze rapportagekaart is de basis van de mentorbrief.

De “didactische weken” (lesobservaties door externen, Johan Keijzer en Maurice van Werkhoven) hebben docenten gestimuleerd tot verdere professionalisering.

aanbeveling 4.

Plannen:

Als je afsprekt dat leerlingen van te voren moeten plannen voor de daltonuren, stel hier dan ook eisen aan! Geef iedere mentor een duidelijke rol in de aansturing

hiervan en zorg dat de ontvangende leerkracht tijdens de daltonuren weet met welke leervraag de leerling komt. Geef de leerling hierin ook duidelijk een eigen verantwoordelijkheid en spreek de leerling hierop aan.

evaluatie school

Bij ons leert de mentor de leerlingen plannen. Er is hiervoor een introductieprogramma voor daltonvaardigheden in klas 1. De leerlingen gebruiken voor het plannen de daltonagenda en daltonboekje. Leerkrachten maken werkschema's (studiewijzers) voor de leerlingen. De gehele jaarplanning is terug te vinden in de ELO van It's Learning.

Indien we merken dat een leerling moeite heeft met plannen in It's Learning dan krijgt de mentor hiervan bericht en bespreekt met de betreffende leerling een passend plan van aanpak met reflectie en evaluatiemomenten.

De inschrijving voor de daltonuren blijft onze aandacht vragen.

bevindingen visitatieteam

Het papieren daltonboekje voor de leerlingen bevat een planningskaart voor de daltonuren, de vakkenwerkschema's en een zelfevaluatieformulier daltonvaardigheden. De werkschema's bestaan uit 4 kolommen: Tijdsplanning per week – Uitleg/instructie in de klas – Zelfstandig werken (les, daltonuur, thuis) – Afvinkkolom (werk gedaan). Leerlingen zijn gewend om aan de hand van de werkschema's zelfstandig aan de slag te gaan. De wijze waarop de werkschema's worden ingevuld en de mate van zelfstandigheid die van leerlingen wordt verwacht is echter sterk afhankelijk van de docent. Leerlingen vragen zich af of de vakkenwerkschema's niet ook digitaal ter beschikking kunnen worden gesteld.

De werkschema's bij de meeste vakken zijn spoorboekjes van de docent. De school geeft in de zelfevaluatie aan dat de "werkschema's doelgerichter" gemaakt moeten worden: door het stellen van leerdoelen kunnen leerlingen zelfstandiger plannen en leren.

aanbeveling 5.

Zelfstandigheid:

Differentieer meer in de mate van zelfstandigheid van de verschillende leerlingen en geef de informatie hierover goed aan elkaar door. Ook hier speelt de mentor een belangrijke rol. Zorg dat de informatie van de ene mentor goed wordt doorgegeven aan de mentor van het volgende leerjaar.

evaluatie school

We merken dat op het gebied van zelfstandigheid nog wel wat ontwikkeling wenselijk is. We willen onze leerlingen meer betrekken bij en verantwoordelijk

maken voor hun eigen leerproces. We willen onze leerlingen zelfstandiger maken door hen op hun zelfstandigheid te wijzen wanneer ze hun spullen zijn vergeten, iets uit moeten zoeken of iets gedaan moeten krijgen. We willen onze leerlingen meer laten reflecteren op hun zelfstandigheid. Op dit moment zijn onze leerlingen gemiddeld genomen zelfstandig werkend en in mindere mate zelfstandig lerend. Via zelfverantwoordelijk leren willen we uiteindelijk dat onze leerlingen die dat kunnen, zelfsturend leren. Tijdens de daltonuren kunnen zelfstandige leerlingen een daltonvrijkaart inzetten. We zien steeds meer dat tijdens de lessen leerlingen de ruimte krijgen om zelfstandig op het onderwijsplein te werken.

bevindingen visitatieteam

Tijdens Daltonuren zien we dat leerlingen een grote zelfstandigheid hebben in het kiezen van de plaats waar zij aan het werk gaan. Leerlingen met een daltonvrijkaart genieten hierin een nog grotere mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid; zij hoeven tijdens daltonuren niet meer in de lokalen te werken maar mogen op de leerpleinen in de school zelfstandig (of samen) aan het werk. Te merken is dat er door leerlingen zuinig en efficiënt met de daltonvrijkaart wordt omgegaan; zij nemen dit serieus. Het aantal leerlingen dat een daltonvrijkaart had was echter beperkt en gestelde criteria om deze kaart te verkrijgen bleken niet helder en verschillend per mentor. Leerlingen geven aan dat zij meer verantwoordelijkheid aan zouden kunnen in het zelfstandig plannen en werken. De school wil een omslag maken naar een meer formatief leerproces, waarin de gestelde leerdoelen centraal staan i.p.v. de "huiswerk-schema's".

1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.

evaluatie school

We werken vanuit vertrouwen, dit is de basis van ons werken. Onze leerlingen krijgen net zoveel vrijheid en verantwoordelijkheid als dat ze zelf op dat moment aankunnen.

Wanneer de leerling zich voldoende verantwoordelijk toont, dan wordt hij/ zij beloond door middel van een daltonvrijkaart. Met deze kaart kan de leerling eigen keuzes maken wat betreft de daltonuren.

Daarnaast wordt er gewerkt met daltonboekjes voorzien van werkschema's. De leerlingen gebruiken een werkschema/ studiewijzer met taakomschrijving. We zouden onze leerlingen graag meer verantwoordelijkheid geven over hun eigen leerproces. Dit heeft onze continue aandacht.

Ook willen we onze leerlingen medeverantwoordelijk maken voor het beoordelen van het werk van medeleerlingen. Bij een aantal vakken wordt al op deze wijze gewerkt. Dit gebeurt onder meer bij techniek en lichamelijke oefening. Ook zouden we graag zien dat onze leerlingen meer zelf invulling kunnen geven aan hun werkschema en hun eigen leerroute.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen mogen zelf nauwelijks keuzes maken bij het verwerken van de opdrachten van de werkschema's. Het hele programma moet integraal gemaakt worden en wordt daarna afgetekend.

Leerlingen kunnen wel een daltonvrijkaart verdienen. Als al het werk is afgetekend en de cijfers goed zijn dan mag de leerling met die kaart een eigen werkplek in de daltonuren zoeken. Dit wordt door leerlingen als erg prettig ervaren. Andere leerlingen beseffen dat ze nooit een daltonvrijkaart krijgen, omdat ze ergens toch wel de mist in gaan. Het is jammer dat leerlingen vinden dat je de daltonkaart ook snel kwijt kunt zijn.

In de bovenbouw laten mentoren de leerlingen hun eigen mentorbrief schrijven. Hierdoor kunnen ze verwoorden in hoeverre ze de daltoncompetenties beheersen. In de onderbouw schrijven de mentoren deze brieven. Leerlingen kunnen op deze brief reageren bij een oudergesprek. Dit wordt door ouders en leerlingen ervaren als prettig.

Tijdens een daltonuur mag de leerling de ruimte niet uit. Ze zouden hierin wat meer flexibiliteit wensen naast de zogenaamde daltonvrijkaart.

Leerlingen vragen eerst hulp aan een andere leerlingen voor ze hulp vragen van de docent. Leerlingen zijn hierdoor ook verantwoordelijk voor elkaar.

Leerlingen die het goed doen kunnen op een hoger niveau werken. Dat vinden de leerlingen positief.

Observaties: We bezoeken een lesactiviteit rondom gezondheidszorg. Diverse groepjes zijn op het leerplein aan de slag, individueel of in groepjes. De leerlingen weten wat ze moeten doen, de opdrachten komen van de docent. Ze ervaren de school als een strenge school. "Je mag niet zoveel, niet zomaar ergens heenlopen." Een beetje meer vrijheid zouden ze waarderen. Als het gaat om zelfstandigheid en verantwoordelijkheid willen de leerlingen die we spraken wel wat meer ruimte. In de dalton-uren vinden ze die wel, in de lessen (te) weinig. Ze vragen om meer vrije ruimte.

Een leerling uit klas 4 stelt, dat de verantwoordelijkheid voor 30% bij de leerlingen ligt, voor 70% bij de docenten. Hij geeft ook aan, dat dat anders mag van hem. Ook de zelfstandigheid wordt door hem veel ervaren als een docenten-dingetje, met te weinig initiatief voor de leerlingen. Klasgenoten van hem bevestigen zijn beeld.

Aanbeveling: geef de leerling meer verantwoordelijkheid door zelf keuzes te laten maken in het programma gerelateerd aan het beheersen van de leerdoelen.

Aanbeveling: laat de leerlingen hun eigen mentorbrief schrijven.

Aanbeveling: maak duidelijk welke regels er zijn voor de daltonvrijkaart en geef iets meer ruimte aan leerlingen die denken dat ze nooit een daltonkaart kunnen verdienen.

Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

evaluatie school

Op dit moment is het werkschema van de leerlingen de rode draad door ons onderwijs. We willen dit werkschema doelgerichter maken door met leerdoelen te gaan werken.

De mentor vormt de spil van ons onderwijs, hij/ zij coacht de leerlingen in de te behalen leerdoelen en taken. We zien de noodzaak en de meerwaarde van gedifferentieerd lesgeven, hier zouden we ons graag meer in bekwamen. Bijvoorbeeld door collegiale consultatie zouden we didactisch veel van elkaar kunnen leren.

Het onderwijs op het Dollard College Woldendorp is op dit moment grotendeels leerkrachtgestuurd. We zouden graag een verschuivende ontwikkeling zien richting meer leerlinggestuurd onderwijs (via gedeelde sturing). We voelen de behoefte om meer van elkaar te leren, dit kan bijvoorbeeld door good practices met elkaar te delen en vaker met elkaar te reflecteren.

bevindingen visitatieteam

Aanbeveling: geef de leerling de mogelijkheid om meer keuzes te maken in de taakopdrachten die in de werkschema's staan.

Aanbeveling: biedt meer differentiatie in de taakopdrachten, geef de mogelijkheid om te kiezen uit alternatieve opdrachten zoals het maken van een folder of een vlog.

Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

evaluatie school

We voelen ons ook verantwoordelijk voor leerlingen die (tijdelijk) niet in een klassikale setting aan het onderwijsleerproces deel kunnen nemen. Hiervoor is een time out lokaal ingericht die de gehele dag bemenst is. De leerling wordt hier opgevangen middels een pedagogisch gesprek en onder begeleiding aan het werk wordt gezet. Er worden ook afspraken gemaakt over de succesvolle terugkeer van deze leerlingen in de klassikale setting.

Het Dollard College Woldendorp zit sinds een aantal jaren in een transitieproces. Hierdoor is er verloop geweest in de teams en het management op de vestiging. Dit heeft het gevoel van vertrouwen en veiligheidsbeleving geen goed gedaan. Er is binnen de onderwijsteams behoefte aan stabiliteit en kaders. Vertrouwen is de basis onder de daltonkernwaarden en is daarmee een randvoorwaarde voor goed daltononderwijs. De onderwijskundige ontwikkeling is door het transitieproces enigszins op de achtergrond geraakt. Dit schooljaar zijn de dalton- en andere onderwijskundige ontwikkelingen weer opgepakt en zijn we volop in beweging.

Daarnaast is er een samenwerkingsproces gaande met het Eemsdelta college. Ook dit brengt weer onzekerheden met zich mee. Deze omstandigheden motiveren ons wel om onze daltonidentiteit te koesteren en te blijven werken aan versterking

van deze identiteit. Er is in november een expertisegroep samengesteld die zich bezig houdt met het evalueren van de daltonuren en deze komt met verbeter voorstellen.

bevindingen visitatieteam

De mentoren hebben veel verantwoordelijkheid. Het schrijven van de mentorbrieven kost veel tijd en leerlingen kunnen dat zelf ook heel goed. Zo wordt reflectie echt een leerlinginstrument.

Om van docentgestuurd naar leerdoelgestuurd onderwijs te gaan is het verstandig om een stappenplan te maken. In lessen is te zien dat een paar docenten bezig zijn om vanuit de doelen te werken.

Aanbeveling: laat de leerlingen de mentorbrief schrijven. Dit bevordert eigenaarschap op het gebied van zelfverantwoordelijk leren en reflecteren.

Aanbeveling: gebruik de docenten in het team die al verder zijn in het doelgericht werken en laat hen andere collega's helpen om een stappenplan op te zetten.

2. Zelfstandigheid

Indicatoren op leerlingniveau

2.1	De leerling neemt zelf initiatieven om zijn leerdoelen te bereiken.
2.2	De leerling vraagt hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/ haar om hulp vragen.
2.3	De leerling bepaalt mede hoe (werkvorm, tempo, plaats, tijd) hij/zij werkt aan de gestelde doelen.
2.4	De leerling kan omgaan met uitgestelde aandacht.
2.5	De leerling krijgt de gelegenheid het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.



evaluatie school

Door het hanteren van uitgestelde aandacht willen we de zelfstandigheid van onze leerlingen stimuleren. Daarnaast geven we onze leerlingen werkschema's en bieden we de leerlingen die dit aankunnen, door middel van de daltonvrijkaart, de ruimte om zelfstandig te werken op de werkpleinen tijdens de lessen en de daltonuren. We zouden graag meer keuzemogelijkheden voor onze leerlingen willen tijdens de daltonuren en zelfstandigheid nog meer willen stimuleren door te gaan variëren in onze lokaalopstellingen. Vanuit het leerkrachtenteam is de wens geopperd om een tussenstadium te creëren tussen werken in een vaklokaal onder begeleiding van een vakleerkracht en het zelfstandig werken op een werkplein. Er zou in dit geval een ruimte gecreëerd moeten worden waar leerlingen onder begeleiding ingeoeft kunnen worden in het zelfstandig werken.

Bij de meeste vakken kijken de leerlingen hun werk zelf (een deel van) hun werk na aan de hand van nakijk modellen.

We willen door het stellen van heldere leerdoelen/ lesdoelen (zie onderzoek John Hattie) het makkelijker maken voor onze leerlingen om zelfstandiger te werken/ leren. We willen onze leerlingen invloed geven op het formatieve proces naar het gestelde doel toe. Hieronder verstaan we dat leerlingen een rol krijgen in de beoordeling en reflectie op hun eigen werk en op dat van de medeleerling.

bevindingen visitatieteam

'Experience is the best and indeed the only real teacher'. Leerlingen van het Dollard College te Woldendorp leren actief en zelfstandig te werken. Het daltonboekje biedt daarin ondersteuning. Leerlingen zijn gewend om aan de hand van de werkschema's zelfstandig aan de slag te gaan. De wijze waarop de werkschema's worden ingevuld en de mate van zelfstandigheid die van leerlingen wordt verwacht is echter sterk afhankelijk van de docent. Het visitatieteam ziet ruimte om de werkschema's nog meer te richten op de zelfstandigheid van de leerling. Benoem bijvoorbeeld op ieder werkschema, naar leerlingenniveau vertaalde, leerdoelen. Kijk ook of er mogelijkheden zijn om de opdrachten minder strak voor te schrijven aan leerlingen. Het visitatieteam heeft hiervan een mooi voorbeeld gezien waarbij leerlingen zelf het werkschema mochten invullen. Leerdoelen zouden hiervoor als uitgangspunt kunnen dienen. Hiermee kan een eerste stap gemaakt worden in het meer leerdoelgericht maken van het Daltononderwijs.

Tijdens Daltonuren zien we dat leerlingen een grote zelfstandigheid hebben in het kiezen van de plaats waar zij aan het werk gaan. Leerlingen met een daltonvrijkaart genieten hierin een nog grotere mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid; zij hoeven tijdens daltonuren niet meer in de lokalen te werken maar mogen een ruimte in de school uitkiezen waar ze zelfstandig aan het werk kunnen. Te merken viel dat er door leerlingen zuinig en efficiënt met de daltonvrijkaart werd omgegaan; zij nemen dit serieus. Het aantal leerlingen dat een daltonvrijkaart had was echter beperkt en gestelde criteria om deze kaart te verkrijgen bleken niet helder en verschillend per mentor.

Naast de daltonvrijkaart bleek er een initiatief te zijn gestart om als een tussenstap leerlingen in de aula zelfstandig te laten werken onder begeleiding van een docent (tijdens de daltonuren) . Ga hiermee door en durf (meer) leerlingen los te laten.

Zowel tijdens de lessen als tijdens daltonuren zien we veel leerlingen goed omgaan met uitgestelde aandacht. We zien dat leerlingen er zich bewust van zijn dat zij andere hulplijnen hebben dan de docent. Leerlingen vragen hulp bij elkaar of zoeken dingen op alvorens een docent te vragen.

De mate waarop een leerling zelfstandig kan werken wordt gemonitord via zelfevaluaties in de daltonboekjes, de rapportagekaarten en de mentorbrief. Het reflectieschema achterin het daltonboekje werd in de meeste gevallen niet ingevuld. Werd dit schema wel ingevuld, dan werd er volgens de leerlingen vaak niets mee gedaan. Het is goed dat de ontwikkeling van de leerling op het gebied van zelfstandig werken structureel wordt bijgehouden, wel vragen we ons af of dit niet efficiënter kan door minder te focussen op formulieren en meer te reflecteren in het gesprek met de leerling.

Observaties: In een les zijn leerlingen in groepjes zelfstandig opdrachten rondom leerstof aan het oplossen. Ze moeten een hoofdstuk verkennen en een leerwijzer maken. Het doet een beroep op hun zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en samenwerkingsvaardigheden. Ze ervaren dat als heel positief. In de kantine zijn leerlingen zelfstandig bezig in het dalton-uur. Eén leerling is bewust apart gaan zitten. Hij kent zichzelf: hij heeft rust nodig en zoekt die zelfstandig op. Mooi voorbeeld van eigen verantwoordelijkheid.

Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

evaluatie school

Een aantal leerkrachten ervaart het als lastig om het leerproces te durven loslaten. Dit heeft tijd nodig en ruimte om te experimenteren en hierop te reflecteren. Om zelfstandig te kunnen opereren hebben leerkrachten kaders nodig vanuit het managementteam, het team vraagt hierin dan ook om duurzaam leiderschap vanuit de directie. Op deze manier kan een professionele relatie ontstaan van wederzijds vertrouwen waarin leerkrachten autonomie en eigenaarschap genieten in de uitvoering van hun vak.

bevindingen visitatieteam

De mate waarin leraren hun leerlingen los durven te laten verschilt sterk. Een aantal docenten geeft aan dit nog moeilijk te vinden. Er zijn mooie voorbeelden gezien van keuzevrijheid binnen opdrachten (techniek), keuzevrijheid m.b.t. de plaats waar gewerkt wordt (M&M en D&P), keuzevrijheid binnen (de invulling van) werkschema's (biologie). Deel deze "good practices" met elkaar. Er is al heel veel ervaring aanwezig op het gebied van "loslaten"!

De ingezette cursus m.b.t. de vijf rollen van de docent en de didactische weken worden door docenten positief beoordeeld en kunnen, met name door aandacht te geven aan de nieuw toegevoegde rol van "coach" ook bijdragen aan het meer durven loslaten van leerlingen.

Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.

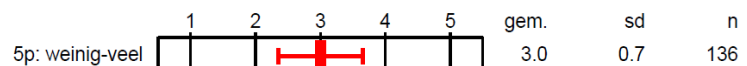
evaluatie school

De school biedt tijdens daltonuren de mogelijkheid om aandacht te geven aan talentontwikkeling. Zo is bijvoorbeeld vanuit de leerkracht Nederlands een

toneelproject georganiseerd. De school juicht dit soort initiatieven toe en stimuleert dit waar dit nodig is en kan.

Uit het oudertevredenheidsonderzoek en gesprekken met leerlingen komt naar voren dat nagedacht moet worden over de doelmatigheid en de frequentie van de daltonuren. Uit het oudertevredenheidsonderzoek komt naar voren dat er voldoende daltonuren zijn, de leerlingen geven echter aan dat meer daltonuren wenselijk zou zijn. We moeten hier in ieder geval over na gaan denken.

29. Er zijn genoeg daltonuren per week



Ook merken we dat het plannen voor de daltonuren wel beperkingen met zich meebrengt. Ruimte, beschikbaarheid leerkrachten en haperend ICT component zijn soms belemmerende factoren. We streven naar zo weinig mogelijk belemmerende organisatorische factoren en willen dus kijken hoe dit beter georganiseerd kan worden. We hebben een expertisegroep opgericht die onderzoek gaat doen naar de doelmatigheid van daltonuren, de bedoeling, de wenselijke frequentie en de inschrijvingswijze.

We merken dat we weinig van onze daltonkernwaarden terugvinden in ons PTA. We voelen de behoefte om deze kernwaarden op een formatieve manier een plek te geven in ons PTA.

bevindingen visitatieteam

De wijze waarop het vraagstuk rondom het gewenste aantal daltonuren en de invulling ervan wordt aangepakt is een goed voorbeeld van het bieden van ruimte aan de diverse betrokkenen in de school. Zowel medewerkers, ouders als leerlingen werden hierbij betrokken. De expertisegroep die hieruit is ontstaan is een mooi initiatief waarin uitgegaan wordt van professionaliteit en zelfstandigheid van medewerkers in het verbeteren van de schoolorganisatie. We kunnen ons voorstellen dat ook andere thema's met betrekking tot zelfstandigheid (bijvoorbeeld: werkschema's, de daltonvrijkaart, reflecteren op zelfstandigheid) op dergelijke wijze aangepakt kunnen worden.

3. Samenwerking

Indicatoren op leerlingniveau

3.1	De leerling benut de gegeven tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te bekwamen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

evaluatie school

Door het hanteren van uitgestelde aandacht willen we ook samenwerkend leren stimuleren. Ons credo is, vraag het eerst een medeleerling voordat je een leerkracht bevroegt. Op dit moment wordt samenwerkend leren ingezet als middel, we zien het belang van deze manier graag groeien, zowel bij leerlingen als bij leerkrachten en daarom zien we samenwerkend leren ook als een doel op zich. We hebben afgesproken dat samenwerkingsopdrachten een prominente plek krijgen in de werkschema's. Tijdens teambijeenkomsten worden goede voorbeelden gedeeld.

Met het tutorleren koppelen we (onderbouw)leerlingen, die moeite met een vak hebben, aan (bovenbouw) leerlingen die juist goed zijn in dit bepaalde vak. Door deze manier van werken creëren we een situatie waarin leerlingen van elkaar en met elkaar leren. Het tutorleren vindt plaats tijdens de daltonuren. We hebben één leerkracht die dit proces begeleidt en de kwaliteit en doelmatigheid van de tutores monitort.

Tijdens de projectweek wordt er veel samengewerkt tussen leerlingen uit verschillende klassen en leerjaren en verschillende leerkrachten.

De leerlingenraad wordt onder andere bevroegt op het terrein van ontwikkeling en verbetering. De leerlingenraad heeft een vragenlijst over hun bevindingen van de vijf kernwaarden in de school en waar volgens hen verbeterpunten wenselijk zijn. Er is in deze vragenlijst gevraagd of de leerlingenraad een top drie en een tip drie wil samenstellen.

bevindingen visitatieteam

Leerling-niveau: In bijna alle bezochte lessen (en dalton-uren) werd er door de leerlingen samengewerkt. Leerlingen waren in staat om hun samenwerking te beschrijven en zelfs tijdens dalton-uren werd er samengewerkt door leerlingen ook al waren zij met twee verschillende vakken bezig. Het begrip "uitgestelde aandacht" en het advies "eerste aan een medeleerling vragen" kwam zichtbaar tot uiting.

In sommige bezochte lessen werd er ook op verschillende niveaus samengewerkt. De manier waarop er samengewerkt wordt stelt de leraar in staat om zijn/haar aandacht te schenken aan de leerlingen die extra instructie of hulp nodig hebben.

Uit gesprekken met leerlingen bleek dat een aantal geen expliciete instructie hadden gehad over samenwerken en deze vaardigheid hadden zij, volgens hen, zelf aangeleerd. In een aantal bezochte lessen werd de opbrengst van de samenwerking niet gecontroleerd aan het einde van de les.



Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.
3.6	De leraar scheidt een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

evaluatie school

Er is in het leerkrachtenteam veel onderling respect. Collega's zijn bereid elkaar te helpen en te ondersteunen. Leerkrachten geven samenwerkend leren een plek in de talentontwikkeling van elkaar en van de leerlingen. Zo wordt er vakoverstijgend gewerkt tussen de leerkrachten Nederlands, CKV en Zorg & Welzijn in het organiseren en uitvoeren van een theaterproject. Een aantal leerkrachten laten leerlingen consequent samenwerkend leren, anderen hebben soms iets meer moeite met het loslaten van het leerproces die deze leerlingen doorgaan.

Nieuwe collega's worden op het Dollard College Woldendorp niet in het diepe gegooid. Er zijn twee leerkrachtencoaches aangesteld die nieuwe collega's begeleiden. Dit doen zij door tweewekelijks coachgesprekken te voeren, daarnaast wordt er periodiek intervisie voor nieuwe leerkrachten georganiseerd. Naast de leerkrachtcoaches heeft elke nieuwe leerkracht ook een vakcoach die meer

vakinhoudelijk de nieuwe collega's begeleidt. Er is een vademecum ontwikkeld voor nieuwe collega's dit, om de start zo soepel mogelijk te laten verlopen.

De bibliotheek wordt volledig gerund door ouders/ verzorgers van onze leerlingen.

bevindingen visitatieteam

Leerlingen krijgen veel samenwerkingsopdrachten. Het is duidelijk dat er hier veel nadruk op gelegd wordt. In de bezochte lessen en dalton-uren werd er het juiste pedagogische klimaat geschapen om samenwerking te bevorderen.

Samenwerken tussen collega's vindt plaats (bijvoorbeeld vakoverstijgende projecten) en er is veel steun voor nieuwe collega's. Het visitatieteam vindt dat er meer formele ruimte gecreëerd en gefaciliteerd moet worden voor samenwerking – het hopen op een gemeenschappelijke tussenuur is te vrijblijvend. Dan zullen de onderlinge lesbezoeken ook beter tot hun recht komen en meer opleveren.

Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

evaluatie school

De school is een plek waar zowel leerkrachten als leerlingen zich veilig voelen en 'stralend mogen falen'. We zouden op school meer van elkaar en met elkaar moeten leren. Hiervoor is de dinsdagmiddag ingesteld als gezamenlijk moment om te overleggen en te ontwikkelen.

Samenwerkingsvormen zijn de leerlingenraad, onderwijsteams, expertteams, intervisie, ouderraad en op het gebied van ondersteuning met de gemeenten in deze regio.

In PO-VO verband wordt intensief samengewerkt in het kader van een zorgvuldige overdracht van PO naar VO door het ontwikkelen van een doorgaande leer- en ondersteuningslijn.

Het project Kansrijk Groningen biedt in deze regio mogelijkheden tot het verbeteren van het leer-, leef- en werkklimaat. We willen dat onze leerlingen de juiste competenties krijgen die nodig zijn om in dit specifieke gebied werk te kunnen vinden. Dit is een samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en bedrijfsleven

bevindingen visitatieteam

Op dit niveau is er een aantal mooie initiatieven – bijvoorbeeld een gemeenschappelijk moment voor docenten om te overleggen en te ontwikkelen. Het visitatieteam vindt dat er een groter beroep op elkaars expertise gedaan kan worden – er is veel expertise in huis!

Er wordt ook met externe instanties samengewerkt (de gemeente en andere scholen in de regio).

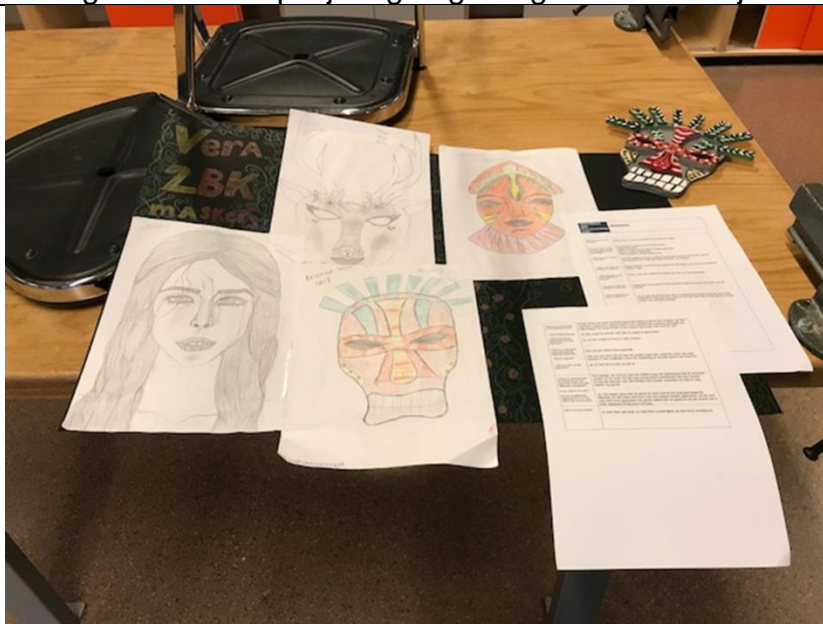
De bibliotheek wordt door een groot aantal vrijwilligers (ook ouders) bemenst.

De ouders waarderen de competenties die de school hun kinderen aanleren – samenwerken wordt door de ouders specifiek genoemd. “Mijn kind heeft veel aan de vaardigheid samenwerken – leren leren samen met anderen heeft hij hier geleerd”

4. Reflectie

Indicatoren op leerlingniveau

4.1	De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
4.2	De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
4.3	De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.
4.4	De leerling reflecteert op zijn eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen.



evaluatie school

Onze leerlingen maken gebruik van een werkschema, aan de hand van dit schema is de leerling in staat om een eigen planning te maken. De begeleiding rondom het plannen door leerkrachten zou beter uitgewerkt moeten worden. Ook de vorm van het werkschema wordt voortdurend geëvalueerd en aandachtspunt hierbij is dat er meer ruimte moet komen voor de eigen planning van de leerling.

Leerlingen reflecteren gezamenlijk met hun mentor op de mentorbrief. Aan het eind van de les worden leerlingen regelmatig gevraagd te reflecteren op de les.

In het daltonboekje zit een reflectieformulier. Dit wordt gebruikt om leerlingen op een meer gestructureerde manier een spiegel voor te houden. Periodiek wordt dit formulier door de leerling ingevuld en besproken met de mentor. Tijdens de mentor gesprekken wordt het totale welbevinden van de leerling besproken.

bevindingen visitatieteam

In ieder lokaal hangen de daltonkernwaarden op een zichtbare plek en al gauw wordt duidelijk dat zij een functie hebben: als wij aan leerlingen vroegen waarom zij iets deden of belangrijk vonden, wezen zij als vanzelfsprekend meerdere keren naar de strook op de muur. "Daarom."

Iedere leerling werkt met een daltonwerkboekje waarin 3-wekelijkse werkschema's zitten. De lege planningskaart dient door leerling te worden ingevuld, alsmede het reflectieschema en de kaart daltonvaardigheden achterin.

We constateren dat reflectie als een belangrijke kernwaarde wordt gezien. Er wordt ingezet op diverse (bovengenoemde) instrumenten, zo ook op de mentorbrief als reflectief middel en uitgangspunt bij oudergesprekken. Dit wordt door ouders zeer gewaardeerd. Opvallend vaak noemen zij in het gesprek dat hun kind hier echt leert reflecteren, verstandiger beslissingen gaat nemen en zich ook thuis verantwoordelijker gaat gedragen. Dit is een heel mooi compliment! "Je mag hier fouten maken; je wordt altijd opgevangen."

De school geeft aan meer ruimte te wensen voor de eigen planning van de leerling.

Wellicht kan hierin worden meegenomen dat een veelheid aan formulieren ook reflectiemoe kan maken. Daarom de vraag: wat kan de leerling echt zelf (zoals eigen mentorbrief schrijven) en waar is actie van de docent of mentor gewenst?

Leerlingen uit klas 3 en 4 geven aan in mindere mate met de mentorbrief te werken.

Volgens hen is dit mentorafhankelijk, maar misschien vraagt deze doelgroep na twee jaar mentorbrief om een andere vorm en is dit het onderzoeken waard?

Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat leerlingen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren.
4.8	De leraar is in staat om kritisch naar zijn werk te kijken en gebruikt evaluatie, reflectie en feedback van anderen om zich verder te ontwikkelen.

evaluatie school

De leerkrachten reflecteren door middel van rapportagekaarten en zowel leerkracht als leerling reflecteren door middel van de dalton-mentorbrief.

Tijdens de les stellen de leerkrachten reflectieve vragen aan de leerlingen. Ook worden de toetsen nabesproken met de leerlingen. We willen in onze toetsing en beoordeling meer aandacht voor het proces in de beoordeling. Deze beoordeling

hoeft volgens ons niet persé een cijfer te zijn, we willen best nadenken over het zijn van een school met minder of geen cijfers.

bevindingen visitatieteam

Waar leerlingen vaardiger worden in reflecteren, zijn zij ook in staat kritischer naar de omgeving te kijken. Zo geven diverse leerlingen aan gemaakte toetsen graag eerder terug te willen krijgen en meer feedback te krijgen op hun werk dan alleen de goede antwoorden. Hier zien wij een kans om meer aandacht te besteden aan het proces van beoordelen i.p.v. alleen aan het cijfer/behaalde resultaat.

De vijf/zes rollen van de leraar zijn gedurende de dag terugkerend onderwerp van gesprek. Docenten geven aan m.n. de rol van 'afsluiter' lastig te vinden: wordt nogal eens vergeten of de les is al af. De rol van 'coach' is nieuw: deze rol zal vooral in de daltonuren vorm en inhoud moeten krijgen.

Toch hebben wij mooie voorbeelden gezien van reflectieve momenten tijdens lessen en aan het eind van lessen (o.a. wiskunde). De kracht zit 'm veelal niet in het (grote) formulier, wel in het (kleine) denkmoment als terug- en vooruitblik.

Mentoren en vakleerkrachten zijn intensief bezig met rapportagekaarten en mentorbrieven. Dit gebeurt sporadisch ook door leerlingen. Een mooie ontwikkeling! Hoe waardevol is het om de verantwoordelijkheid (desnoods stapsgewijs) bij de leerling te kunnen laten: het is immers zijn leerproces.

Indicatoren op schoolniveau

4.9	De school stelt leraren en overige medewerkers in de gelegenheid van en met elkaar te leren.
4.10	De school hanteert een doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau.

evaluatie school

Door middel van een rapportageformulier wordt drie keer per jaar door de leerkrachten gereflecteerd op de vijf dalton kernwaarden. De school heeft de leerkrachten hierop voorbereid door een schriftelijke toelichting hiervoor te maken. Deze toelichting is bijgevoegd aan de bijlagen. Leerkrachten zijn in tussenuren in de gelegenheid om aan collegiale consultatie te doen.

Leerlingen die individueel een ondersteuningsbehoefte en die tijdelijk minder goed in een klassikale setting tot leren kan komen wordt doorverwezen naar onze interne time out voorziening. Vier dagen per week worden leerlingen hier opgevangen door een hiervoor aangestelde leerlingbegeleider.

Een HRM cyclus(jaargesprekken) maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van het Dollard College Woldendorp.

bevindingen visitatieteam

Leren van en met elkaar wordt door de school o.a. vormgegeven door docenten diverse keren per jaar reflectie-/rapportageformulieren te laten invullen. Daarnaast is er ruimte voor collegiale consultatie in de tussenuren.

Docenten geven aan dat in de hectische praktijk het laatste bijna niet wordt gerealiseerd. Wel zijn er op de dinsdagmiddag vergaderingen en themabijeenkomsten.

De ene afdeling is meer met samenwerken en reflectie bezig als de andere. Zo betreft Zorg en Welzijn bijvoorbeeld bewust de leerlingen bij het creëren van onderwijs en onderzoeken de docenten samen hoe de afdeling anders in te richten.

Als een van de speerpunten noemt de school de ontwikkeling van taak- naar leerdoelgericht onderwijs. Hoewel een aantal collega's hier al mee bezig is, wijzen de neuzen nog niet een kant op. Zo werkt een docent wiskunde al met persoonlijke leerdoelen waardoor er 'als vanzelf' gedifferentieerd wordt lesgegeven en diverse coöperatieve werkvormen worden gehanteerd.

Met (persoonlijke) doelen als uitgangspunt en start van de les ontkom je haast niet aan een meer intensieve vorm van coaching en reflectie: deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Hier ligt een prachtige kans voor dit betrokken en gemotiveerde team dat zijn best doet om daltononderwijs in de regio te behouden en nog krachtiger op de kaart te zetten.

5. Effectiviteit/ doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

evaluatie school

Onze leerlingen krijgen zoveel mogelijk passend onderwijs geboden. Op deze manier willen we dat onze leerlingen de leerdoelen behalen die passen bij hun ontwikkeling. Dit kan leiden tot een verrijkt aanbod door meer uitdaging, kortere instructie, complexere stof, etc. Of een intensief aanbod waarbij herhaling van instructie, meer leertijd, ondersteunende materialen, concretere opgaven en meer sturing op het leren mogelijk is.

Onze leerlingen leren steeds beter plannen. We merken dat onze leerlingen goed gebruik maken van de aangeboden werkschema's. Nadeel hiervan is dat leerlingen nauwelijks meer zelf in hun agenda noteren wat en wanneer er iets gebeuren moet. De leerlingen komen gericht bij de leerkracht tijdens de daltonuren. Een aantal leerlingen heeft structureel de spullen niet op orde, dit werkt de doelmatigheid van ons onderwijs tegen. We zien dat gemotiveerde leerlingen effectiever zijn dan minder gemotiveerde. We willen dan ook werken aan de motivatie van onze leerlingen. Bijvoorbeeld door leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven zoals een leerling verantwoordelijk maken voor het inschrijven van zijn/ haar klasgenoten voor de daltonuren.

Wat betreft de ondersteuning wordt tijdens de leerlingbespreking bepaald of de leerling besproken moet worden in het ondersteuningsteam. Dit kan naar aanleiding van de volgende vragen:

1. Zijn er bij de leerling hiaten in de leerstofbeheersing?
2. Heeft de leerling achterblijvende resultaten?
3. Is er sprake van niet 'gedijen'?

bevindingen visitatieteam

Dalton Woldendorp is een school die een veilige en zorgzame leef- en leeromgeving biedt waarin leerlingen door het opbouwen van meer zelfvertrouwen in eigen kunnen hun

ambitieniveau kunnen halen en waar ook ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling. Toch blijkt uit de inspectiegegevens (indicator onderwijspositie t.o.v. advies PO) dat alle leerwegen (BB, KB, TL) op 'rood' staan: er stromen dus teveel leerlingen af naar een lagere leerweg. De school is deze gegevens nog aan het analyseren, zo staat in het schoolbeleidsplan 2017-2018. In het kader van het realiseren van de beleidsdoelstelling 'ambitieuw onderwijs' wordt er geïnvesteerd in de professionalisering van de docent (kwaliteit van de pedagogisch-didactische competenties, de rollen van de docent) en de kwaliteit van de dalton-instrumenten (werkschema's van de vakken, de effectiviteit van de daltonuren, reflectie door leerlingen). De school wil een transitie maken van huiswerk-/taakgericht onderwijs naar leerdoelgericht onderwijs, van summatieve toetsing naar meer formatieve beoordeling om vast te stellen waar de leerling zich bevindt in relatie tot het leerdoel van een vak en wat er nog nodig is om dat leerdoel te bereiken. Het primaire doel van formatieve beoordeling is leerlingen inzicht te geven in hun eigen leerproces en hun onderwijs op maat te geven. Ook niveaudifferentiatie in leerdoelen zou een mogelijkheid zijn om de leerlingen uit te dagen.

Uit een gesprek met leerlingen over toetsing noteerden wij de volgende opmerkingen: De leerlingen willen de resultaten van de toetsen eerder terug en meer diepgang als het gaat om hun leerproces naar het toetsmoment. Nu worden bij een bespreking van een toets alleen de goede antwoorden gegeven en dat is het dan qua feedback. Meerdere leerlingen gaven aan dat mager te vinden. Er zijn slechts een paar vakken die ook diagnostische toetsen ter beschikking stellen.

Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

Mentoren helpen hun leerlingen met plannen. Duidelijkheid komt ten goede aan effectiviteit, leerkrachten streven daarom zo duidelijk mogelijk te communiceren over huiswerk en andere schooltaken. Het leerkrachtenteam streeft ook een leerstofaanbod en instructie afgestemd op de leerling. We willen leerdoelen opnemen in de werkschema's waardoor leerlingen meer doelgericht aan de slag kunnen. Aan het eind van de les evalueert de leerkracht of de gestelde leerdoelen zijn behaald. Op deze wijze kan de effectiviteit van de les gemeten worden. Om ervoor te zorgen dat lessen door alle leerlingen als effectief wordt ervaren willen we expertopdrachten ontwikkelen voor leerlingen die de leerstof reeds goed

beheersen en herhalingsstof aanbieden voor leerlingen die de leerstof nog niet beheersen.

bevindingen visitatieteam

De school geeft hierboven aan op welke wijze en met welke stappen er een omslag gemaakt kan worden naar gepersonaliseerd leren (maatwerk). De coachende rol van de docenten in de les- en daltonuren is daarbij onontbeerlijk in een leerproces, waarin leerlingen gericht werken aan het behalen van (persoonlijke) leerdoelen.

Willen leerlingen zicht hebben op hun leerproces en wil je als docent effectieve feedback kunnen geven, is het belangrijk om concrete, specifieke les- en leerdoelen te formuleren, zodat de docent:

- helder heeft waar de leerling naartoe werkt (feed up);
- een goed beeld krijgt waar de leerling staat (feedback);
- weet hoe hij de leerling naar het gewenste doel kan leiden (feed forward).

Bij uitdagend onderwijs horen ook uitdagende daltonuren: onderzoek of er meer differentiatie aangebracht kan worden in het aanbod van daltonuren (bijv. thema-daltonuren, masterclasses, workshops, tutorleren etc.).

Indicatoren op schoolniveau

5.11	Het onderwijs is door een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke opbrengsten.
5.12	De school hanteert een doorgaande lijn van de daltoncompetenties van leerlingen en personeel.
5.13	De school biedt leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.



evaluatie school

De school is effectief en efficiënt ingericht als het gaat om lokalen en leerpleinen. Door de verdere digitalisering willen we onze digitale devices verder uitbreiden. Voor iedereen een eigen device.

In juni 2017 hebben twee leerkrachten in een presentatie aan het team een voorstel gedaan hoe er effectiever vergaderd zou kunnen worden. Het leerkrachtenteam heeft zich hierachter geschaard, het is nu de verantwoordelijkheid van ons allemaal dat er effectief vergaderd wordt.

Het zogenaamde vierkante rooster wordt erg gewaardeerd door de ouders en leerlingen, echter beperkt dit de flexibiliteit van het inrichten van de onderwijstijd. Wel komt het vierkante rooster ten goede aan de doelmatigheid van de onderwijstijd. Er vallen hierdoor namelijk heel weinig lessen uit.

In het rapportageformulier worden de leerlingen bevestigd op hun daltoncompetenties en voor leerkrachten wordt gewerkt met de competentiewaaijer van Onderwijsgroep Noord, de vijf rollen van de leerkracht(+ 6^e rol: De coach).

De ondersteuningsstructuur van de vestiging Woldendorp is goed door het maatwerk dat op het ondersteuningsgebied wordt geboden. In de regio staan we bekend als een school waar leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften op hun plek zijn. Uitgangspunt is dat we altijd uitgaan van de mogelijkheden en niet van de beperking.

bevindingen visitatieteam

Het schoolgebouw heeft een ideale Dalton-setting: lokalen komen uit op leerpleinen, waar ronde (samen)werktafels zijn gepositioneerd. De praktijkvakken worden gegeven in een open leerruimte. De fysieke mogelijkheden zijn aanwezig voor een meer flexibel, gepersonaliseerd leerproces van de leerlingen.

Borging als voorwaarde

Indicatoren op schoolniveau

6.1	De school werkt planmatig aan de daltonontwikkeling en beschrijft dit in een daltonbeleidsplan.
6.2	De school geeft aan hoe de daltonontwikkeling wordt aangestuurd, bv. door een daltoncoördinator.
6.3	De school draagt haar daltonidentiteit uit. (schoolgids, website, folders etc).
6.4	De school heeft daltonscholing in het scholingsplan opgenomen.
6.5	De school benut de daltonmogelijkheden van het gebouw.
6.6	De school enquêteert regelmatig de leraren, de ouders en de leerlingen over de daltonontwikkeling en de kwaliteit van het daltononderwijs.

6.7	De school is actief betrokken bij dalton-regioactiviteiten, waarbinnen zij vertegenwoordigd is.
6.8	De leerlingen worden betrokken bij de daltonontwikkeling van de school.
6.9	De ouders worden betrokken bij het ondersteunen van de daltonontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

evaluatie school

De school zit in een transitieproces waarbij het Toekomstplan (2016- 2020) richtinggevend is. Dit Toekomst plan bevat voldoende elementen om het daltononderwijs in Woldendorp vorm en inhoud te kunnen geven. In dit Toekomstplan staat onder andere het streven uitgewerkt dat we onze leerlingen meer eigenaar willen laten worden van het leerproces. Zie hiervoor het bijgeleverde Toekomstplan.

De daltonontwikkeling is dit schooljaar geïntensiveerd door de zelfevaluatie te laten doen door de medewerkers en leerlingen. In het verlengde hiervan is een daltonboek in ontwikkeling. De daltonontwikkelings-commissie bestaat uit leerkrachten. Door middel van een dalton-leerlingenraad willen we onze leerlingen medezeggenschap geven aan onze onderwijskundige ontwikkelingen.

Maurice van Werkhoven en Johan Keizer (Netwerk onderwijsadviseurs) hebben onze leerkrachten geschoold door middel van de didactische weken. Deze didactische weken is een fase in een professionaliseringstraject waarbij het doel is het didactisch handelen en het pedagogisch klimaat te versterken.

Jaarlijks doet de school een leerlingtevredenheidsonderzoek en elke twee jaar wordt een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder de ouders en medewerkers.

De school participeert actief in de daltonregio activiteiten op landelijk niveau als op noordelijk niveau.

We vragen met enige regelmaat de leerlingenraad over het wel en wee op school. Op 9 januari 2018 is de leerlingenraad weer bijeengewees, daar is het volgende uit voort gekomen:

Tips	Tops
Meer daltonuren (elke dag), meer keuzes en meer afwisseling/ projecten	Ik voel me gehoord en gekend
Heldere criteria dalton vrijkaart	Daltonuren waar je leuke dingen kunt doen en wat goed geregeld is
Leerkrachten moeten meer loslaten	Doormiddel van onder andere de daltonvrijkaart kun je zelf de tijd, ruimte en vak indelen.
Leerkrachten moeten zich meer afvragen wat de leerling nodig heeft	Tutorwerkwijze

Inschrijving daltonuren moet beter	Mogelijkheid tot samenwerken
Afstemming toetsing moet beter	De relatie met de mentor/ leerkracht is goed

Ook de ouderraad is gevraagd te reflecteren op de daltonontwikkeling van de school. Dit heeft geleid tot het volgende overzicht van tips en tops:

Tips	Tops
1. Registratie en rapportage in SOM moet beter.	1. Sfeer: open, respectvol. Kinderen gaan met plezier naar school. Er wordt naar iedereen geluisterd.
2. Samenwerking van de leerkrachten.	2. Mentorbrieven: Positieve benadering, als mens beoordeeld.
3. Werkschema's zijn niet duidelijk, geen leerdoelen en er wordt niet consequent mee omgegaan.	3. Vierkante rooster: structuur en continuïteit.

bevindingen visitatieteam

Zowel het Toekomstplan van het gehele Dollard College als het schoolbeleidsplan 2017-2018 van de locatie Woldendorp zijn ambitieus geformuleerd en richtinggevend. Zo staat op blz. 7 van het Toekomstplan 2016-2020:

"In het geleverde onderwijs wordt de leerling gefaciliteerd met maatwerk. De leerling wordt op elk niveau maximaal uitgedaagd en optimaal en persoonlijk begeleid. Alleen door onderwijs van topniveau te leveren kunnen leerlingen het beste uit zichzelf halen. Excellent onderwijs daagt leerlingen uit om slim, vaardig en creatief te worden, verkleint achterstanden en zorgt ervoor dat iedereen zijn of haar talenten maximaal kan ontwikkelen in zijn of haar eigen tempo. Voor leerlingen is onderwijs op hun eigen topniveau van wezenlijk belang voor de persoonlijke ontwikkeling, om te kunnen zijn wie je bent en om actief mee te doen in de toekomstige samenleving."

De vertaalslag van het Toekomstplan naar de dalton-werkvloer is een uitdaging waar de school voor staat in de komende jaren, terwijl de school zich in een turbulent proces bevindt (eventuele fusie met een school onder een ander bestuur). Dit proces vergt veel energie en brengt onzekerheid met zich mee. Houvast in dit proces is de borging van de daltonkernwaarden in het onderwijs van de locatie Woldendorp. Het unieke daltonkarakter van deze kleinschalige school wordt namelijk breed gedragen: door leerlingen, ouders, docenten, OOP, schoolleiding en het regiobestuur.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Voor een daltonschool geldt dat de opbrengsten in orde moeten zijn. Hieronder is ons verwachte opbrengstenoordeel 2017-2018 weergegeven. Zoals te zien voldoen we aan de eisen van de inspectie maar kunnen we nog niet tevreden zijn over de indicator 'onderwijspositie t.o.v. advies PO'. Op dit moment onderzoeken we hoe we ook deze indicator op groen kunnen krijgen.

Verwacht opbrengstenoordeel 2017-2018

WLD	Onderwijspositie t.o.v. PO	Onderbouwsnelheid	Bovenbouwsucces	gemiddeld CE	Verschil SE- CE (geen normindicator)
VMBO BB					
VMBO KB					
VMBO TL					

Onderzoeksvragen voor het visitatieteam:

1. Hoe kunnen wij in Woldendorp in een turbulente omgeving ons daltononderwijs duurzaam blijven ontwikkelen?
2. Ons huidige daltononderwijs is voornamelijk taakgericht, we willen naar meer leerdoelgericht daltononderwijs. Welke stappen kunnen we hier in nemen?

Reactie visitatieteam:

1. De borging van de daltonkernwaarden in het onderwijs van de locatie Woldendorp is in onze ogen de beste garantie voor de doorontwikkeling van daltononderwijs en het bestaansrecht van de school. Het unieke daltonkarakter van deze kleinschalige school wordt breed gedragen door leerlingen, ouders, docenten, OOP, schoolleiding en het regiobestuur.
2. De school wil een transitie maken van huiswerk-/taakgericht onderwijs naar leerdoelgericht onderwijs, van summatieve toetsing naar meer formatieve beoordeling om vast te stellen waar de leerling zich bevindt in relatie tot het leerdoel van een vak en wat er nog nodig is om dat leerdoel te bereiken. Het primaire doel van formatieve beoordeling is leerlingen inzicht te geven in hun eigen leerproces en hun onderwijs op maat te geven. De coachende rol van de docenten in de les- en daltonuren is daarbij onontbeerlijk in een leerproces, waarin leerlingen gericht werken aan het behalen van (persoonlijke) leerdoelen. Willen leerlingen zicht hebben op hun leerproces en wil je als docent effectieve feedback kunnen geven, is het belangrijk om concrete, specifieke les- en leerdoelen te formuleren, zodat de docent:
 - helder heeft waar de leerling naartoe werkt (feed up);
 - een goed beeld krijgt waar de leerling staat (feedback);
 - weet hoe hij de leerling naar het gewenste doel kan leiden (feed forward).

Uit de gesprekken met leerlingen

Aanwezige leerlingen:

Madelon vd Meijden 3m, lid leerlingenraad

Britt Niehof 4kz

Melanie Hommes 3bdp

Bas Leunis 1 km

Thijmen Hommes

De leerlingen zijn allemaal gevraagd om deel te nemen aan dit gesprek. Ze gaan er niet vanuit dat ze de braafste leerlingen van de school zijn. Bas geeft aan dat hij nog wel eens moeite heeft met de regels, maar hij probeert niet meer per direct te reageren, want als je vier keer een time-out hebt gekregen dan word je geschorst en dat wil hij liever niet.

Op de vraag waarom de keuze op Woldendorp is gevallen wordt duidelijk de grootte van de school genoemd. Door de kleinschaligheid heb je als leerling het gevoel meteen welkom te zijn. Op andere scholen waar leerlingen zich ook op georiënteerd hebben, kregen ze vooral het gevoel een nummer te zijn. In eerste instantie is het daltonconcept niet direct de aanleiding om deze school te kiezen. Maar ze vinden de daltonuren wel heel prettig om huiswerk te maken en om extra uitleg te krijgen. Het is ook fijn om het vak waarmee je achterloopt bij te werken in een daltonuur.

De school legt veel nadruk op je veilig voelen. Als er wordt gepest dan zit de school er meteen bovenop. Je kent als leerling de docenten en de andere leerlingen. In vergelijking met andere scholen wordt het zelfstandig werken wel benadrukt. Verder zijn er veel samenwerkingsopdrachten en is er tijd voor sociale zaken.

Af en toe wordt er bij een mentoruur de reflectie ingevuld, in de eerste en tweede klas is dat wel afhankelijk van de mentor. Het wordt dus niet door elke klas gebruikt. Vooral in de bovenbouw wordt weinig met deze vorm van reflectie gewerkt. Het voordeel van de reflectie is dat je goed kunt zien wat je fout hebt gedaan. Wat de leerlingen betreft is deze vorm van reflectie niet zo nodig, het is vooral veel papierwerk en er wordt uiteindelijk niet zo veel mee gedaan, want je ziet die formulieren niet terug. Eigenlijk willen ze het ingevulde papier wel eens terug zien om te focussen. Ze hebben niet de indruk dat de mentor deze reflectiepapieren gebruikt bij het opstellen van de mentorbrief. De mentorbrief geeft aan wat de docenten ervan vinden, maar je reflectieformulier zie je er niet in terug.

De mentorbrief wordt als goed ervaren. Er staan opmerkingen en complimenten in. Soms merk je wel dat ouders zich erg focussen op dat kleine nadeeltje dat genoemd wordt. Als leerling mag je zelf reageren op wat in de mentorbrief staat en je krijgt ook uitleg waarom het er staat. Het is

ook prettig dat er voorbeelden worden gegeven. De mentorbrief krijg je tegelijk met je ouders te zien. Dat is tijdens het gesprek met de mentor en je ouders dat drie keer per jaar plaatsvindt. Bovenbouwleerlingen schrijven de mentorbrief zelf, maar dat is afhankelijk van de mentor. Als leerlingen de brief zelf schrijven dan past de mentor de brief wel wat aan.

De leerlingen geven aan dat er veel verschil is tussen de mentoren. De een geeft snel daltonvrijkaarten, de ander vindt het onzin. Met een daltonvrijkaart mag je zelf kiezen waar je gaat werken en die vrijheid wordt gewaardeerd door de leerlingen. Met een kaart hoef je je ook niet in te schrijven en is er geen directe controle met een omvg.

De daltonvrijkaart kan je verdienen als je cijfers goed zijn en je het goed doet. Er zijn geen eenduidige regels rondom de daltonvrijkaart en je bent de kaart vrij snel kwijt.

De tips die de leerlingen geven zijn: geef duidelijk aan hoeveel goed je moet scoren om zo'n kaart te krijgen. Na elke les krijgt een leerling immers een onvoldoende, matig, voldoende of goed. Op alle vakken een score boven de 6 en een goede werkhouding vinden ze ook goede uitgangspunten.

Verder vinden ze dat een docent die aangeeft dat hij/zij zo'n daltonvrijkaart onzin vindt eigenlijk niet op een daltonschool zou moeten werken. En ze vinden het jammer dat je niet bij iemand terecht kunt als je je niet eens bent met je docent.

De werkschema's zijn duidelijk en handig. Elke les kan je erop kijken voor huiswerk of toets. Als je een les mist vanwege een afspraak met bijvoorbeeld de orthodontist dan kun je vooruit werken.

Maar de werkschema's worden niet altijd even goed ingevuld door de docenten. Soms is er een vak leeg en andere docenten geven huiswerk tijdens de les op. Bij invallers gaat het mis, want die hebben geen werkschema.

Er staan ook programma's op de computer. Via de computer moet je je inschrijven voor daltonuren. Op de computer staat ook een agenda met de toetsen. Al met al moet de leerling vier dingen om in de gaten te houden: lesformulier, agenda, agenda op It's learning nog een ander formulier bij praktijkvakken. De leerlingenraad wil het schema ook graag in de computer. De leerlingen geven aan dat ze geen moeite hebben met de verschillende informatieplekken. Je hebt op deze manier geen smoes om je huiswerk niet te maken, want het werk staat in je werkboekje.

De ene docent controleert streng of het huiswerk gemaakt is, de ander doet er niet veel mee en een derde geeft strafwerk. Huiswerk mag je in de daltonuren maken.

Een van de leerlingen geeft aan dat er veel huiswerk is in vergelijking met de zus op een andere school. Over het algemeen is het idee dat als je normaal werkt je je werk ook af kunt maken. Bij examenklassen is het wel veel huiswerk.

Bij vragen over de stof is het de bedoeling dat je het in een groepje aan een medeleerling vraagt. Dat vinden ze ook goed passen bij samenwerken en zelfstandigheid. Als je het niet weet dan mag je ook een mail sturen aan je docent.

Op de slotvraag of je weer voor deze school kiest geven de meeste aan van wel.

Opvallend: in meerdere gesprekken refereerden de leerlingen aan de staat van de boeken waar ze mee moeten werken. Die zijn aan vervanging toe, aldus hen.

Adviezen

Laat de leerlingen zelf de mentorbrief schrijven. Zo wordt reflectie zinvol en een instrument van de leerling.

Zorg voor eenduidige regels rondom de daltonvrijkaart en laat elke docent zich hieraan houden. Vraag de leerlingen om hierover mee te denken.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Aanwezig zijn 6 collega's (mentoren, docenten onder- en bovenbouw, zorgcoördinator, onderwijsassistent)

Uit het gesprek komen de volgende punten naar voren:

- Welke actiepunten zijn vier jaar geleden opgepakt? Voor de docenten is het duidelijk dat de verdere professionalisering (dalton-pedagogische bekwaamheid) ter hand is genomen met het model van de 'didactische weken'. Van de lesobservaties is veel geleerd, zoals het stimuleren van de actieve bijdragen van de leerlingen door middel van het maken van bijv. mindmaps, posters etc. Het gaat om het besef dat de docent een andere rol aanneemt en dat de leerlingen daadwerkelijk leren door actief met de leerstof bezig te zijn. Leerlingen worden eigenlijk door de docenten te veel "gepamperd", de docenten vertellen toch wel hoe het moet. Leerlingen moeten juist uit hun passieve rol gehaald worden.
- Hoe vindt teamleren plaats? De kleinschaligheid is een groot voordeel: docenten op Woldendorp zijn zeer betrokken en de saamhorigheid is groot, dat zijn ideale omstandigheden voor samenwerk-projecten en het leren van elkaar. Het delen van expertise komt nu langzaam van de grond op de dinsdagmiddagen. Het teamleren vindt plaats op de dinsdagmiddagen: dan is er tijd voor overleg, leerlingbesprekingen en thema-bijeenkomsten.
- Krijgen docenten meer regie, meer eigenaarschap? Als docent krijg je de ruimte om te experimenteren. Maar helaas worden de PTA-kaders in de bovenbouw als knellend ervaren (de PTA's worden voorgeschreven door de andere locatie van het Dollard College).
- Samenwerken op leerlingniveau? Een docente vertelt dat zij als IB-er in het basisonderwijs is overgestapt naar het VO, zij geeft nu rekenen en wiskunde. Zij brengt ervaring mee met vormen van coöperatief leren en voelt de ruimte om samenwerk-vormen ook in haar vaklessen te integreren.
- Hoe worden de reflectie-instrumenten ervaren als mentor? De mentoren geven aan dat er een verdiepingsslag is gemaakt met het zelfevaluatieformulier van de leerling en de rapportagekaart. Leerlingen worden daadwerkelijk bevraagd op hun daltoncompetenties. Het invullen van de rapportagekaart door mentor en leerling samen en het schrijven van de mentorbrief (door de mentor!) kost veel tijd. Een mentor geeft aan dat hij de leerlingen zelf de mentorbrief laat schrijven.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Siemon van der Wal heet namens de school de visitatiecommissie welkom. Vier jaar geleden heeft de school de visitatie glansrijk doorstaan. Onze voorzitter Paul vraagt waar de school nu staat en wat er met de evaluatie is gedaan. We lezen veel stappen die de toekomst verkennen en ideeën, maar wat is er concreet aan stappen gezet in de afgelopen 4 jaar? Siemon geeft aan, dat de dalton-uitingsvormen in de hele school zichtbaar zijn gemaakt. Intern is dat een sterk middel gebleken. Naar buiten toe is de positionering als dalton-school nog niet optimaal. Dalton moet met name in het regionale krachtenveld nog sterker neergezet worden. De kernwaarden zijn in het onderwijsconcept opgenomen en daarbinnen krijgen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid prioriteit. Er vinden veel lesbezoeken plaats en in het professionaliseringsmodel van de 'didactische weken' is de feedback gericht op de ontwikkeling van de pedagogisch-didactische daltonkwaliteiten van de docenten. Docenten voelen zich zekerder daardoor en het heeft veel positieve energie gebracht.

De afgelopen jaren is er gewerkt vanuit een groep vrijwillige docenten naar het gehele team. Dat impliceert automatisch dat er ook wat minder enthousiaste mensen zijn binnen het team. Alle aanbevelingen vanuit de vorige visitatie zijn besproken en van daaruit zijn de teams ermee aan de slag gegaan. Daarnaast zijn er ontwikkelingsgesprekken met de schoolleiding. Het team kent veel nieuwe collega's. Die hebben niet allemaal de didactische week gevolgd maar zijn wel enthousiast. Hier kan nog extra scholing plaatsvinden. Scholing van startende docenten gaat nu via docent-coaches. De verdeling gaat op basis van beschikbaarheid/tussenuren.

De school heeft het dalton-handboek voor docenten ontwikkeld, waar ieder veel steun aan ontleent.

De vijf kernwaarden en de borging daarvan spelen een rol bij de beoordeling van nieuwe docenten.

De kennis die in huis is wordt gedeeld via gemengd samengestelde intervisiegroepen, waarbij ervaren en 'groen' in evenwicht is. Het samenwerken zit bij de mensen van de beroepsvakken veel meer in de vingers, constateert de schoolleiding

Momenteel wordt gesproken over dalton-tijd. Leerlingen willen meer, maar doe je dat in dalton-uren of anders? Leerlingen experimenteren nu met zelfstandig dalton in de kantine en op de leerpleinen, ook tijdens gewone lessen.

De school heeft heel veel aandacht voor de (zorg)ondersteuning van leerlingen. Dat is een van de redenen dat ouders voor de school kiezen, in combinatie met dalton en dichtbij-onderwijs. Kinderen reizen daardoor andere scholen voorbij om naar Woldendorp te komen. Ook het gesloten rooster wordt gewaardeerd.

De eventuele toekomstige samenwerking met de school in Siddeburen in welke vorm dan ook zorgt voor onrust op school. Een haalbaarheidsonderzoek zal op kortere termijn meer duidelijkheid moeten verschaffen. De docenten zijn betrokken en gemotiveerd om Woldendorp als daltonschool te behouden.

De komende jaren heeft de school als speerpunten gekozen:

- de effectiviteit van de dalton-uren
- de stap van taakgericht naar leerdoel-gericht onderwijs.

Uit de gesprekken met ouders

Keuze voor Dalton en keuze voor Het Dollard College Woldendorp in het bijzonder:

Een aantal ouders heeft niet expres voor Dalton gekozen maar voor de kleinschaligheid die Woldendorp biedt. Dat gezegd hebbende, concluderen deze ouders dat Dalton de structuur biedt die hun kinderen nodig hebben – meer structuur dan andere vormen van onderwijs. Het aanspreken op eigen verantwoordelijkheid is voor deze ouders een belangrijk positief punt van deze vorm van onderwijs en van Woldendorp in het bijzonder.

Andere redenen voor de keuze van Het Dollard College waren de locatie (dichtbij), de goede band tussen de leerlingen en leerkrachten, de structuur (denk onder andere aan rooster zonder tussenuren) en dat er op deze school geen lesuitval is.

Er is positieve mond-tot-mond reclame.

Voor een andere ouder was de meeloop-dag bepalend voor de keuze voor het Dollard College. Haar kind wordt op deze school gezien. Haar kind leert veel over en van samenwerken en zelfstandigheid. Citaat: “Leren leren heeft hij hier geleerd”.

Dalton wordt door een significant aantal ouders gezien als een positieve bijvangst bovenop de bovenvermelde punten.

Een andere ouder vindt dat Dalton meer duidelijkheid voor haar dochter biedt dan andere onderwijsvormen. Tevens is de sfeer op Het Dollard College zeer goed, haar kind heeft een rooster zonder gaten en er is geen lesuitval. Er is een goede band met de leerkracht en de aanpak van de school is persoonlijk (maatwerk wordt geleverd).

Er heerst een gevoel dat de leerlingen voldoende worden uitgedaagd en ouders vinden het prettig dat leerlingen aangemoedigd worden om hun verantwoordelijkheid te accepteren.

De mentorfunctie wordt op deze school goed uitgeoefend en de mentorbrief wordt als stimulerend en motiverend ervaren. Het gevolg van deze brief (een actieplan of tutorbegeleiding bijvoorbeeld) voorkomt dat het maar een papieren exercitie is.

De ouders zouden Daltononderwijs, nu dat zij hiermee beter bekend zijn, aanbevelen. De Daltonuren zijn zeer goed – daar krijgt het kind de juiste hulp (voorbeeld: dyslectici worden hier goed ondersteund).

Alle ouders vinden de sociale controle op het Dollard College sterk en dat waarderen zij. Tevens is het begrip voor de leerlingen groot. De ouders wisten wat de belangrijkste daltonkernwaarden

zijn en vinden dat verantwoordelijkheid, reflectie, samenwerken en zelfstandigheid goed overgedragen worden.

De informatievoorziening is goed – het in kunnen loggen op Magister en mee kunnen kijken in Its Learning zijn positieve aspecten.

Wat moet absoluut behouden worden? De school verleent haar bestaansrecht aan Dalton en de kernwaarden moeten behouden blijven. Tevens is de kleinschaligheid iets wat niet verloren mag gaan.

Wat moet anders? De ouders vinden dat de flexibele contracten en de tijdelijke docenten niet ten goede komen van het aangeboden onderwijs.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Lourens Veenstra (regiodirecteur HAVO/VWO) en Ina Lagro (regiodirecteur VMBO).

Het Dollard College maakt als stichting onderdeel uit van Onderwijsgroep Noord, die samen met de stichtingen Terra en rsg de Borgen een bestuurlijke samenwerking heeft. Het Terra biedt opleidingen op het gebied van groen, voeding, dier, natuur & milieu en het Dollard College en rsg de Borgen zijn brede scholengemeenschappen. De Onderwijsgroep Noord heeft in totaal circa 11.600 leerlingen (2014) en 1.400 medewerkers. Het Dollard College faciliteert circa 2.800 leerlingen in hun ontwikkeling met ruim 300 medewerkers in Oost-Groningen, met in totaal zes vestigingen in de plaatsen Bellingwedde, Pekela, Winschoten en Woldendorp (Daltonlocatie).

In 2014 is het Dollard College in lijn met het in 2013 vastgestelde identiteitsbewijs en een vernieuwde besturingsfilosofie aan de slag gegaan met het aanpassen van de organisatie- en managementstructuur. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in concrete voorstellen voor een managementstructuur, die bestaat uit twee regiodirecteuren bij het Dollard College en de afdelingsdirecteuren van de schoollocaties.

Het Dollard College beoogt een teamgeoriënteerde organisatiestructuur, waarin de professional centraal staat en van betekenis kan zijn voor zijn leerlingen vanuit de drieslag: kwalificeren, socialiseren en persoonsvorming. Een organisatiestructuur geënt op resultaatverantwoordelijke teams, waarbij de verantwoordelijkheden en bevoegdheden dichter bij het primaire proces (de professional en de teams) komen te liggen. In dit transitieproces zijn er kleinere directies op de schoollocaties gekomen. In de managementstructuur zijn er voor de vestigingen van het Dollard College afdelingsdirecteuren aangesteld. Daarnaast zijn er docenten met taken. Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat de teams zelf de regie binnen de eigen school nemen zodat de verantwoordelijkheden lager in de organisatie komen te liggen. Naast docententeams moeten er in de scholen ook expertteams komen, die zich met onderwijskundige veranderingen/vernieuwingen binnen de vakken (en vakoverschrijdend) kunnen bezig houden.

Ten gevolge van de demografische ontwikkelingen in de regio Oost-Groningen krijgt het Dollard College t/m 2020 te maken met een gemiddelde krimp van het totaal aantal leerlingen van ruim

15%. Deze krimp aan leerlingen leidt tot een inkomstenvermindering ter grootte van circa € 1.000.000. Uitgangspunt van het bestuur is het in standhouden van het onderwijs in de regio. Op dit moment dreigen kleinschalige scholen te verdwijnen. Ook de Daltonlocatie Woldendorp is een kleine school met 320 leerlingen, maar de school heeft duidelijk een regiofunctie. Op dit moment wordt er een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd naar een samenwerking tussen de locatie Woldendorp en een locatie van het Eemsdelta college in Siddeburen (170 leerlingen). Op dit moment richt dit haalbaarheidsonderzoek zich op de dossiers personeel, financiën en huisvesting, daarna zal gekeken worden naar de onderwijsidentiteit van beide locaties. Vanuit de regiodirectie wordt er gestreefd naar de handhaving van de kernwaarden behorende bij de Daltonidentiteit. Op de vraag om de besturingsfilosofie en de speerpunten van het Dollard College langs een aantal Daltonkernwaarden te leggen wordt het volgende aangegeven:

De Daltonpijlers zijn terug te vinden in een aantal van de beleidsspeerpunten die in het Toekomstplan van het Dollard College 2016-2020 zijn vastgesteld. De beleidsinhoudelijke speerpunten zijn:

1. Aantrekkelijke werkgever (leefwereld)
2. Professionele medewerker (leefwereld)
3. Professionele cultuur (leefwereld)
4. Hoge kwaliteit van onderwijs (systeem- en leefwereld)
5. Adequate onderwijsorganisatie (systeemwereld)
6. De leerling als eigenaar van het leerproces (leefwereld)
7. Beleidsrijke meerjarenbegroting (systeemwereld)
8. Persoonlijke ontwikkeling (leefwereld)

De uitwerking van deze speerpunten naar de Daltonkernwaarden zijn bijv:

1. **Verantwoordelijkheid:** de verantwoordelijkheid voor de locaties is gedelegeerd aan de afdelingsdirecteuren. De regiodirecteuren sturen niet. Afdelingsdirecteur en het team zijn verantwoordelijk voor onderwijskwaliteit en professionalisering.
2. **Samenwerking:** de samenwerking tussen regiodirecteuren en afdelingsdirecteuren is gebaseerd op vertrouwen. De afdelingsdirecteuren hebben bijv. een bovenschoolse portefeuille.
3. **Effectiviteit:** halen we uit de leerlingen wat er in zit? In Woldendorp staat het onderbouwrendement bijv. op scherp.

Personeel

Onderwijsgroep Noord heeft samen met de RUG en de Hanze Hogeschool een opleidingsschool voor studenten van de Lerarenopleiding gevormd om het lerarentekort in de krimpregio's het hoofd te kunnen bieden. Maar het blijft moeilijk om de vacatures te vullen.

beoordeling

nr	Beoordelingskader	ontwikkeling	
		O	V

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor vier jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vierjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

Aanbevelingen die met een plan van aanpak opgenomen worden in de schoolreactie

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	<p><u>Vrijheid en verantwoordelijkheid</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geef de leerling de mogelijkheid om meer keuzes te maken in de taakopdrachten die in de werkschema's staan. Biedt meer differentiatie in de taakopdrachten, geef de mogelijkheid om te kiezen uit alternatieve opdrachten zoals het maken van een folder of een vlog. 2. Maak duidelijk welke regels er zijn voor de daltonvrijkaart en geef meer ruimte en vertrouwen aan leerlingen die denken dat ze nooit een daltonkaart kunnen verdienen.
Nr.2	<u>Zelfstandigheid</u>

	<p>Zowel leerlingen als ouders geven aan dat de werkschema's niet altijd duidelijk zijn. Hou de huidige werkschema's tegen het licht. Zijn de huidige werkschema's toereikend om de leerlingen zelfverantwoordelijkheid en zelfstandigheid aan te leren? Een werkschema moet een studiewijzer worden, een assistant-teacher. Zitten alle leerfuncties in de studiewijzer? De leerdoelen (!), de leerinhoud, de bronnen, de D-toetsen, de samenwerkvormen, de reflectie? Is het mogelijk de 3-wekelijkse werkschema's om te bouwen naar een langere periode in de bovenbouw? Zet de daltonboekjes (met werkschema's) in ieder geval "online" zodat leerling werkplekonafhankelijk en zelfstandig leerstof kunnen plannen en verwerken.</p>
Nr.3	<p><u>Samenwerking</u> We hebben mooie vormen van coöperatief leren gezien bij o.a. de beroepsgerichte vakken en wiskunde/rekenen. Via expertisedeling en intervisie kunnen docenten van elkaar leren. Onderzoek als follow-up op de "didactische weken" andere vormen van collegiaal leren, zodat saamhorigheid uitgebouwd wordt tot samen ontwikkelen en uitproberen.</p>
Nr.4	<p><u>Reflectie</u> Reflectie op voortgang, het leerproces en de daltonvaardigheden Maak van het instrument reflectie geen administratieve exercitie voor mentoren: leg het eigenaarschap vooral bij de leerling (de leerling moet in staat zijn om zelf de mentorbrief te schrijven).</p>
Nr.5	<p><u>Effectiviteit</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gestarte discussie over de effectiviteit van de daltonuren staat niet los van het geven van meer vertrouwen in de keuzes die leerling mogen (en kunnen) maken. Breng meer differentiatie aan in het aanbod in de daltonuren (thema-daltonuren, masterclasses, workshops, tutoraat). 2. Probeer stap voor stap meer maatwerk te leveren in het af te sluiten niveau van de opleiding VMBO. Leerlingen op KB-niveau zouden ook vakken kunnen afsluiten op TL-niveau of leerlingen zouden een snellere route kunnen afleggen (vervroegd examen). 3. Investeer in de toekomst in de coachende rol van de docenten in de les- en daltonuren (het geven van feed-up, feedback en feed-forward). Intensieve coaching is onontbeerlijk in een leerproces, waarin leerlingen gericht werken aan het behalen van (persoonlijke) leerdoelen.

slotopmerkingen

In de zelfevaluatie doet de school zichzelf te kort. De vanzelfsprekendheid waarmee aan de daltonkernwaarden vorm en inhoud wordt gegeven, heeft ons verrast. Het visitatieteam heeft een daltonschool gezien die stapsgewijs probeert het eigenaarschap van leerling *en* docent te vergroten.

Het visitatieteam heeft een daltonschool gezien die enerzijds werkt aan de verbetering van de vertaalslag van de daltonkernwaarden (effectiviteit daltonuren, reflectie) en anderzijds toekomstige stappen verkent in een transitie van huiswerk- en taakgericht onderwijs naar (gepersonaliseerd) leerdoelgericht onderwijs, van summatieve naar formatieve beoordeling. Het is duidelijk dat de school hierin nog een vaste koers moet vinden. De zoektocht naar deze koers vindt plaats met op de achtergrond een transitieproces naar een nieuwe organisatiestructuur van het management (kleinere directies op de locaties, het streven om het docententeam meer regie te geven binnen de eigen locatie). Daarnaast speelt ook de eventuele fusie met een andere school onder een ander bestuur. Met name dit laatste proces vergt veel negatieve energie. De docenten op de locatie Woldendorp vormen een hecht team en de kleinschaligheid is de kracht van de school *en* van de kwaliteit van het daltononderwijs. Als visitatieteam zijn wij meer dan hartelijk ontvangen en hebben wij in een open en transparante sfeer gesproken met regiobestuurders, schoolleiding, docenten, OOP, ouders en leerlingen. De daltonidentiteit van de school wordt breed en onvoorwaardelijk gedragen. Wij wensen de locatie Woldendorp van het Dollard College een grote mate van standvastigheid toe in het verder ontwikkelen van het eigen karakter van het daltononderwijs.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Paul Hendriks		

Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.
 N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Dollard College Woldendorp kijkt zeer positief terug op de visitatie. We hebben het gevoel dat het visitatieteam goed rond gekeken heeft. Het visitatieteam heeft naar eigen woorden een mooie daltonschool in werking gezien. Dit onderschrijven we graag. Ook heeft het visitatieteam zich een kritische vriend getoond, hier zijn we erg blij mee. Deze aanbevelingen helpen ons om ons daltononderwijs blijvend te ontwikkelen en te verbeteren. Het visitatieteam merkte op dat ze vond dat wij onszelf wat tekort hebben gedaan in de zelfevaluatie. Dit komt voort uit onze noordelijke nuchterheid en bescheidenheid, maar ook door het gegeven dat we niet te snel tevreden willen zijn met ons onderwijs en er van overtuigd zijn dat het altijd beter kan. De schoolreactie is evenals de zelfevaluatie zelf door het team Dollard College Woldendorp samengesteld.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1.


(letterlijk overnemen uit
 visitatieverslag)

Vrijheid en verantwoordelijkheid

1. Geef de leerling de mogelijkheid om meer keuzes te maken in de taakopdrachten die in de werkschema's staan. Biedt meer differentiatie in de taakopdrachten, geef de mogelijkheid om te kiezen uit alternatieve opdrachten zoals het maken van een folder of een vlog.
2. Maak duidelijk welke regels er zijn voor de daltonvrijkaart en geef meer ruimte en vertrouwen aan leerlingen die denken dat ze nooit een daltonkaart kunnen verdienen.

actie

1. **Leerkrachten maken eenduidige afspraken over bijvoorbeeld de dalton-volgkaart in samenspraak met de leerlingen/ leerlingenraad. Er is een expertgroep werkschema's. We willen onze werkschema's digitaal aanbieden aan onze leerlingen. Inhoudelijk willen we onze werkschema's meer doelgericht maken. Differentiatie moet zichtbaar zijn in de werkschema's. We hanteren Schoolreactie op de visitatie Overige**

	<p>opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc. N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zèlf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de “slotopmerkingen” genoemd in het visitatieverslag. Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen Zelfevaluatie en visitatieverslag op basis van 5 kernwaarden, 2018 2 hiervoor het BHVV model:</p> <div style="text-align: center;"> <p>Basisstof</p>  <p>Herhaling Verdieping Versnelling</p> </div> <p>2. Met de leerlingenraad willen we de procedure ‘dalton vrijkaart’ evalueren. Daarnaast maken we als team afspraken hoe er feedback gegeven kan worden op het leerproces van de leerling en brengen we in kaart wat de leerling nodig heeft voor zijn verdere ontwikkeling.</p>
uitvoerenden	Expertgroep dalton, leerlingenraad en onderwijsteams
tijdvak	April – December 2018
scholing/ externe ondersteuning	We willen informeren bij andere daltonscholen hoe zij invulling geven aan hun studiewijzers en de achterliggende gedachte over het waarom, het wat en het hoe hiervan.
toelichting	M.i.v. schooljaar 2018-2019 zijn we in het eerste jaar met de nieuwe studiewijzer gestart. Daltonvrijkaart: vanaf november 2018 geïmplementeerd.

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>Zelfstandigheid</p> <p>Zowel leerlingen als ouders geven aan dat de werkschema’s niet altijd duidelijk zijn. Hou de huidige werkschema’s tegen het licht. Zijn de huidige werkschema’s toereikend om de leerlingen zelfverantwoordelijkheid en zelfstandigheid aan te leren? Een werkschema moet een studiewijzer worden, een assistant-teacher. Zitten alle leerfuncties in de studiewijzer? De leerdoelen (!), de leerinhoud, de bronnen, de D-toetsen, de samenwerkvormen, de reflectie? Is het mogelijk de 3-wekelijkse werkschema’s om te bouwen naar een langere periode in de bovenbouw? Zet de daltonboekjes (met werkschema’s) in ieder geval “online” zodat leerling werkplekonafhankelijk en zelfstandig leerstof kunnen plannen en verwerken.</p>
actie	De expertgroep werkschema’s gaat zich buigen over de leesbaarheid en duidelijkheid van de studiewijzers/ werkschema’s. Zoals hierboven ook al beschreven gaat deze expertgroep zich ook bezighouden met het integreren van leerdoelen in de werkschema’s. De leesbaarheid en

	duidelijkheid van de studiewijzers/ werkschema's zullen periodiek geëvalueerd worden in het onderwijsteam en met de ouders en leerlingen. Alle studiewijzers worden digitaal aangeboden, er worden geen papieren versies meer gebruikt.
uitvoerenden	Leerkrachten
tijdvak	Schooljaar 2018-2019
scholing/ externe ondersteuning	We gebruiken de studiewijzer van Dalton Voorburg als voorbeeld voor ons studiewijzer/ werkschema.
toelichting	De studiewijzers/ werkschema's zullen digitaal worden aangeboden aan de leerlingen en ouders.

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<u>Samenwerking</u> We hebben mooie vormen van coöperatief leren gezien bij o.a. de beroepsgerichte vakken en wiskunde/rekenen. Via expertisedeling en intervisie kunnen docenten van elkaar leren. Onderzoek als follow-up op de "didactische weken" andere vormen van collegiaal leren, zodat saamhorigheid uitgebouwd wordt tot samen ontwikkelen en uitproberen.
actie	In Woldendorp wordt gewerkt met tutorleren. Over deze wijze van coöperatief leren zijn wij erg enthousiast. Dit willen we continu verder uitbouwen. Op leerkrachtniveau willen we samenwerking meer vorm gaan geven. We willen dat intervisie een structureel onderdeel wordt van onze werkwijze. Dit wordt in het jaarrooster opgenomen. In ons Toekomstplan wordt de richting uitgezet naar teamgericht werken. Hierin willen wij ons als Dollard College Woldendorp verder in ontwikkelen. We willen van en met elkaar leren, zowel intern als extern. Ook willen we meer thema gericht gaan werken en leren door middel van rond thema's samengestelde teams.
uitvoerenden	Leerlingen, leerkrachten en schoolleiding
tijdvak	2018-2020
scholing/ externe ondersteuning	Workshops en trainingen ◇ externe ondersteuning. In ons HRM cyclus wordt in de jaargesprekken aandacht besteed aan professionalisering.
toelichting	LOB is een Dollard breed speerpunt. Binnen het VMBO van het Dollard College is LOB geïntegreerd in ons onderwijs en wordt op deze wijze geïntegreerd per schoolvak afgesloten binnen het PTA. Burgerschapsvorming is bij ons in ontwikkeling. Binnen de boven gestelde periode willen we ook wat betreft burgerschapsvorming een programma voor onze leerlingen ontwikkelen.

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<u>Reflectie</u> Reflectie op voortgang, het leerproces en de daltonvaardigheden Maak van het instrument reflectie geen administratieve exercitie voor mentoren: leg het eigenaarschap vooral bij de leerling (de leerling moet in staat zijn om zelf de mentorbrief te schrijven).
---	--

actie	We willen onze leerlingen, maar ook onszelf structureel een spiegel voorhouden. Telkens willen we reflecteren op de gestelde doelen. Er zal Zelfevaluatie en visitatieverslag op basis van 5 kernwaarden, 2018 4 in schooljaar 2018-2019 geëxperimenteerd worden met het mede door leerlingen laten schrijven van de mentorbrief. We willen in het reflecteren ons niet beperken tot het kwalificeren(cognitief), maar ook reflecteren op subjectivering en socialisering (persoonlijke ontwikkeling).
uitvoerenden	Leerlingen en leerkrachten
tijdvak	2018-2020
scholing/ externe ondersteuning	Onze leerlingen en wellicht ook onze leerkrachten moeten geschoold worden in reflectieve vaardigheden als ook vaardigheden in het geven van feedback.
toelichting	We gaan bij onze leerkrachten informeren hoe zij zich zien als coach en wat zij denken nodig te hebben in deze ontwikkeling. Voor de leerlingen is het interactieve programma Yubu aangeschaft, middels dit programma leren leerlingen te reflecteren op hun eigen ontwikkeling.

aanbeveling 5. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>Effectiviteit</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. De gestarte discussie over de effectiviteit van de daltonuren staat niet los van het geven van meer vertrouwen in de keuzes die leerling mogen (en kunnen) maken. Breng meer differentiatie aan in het aanbod in de daltonuren (thema-daltonuren, masterclasses, workshops, tutoraat). 4. Probeer stap voor stap meer maatwerk te leveren in het af te sluiten niveau van de opleiding VMBO. Leerlingen op KB-niveau zouden ook vakken kunnen afsluiten op TL-niveau of leerlingen zouden een snellere route kunnen afleggen (vervroegd examen). 5. Investeer in de toekomst in de coachende rol van de docenten in de les- en daltonuren (het geven van feed-up, feedback en feed-forward). Intensieve coaching is onontbeerlijk in een leerproces, waarin leerlingen gericht werken aan het behalen van (persoonlijke) leerdoelen.
actie	Er wordt een expertgroep dalton opgericht. Deze gaat zich buigen over de doelmatigheid van de daltonuren. De inschrijving en de frequentie van de daltonuren zal worden besproken. Ook de mogelijkheden voor flexibiliteit en maatwerk zijn onderdelen die we meenemen in deze expertgroep. Er is op het gebied van flexibilisering meer mogelijk dan we vaak denken en doen. Hier willen we verandering in aanbrengen door bijvoorbeeld leerlingen gespreid examen te laten doen.

	We willen een daltonschool zijn en niet een school met daltonuren. Hoe we hier vorm en inhoud aangeven wordt ook meegenomen in deze expertgroep.
uitvoerenden	Expertgroep dalton
tijdvak	2018-2020
scholing/ externe ondersteuning	We willen informeren bij andere daltonscholen hoe zij hun onderwijs flexibiliseren en uitvoering geven aan maatwerk
toelichting	

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum

Dit verslag wordt binnen drie weken na ontvangst (het liefst per e-mail als Wordbestand) opgestuurd naar de
visitatievoorzitter, die dit binnen vijf weken na de visitatie opstuurt naar de inhoudelijk medewerker
visitaties van de NDV.