

Visitatie vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging
 Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	RSG Wolfsbos Harm Smeenge VMBO B/K
Adres	Wolfsbosstraat 3
Postcode en plaats	9705 BZ
E-mailadres school	n.buhler@wolfsbos.nl
Telefoonnummer school	0528 262621
Bestuurder(s)	Dries Koster
Leidinggevende school	Directeur Onderwijs: Krijn Houwing Teamleider: Hans Kok
Daltoncoördinator(en)	Nelleke Bühler en Adri Gubler
Aantal groepen	19
Aantal kinderen	372 exclusief ISK 421 inclusief ISK (deze leerlingen schakelen gedurende het schooljaar naar de reguliere klassen)
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	40
In bezit van daltoncertificaat	15
Bezig met daltoncursus	14
Nevenvestigingen	
Stand van zaken inspectie	T.a.v. DBC en Dalton goed, kwaliteitszorg behoeft aandacht.
Visitatieteam	
Voorzitter	
lid 1	
lid 2	
lid 3	
lid 4	
lid 5	
lid 6	

lid 7	
lid 8	
lid 9	
Datum visitatie	24 maart 2021
Soort visitatie	1 ^e licentie aanvraag
(besluit vorige visitatie)	nvt
1e licentieaanvraag	ja
Licentieverlenging	Nee
Versnelde visitatie licentieverlenging	Nee
Visitatie na bezwaarprocedure	nee

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

school

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)
nvt

school

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Eind 2016 is in het MT een discussie gestart t.a.v. daltononderwijs. Tijdens een plenair overleg in maart 2017 is aan het team voorgelegd hoe 'onze bedoeling' en de verschillende ontwikkelingen binnen ons onderwijs (LOB, vernieuwingen vmbo, flexibilisering, krimp) samen kunnen komen onder een paraplu van het daltononderwijs. Binnen de sector is afgesproken dat we ons in het schooljaar 2017-2018 verder gaan oriënteren op het eventueel daltoniseren van ons onderwijs. Er is vervolgens een stuurgroep Dalton samengesteld, waarbij Johan Keijzer als daltoncoach ondersteuning biedt. De stuurgroep heeft het proces bewaakt, zoals afgesproken met het team, en invulling gegeven aan de centrale studiedagen.

Tijdens de 5 studiedagen is op verschillende manieren aandacht besteed aan de kennisverbreding van het daltononderwijs en de 5 pijlers hiervan. Er zijn daltonscholen binnen het VO bezocht om te onderzoeken welke aspecten van het daltononderwijs bij onze sector passen. Ook hebben er contacten plaatsgevonden met het PO en zijn ervaringen uitgewisseld. Docenten hebben middels collegiale consultatie ervaren hoe er bij de verschillende lessen al met de daltonpijlers wordt gewerkt en waar nog aan gewerkt dient te worden.

Tijdens de laatste studiedag, vrijdag 23 februari 2018, heeft het gezamenlijk docententeam van Harm Smeenge, Dikkenberg en De Meander zich in grote meerderheid positief uitgelaten over het verdere daltoniseren van ons onderwijs.

In het schooljaar 2018/2019 is de daltonontwikkeling verdergegaan. Dit doormiddel van studiedagen met als thema Dalton. Ook heeft de eerste groep docenten onder leiding van Johan de Keijzer een certificeringstraject gevolgd. In april heeft klas 1 een pilot gedraaid met twee Dalton uren per dag gedurende twee weken.

Naar aanleiding van deze pilot zijn er ontwikkelpunten gekomen en daar is iedereen in de vaksectie mee aan de slag gegaan.

De Dalton ontwikkelgroep heeft in de loop van het jaar meer contact gezocht met de Dalton vereniging en de coördinatoren hebben meegedaan aan een visitatie. Op basis van deze bevindingen zijn er adviezen uitgebracht naar het MT /docenten en directie.

Schooljaar 2019/2020. In dit schooljaar is er een nieuwe groep docenten die het certificeringstraject heeft gevolgd bij Johan Keijzer. Op de studiedagen wordt weer ingehaakt

op de ervaringen van gecertificeerde docenten. Alle docenten nemen deel aan twee workshops georganiseerd door de gecertificeerde docenten. Om de betrokkenheid ten aanzien van Dalton te vergroten zijn alle docenten ingedeeld bij een werkgroep. Deze werkgroepen hebben verschillende thema's en proberen geheel op eigen wijze Dalton zichtbaar te maken en de betrokkenheid van docent/teamleider en OOP te vergroten.

In de onderbouw draaien we inmiddels met reguliere daltonuren in het rooster.

Schooljaar 20/21 is er een derde groep docenten begonnen met de certificering en deze wordt samen met Johan en de coördinatoren Harm Smeenge en Dikkenberg verzorgd. De bedoeling is om scholing van docenten en personeel in de toekomst zelf te verzorgen. Hiervoor willen de coördinatoren een training volgen.

Alle leerjaren krijgen nu daltonuren aangeboden. De lessentabel is aangepast en bijna alle vakken hebben een uur ingeleverd om er een daltonuur van te maken. Gedurende dit jaar zijn er aanpassingen geweest dit te optimaliseren.

Ten aanzien van de inrichting van de lokalen zijn we bezig om 4 lokalen "Daltonproof" in te richten. Het meubilair is bezorgd, maar de lokalen zijn helaas nog niet in gebruik vanwege de lockdown. De setting van deze lokalen is speels en een busopstelling is niet meer mogelijk. De bedoeling is dat deze inrichting ander werkvormen stimuleert.

Bij aanvang 2021 zijn er in alle lokalen A2 platen opgehangen met de daltonkernwaarden. Bij de entree van de school een duidelijk bord: welkom op het Dalton Beroepen College.

In het huidige schoolplan wordt Dalton beschreven. Er wordt verwezen naar de zelfevaluaties van de verschillende locaties en de geplande visitatie door de NDV.

We zijn een Daltonschool in oprichting en we zijn nog steeds zoekende naar de juiste lijnen en de onderlinge verbinding met de drie locaties. Voorop staat dat Dalton door de hele school zichtbaar moet zijn en dat iedereen erbij betrokken is.

Reactie visitatieteam

We herkennen het proces dat hierboven beschreven staat uit de gesprekken met de schoolleiding, het bestuur en het personeel.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Huidige situatie: 'Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?'
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en schoolniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

school

Leerlingniveau:

De leerlingen raken steeds meer vertrouwd met het werken met planners en taken. Elke docent werkt nog wel op zijn eigen manier maar binnen de vaksecties is wel overeenstemming van aanpak.

De leerling heeft vrijheid in het kiezen welk Dalton uur hij gaat volgen. Tenzij duidelijke sturing van de mentor nodig is of een docent een leerling uitnodigt. Dit in het geval de resultaten achterblijven van het gewenste niveau waarop de leerling werkt.

Ook zijn er vakken waarbij leerlingen zelf een planning mogen maken of zelf de tijd mogen indelen om het doel te behalen.

Schooljaar 20/21 zijn we gestart met het schoolstewards systeem. Leerlingen uit verschillende leerjaren surveilleren in 2-tallen in de aula en spreken andere leerlingen aan op gemaakte rommel. Dit onder toezicht van een docent.

De school biedt het programma "Wolfsbosbreed" aan voor de locatie HS en GD (TI, Havo, Vwo). Dit is een programma met allerlei activiteiten zoals: free runnen, hiphop, vissen, bakken etc.

Hieruit kunnen de leerlingen uit klas 1 kiezen voor 2 activiteiten en zullen dan ingedeeld worden op basis van hun belangstelling.

Ontwikkelpunt:

- Niet alle leerlingen kunnen de vrijheid aan. Met name in de bovenbouw zijn ze nog erg consumptief en hebben de pressie van de docent nodig om actief te worden.
- Met name bij de theorievakken is er nog te weinig eigen verantwoordelijkheid te merken bij de leerlingen. Leggen dit bij de docent en niet proactief.
- Er wordt gewerkt met studieplanners en taken, maar dit is per vaksectie verschillend. Graag ontwikkelen we een eigen weektaak (m.b.v. office OneNote/Opdrachten.etc), waarin de AVO- en praktijkvakken hun lesstof in kwijt kunnen. Vervolgens kunnen de leerlingen de planning aanpassen naar hun eigen situatie.

Docentniveau:

Bijna alle docenten kunnen Daltonlessen vormgeven of vragen elkaar om ondersteuning. Maar we schrijven niet voor wat we moeten doen. Elke docent mag zijn eigen inbreng hebben.

Ontwikkelpunten:

- Niet alle docenten zijn dalton-minded. Staan niet achter de ontwikkeling of voelen zich nog niet vertrouwd met deze vorm van onderwijs. Continuering van scholing zal dit moeten verbeteren en collegiale consultaties.
- Soms vinden docenten het moeilijk om leerlingen los te laten en de ruimte te laten ervaren. Willen nog te veel sturen/controleren.
- Sommige docenten zijn afwachtend en stellen zich afhankelijk op naar de ontwikkelgroep. Meer proactieve houding is gewenst. En uiteindelijk een bijdrage leveren aan dalton. Dalton is van iedereen.
- Tijdens de studiedagen hebben we kunnen zien dat er ook veel verborgen talent onder de docenten is. Het is gewenst deze talenten tijdens de studiedagen nog meer te gebruiken.

Schoolniveau:

De gehele Daltoninvoering is bottom up. De daltonontwikkelgroep heeft in samenwerking met Johan Keijzer de lijnen uitgezet mbt certificering van docenten en de invulling van de studiedagen.

De ontwikkelgroep bestaat enkel uit docenten. De directie geeft ons veel vrijheid om de lijnen uit te zetten. De leden van de ontwikkelgroep informeren hun teamleiders en zij bespreken vervolgens de ontwikkelingen met de directeur onderwijs. Hij is goed geïnformeerd.

Ontwikkelpunten:

- De ontwikkelingslijnen doortrekken tot het bestuur. Januari 2021 is er een nieuwe directeur bestuurder begonnen en zal ook geïnformeerd moeten worden over de ontwikkelingen.
- Naast mondelinge verslaglegging zal er ook gedocumenteerd moeten gaan worden.

Reactie visitatieteam

De leerlingen waarderen de daltonuren. Ze vinden het fijn dat ze zelf kunnen kiezen wat ze gaan doen en waar ze behoefte aan hebben. Dit zeggen de leerlingen: “:Daltonuren, mooi tijd om huiswerk te maken en voor extra uitleg en eventueel inhalen.”

Wiskunde en biologie lijken goede voorbeelden te zijn, waar de secties al aan de slag zijn geweest met vrijheid. Leerlingen kunnen kiezen waar ze gaan zitten (aan welk soort tafel) en ze kunnen kiezen welke soort verwerkingsopdracht ze prefereren. Ook dat vinden ze prettig. Ook de praktijkvakken zijn goede voorbeelden. Een volgende stap kan zijn om de andere theorievakken het voorbeeld van de bovengenoemde vakken te laten volgen.

Ten aanzien van het wel of niet om kunnen gaan met vrijheid/verantwoordelijkheid door de leerlingen geven de ouders aan, dat de leerlingen inderdaad vrijheid krijgen en dat de mentoren de leerlingen hier heel goed op begeleiden. Quote: “Je weet dat er op de achtergrond iemand meekijkt, en je kind ‘in de gaten’ houdt”.

De schoolstewards zijn een mooi voorbeeld van het geven van verantwoordelijkheid.

1.2 Zelfstandigheid

school

Leerlingniveau:

In de onderbouw weten de leerlingen heel goed wat er van hen verwacht wordt en gaan uit zichzelf aan het werk met hun taken/doelen. Sommige leerlingen vragen ook aan een docent of ze voor een ander vak mogen werken omdat het betreffende vak al klaar is voor die dag maar voor ander vak nog werk open heeft staan.

Voor de praktijkvakken zijn de leerlingen beter gewend om zelfstandig te werken. Dit zijn vaak grotere opdrachten en kunnen ze voor een langere periode aan werken. Ook hier is wel een verschil te merken in onderbouw/bovenbouw.

Ontwikkelpunten:

- Leerlingen vergeten zich soms in te schrijven voor daltonuren. Mentor moet hen hierbij ondersteunen.
- Sommige leerlingen kunnen niet omgaan met planners. Uitstelgedrag en komen in tijdnood of krijgen geen overzicht voor zichzelf. Lopen vast.
- Sommige leerlingen stellen geen hulpvraag. Durven dit niet of denken dat het niet nodig is.
- Niet alle leerlingen kiezen een vak welke ze extra nodig hebben, maar kiezen dan voor gezelligheid of leuke docent.

Docentniveau:

De docent krijgt steeds meer een coachende rol. De leerling benadert de docent voor hulp indien nodig.

De docent laat leerlingen eerst zelf naar een oplossing voor een vraagstuk zoeken, dan een medeleerling vragen en daarna pas de docent.

Docenten helpen leerlingen bij de aanpak van een zelfstandige opdracht. Helpt hen te leren plannen.

Ontwikkelpunten:

- De docenten willen nog de leerling te veel controleren en behoeden voor mislukking. We kunnen de leerling de ervaring van minder goede voorbereiding ook gunnen. Vervolgens samen te reflecteren en een plan van aanpak voor de toekomst maken.
- Docenten geven aan meer tijd te willen voor daltonontwikkeling, maar gebruiken hun ontwikkeltijd niet of gebruiken de gefaciliteerde tijd niet altijd.

Schoolniveau:

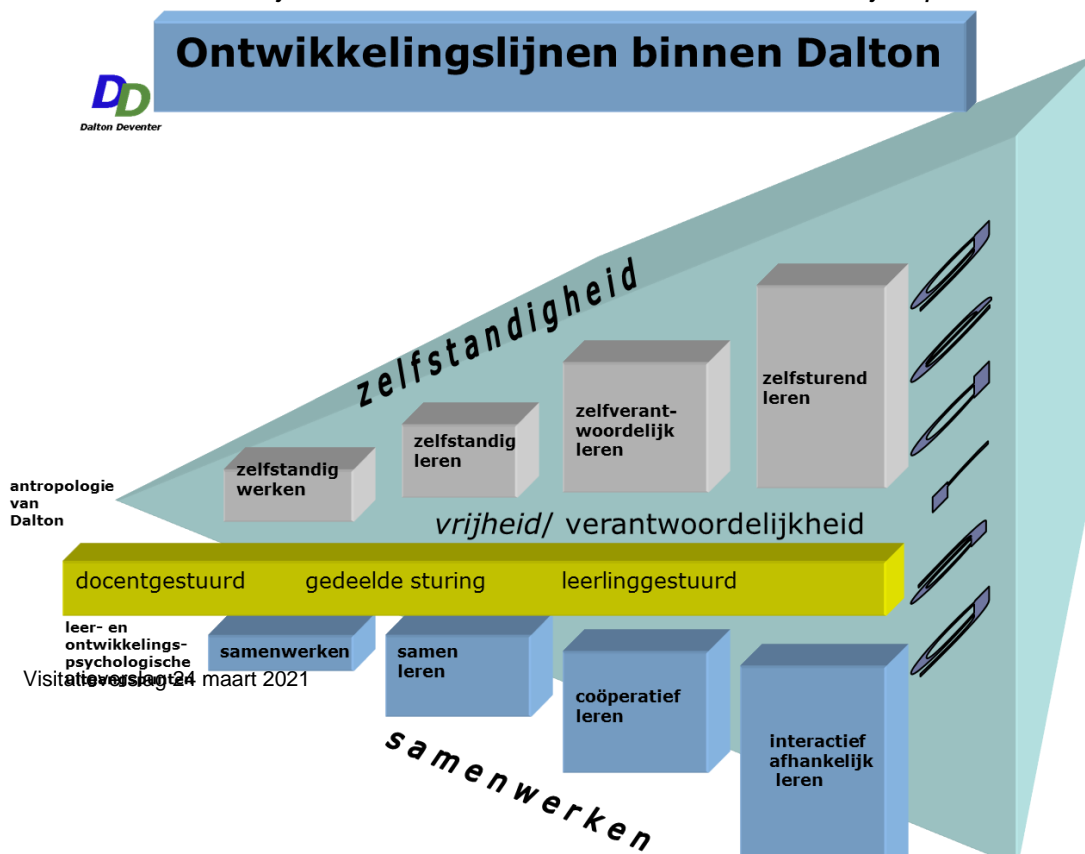
Als locatie Harm Smeenge volgen we onze eigen koers. We stellen ons niet afhankelijk op van de andere locaties. Wij doen waar wij aan toe zijn en aan willen werken. De daltoncoördinatoren bepalen voornamelijk de koers. Zij hebben geen bevoegdheden en moeten voor beslissingen terugkoppelen aan het MT. De ontwikkelgroep functioneert heel zelfstandig. Wordt niet aangestuurd en bepaalt zelf wat op dat moment nodig is. Deze informatie komt uit betrokkenheid met de NDV door activiteiten te bezoeken, contact met regio Noord en waar de behoefte ligt op de werkvloer.

Ontwikkelpunten:

- Beter communicatie met de andere locaties. We zijn nu niet altijd voldoende geïnformeerd naar elkaars ontwikkelingen. De coördinatoren bezoeken alle buitenschoolse NDV-bijeenkomsten, maar vergeten soms om hier verslag van te doen naar andere afdelingen en locaties.
- Structuur aanleggen wie welke taken heeft en verantwoordelijk is.

Reactie visitatieteam

De ouders geven aan dat de mentoren de leerlingen goed begeleiden bij het kiezen van daltonuren. Hierboven staat dat de docenten de leerlingen nog te veel willen behoeden voor het maken en leren van fouten. Ga met elkaar het gesprek aan hoe je van docentgestuurd naar leerlinggestuurd leren kunt komen met elkaar en spreek af wat de rol van de mentor en de vakdocent hierbij is. Misschien is het schema hieronder daarbij helpend:



Zoals hierboven al staat aangegeven en zoals uit de gesprekken met het personeel, de schoolleiding en de daltonontwikkelgroep naar voren komt: de ontwikkelgroep wil graag verantwoordelijk blijven voor de daltonontwikkeling en heeft de schoolleiding daar hard bij nodig!

1.3 Samenwerking

school

Leerlingniveau:

Het verschilt per vak of deze pijler zichtbaar is. Bij sommige vakken hebben de leerlingen hun eigen individuele leerlijn. Dan beperkt de samenwerking zich tot een individuele hulpvraag aan een klasgenoot. Bij andere vakken moeten ze aan groepsopdrachten werken en wordt er meer een beroep gedaan om te gaan samenwerken omdat anders de opdracht niet uitgevoerd kan worden.

Bij HBR maken de leerlingen producten welke ze verkopen in het winkeltje aan leerlingen en personeel in de pauzes. Samen met een onderwijsassistent wordt dit georganiseerd.

Ontwikkelpunten:

- Leerlingen gebruiken samenwerken te vaak om taken aan een ander over te laten en alleen datgene te doen dat ze al kunnen.
- Te veel focus op eigen doel/taak waardoor ze niet van elkaar leren en wellicht kennis mislopen van een klasgenoot. Te individualistisch.
- Leren samenwerken met de docent; hoe kan ik mij laten coachen? Hoe leer ik een goede hulpvraag te stellen?

Docentniveau:

De samenwerking van docenten verschilt. De ene vakgroep is een geoliede machine en zijn er duidelijke afspraken en zie je de cohesie. Anderen zijn individualistischer en geven geen voorkeur aan samenwerken. Elke docent is aangesloten bij een van de Dalton werkgroepen. Deze indeling is op basis van eigen voorkeur en mochten zelf kiezen waar ze zich bij wilden aansluiten.

Ontwikkelpunten:

- Docenten geven aan meer samen te willen werken om ervaringen uit te wisselen. Willen hier graag tijd voor.
- De werkgroepen raken op de achtergrond vanwege organisatorische oorzaak. De vaste vergader/werk-momenten zijn uit het rooster gehaald.
- Een aantal vakgebieden kennen natuurlijk overlap. Een ontwikkelpunt is om de vakken in elkaar over te laten vloeien door bijvoorbeeld te werken met projecten. Het onderwijs wordt op die manier betekenisvoller voor de leerling.

Schoolniveau:

De sector VMBO, zonder TL, is het DBC (Dalton Beroepen College).

Van elke locatie is er iemand vertegenwoordigd in de daltonontwikkelgroep en houden we elkaar op de hoogte van de ontwikkelingen per locatie. We proberen dezelfde koers te varen en doen gezamenlijk mee aan de certificeringsrondes.

Ook doen we bijna altijd gezamenlijk mee aan de studiedagen. Dit is niet het geval wanneer een locatie geen baat heeft bij het onderwerp. Een pro school (locatie Meander) werkt immers anders dan een reguliere VMBO. We zoeken wel steeds meer samenwerking tussen de reguliere locatie (Harms Smeenge HS) en de LWOO locatie (Dikkenberg DB). Volgend jaar is er een uniform PTA voor beide locaties. De leerlingen van DB volgen praktijklessen op HS.

De praktijkvakken werken met externe partijen zoals een zorginstelling en bouwbedrijf in de regio. Hier doen de leerlingen praktijkervaring op.

Ontwikkelpunten:

- Het OOP kan beter betrokken worden bij de ontwikkelingen. Er is 1 bijeenkomst geweest waarin de werkgroepen hebben uitgelegd wat er zoals speelt op de werkvloer. Het OOP gaf aan dit graag vaker te willen doen en een scholing te willen volgen. Dit is bekend bij hoofd OOP maar heeft geen vervolg gehad. Johan Keijzer en coördinatoren kunnen dit eventueel verzorgen.
- Actievere rol in regio Noord hebben. Nu veelal aan zijlijn gestaan en meegekeken, maar willen graag actiever betrokken zijn.

Reactie visitatieteam

De samenwerking tussen ouders en school is als het over communicatie gaat goed. Met name het contact tussen mentoren en ouders wordt geprezen. De docenten werken samen als het gaat om daltonontwikkeling. Een mooie volgende stap is het betrekken van ouders, leerlingen en OOP bij de daltonontwikkeling.

De school is bescheiden als het gaat om het uitdragen van de kracht van de school. Leerlingen, ouders en personeel geven aan dat de school het goed doet. Daar mag het Harm Smeenge naar buiten toe voor uitkomen.

De leerlingen noemen ook wat samenwerken betreft weer (ook bij vrijheid) de praktijkvakken, wiskunde en biologie als voorbeelden waar de kernwaarde samenwerken tot zijn recht komt: 'Samen iets doen, ja dat gebeurt wel. Bijvoorbeeld bij zorg en welzijn zitten we het hele schooljaar in een bepaald groepje: samen opdrachten doen, samen koken, samen presentatie maken, bijvoorbeeld plannen wie wat gaat doen. Bij biologie samen iets maken en je mag bij wiskunde samen de opdrachten maken.'

Er zijn op de drie locaties mooie voorbeelden van daltononderwijs te zien. Ga bij elkaar kijken om te inspireren en geïnspireerd te worden.

1.4 Reflectie

school

Leerlingniveau:

De leerlingen zijn weinig gemotiveerd om te reflecteren. Zeker niet als het klassikaal plaatsvindt. Luisteren niet naar elkaar en zien het belang er niet van in. Willen aan het eind van de les graag weg.

Ontwikkelpunten:


- Leerlingen belang laten inzien van reflecteren: bewustwording van leerproces en hierdoor verbeteren.
- Afname enquête bij leerlingen om de daltonuren te verbeteren.

Docentniveau:

Gebeurt nu te weinig/niet. Geven de voorkeur aan individueel reflecteren tijdens de les. Vaak wordt het ook vergeten door tijdgebrek. Sinds kort experimenteren de praktijkdocenten met SCRUM. Deze manier van werken geeft in oogopslag het proces weer en kan je op elk moment reflecteren. Ze zijn hier erg tevreden over en geeft ook een stuk rust en bespaart tijd. Bij een aantal theorievakken worden formatieve toetsen aangeboden als reflectie op behandelde stof.

Ten aanzien van gedrag reflecteren we veel. Bij ongewenst gedrag gaan we het gesprek aan. Horen en wederhoren en laten de leerling zelf met een conclusie komen en eventuele oplossing. We proberen er altijd een leermoment van te maken en inzicht te geven in plaats van gelijk een sanctionele lijn in te zetten.


Ontwikkelpunten:

- Opdrachten ontwikkelen waarin reflectie centraal staat. Bijvoorbeeld een portfolio.
- Onderdeel laten zijn van LOB-gesprekken welke leerlingen kunnen vastleggen in hun LOB dossier.
- Docenten elkaar consulteren over manieren van reflecteren. Men is nog zoekende.
-  Gebruik maken van digitale tools om snel en effectief te reflecteren.

Schoolniveau:

Er is een werkgroep "Toetsen". Zij onderzoeken of formatief toetsen meer geïmplementeerd kan worden.

Ontwikkelpunten:

- Werkgroep vaker bijeenkomen om dit onderwerp vorm te geven. Staat stil momenteel.
- Onderzoeken of we in de onderbouw nog wel met een cijferrapport willen werken of dat dit ook op een andere manier kan. In de bovenbouw zijn we gebonden aan een PTA en zijn cijfers verplicht.
- Reflectie een vast onderdeel laten zijn bij alle vakken, zodat er uniformiteit is en de leerlingen wennen aan deze manier van reflecteren.
-  Locatie overstijgende lesbezoeken.

Reactie visitatieteam

Uit het gesprek met de leerlingen komt een prachtige spiegel naar voren als je die afzet tegen wat er hierboven beschreven staat over de onwilligheid van de leerlingen om te reflecteren. De leerlingen zeggen: ‘Soms wordt er gevraagd wat we hebben geleerd, regelmatig gebeurt dit. Niet altijd maar wel vaak. De docent doet wel iets met feedback. Docenten vragen of we het hebben gesnapt maar ze vragen nooit of ze het goed hebben uitgelegd.’ De leerlingen zien dus dat de docenten aan de slag gaan met de feedback die ze krijgen. Misschien worden de leerlingen meer gemotiveerd om te reflecteren als de docenten zelf het goede voorbeeld geven (want dat kunnen ze dus!)?

Uit het gesprek met het personeel blijkt, dat zij ervaren dat er veel wordt gereflecteerd door de docenten op de daltonontwikkeling. Dat is een goede basis voor de daltonontwikkeling: eigenaarschap onder het personeel t.a.v. dalton is noodzakelijk! Daar kunnen jullie trots op zijn. Dit zeggen de docenten: ‘We zijn nog in ontwikkeling: de vraag “Hoe past dalton in mijn les?” is nog een zoektocht. Ook het komen tot een soort van gemeenschappelijke lesstructuur is nog in ontwikkeling. Good practices worden onderling uitgewisseld. De basis ligt er al: de 5 rollen van de docent. Daar werkt iedereen mee.’

De ouders geven terug dat de mentoren de leerlingen goed begeleiden in de coachgesprekken. Daar is veel tevredenheid over: ‘persoonlijke aandacht voor het individu staat voorop.’

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

school

Leerlingniveau:

De meeste leerlingen zijn gewend te werken met planners en werken daarmee automatisch naar het doel dat de docent voor ogen heeft. Voor bijna iedere leerling is het doel hetzelfde. Een planner kan verschillen van duur. Soms dekt het een hoofdstuk van een methode, soms een periode.

Ontwikkelpunten:

- Effectiever zou zijn dat er individuele doelen komen. Niet elke leerling heeft hetzelfde niveau.
- De leerling zelf het doel te laten formuleren waarbij de docent een duidelijk beeld geeft wat het einddoel is. Een examen of vaardigheid en de leerling dan bepaalt wat hij nodig heeft dit te behalen.
- ■ Nadenken hoe we leerlingen ‘positief kunnen dwingen’ hun doelen te behalen. Hoe kunnen we leerlingen belonen, zodat zij een extra motivatie hebben om te werken.

Docentniveau:

De meeste docenten laten hun doel bepalen door de methode of het PTA. Vooral het PTA kan een keurslijf zijn. De vraag is of dit effectief is? De kans is groot dat leerlingen opdrachten maken of stof moeten leren die zij al beheersen of hiaten hebben en dit niet verholpen wordt.

Ontwikkelpunten:

- Ontwikkelen van meer individuele leerlijnen welke toegespitst zijn op het niveau van de leerling. Vooral de Dalton-uren kunnen dan gebruikt worden voor herhaling maar ook verrijking waar meer talent of belangstelling aanwezig is.
- We hebben een (online) document of tool nodig om bij te houden wat een leerling doet. Wij leveren bijvoorbeeld een weektaak met opdrachten en de leerlingen plannen de taken naar eigen inzicht in. Dit document moet ten alle tijden kunnen worden ingezien en door elke docent. Op die manier kunnen docenten de leerlingen effectief coachen.

Schoolniveau:

In de huidige coronacrisis is moeilijk om op schoolniveau effectief te vergaderen. Tijdens de onlinevergaderingen merk je minder betrokkenheid bij de docenten. Wanneer we weer teruggaan naar het 'normaal' wordt er weer maandelijks plenair vergaderd, plannen we weer effectieve studiemiddagen en is het mogelijk om met groepen collega's *offline* te werken.

Ontwikkelpunten:

- Het is heel jammer dat we onze vaste werkmomenten kwijt zijn zoals aan het begin van het schooljaar 19/20 waren ingeroosterd om met de werkgroepen aan het werk te kunnen. Dit zou beter gefaciliteerd moeten worden voor continuïteit en kwaliteit.
- Sommige werkgroepen zijn flitsend van start gegaan, maar er zijn ook werkgroepen die moeizaam tot werken komen. De daltonontwikkelgroep kan bijvoorbeeld opdrachten formuleren, zodat werkgroepen met een concreet doel te werk kunnen gaan. Denk aan het uitwerken van weektaken, het inrichten van specifieke lokalen, contact zoeken en houden met ouders, etc.

Reactie visitatieteam

De leerlingen geven voorbeelden van formatief werken bij wiskunde, biologie en Nederlands: "Bij wiskunde maak je een diagnostische toets, die ga je zelf nakijken en dan zie je welk cijfer je gehaald zou hebben. Je krijgt dan een voldoende als je gereflecteerd hebt. Als je voldoende hebt gehaald dan mag je de toets maken. Bij biologie: als je een onvoldoende hebt, mag je meerdere keren een toets maken voordat je de echte toets maakt. We bespreken steeds met de docent wat je niet goed hebt gedaan. Bij Nederlands mag je steeds verbeteren." Nader onderzoek wijst uit dat formatief toetsen ook plaatsvindt bij HBR en Engels. Bij Zorg en Welzijn zijn ze ook bezig met formatief toetsen. Dit in de zin van diagnostische toetsen, hoe ver kent een leerling de stof al, maar ook in het feedback geven op rollenspellen of andere oefeningen zodat een leerling met deze feedback aan de slag kan. Goede voorbeelden die navolging verdienen!

Een ontwikkelpunt zit bij de maatwerkweek: Leerlingen moeten alle stof geleerd en gemaakt hebben voordat ze aan een toets mogen beginnen. Als de toets onvoldoende is gemaakt dan moet alle stof opnieuw worden gedaan, ook de onderdelen die al voldoende waren.

In de reflectie hierboven vanuit de school wordt gemeld dat de docenten de leerdoelen laten bepalen door de methode of het PTA. Dat krijgen we ook terug van de leerlingen. Op de vraag "Zijn de leerdoelen bekend?" geven de leerlingen als antwoord: "In het PTA staat wat we moeten kunnen voor de toets." De docenten van Harm Smeenge benoemen hun ontwikkelpunten goed en concreet op dit gebied en het is duidelijk dat jullie weten wat er moet gebeuren.

1.6 Borging als voorwaarde

school

Leerlingniveau:

De invoering van de dalton uren staat nu. We hebben gekozen voor een gefaseerde invoer. Gestart met een pilot van een aantal weken en nu is het volledig ingevoerd in het rooster.

Ontwikkelpunten:

- Doorlopende lijnen van de pijlers in alle leerjaren.
- Jaarlijks enquête bij leerlingen afnemen om verbeterpunten te vergaren en mee te nemen in de ontwikkelingen.

Docentniveau:

Een deel van het docententeam heeft een Dalton certificeringstraject positief doorlopen en dit proces zal door blijven gaan. Dalton is nooit klaar en we kunnen van en met elkaar leren. Twee keer per jaar gaan docenten bij elkaar in de les kijken en maken hier een kort verslag van en leveren dit in de bij de teamleider. We gebruiken geen afvinklijst maar laten docenten zelf met een vraag komen waar op gelet moet worden.

Ontwikkelpunten:

- Nieuwe docenten meenemen in het Dalton-proces. De schoolopleider heeft dit nog niet als vast onderdeel op het programma staan. De vormgeving is nu nog onduidelijk omdat de NDV zelf een gecertificeerde scholing wil laten verzorgen door de scholen zelf.
- Docenten geven aan meer met Dalton te willen doen. Meer praktijkvoorbeelden zien. Een extra paar ogen
- De lesbezoekverslagen meer inzetten bij gesprekken. Met name het daltonaspect.

Schoolniveau:

Begin van schooljaar 19/20 hebben we de volgende werkgroepen gevormd:

- Vakgroepvaardigheden
- Vakoverstijgend werken
- Borging kernwaarden docenten

- ICT Dalton
- PR Dalton
- Toetsbeleid
- Ouderbetrokkenheid

Bijna alle docenten hebben een rol in een van de werkgroepen. Momenteel staan de werkgroepen stil.

Er hebben zich 2 leden uit het Dalton-ontwikkelgroep aangeboden om de coördinerende taken op zich te nemen. Het was te veel versnipperd. De coördinatoren worden goed gefaciliteerd in tijd om alle facetten binnen en buiten de school te volbrengen.

Ontwikkelpunten:

- Zoals genoemd bij het punt effectiviteit: de werkgroepen faciliteren in tijd. Nu geen continuïteit en verzandt het.
- Verslaglegging van alle Daltonontwikkelingen zodat alle gelederen op de hoogte zijn. De kwaliteitsmedewerker zal hierin een rol gaan spelen om een verbindende factor te worden.

Reactie visitatieteam

In het gesprek met de schoolleiding en de ontwikkelgroep worden bovenstaande ontwikkelpunten genoemd en herkend. De schoolleiding noemt als ontwikkelpunt het borgen, vastleggen van ontwikkelingen en het meenemen van iedereen in de daltonontwikkeling.

In het gesprek met het bestuur zegt de bestuurder: {De bestuurder is na 4 jaar weg te zijn geweest} "blij met wat er is gebeurd. Ook de inspectie is aangenaam verrast over dalton. Die ziet bevlogenheid en visie. Het Dalton Beroepencollege is hier gevormd. Er zijn drie verschillende gebouwen en scholen, waarin de mensen naar elkaar toegroeien en en met elkaar uitwisselen. De hoop is dat De Groene Driehoek op termijn ook meegaat met dalton. . Leerlingen en ouders geven terug: we (de 3 scholen) zijn eilandjes. dalton kan helpen."

Vanuit het gesprek met het personeel wordt gemeld dat daltononderwijs een gezamenlijke keuze van schoolleiding en medewerkers is.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school /kindcentrum (hier zijn we trots op)

Enthousiast team met veel bereidheid om onze leerlingen alles te bieden wat zij nodig hebben om succesvol te zijn. Dit is meer dan de lesstof. Ons motto: "Wij zien jou" is merkbaar in de hele school.

Warm en gezellig team met oog voor elkaar. Veel collegialiteit en goede samenwerking. Docenten die mee hebben gedaan met de certificering worden zich bewust van hun bekwaamheid en geeft hen meer vertrouwen in hun eigen ontwikkeling. Docenten die bereid zijn een workshop te verzorgen tijdens een studiemiddag. Prachtige praktijklessen waarin alle pijlers goed vertegenwoordigd zijn en leerlingen veelal proactief leren.

Het afgelopen schooljaar hebben we een eigen variant gemaakt van het 'uitgestelde aandacht-blokje', die vooral op de basisschool wordt gebruikt. Wij hebben een driehoek ontwikkeld, die leerlingen kunnen gebruiken om aan te geven hoe ze willen werken (vraagteken = klasgenoot of docent kan hulp bieden, groene kleur = leerling is prettig aan het werk en kan aangesproken worden, rode kleur = leerling is geconcentreerd aan het werk en wil niet gestoord worden).

We zijn trots op de samenwerking tussen docenten en leerlingen tijdens de maatwerkweken. Leerlingen plannen samen met de docent hoe zij opgelopen achterstand kunnen inhalen. Ook zien we dat leerlingen bijles vragen en krijgen van verschillende docenten! Op die manier is er aandacht voor de verschillende onderwijsbehoeften.

Onze techniekafdeling doet jaarlijks mee met de lichtjesparade in Hoogeveen. Dat is een festival waarin deelnemers versierde auto's, fietsen, etc. laten zien! De leerlingen van de techniekafdeling bouwen samen aan een grote wagen. De theorie- en praktijklessen komen tijdens dit project samen en worden d.m.v. deelname aan het festival afgesloten.

Het afgelopen jaar hebben we vooral gezien dat we een flexibele school zijn waar echt naar de leerling wordt gekeken. Docenten zoeken leerlingen bijvoorbeeld thuis op om hen een hart onder de riem te steken. We doen ons uiterste best om de leerlingen in beeld te houden en daar zijn we trots op!

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

Hebben we voldoende ingrediënten om een (goede) Daltonschool te zijn/worden? Waar en op welk vlak zijn duidelijke verbeterpunten aanwezig?

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

Een positieve uitslag in de zin dat de docenten gemotiveerd zijn om Dalton te werken. We zijn doeners en bereid dingen te ontwikkelen en uit te proberen.

Dat er ook onderdelen in de beginfase zitten en verdere uitwerking nodig hebben. Daarbij denken we aan beter faciliteren van de werkgroepen. Dit staat nu te veel stil. OOP meer betrekken zodat iedereen onderdeel uitmaakt van Dalton.

Daarnaast zal er ook onzekerheid opgemerkt worden door de bezoekers onder het personeel. Men vraagt zich af of men wel Dalton genoeg is.

Men moet nog groeien in de Dalton identiteit.

Bestuur en schoolleiding meer betrokkenheid kunnen tonen.

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

We streven ernaar Dalton zichtbaarder te maken in het gebouw.

Daarnaast een duidelijker beeld van de Daltonlessen. We zijn nu echt begonnen met de daltonuren in het rooster voor alle leerjaren waarop leerlingen zich mogen inschrijven. Het inschrijven zal effectiever zijn. De leerling op de juiste plek.

Docenten zullen zich meer vertrouwd voelen binnen de daltonlessen.

Vakoverstijgende projecten zijn ingevoerd.

Eigen scholingstraject nieuwe docenten.

De omgeving van de school is bekend met onze werkwijze en er wordt daarom bewust voor ons gekozen.

Reactie visitatieteam

De goede sfeer in de school wordt door alle geledingen genoemd en geroemd. De ouders beamen dat de slogan van de school (Wij zien jou) in de praktijk ook werkt. Met name in de door de school genoemde praktijkvakken, maar ook bij biologie en wiskunde is de daltonaanpak goed zichtbaar. Ook de maatwerkweken werden genoemd als mooi praktijkvoorbeeld waar reflectie zichtbaar wordt en waar het werken met de feedforwardmethodiek wordt toegepast. Het werken met stewards is een mooi voorbeeld van het geven van verantwoordelijkheid aan leerlingen. De ontwikkelgroep gaf aan dat het certificeringsproject inderdaad als een ontwikkelvliegwielt werkt. Het delen van successen genereert energie en is een mooi voorbeeld van samenwerkend leren binnen het personeel. De invoering van de daltonuren wordt gewaardeerd door de leerlingen. Ze ervaren vrijheid én aandacht. Zelf willen we nog noemen dat de zelfevaluatie kritisch en daardoor reflectief is. Tenslotte geven we Rens een dik compliment voor zijn vlog!

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De leerlingen noemen als belangrijke veranderingen in de school van de afgelopen 2-3 jaar de daltonuren en de leerlingstewards in de kantine tijdens de pauze. Daltonuren zijn fijn: je kunt zelf kiezen welke lessen je gaat doen, of je gaat je huiswerk afmaken, zelfstandig werken, vragen stellen, vragen om extra uitleg. Er zijn 4 daltonuren per week. Op maandag en dinsdag op beide dagen 2 daltonuren.

De leerlingen maken een keuze voor de daltonuren in Zermelo. Ze mogen zelf kiezen. Docenten geven wel adviezen; ze raden dan aan dat het verstandig is om een bepaald daltonuur te volgen. Als het vol zit, dan kiezen de leerlingen een ander vak waar ze iets voor moeten doen.

Als je als leerling niet zelf kiest dan word je door een docent ingedeeld. De leerlingen denken dat de roostermaker dat indelen doet en eventueel bespreekt de mentor hun keuzes met ze. Mentoren bespreken waarom is het inschrijven niet gelukt. Mentoren delen dan willekeurig in.

Als alles af is, dan mag je in overleg met de leraar tijdens het daltonuur aan een ander vak werken. De docenten letten op dat je aan het werk bent.

De leerlingen zitten in bijna alle lokalen in groepjes en in sommige lokalen 2 aan 2 (bijvoorbeeld bij Nederlands). Ze krijgen samenwerkings- en individuele opdrachten

De leerlingen worden ook als stewards ingedeeld: dan moeten ze zelfstandig andere leerlingen aanspreken.

Een gemiddelde les ziet er zo uit op het Harm Smeenge volgens de leerlingen: de docent start de les en legt uit wat ze die les gaan doen en welke opdrachten ze gaan maken. Je moet zelfstandig werken, als je een vraag hebt, helpt de leraar.

ouders

De ouders zijn tevreden over het Harm Smeenge. Ze roemen de kleinschaligheid, het contact met docenten en sfeer. De laagdrempeligheid wordt als erg plezierig ervaren. De ouders voelen zich gehoord.

'De ontwikkeling van de kinderen gaat heel positief. Het individu staat voorop! Dat was ook al bij de keuze van deze school zo, en dat wordt door de daltonaanpak alleen maar

versterkt. Er wordt snel ingegrepen bij gedoe door het voeren van 1 op 1 gesprekken. Er is eigenlijk nooit gedoe en rottigheid.'

Ook de persoonlijke aandacht wordt gewaardeerd. 'Bijvoorbeeld als gesignaleerd wordt als iets door de dyslexie niet zo lekker loopt dan krijgt je kind extra ondersteuning en dat helpt enorm.'

Er is nog winst te behalen in de PR. Op de website wordt bijvoorbeeld heel bescheiden aandacht gegeven aan wie de school is en waar ze voor staan. 'Je mag trots zijn op de dingen die goed gaan en dat mag je uitdragen!' Ook adviseren de ouders om de ouderbetrokkenheid t.a.v. daltonontwikkeling te vergroten. Een eenvoudige stap zou zijn een brief naar de ouders over daltononderwijs (bijvoorbeeld over de daltonlicentie!).

medewerkers

Het personeel heeft gekozen voor daltononderwijs omdat er gezocht werd naar een stip op de horizon. Na veel discussie is gekozen voor daltononderwijs. De vraag naar hoe worden we van een goede school een perfecte school leverde weerstand op, want niemand is perfect. Daltononderwijs was een gezamenlijke keuze van schoolleiding en medewerkers.

Redenen om aan onderwijsvernieuwing te werken was de ambitie om leerlingen in het mbo voldoende zelfredzaam te laten zijn. Nu is de school vanuit daltonvisie bezig met het aanleren van zelfstandigheid bij de leerlingen. Eigenaarschap is een belangrijke focus.

Wat er vooral is veranderd ten opzichte van 4 jaar geleden is dat de school nu werkt met daltonuren, waardoor voor leerlingen ruimte is gemaakt voor talentontwikkeling en ondersteuning van leerlingen die moeite hebben met bepaalde vakken. Het personeel merkt de meerwaarde van de daltonuren in coronatijd. Er is meer ruimte voor creativiteit en leerlingen tonen meer initiatief.

Het personeel is in ontwikkeling: de vraag "Hoe past dalton in mijn les?" is nog een zoektocht. Ook het komen tot een soort van gemeenschappelijke lesstructuur is in ontwikkeling. Good practices worden onderling uitgewisseld. De basis ligt er al: de 5 rollen van de docent. Daar werkt iedereen mee.

In eerste instantie kwam de daltonontwikkeling wat aarzelend over. Het personeel mist daarin gericht beleid. Het personeel mist het bestuur en de directie als richtinggevers in het proces. De stuurgroep geeft wel richting. De stuurgroep heeft mandaat en wordt gevoerd door de teams en vaksecties.

Het personeel heeft als ontwikkelwens een vraag: Hoe kun je 'dalton' zichtbaar maken, benutten in lessen van 45 minuten? Daarnaast wil het personeel de daltoncompetenties meer centraal stellen in lessen i.p.v. voldoen aan (cognitiefgerichte) opdrachten.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

In het gesprek is (een delegatie van) de schoolleiding en de daltonontwikkelgroep aanwezig. Alle deellocaties zijn vertegenwoordigd.

De schoolleiding is nieuwsgierig naar de feedback van het visitatieteam en is er trots op dat de school werkt aan daltonontwikkeling. In 2017/2018 voerde het MT het gesprek over onderwijsontwikkeling. Er was veel goeds, maar de samenhang ontbrak. De school had één visie, één goed idee nodig om van daaruit te werken. De conclusie was dat het werken aan zelfstandigheid en samenwerken al goed in de school stond - vandaar dalton. Tijdens een bijeenkomst in 2017 is alles wat de school doet op een rijtje gezet. Een reden om te zoeken naar samenhang was ook een PR-technische reden. De school staat in een krimpgebied. De reacties waren positief. Er werden studiedagen georganiseerd en Johan Keijzer is uitgenodigd. 90% van de collega's was positief over daltononderwijs. Er is een ontwikkelgroep gestart. Verantwoordelijkheid, zorg voor cultuur en samenleving en zorgzaam voor jezelf en anderen werden genoemd als hoofdpunten. De conclusie was: eigenlijk is de school dalton. Alle puzzelstukjes vielen bij elkaar. De collega's uit de ontwikkelgroep beamen dat.

Op Harm Smeenge is er eerst een pilot met daltonuren uitgevoerd. In het begin werden de daltonuren handmatig ingezet. Er werd goed meegedacht. Uiteindelijk zijn de daltonuren in het rooster gekomen. Er was sprake van een goede samenwerking met de roostermaker en betrokkenheid van de docenten.

Er is steeds meer gezamenlijkheid en samenwerking in de daltonontwikkeling. De dalton certificering heeft als een eyeopener gewerkt. Het werd duidelijk hoeveel talent er al was. De praktijklessen zijn heel dalton. Er is heel veel geleerd van de collega's onderling. Volgend jaar gaan De Dikkenberg en Harm Smeenge nog meer samenwerken. Ook de verkenning met Johan Keijzer was gezamenlijk. De ontwikkelgroep heeft veel contact met elkaar, maar de locaties werken ook op zichzelf omdat de doelgroepen heel verschillend zijn.

bestuurder(s)

De directeur/bestuurder Dries Koster werkt sinds januari 2021 bij Wolfsbos. Hij was al van 2008-2017 directeur/bestuurder van Wolfsbos en is gevraagd om terug te komen. Dries gelooft in de daltonontwikkeling van deze school. Vier jaar geleden heeft hij bij zijn afscheid gezegd dat hij hoopte, dat dalton zijn intrede in een deel van de school of de hele school zou krijgen. Hij is blij met wat er is gebeurd. Ook de inspectie, die onlangs op bezoek was, is aangenaam verrast over dalton. De inspectie ziet bevologenheid en visie. Het Daltonberoepencollege is hier gevormd. Er zijn drie verschillende gebouwen, waarin de mensen naar elkaar toe groeien en met elkaar uitwisselen.

Er wordt aan meer samenwerking tussen De Dikkenberg en Harm Smeenge gewerkt, omdat het wat de doelgroep betreft belangrijk is dat de locaties veel meer samenwerken: samenwerking tussen theorie en praktijk. Dat komt vanuit de mensen zelf. Bijvoorbeeld het afstemmen van PTA's is belangrijk. Er komt meer overeenstemming in lesmethodes. De locaties fungeren nu soms nog als eilandjes in de naamgeving en in de gebouwen, maar ook in populatie en doelgroep. De school gaat starten met een haalbaarheidsonderzoek naar nieuwbouw of renovatie van Harm Smeenge en De Dikkenberg. De hoop en verwachting is dat over vier jaar er een nieuw gebouw voor 450-500 leerlingen staat.

Een van de spannende vragen is hoe je de de special-needsleerlingen een eigen plek geeft tussen de reguliere leerlingen. Het mooie van het huidige tijdstip is dat alles samenkomt: de inspectie, dalton, aanzet tot nieuwbouw; er is momentum.

De hoop is dat De Groene Driehoek op termijn ook meegaat met dalton. De Groene Driehoek heeft gekozen voor flexuren. Zowel de invoering van dalton als van flexuren gaat uit van een visie op leren. Wel is het zo dat de ontwikkeling eerder organisatorisch is gestart door invoering van de flexuren. En naar zijn idee is voor de uitvoering van de daltonuren eerst uitvoerig met elkaar gesproken over de kernwaarden en zijn daarover gedeelde beelden ontstaan. De onderliggende visie op flexuren raakt aan Dalton. De implementatie in beide sectoren loopt echter verschillend.

Dries werkt aan een nieuw schoolplan dat hij een ambitieplan noemt. Leerlingen en ouders geven aan dat dalton kan zorgen voor samenhang en dat is ook zijn verwachting.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
v	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlenging	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<p><u>Reflectie</u> met het personeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een kleine groep collega's heeft het uitstekende visitatieverslag geschreven. Zorg voor reflectie op het daltonontwikkelp proces met het hele team. Probeer de volgende keer met het hele team de zelfevaluatie te maken. Jullie hebben goed gezorgd voor draagvlak en betrokkenheid bij het proces naar het worden van een daltonschool; zorg daar ook voor bij de evaluatie en het maken van het daltonplan. <p>met de leerlingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen geven terug dat er regelmatig terug wordt gekeken. De docenten doen wel iets met feedback. Een volgende mooie stap is naar jezelf, je eigen effectiviteit kijken. Dit geven de leerlingen terug: "Docenten vragen of we het hebben gesnapt maar ze vragen nooit of ze het goed hebben uitgelegd." Die wederkerigheid kan een mooi aanknopingspunt zijn om de leerlingen te motiveren om te reflecteren.
2	<p><u>Vrijheid/verantwoordelijkheid</u> Harm Smeenge is goed op weg. De vraag is steeds: wat was er eigenlijk al en wat is nieuw? Ontwikkelkracht is een uitdaging.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De betrokkenheid van het hele team bij de daltonontwikkeling (zie 1e punt) is ondersteunend voor dit ontwikkelpunt. - Bij de praktijkvakken en de vakken wiskunde en biologie ervaren leerlingen keuzevrijheid. Ga met de collega's van de andere vakken op onderzoek uit bij deze vakken.
3	<p><u>Samenwerking</u> Het contact met ouders is goed. De sfeer in de school is goed en veilig.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een mooie nieuwe uitdaging is: leerlingen en ouders betrekken bij de daltonontwikkeling. En draag het daltongedachtegoed uit naar buiten. De ouders melden dat de school bescheiden is naar buiten toe. De school mag trots zijn op de daltonontwikkeling. - Uitwisselen van ervaringen tussen de Wolfsboslocaties kan helpen om elkaars onderwijs te verbeteren. Er zijn veel inspirerende voorbeelden bij elkaar te ontdekken! In ieder geval geldt dat bij Harm Smeenge voor de vakken wiskunde, biologie en de praktijkvakken.
4	<p><u>Zelfstandigheid</u> De aandacht voor en ondersteuning van de leerlingen is groot en goed. De mentoren hebben de leerlingen goed in het oog. Probeer de ondersteuning van de docenten om te buigen naar coaching, zodat leerlingen meer eigenaarschap gaan ervaren en groeien richting zelfstandigheid. Ga van docentgestuurd naar leerlinggestuurd.</p>

5	<p><u>Doelmatigheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als een leerling een probleem heeft dan komt er een plangesprek. De gesprekscyclus is geen integraal onderdeel in de leerlingbegeleiding van alle leerlingen (vermoedelijk wel bij de zorgleerlingen). Zorg voor een gesprekscyclus voor de leerlingen waardoor je reflectie en groei naar zelfstandigheid goed inkadert. - De maatwerkweek is een fantastische manier om leerlingen doelmatig te laten leren. Hier kan nog een efficiëntieslag gemaakt worden. Leerlingen moeten alle stof geleerd en gemaakt hebben voordat ze aan een toets mogen beginnen. Als de toets onvoldoende is gemaakt dan moet alle stof opnieuw worden gedaan, ook de onderdelen die al voldoende waren. - Een aantal vakken (wiskunde, biologie, HBR, Engels en Nederlands) werkt al formatief. Ga ook hier weer bij elkaar kijken om van elkaar te leren.
---	--

Slotopmerking visitatieteam

Op de ontwikkelvraag van het Harm Smeenge “Hebben we voldoende ingrediënten om een (goede) Daltonschool te zijn/worden?” kunnen we antwoorden met een volmondig JA!

We hopen dat we in de reacties op de beschrijvingen in de zelfevaluatie en via de aanbevelingen we voldoende aanknopingspunten hebben gegeven om te antwoorden op de vraag “Waar en op welk vlak zijn duidelijke verbeterpunten aanwezig?”

Dat is in lijn met de uitgesproken verwachting van Harm Smeenge: “Een positieve uitslag in de zin dat de docenten gemotiveerd zijn om Dalton te werken. We zijn doeners en bereid dingen te ontwikkelen en uit te proberen.” We hebben inderdaad een zeer bevolgen team gezien en enthousiaste ouders en leerlingen die zien dat er hard wordt gewerkt aan de daltonontwikkeling op het Harm Smeenge en het Wolfsbos.

We hopen van harte dat de hoop van bestuurder Dries Koster uitkomt en dat De Groene Driehoek op termijn meegaat met de daltonontwikkeling waar de locaties Harm Smeenge, Dikkenberg en Meander mee zijn gestart. Leerlingen en ouders geven aan dat dalton kan zorgen voor samenhang en dat is ook de verwachting van de bestuurder.

Er zijn mooie stappen gemaakt op het Wolfsbos. De daltonontwikkeling voor de drie locaties is een moedige stap. We zien veel successen en we hebben er vertrouwen in dat het goed komt. We zien ook grote verschillen tussen de locaties. Uitwisselen en samenwerken is een mooie uitdaging.

Onze eigen ervaring met deze visitatie: visiteren kan hybride. De voorbereiding kan digitaal. We missen wel het rondlopen, de sfeer in de school proeven. Je mist heel veel als je alleen stukken leest en de geledingen alleen via de meet spreekt. Fijn dat er toch drie mensen konden rondlopen in de school. We zijn erachter gekomen dat visiteren niet kan zonder fysieke aanwezigheid in de school.

Slotopmerking school

Slotopmerking DBC Harm Smeenge

De visitatie op 24 maart gingen wij vol vertrouwen tegemoet. Na een aantal jaar hard werken en investeren waren wij er klaar voor. Het was onzeker of het plaats kon vinden vanwege corona. In goed overleg en creatief denken, hebben we elkaar goed kunnen voorzien van informatie.

Een hybride vorm van visiteren door deels fysiek en deels online te doen is niet ideaal maar wel voldoende om een goed beeld te krijgen.

Het is fijn om te lezen dat de bezoekers het geschetste beeld herkenden zoals omschreven in de zelfevaluatie. Voor ons de bevestiging dat we een reëel beeld hebben van onszelf. Een beeld van waar we staan en wat ons nog te doen staat.

De feedback en aanbevelingen zijn concreet en kunnen we mee uit de voeten de komende 4 jaar. Waar opgemerkt werd dat een aantal zaken al gestart zijn en verder uitgebreid kunnen worden, herkennen wij zeker. Zoals het formatief toetsen en samenwerken. Dit gaat bij veel vakken al goed en in de toekomst gaan we dit uitbreiden. Een bevestiging dat we al veel kennis in huis hebben en van elkaar kunnen leren.

Ouderbetrokkenheid staat ook hoog op de agenda. We hebben plannen om de vrijdagmiddagen anders vorm te geven voor de onderbouw. We willen de vakken meer loslaten en leuke activiteiten organiseren. We gaan onderzoeken of we ouders ook kunnen inzetten. Er is vast veel talent buiten de school.

Door organisatorische ontwikkelingen verwachten wij dat dat het DBC meer cohesie zal krijgen. Samen optrekken in het proces maar wel authentiek blijven.

We zijn blij met de feedback, het verloop van de visitatie en trots op de uitkomst.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

<p>aanbeveling 1 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</p>	<p>Reflectie met het personeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een kleine groep collega's heeft het uitstekende visitatieverslag geschreven. Zorg voor reflectie op het daltonontwikkelproces met het hele team. Probeer de volgende keer met het hele team de zelfevaluatie te maken. Jullie hebben goed gezorgd voor draagvlak en betrokkenheid bij het proces naar het worden van een daltonschool; zorg daar ook voor bij de evaluatie en het maken van het daltonplan. <p>met de leerlingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen geven terug dat er regelmatig terug wordt gekeken. De docenten doen wel iets met feedback. Een volgende mooie stap is naar jezelf, je eigen effectiviteit kijken. Dit geven de leerlingen terug: "Docenten vragen of we het hebben gesnapt maar ze vragen nooit of ze het goed hebben uitgelegd." Die wederkerigheid kan een mooi aanknopingspunt zijn om de leerlingen te motiveren om te reflecteren.
<p>actie</p>	<p>Personeel: Schrijven van Dalton ontwikkelplan met hele team. Leerlingen: Afname enquêtes over daltonkernwaarden en deze uitkomst delen met het team. Inzetten bij de ontwikkelingen welke we uit gaan zetten. Docenten een vertaalslag laten maken in eigen portfolio waarin feedback leerlingen verwekt is.</p>
<p>uitvoerenden</p>	<p>Ontwikkelgroep en team.</p>
<p>tijdvak</p>	<p>Schooljaar 21/22 Ontwikkelplan zal een dynamisch document worden. Enquête zal jaarlijks afgenomen worden en is 20/21 al gedaan.</p>
<p>scholing/ externe ondersteuning</p>	<p>Laatste ronde certificering voor alle docenten die nog niet hebben deelgenomen. Docent Portfolio zal vast onderdeel bij gesprekken vormen.</p>
<p>toelichting</p>	
<p>aanbeveling 2 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</p>	<p>Vrijheid/verantwoordelijkheid Harm Smeenge is goed op weg. De vraag is steeds: wat was er eigenlijk al en wat is nieuw? Ontwikkelkracht is een uitdaging.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De betrokkenheid van het hele team bij de daltonontwikkeling (zie 1e punt) is ondersteunend voor dit ontwikkelpunt. - Bij de praktijkvakken en de vakken wiskunde en biologie ervaren leerlingen keuzevrijheid. Ga met de collega's van de andere vakken op onderzoek uit bij deze vakken.

actie	Pilot narratief onderwijs, collegiale visitaties.
uitvoerenden	Hele team
tijdvak	Start schooljaar 21/22
scholing/ externe ondersteuning	Studiedagen mbv externe experts. Kraakonderwijs.
toelichting	Keuzevrijheid bevorderen. Niet alle leerlingen ervaren die keus die er vaak wel is. Bewustwording vergroten bij de leerlingen en keus bevorderen bij de vakken waar dit onvoldoende is.
aanbeveling 3 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p><u>Samenwerking</u></p> <p>Het contact met ouders is goed. De sfeer in de school is goed en veilig.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een mooie nieuwe uitdaging is: leerlingen en ouders betrekken bij de daltonontwikkeling. En draag het daltongedachtegoed uit naar buiten. De ouders melden dat de school bescheiden is naar buiten toe. De school mag trots zijn op de daltonontwikkeling. - Uitwisselen van ervaringen tussen de Wolfsbos locaties kan helpen om elkaars onderwijs te verbeteren. Er zijn veel inspirerende voorbeelden bij elkaar te ontdekken! In ieder geval geldt dat bij Harm Smeenge voor de vakken wiskunde, biologie en de praktijkvakken.
actie	PR versterken, ouderraad en leerlingraad activeren. Scholing OOP Collegiale visitaties, aanleggen portfolio's personeel.
uitvoerenden	Directie, team, OOP, OP, Johan Keizer/Anne Paulien Smits externe expertise in samenwerking met daltonontwikkelgroep
tijdvak	21/22, 22/23
scholing/ externe ondersteuning	Keijzer & Smits
toelichting	
aanbeveling 4 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p><u>Zelfstandigheid</u></p> <p>De aandacht voor en ondersteuning van de leerlingen is groot en goed. De mentoren hebben de leerlingen goed in het oog. Probeer de ondersteuning van de docenten om te buigen naar coaching, zodat leerlingen meer eigenaarschap gaan ervaren en groeien richting zelfstandigheid. Ga van docentgestuurd naar leerlinggestuurd.</p>
actie	Zie aanbeveling 2 en 5 mbt het invoeren narratief onderwijs en inzet leerling-portfolio's.

uitvoerenden	Team en mentoren.
tijdvak	21/22, 22/23
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	
aanbeveling 5 (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p><u>Doelmatigheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Als een leerling een probleem heeft dan komt er een plangesprek. De gesprekscyclus is geen integraal onderdeel in de leerlingbegeleiding van alle leerlingen (vermoedelijk wel bij de zorgleerlingen). Zorg voor een gesprekscyclus voor de leerlingen waardoor je reflectie en groei naar zelfstandigheid goed inkadert. - De maatwerkweek is een fantastische manier om leerlingen doelmatig te laten leren. Hier kan nog een efficiëntieslag gemaakt worden. Leerlingen moeten alle stof geleerd en gemaakt hebben voordat ze aan een toets mogen beginnen. Als de toets onvoldoende is gemaakt dan moet alle stof opnieuw worden gedaan, ook de onderdelen die al voldoende waren. - Een aantal vakken (wiskunde, biologie, HBR, Engels en Nederlands) werkt al formatief. Ga ook hier weer bij elkaar kijken om van elkaar te leren.
actie	<ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen portfolio's laten maken als ontwikkeldocument gedurende hele schoolloopbaan. Blauwdruk voor gesprekkencyclus en eigenaarschap ligt bij de leerling. - Reflecteren op toetsen(beleid) en herkansen op onderdelen. - Alle vakken gebruik maken van formatief toetsen
uitvoerenden	Ontwikkelgroep en werkgroep/mentoren.
tijdvak	2021-2024?
scholing/ externe ondersteuning	Workshop congres 3 November 2021 volgen in Amsterdam. Studiedagen inrichten voor werkgroep formatief toetsen.
toelichting	Interne kennis inzetten van secties die formatieve toetsen inzetten en dit te delen met andere secties. Rubrics inzetten.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Teamleider	Akkoord	11-10-2021
	Daltoncoördinator	Akkoord	11-10-2021
	Visitatievoorzitter	Akkoord	15-10-2021

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