

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

| | |
|--------------------------------|--|
| Naam school | Roncalli Scholengemeenschap |
| Adres | Tuinderspad 6 |
| Postcode en plaats | 4613 CA Bergen op Zoom |
| E-mailadres school | info@roncalli-boz.nl |
| Telefoonnummer school | 0164-241050 |
| Bestuurder(s) | Ons Middelbaar Onderwijs Tilburg |
| Leidinggevende school | dhr. T. Heijnen (rector) |
| Daltoncoördinator(en) | mevr. E. Geers |
| Aantal groepen | 40 |
| Aantal leerlingen | 1063 |
| Aantal leraren | 90 |
| In bezit van daltoncertificaat | 18 dalton training voor de docent, 3 dalton training voor leidinggevende |
| Bezig met daltoncursus | 3 |
| Stand van zaken inspectie | basisarrangement |
| Visitatieteam | |
| Voorzitter | |
| Lid 1. | |
| Lid 2. | |
| Lid 3. | |
| Lid 4. | |
| Lid 5. | |
| Lid 6. | |
| | |
| | |
| Datum visitatie | 9 maart 2022 |
| Soort visitatie | 4-jaarlijks |

| | |
|--|---|
| (besluit vorige visitatie) | |
| 1e licentieaanvraag | |
| Licentieverlenging | x |
| Versnelde visitatie licentieverlenging | |
| Visitatie na bezwaarprocedure | |

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

| Aanbeveling | Omschrijving |
|-------------|--|
| Nr. 1 | Voer het gesprek over de inrichting van je onderbouw met als insteek: de leerling centraal. Voer een open gesprek over de (dalton)visie achter de inrichting van de onderbouw. |
| Nr. 2 | Voer ook een open gesprek over de visie achter de inzet van de kaart. Wij hebben de indruk dat de kaart meer een doel is geworden i.p.v. een middel. Pak de kans om naar ouders en leerlingen een heel duidelijk en evenwichtig verhaal neer te zetten. Wij hebben de indruk dat er verschil van mening in de school is over de bruikbaarheid van de kaart (in hoeverre heeft de huidige techniek de inzet van de kaart achterhaald?). |

| | |
|-------|--|
| Nr. 3 | <p>Bouw dalton uit en borg de daltonontwikkeling. Zorg ervoor dat naast de kernwaarde zelfstandigheid, ook samenwerken, vrijheid/verantwoordelijkheid, reflectie en effectiviteit/doelmatigheid een plek krijgen in de school. Geef hierbij alle geledingen een rol: dus ook ouders en leerlingen.</p> <p>We zien dat Roncalli grondig werkt (zie de gedetailleerde leerlijn zelfstandigheid). Dat is fijn, maar het duurt ook voordat je iets voor elkaar hebt. Een aanzet tot ontwikkeling van de overige daltonwaarden kan het onderwijsgevend personeel ook de ruimte geven om zelf invulling te geven aan een daltonkernwaarde.</p> |
| Nr. 4 | <p>Organiseer je interne visitatie (dus niet officieel) over twee jaar zodat je over vier jaar echt uit het beginnersstadium bent.</p> |
| Nr. 5 | <p>Zorg ervoor dat de medezeggenschapsraad de gehele school en alle geledingen (ook de leerlingen!) vertegenwoordigt. Niet iedereen voelt zich gehoord.</p> |

Schooljaar 2019-2020 zou Roncalli gevisiteerd worden door de Nederlandse Dalton Vereniging. Vanwege COVID-19 kon de visitatie op dat moment niet doorgaan. De onderstaande aanvulling is geschreven om duidelijkheid te geven aan de NDV waar Roncalli het tussenliggende periode actief mee is geweest en welke veranderingen een rol hebben gespeeld.

Coronatijd

Gedurende schooljaar 19/20 heeft de komst van Corona een versnelde omslag veroorzaakt naar digitaal onderwijs. Leerjaar 1, 2, 3 en sinds dit schooljaar ook leerjaar 4 werken met chromebooks (blended learning) en hebben in principe alle materialen digitaal voorhanden. De stap naar afstandsonderwijs geven was daarmee relatief makkelijk te maken.

Het is voor de vakdocenten bovenbouw wel een grotere uitdaging gebleken om het digitale materiaal op orde te krijgen omdat deze leerlingen nog niet met devices werkten. Tevens was het voor genoemde docenten een grotere uitdaging een goede werkwijze te vinden in de online lessen gezien de tempodifferentiatie die in de bovenbouw (meer) wordt toegepast.

Er zijn in deze periode mooie initiatieven t.a.v. digitaal onderwijs ontstaan waarbij collega's van elkaar hebben kunnen leren en waar nu nog steeds de vruchten van worden geplukt.

In deze periode is de differentiatie in de mate van zelfstandigheid van de leerling wel nadrukkelijk naar voren gekomen. Extra ondersteuning bleek nodig, met name in de

onderbouw voor leerlingen die veel moeite bleken te hebben met het in beeld hebben én plannen van hun schoolwerk. Deze ondersteuning bestond uit het in kleine groepjes onder begeleiding van een docent de dag gezamenlijk digitaal opstarten en aan het einde gezamenlijk afsluiten. Leerlingen hadden zo per dag een beter overzicht in de les- en leerstof welke aan bod zou komen en daarnaast was er ruimte de individuele planning door te spreken en op te volgen.

Extra ondersteuning vakinhoudelijk is geboden met behulp van Lentescholen. In schooljaar 20-21 is, naast aanpassingen intern in het aanbod van lesstof en ondersteuning door de eigen vakdocenten, extern ingezet op vakinhoudelijke ondersteuning voor leerlingen in de voorexamen- en examenklassen én ondersteuning in studievoordigheden bij leerlingen uit klas 2 en 3.

Op basis van ervaringen van leerlingen en collega's zijn zowel gedurende de Corona periode 19-20, alsmede aan het einde van het schooljaar aanpassingen gedaan in het plan digitalisering. Dit plan digitalisering behoeft echter ook nu weer continu revisie, omdat de grote hoeveelheid van verschillende systemen binnen Roncalli voor verwarring en onrust zorgt.

Op basis van resultaten van periode 1 20-21 is een tijdelijke toevoeging gedaan aan het determinatiebeleid. Cijfers bleken in vergelijking met voorgaande jaren niet op niveau wat ertoe zou leiden dat leerlingen minder kansen krijgen en mogelijk af zouden stromen. Door middel van de tijdelijke toevoeging kregen leerlingen een periode langer de tijd om te laten zien welk niveau passend was voor hen. Er werd door vakgroepen planmatig gewerkt aan het monitoren en bijsturen van leerlingen op basis van structurele resultaten-analyse. Eind schooljaar 2020-2021 is er, wegens het opnieuw gesloten raken van de scholen en de invloed van corona op het onderwijs, besloten om de leerlingen zonder uitzondering door te laten gaan op hun huidig niveau. Binnen 3-vbp is een extra "kans-klas" gecreëerd, waar leerlingen die normaliter hadden moeten afstromen naar 3-vtl gedurende dit schooljaar nog de kans krijgen aan te haken op HAVO niveau.

Collega's zijn verder geschoold in Dalton, er is periodiek overleg met collega Dalton-scholen. Ook is er verder gewerkt aan de leerlijn zelfstandigheid. Hierbij zijn leerlingen in een leerling-arena betrokken en hebben collega's dit verder verwerkt. Op dit moment zijn de gesprekken gaande over de wijze waarop dit verder vorm moet krijgen binnen de school.

Leerlingen in leerjaar 1 zijn gestart met zogenoemde Dalton gesprekken (driehoeksgesprekken), waarbij zij hun oudergesprekken zelf voorbereiden en vormgeven. Verder wordt er ook in enkele brugklassen gewerkt met een portfolio gestoeld op de Dalton kernwaarden. Dit wordt geëvalueerd en bekeken of en hoe dit een waardevolle aanvulling kan zijn op de begeleiding van de leerling.

Onderwijs

In schooljaar 2020-2021 is gestart met inzetten van de LeerKRACHT methode om toe te kunnen werken naar een verbetercultuur om samen het onderwijs op Roncalli stap voor stap te kunnen verbeteren en tevens te bewerkstelligen dat er op een efficiëntere en effectievere manier met elkaar aan onderwijs gewerkt wordt. De heersende vergadercultuur waarin vaak constatering werd gedaan en acties en opvolging niet altijd plaatsvonden zou op deze wijze worden aangepakt. Tevens was de verwachting dat door het werken aan een verbetercultuur de werkdruk zou verminderen en het werkplezier vergroot worden. Helaas constateren we gedurende dit schooljaar dat de invoering van Leerkracht niet direct heeft

geleid tot de gewenste opbrengsten. Enerzijds heeft dit te maken met het feit dat de effectiviteit van LeerKRACHT is beperkt door de invoering tijdens corona, waardoor er de bijeenkomsten digitaal waren en niet fysiek. Anderzijds lijkt het erop dat de collega's onvoldoende zijn meegenomen in de achterliggende redenen voor de invoering van LeerKRACHT. Dit leidt tot vragen met betrekking tot draagvlak. Daarnaast is het maar de vraag of de kern van het probleem bij de gehanteerde methodiek ligt. Twee weken voor dit schrijven hebben we als schoolleiding, in overleg met de LeerKRACHT-werkgroep besloten om de vergaderingen anders in te richten. We vergaderen minder, maken meer ruimte voor eigen initiatief en werkgroepen van de collega's. We proberen meer tijd te creëren voor zaken die in de school ook belangrijk gevonden worden en er moet meer focus komen in overleg over het primaire proces. Dat wil zeggen, meer overleg over leerlingen, over het functioneren van de verschillende groepen en over onderwijs. We hanteren in deze overleggen ook niet meer de werkwijze van LeerKRACHT, hoewel de hoop bestaat dat het opbrengstgericht werken en hanteren van de PDCA gebruikt zal blijven worden. Dit heeft grote voordelen voor de effectiviteit van de vergaderingen.

Voor corona waren er zorgen over de onderwijsresultaten, met een attentie van de Inspectie als gevolg. Door corona en het verruimen van de determinatie- en voortgangsnormen, geven de onderwijsresultaten van afgelopen twee jaar een vertekend beeld. Dat neemt niet weg dat er een noodzaak ligt om te werken aan het verbeteren van de opbrengsten en voorkomen van dalende resultaten.

Met de komst van een nieuwe rector en de zoektocht naar een passend onderwijsconcept gaat de school op korte termijn kritisch kijken naar de eigen werkwijze. Daarin moeten de nadelen van het systeem van werken met werkeenheden zoveel mogelijk worden weggenomen en de voordelen breder geëffectueerd. Opbrengstgericht werken en kritische zelfreflectie van alle geledingen binnen de school is daarvoor noodzakelijk. Door middel van kwaliteitsanalyses, een verdere inzet van brede kwaliteitszorg programma's wordt inzicht verkregen op ontwikkelingen en worden resultaten per periode geanalyseerd en worden acties ingezet om resultaten te verbeteren.

Organisatie

Gedurende schooljaar 2019-2020 heeft de MR van Roncalli besloten niet in te kunnen stemmen met het voorgestelde projectplan voor het samengaan van Mollerlyceum, Juvenaat en Roncalli. Na deze perikelen van de mogelijke fusie is Roncalli aan de slag gegaan om zelfstandig door te kunnen blijven gaan.

In schooljaar 2020-2021 hebben er wel wat veranderingen plaatsgevonden. De zittend rector heeft een andere functie elders aanvaard en is per 1 november 2020 ook daadwerkelijk vertrokken. Daarna zijn er twee interim-rectoren geweest en is per 1-8-2021 een nieuwe rector aangesteld. De opdracht ligt er voor Roncalli om onderwijskundig te laten zien dat zij bestaansrecht heeft in deze regio, tegelijkertijd ligt er ook de taak om de bedrijfsvoering zodanig vorm te geven dat onder andere de financiële gezondheid verbetert. Op beide vlakken liggen hier voor de hele school forse uitdagingen.

Een van de interim-rectoren heeft op basis van haar observaties een organisatieverandering doorgevoerd, wat met ingang van dit schooljaar heeft geleid tot een verandering van structuur en bemensing. De schoolleiding bestaat nu uit een rector en conrector. Daarnaast zijn er vier managers onderwijs aangesteld en is de vertrekkende conrector bedrijfsvoering vervangen door een manager bedrijfsvoering. De vier managers onderwijs worden

ondersteund door vier leerlingcoördinatoren voor leerlingzaken. De teams worden op docent-niveau aangestuurd door de managers onderwijs, wat betekent dat ook bijvoorbeeld vacatures en sollicitaties, ziekmeldingen, verlofaanvragen en scholingsaanvragen door deze collega's behandeld worden. Hierdoor krijgt de conrector meer ruimte om haar aandacht te besteden aan andere facetten van het onderwijs. De manager bedrijfsvoering geeft leiding aan de verschillende stafdiensten. Hoewel deze organisatieverandering op papier goed staat, blijkt de praktijk nog wat weerbarstiger. Het is voor verschillende collega's in de schoolleiding nog zoeken naar hun rol en wat dit betekent. Ook voor de overige collega's is het werken met een direct aanspreekpunt nog lastig; er wordt met regelmaat teruggevallen op oude gewoontes. De overtuiging is echter schoolbreed dat de nieuwe structuur helderheid en meerwaarde gaat brengen binnen de organisatie.

Inmiddels is ook de lessentabel aangepast en hebben daltonuren een plaats gekregen binnen Roncalli. Deze uren zijn om leerlingen van leerjaar 1 tot en met 3-vbp en 3-vtl extra ondersteuning, uitdaging en verbreding te bieden waar nodig.

De school heeft dus te maken gehad met een aantal ingrijpende veranderingen. Naast een (bijna) volledig nieuwe schoolleiding, was ook de aanmelding afgelopen schooljaar ver onder de prognose. Neem daarbij de uitdagingen die door corona van de scholen is gevraagd, en het moge duidelijk zijn dat Roncalli zich volledig opnieuw moet "zetten". Daarmee zijn een aantal ontwikkelingen stil komen te staan, vertraging opgelopen en hebben zich nieuwe ontwikkelvragen aangediend.

Herziene ontwikkelvragen

Er leeft een grote behoefte binnen de school om opnieuw naar de visie en de uitvoering van die visie te kijken. Op dit moment leven er veel verschillende beelden ten aanzien van de Eigen-Tempo-Werkwijze en de rol van Dalton binnen de school. Tegelijkertijd zijn er twijfels over de vooruitstrevendheid en de daadwerkelijke operationalisatie van deze begrippen. Dit leidt tot verschillen in handelwijzen van collega's en daarmee tot onduidelijkheid en stuurloosheid.

Het is dus van belang om opnieuw op zoek te gaan wat Eigen-Tempo en Dalton voor Roncalli betekenen. De huidige schoolleiding is van mening dat beide concepten naadloos in elkaar passen en complementair zijn aan elkaar. Tegelijkertijd vragen beide concepten om heldere kaders waardoor een gemeenschappelijk einddoel duidelijk is (de totale ontwikkeling van het gehele kind), waarbinnen er voldoende ruimte is voor de professional om zich te bewegen op het vlak van het eigen vak. Daarnaast dient effectiviteit en opbrengstgerichtheid ook een onderdeel van dit brede gesprek te zijn. Dit vraagt veel van een docent. Meer dan op een reguliere school, omdat een grote mate van differentiatie nodig is om deze concepten te operationaliseren. Tegelijkertijd is de wil en de bereidheid om van de school weer iets moois te maken er zeker.

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Eenzijds zijn er stappen gezet in de onderbouw waar het gaat om de invoering van de daltonuren. Deze zijn in jaar 1, 2 en 3 ingevoerd. De plannen om dit ook in de bovenbouw te doen zijn er ook. Tegelijk constateren we dat de invoering van de daltonuren zijn gefinancierd door middel van NPO gelden. Daarmee ontstaat direct de vraag in hoeverre het haalbaar is om deze hoeveelheid daltonuren door te zetten als de financiering hiervoor wegvalt. De discussie moet daarom in de school gevoerd worden over de onderwijskundige koers, waarbij de inzet van daltonuren onderwerp van gesprek moet zijn, omdat dit ten koste zal gaan van andere inzet.

Wanneer we kijken naar de wijze waarop Dalton wordt geïmplementeerd in de school, zie je dat er heel veel gebeurt. De overtuiging dat Dalton en de Eigen-Tempo-Werkwijze naadloos bij elkaar passen is er. Zoals veel binnen onderwijs, gebeuren veel dingen impliciet. Het is gebruikelijk en normaal om binnen Roncalli contact te maken met leerlingen en op een heel laagdrempelige manier met elkaar te werken. Dat dit niet “zomaar” gebeurt, is iets dat niet iedereen zich beseft. Dat komt ook omdat niet alle keuzes expliciet worden gemaakt. Er moet het gesprek gevoerd worden over keuzes en waarom die gemaakt (moeten) worden. Je ziet veel Dalton terug, maar men beseft dit niet altijd.

De kaart is inmiddels in fysieke vorm afgeschaft. Er wordt meer gebruik gemaakt van digitale middelen, waaronder de Roncalli planner. Een digitaal systeem waarin leerlingen hun toetsen en werk kunnen inplannen. Deze planner is in corona-tijd ontwikkeld, en wordt nu pas echt in de praktijk toegepast. Dan blijkt dat er toch wel wat haken en ogen zitten aan de werking en toepassing ervan. Dit zit hem deels in de werking van het programma, deels in het feit dat er op Roncalli veel digitale systemen naast elkaar worden gebruikt. Dit leidt er toe dat collega's zelfstandig besluiten om zich niet aan afspraken te houden. Dat leidt dan weer tot verschillende werkwijzen en verwarring bij leerlingen. De keuze voor en toepassing van verschillende digitale systemen dient geëvalueerd te worden, en wellicht is er een aanleiding om daarin andere keuzes te maken. Deze zijn echter verstrekkend, zowel voor de collega's als voor de leerlingen. Daarom dient dit proces zorgvuldig en in de juiste tijdspanne doorlopen te worden.

De verhouding tussen de schoolleiding en de medezeggenschapsraad is de afgelopen jaren onder druk komen te staan. Dit heeft geleid tot een situatie waarin een sterk “wij-zij” gevoel heerste, dat van beide kanten werd gevoeld. Met de komst van twee interim-rectoren en de huidige rector is gepoogd om de verhouding met de MR te verbeteren. Dat lijkt nu langzaam tot de juiste verhoudingen te leiden. Wel is het zo dat de school voor grote uitdagingen staat, waar juist de samenwerking tussen de schoolleiding en de MR van groot belang is. In gezamenlijkheid werken aan de keuzes die de school moet maken om zich qua identiteit, de uitvoering van die identiteit en qua financiële huishouding weer gezond en sterk te kunnen zijn, is van groot belang. Dat de MR daarbij het gehele personeel vertegenwoordigt is daarbij belangrijk. Dit houdt in dat de open houding en gedeelde verantwoordelijkheid gevraagd wordt van iedere betrokkene in de onderlinge verhouding, waardoor in gezamenlijkheid gewerkt kan worden aan de verdere ontwikkeling van Roncalli als geheel.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

We constateren als visitatieteam dat de zelfreflectie van de school heel goed is op de genoemde punten. Het klopt inderdaad dat de komst van de daltonuren in de onderbouw wordt toegejuicht. Ouders noemen dit heel expliciet. Het zou mooi zijn om met ingang van het nieuwe jaar te kijken of de daltonuren ook door bovenbouwleerlingen gekozen kunnen worden.

Voor de ETW in combinatie met Dalton denken we dat deze zaken elkaar niet hoeven te bijten, maar dat ze ook zeker niet inwisselbaar zijn. Dat blijkt uit alle gesprekken die we hebben gevoerd.

Het Roncalli is absoluut een school waar het contact tussen medewerkers en leerlingen zeer laagdrempelig is. Dit element wordt door ouders ook genoemd. De goede sfeer is voor ouders en leerlingen zelfs de reden om voor het Roncalli te kiezen.

Tijdens onze gesprekken met leerlingen en docenten is duidelijk naar voren gekomen dat het naast elkaar gebruiken van verschillende systemen tot grote verwarring en soms zelf tot stress leidt. De school constateert dit terecht. Het lijkt ons verstandig als dit probleem zo spoedig mogelijk het hoofd wordt geboden.

Tot slot is het positief om te melden dat in alle geledingen wordt gezien dat Tom als rector voor de rust en de verbinding in school zorgt. Docenten zeggen letterlijk dat ze in hem een leider zien die ervoor gaat zorgen dat Roncalli de komende jaren gaat bloeien en groeien. Tom luistert naar de mensen en daarna handelt hij.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

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

De indicatoren op kind/leraar en school, 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

Roncalli werkt volgens de Eigen-Tempo-Werkwijze. Dit principe gaat uit van een manier van werken waarbij de leerling in staat wordt gesteld om op het hem of haar passende tempo door de lesstof te gaan. Daarbij hoort de mogelijkheid om werk zelf te plannen, om na de halve bel in overleg met de docent zelf te bepalen aan welk vak je werkt (ongeacht het op dat moment aangeboden vak) en om zelf toetsen in te kunnen plannen. De mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid die daarbij hoort, wordt volgens een doorlopende leerlijn van onderbouw steeds verder uitgebreid. Daarnaast wordt er van een tl-leerling een andere mate van beheersing van deze vaardigheden verwacht dan van een vwo-leerling.

Er wordt hierbij een groot beroep gedaan op het eigenaarschap van de leerling. Niet zozeer de docent bepaalt waar de leerling moet zijn, maar hij of zij zelf. Daarmee wordt het onderwijsproces iets van de leerling zelf en niet een "opgelegd" of "afgedwongen" iets. Dat wil niet zeggen dat er daarmee voorbij gegaan wordt aan de ontwikkeling van leerlingen in de puberfase, waarbij er ook wel degelijk gestuurd wordt. De rol van de docent is in die zin meer coachend, dan dat hij of zij er alleen is voor de overdracht van kennis. De mentor bewaakt samen met de leerling het proces en stuurt bij en grijpt in waar nodig.

Binnen de school zien we terug dat er binnen vakken ruimte wordt gegeven om aan andere vakken te werken. Leerlingen krijgen de keuze om instructie wel of niet te volgen, of mogen kiezen welke opdrachten ze al dan niet willen maken. Hierbij moet worden aangetekend dat dit niet geldt voor alle vakken of per definitie voor elke situatie. De docent biedt hier te allen tijde de kaders voor aan. Leerlingen plannen zelf practica en toetsen, waarbij zij de vrijheid hebben om aan te geven wanneer zij er klaar voor denken te zijn.

We zien binnen Roncalli een ontwikkelpunt daar waar het gaat om de mate van eigenaarschap dat van een leerling wordt verwacht. Er bestaan (grote) verschillen bij collega's in ziens- en handelwijze in dezen. Het is daarom van belang om hier meer eenduidigheid in te krijgen. Daarnaast zouden keuzemogelijkheden uitgebreid kunnen worden, zowel in plaats, inhoud als tempo. Deze vragen zullen schoolbreed aan de orde gesteld moeten worden om gezamenlijke kaders te ontwikkelen, waarbinnen keuzes gemaakt kunnen worden.

Naast dat vrijheid en verantwoordelijkheid voor leerlingen een belangrijk aandachtspunt is binnen Roncalli, geldt dat ook voor de collega's. Bij een fors deel van de collega's leeft het gevoel dat er weinig autonomie is, terwijl bij de schoolleiding soms het idee heerst dat er

binnen de school te veel wordt afgeweken van afspraken. Dit is een spanningsveld, waarbij de samenwerking onder druk komt te staan.

De nieuwe schoolleiding heeft zich ten doel gesteld om het herstel van vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid in te zetten. Dat doet de schoolleiding door collega's meer te betrekken bij de verschillende zaken die spelen in de school. Een voorbeeld is de nieuwe aanbesteding van smartboards, waarbij collega's gevraagd is om mee te denken over een programma van eisen. Daarnaast hebben de collega's die betrokken waren bij LeerKRACHT meegedacht over de nieuwe inrichting van de vergadermomenten. Ook hierbij is gekozen voor een structuur die meer uitgaat van het vergroten van de eigen regelruimte voor de collega's. Daarbij is er meer tijd en ruimte, en kan de collega meer dan voorheen zelf besluiten hoe deze tijd wordt ingezet en ingedeeld. Daarnaast wordt men actief aangemoedigd om met eigen vraagstukken aan de slag te gaan en andere collega's hierbij te betrekken.

Per februari zal de school het proces om te bouwen aan een nieuw schoolplan ingaan. Ook hierbij zullen alle collega's actief betrokken worden. Een van de doelstellingen is "practise what you preach"; wanneer we van leerlingen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid verwachten, zullen we dat als schoolleiding ook van onze collega's mogen verwachten en de collega's van elkaar. Dit proces van cultuurverandering zal Roncalli veel opleveren, maar zal een proces zijn van lange adem.

Reactie visitatieteam

Inleiding

Er gebeuren mooie dingen. We zien enthousiaste docenten met hart voor de leerlingen. Betrokken leerlingen die met plezier naar school komen en zich gezien voelen. Er wordt goed onderwijs gegeven. De leerlingen zijn tevreden, het is een leuke school. Maar als dalton visitatiecommissie komen we kijken naar dalton.

We zien heel veel op zichzelf staande initiatieven en werkwijzen. Bijvoorbeeld de Roncalli werkwijze/de eigen tempo werkwijze, de daltonuren, de werkeenheden, de taken. De visie op onderwijs lijkt daardoor versnipperd. Alle elementen vormen geen logisch geheel. Leerlingen weten niet wat dalton is en waar dalton voor staat. Daltonuren worden soms genoemd, maar zonder de daltonuren weet niemand wat dalton is.

Verantwoordelijkheid is wel zichtbaar aanwezig. Leerlingen kunnen plannen, mogen (binnen de kaders) het eigen tempo bepalen. De leerlingen maken keuzes en hebben autonomie.

We zien een school waar de eigen-tempo-werkwijze diep is ingebed. Leerlingen leren de toetsen te plannen en daarbij bewuste keuzes te maken. Keuzes waarbij de leerlingen steun ervaren van docenten en mentoren. De eigen-tempo-werkwijze is onder druk komen te staan door de beperkte visie van de inspectie op de doorstroom van leerlingen. De school heeft hierbij keuzes gemaakt en de eigen-tempo-werkwijze zien we terug in het plannen van toetsen en het doorlopen van de lesstof met behulp van de Werkeenheden. Deze werkwijze is een prominent onderdeel van de Roncalli Visie. Alle docenten, leerlingen en ouders weten

dit onderdeel te benoemen. Het is een tastbaar onderdeel van het onderwijs dat leerlingen stimuleert verantwoordelijkheid te nemen over het eigen leerproces.

Er wordt weinig gebruik gemaakt van formatief toetsen. Ook bij het afronden van taken en werkeenheden ziet de visitatiecommissie dat er voornamelijk summatief getoetst wordt. Daarnaast is het duidelijk dat de “Roncalli werkwijze” of “eigen-tempo-werkwijze” los staat van daltononderwijs. Bij mooie voorbeelden van dalton noemt niemand (ouders, leerlingen, docenten) deze werkwijze als een mooi voorbeeld van dalton. Dalton en de eigen-tempo-werkwijze lijken naast elkaar te bestaan terwijl we het eigenlijk over hetzelfde hebben.

We hebben tijdens de visitatie geen voorbeelden kunnen vinden van leerlingen die zelf keuzes maken bij het volgen van instructielessen of het maken van taken. In alle gesprekken kwam duidelijk naar voren dat aan het einde van een periode alle taken naar behoren moeten zijn afgerond en de leerlingen alle instructielessen dienen te volgen. Hierdoor moeten we concluderen dat de verantwoordelijkheid weliswaar aanwezig is maar desondanks in een dwingend kader wordt geplaatst. In diezelfde context wordt door de leerlingen gesproken over de eerste twee schooljaren. Er is dan weinig verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Veel leerlingen hebben in groep 7 en 8 van de basisschool al veel zelfstandigheid en verantwoordelijkheid mogen ervaren. Op het Roncalli ligt vervolgens alles vast en mogen ze pas halverwege het tweede jaar keuzes maken voor toetsmomenten. Veel leerlingen geven aan al halverwege het brugklasjaar in staat te zijn die keuzes te maken.

Uit de gesprekken met de leerlingen blijkt verder dat de daltonuren als een positieve toevoeging op het onderwijs worden gezien. Omdat het dalton gedachtegoed nog veel aan interpretatie onderhevig is zien we grote verschillen in de uitvoering van de daltonuren. Leerlingen geven aan dat het als knellend wordt ervaren om een keuze te maken voor 6 weken en zouden liever meer variatie en flexibiliteit zien in dit deel van het onderwijs. Opvallend gegeven is dat leerlingen die daltonuren hebben er positief over praten, wat aanstekelijk blijkt te werken voor de leerlingen die geen daltonuren hadden.

Uit de gesprekken met de ouders komt duidelijk naar voren dat ouders tevreden zijn met de school. Er is aandacht voor de kinderen, ze voelen zich gezien en gehoord. Als aandachtspunt geven de ouders mee de brede persoonlijke ontwikkeling. Ze zien dat de school op het gebied van de brede ontwikkeling van kinderen onvoldoende aandacht heeft voor kunst, cultuur, muziek, theater en de persoonlijke ontwikkeling die verder gaat dan de werkeenheden, de toetsen en de cijfers. De beperkende maatregelen van Covid spelen hierbij een rol.

Tot slot. Het schoolplan is een uitgesproken mogelijkheid om de visie van de school helder neer te zetten. Er is veel verschil waargenomen in terminologie. Verschillende woorden voor in essentie dezelfde onderwijskundige principes. We adviseren bij de totstandkoming van het schoolplan de terminologie mee te nemen. Omdat er tevens veel verscheidenheid is waargenomen bij de werkwijze van docenten is ook dit een aandachtspunt om mee te nemen in het schoolplan. Het schoolplan en de daarmee vertaalde visie van de school, moet worden geïnitieerd, gedragen en uitgevoerd door de docenten. Docenten moeten dus eigenlijk met elkaar hun eigen schoolplan schrijven, ondersteund door de schoolleiding.

1.2 Zelfstandigheid

School

Roncalli werkt al jaren met het principe van “de halve bel”. Dit houdt in dat leerlingen maximaal 25 minuten centraal les mogen krijgen, waarna de leerlingen zelfstandig of in kleiner groepsverband aan de slag gaan met de verwerking van de lesstof. Er wordt van leerlingen verwacht zelf keuzes te kunnen maken in aan welk vak ze op dat moment werken (dat hoeft niet persé het vak te zijn wat ze op dat moment volgen). Ook kunnen de leerlingen de keuze maken om in een andere ruimte te werken. Het gebruik van de halve bel verschilt overigens in de praktijk. Het is een interessante vraag in hoeverre de halve bel anno 2022 nog past binnen het Roncalli van nu.

Naast het zelfstandig kunnen werken aan taken en opdrachten, worden leerlingen bij veel vakken ook in staat gesteld om zelf of gezamenlijk werk na te kijken. Leerlingen kunnen zelf aangeven of ze extra hulp of instructie nodig hebben, of behoefte hebben aan het gezamenlijk bespreken van toetsen.

Er wordt gebruik gemaakt van Google Classroom, zodat leerlingen plaats- en tijdsafhankelijk aan de slag kunnen met de lesstof. Daarnaast kunnen leerlingen bij verschillende vakken ook keuzes maken op welke wijze ze de lesstof willen verwerken.

Binnen het veranderen van de vergader-ritmiek is uitdrukkelijk ruimte gecreëerd voor collega's om zich met eigen vraagstukken bezig te houden. Dit kan door een werkgroep op te zetten rond een bepaald thema waar betreffende collega's voeling mee hebben of anderszins aan verbonden zijn. Hiermee is ook de hoop en verwachting dat de opbrengsten van deze werkgroepen groter zullen zijn. Daarnaast is de hoop en verwachting dat het werkplezier en de mate van eigenaarschap hierdoor ook groter zullen worden. De vorming en het aansturen van een werkgroep is een proces dat zelfstandig door collega's wordt uitgevoerd. Hierbij kan de werkgroep ondersteuning vragen aan schoolleiding of een van de leerkracht-coaches.

Reactie visitatieteam

In de lessen zien we dat leerlingen over het algemeen veel ruimte hebben om zelfstandig, of samen bezig te zijn met de leerstof. Zo is gezien dat er reeds voor de halve bel gelegenheid wordt gegeven om in groepjes zelfstandig (en op eigen tempo) door een hoofdstuk te werken. Ander voorbeeld is dat er een beroep op de zelfstandigheid wordt gedaan doordat de docent wijst op het nut van het eigen werk beoordelen (met bijvoorbeeld een nakijkboekje). In de LO les die gedeeltelijk werd geobserveerd kregen leerlingen, na tussentijdse feedback, de gelegenheid om zelfstandig te experimenteren met de uitvoering van een oefening.

Het principe van de halve bel biedt veel kansen om de zelfstandigheid, daar waar het gaat om in de les zelfstandig te werken, van leerlingen te verhogen. In alle lessen is waargenomen dat leerlingen ook daadwerkelijk aan het werk gaan op het moment dat dit teken door de docent is gegeven. Hiermee lijkt deze wijze van werken als cultuur te zijn ingebed in de school. In het gesprek met leerlingen werd duidelijk dat de halve bel niet door alle docenten even strikt wordt gehanteerd. Leerlingen geven aan dat zij buiten het lokaal mogen werken na de halve bel. Zij dienen zich voor het einde van de les weer te melden bij de docent.

Dit zelfstandig werken buiten de lokalen vindt dan bijvoorbeeld plaats in de diverse nissen tussen de lokalen die het Roncalli gebouw rijk is. In gesprekjes met leerlingen die zich hier bevonden, werd duidelijk dat dit prettige plekken zijn om met elkaar te werken. Uiteraard worden deze plekken ook gebruikt om te socializen.

De ETW is een mooie en kansrijke wijze om leerlingen stapsgewijs zelfstandiger te laten worden. Het feit dat (nog) niet alle docenten werken met de digitale Roncalliplanner doet een beroep op een versnelde ontwikkeling van die zelfstandigheid van leerlingen. Met name in de bovenbouw geven leerlingen aan veel zelf uit te moeten zoeken. Dat doen zij door bij elkaar te rade te gaan of een keer de neus te stoten. De overgang tussen de mate van begeleiding (door mentoren/docenten) in de onderbouw ten aanzien van die in de bovenbouw zou hier wellicht een rol kunnen spelen. Uit het gesprek met de leerlingen komt naar voren dat de leerlingen in de eerste - en ook nog in de tweede klas weinig ruimte krijgen om de leerstof zelf te plannen. In het tweede deel van de tweede klas beperkt het zich tot het kiezen van een toetsmoment uit twee opties. De leerlingen hebben aangegeven dat ze in de derde klas ineens veel meer ruimte kregen en dat ze door schade en schande wijs zijn geworden. De leerlingen hebben ook aangegeven dat het vakleerkracht afhankelijk is. Bij sommige leerkrachten is er meer ruimte voor een eigen planning dan bij andere.

Uit gesprekken met verschillende leerkrachten komt naar voren dat er heel veel mooie initiatieven zijn, dat daar ook ruimte voor is, maar dat er daardoor ook grote verschillen tussen leerkrachten ontstaan. Als de vergader-ritmiek (zoals in de zelfevaluatie geschreven) op de voorgestelde wijze wordt aangepakt zal dat zeker tot een vergroting van de werkplezier etc. leiden maar bestaat ook het gevaar dat de visies en de uitvoering in de dagelijkse praktijk verder uit elkaar lopen.

Aanbeveling:

Er is een leerlijn zelfstandigheid maar het lijkt erop dat dit geen breed gedragen document is dat in de praktijk ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Bespreek met elkaar de kernwaarde zelfstandigheid en kom tot een leerlijn/opzet die voor iedereen werkbaar is en waar ook iedereen zich aan houdt. Suggestie van het visitatieteam: Houd hierbij ook rekening met de individuele verschillen die er tussen de leerlingen bestaan.

1.3 Samenwerking

School

Een kenmerkend aspect van Roncalli is de gemoedelijke en laagdrempelige sfeer die in de school hangt. Dit manifesteert zich in de samenwerking tussen leerlingen en medewerkers van de school, maar ook door de onderlinge acceptatie tussen leerlingen. Het is op Roncalli geen probleem om een beetje “anders” te zijn. Dat is alleen maar mogelijk door als team aandacht te besteden aan die verschillen en dit zelf ook uit te stralen. Dat je ondanks die verschillen op een prima, prettige manier samen kunt functioneren, blijkt uit de dagelijkse gang van zaken op school.

Binnen de lessen wordt er op verschillende manier invulling gegeven aan samenwerking. Zo wordt er gewerkt in tweetallen, of kunnen de leerlingen de keuze maken om gezamenlijk met lesstof aan de slag te gaan. Leren van elkaar en daarbij oefenen van sociale vaardigheden is een belangrijk element binnen Roncalli. Niet alleen om te oefenen voor de praktijk buiten school (samenwerking is in nagenoeg elke vervolgopleiding of werksituatie aan de orde), maar vooral ook om met elkaar te leren omgaan, elkaars verschillen te leren (er-)kennen en kunnen omgaan met deze verschillen. In werkvormen wordt er gebruik gemaakt o.a. scrum, wordt er gezamenlijk gereflecteerd en helpen leerlingen elkaar met bijvoorbeeld een buddy-systeem en met bijlessen.

In die context is het ook goed om aandacht te hebben voor de GSA (Gender and Sexuality Alliance), waarbij er veel aandacht wordt besteedt aan acceptatie van verschillen in gender en seksualiteit. Het typeert Roncalli dat hier in grote mate ruimte voor wordt geboden en dat dit ook normaal gevonden wordt.

Binnen de verschillende werkgroepen wordt samenwerking tussen collega's bevorderd. Dit vindt ook plaats in andere gremia, zoals de vakgroep en het team. Werkgroepen vinden schooloverstijgend plaats, waardoor er een groot netwerk ontstaat van samenwerking. Deze ontwikkeling is nog maar pas ingezet en dus volop in ontwikkeling.

Reactie visitatieteam

De sfeer onder de leerlingen en tussen leerlingen en personeel is heel goed te noemen. Iedereen binnen de organisatie voelt zich betrokken bij de school en je mag zijn wie je bent. Dat is een groot goed.

Veel samenwerking gebeurt op persoonlijke grondslag binnen de school. Leerlingen werken samen met vrienden in de groep en personeel zoekt zijn contacten bij gelijkgestemden. Daar zit ook het knelpunt binnen de school. In de lessituaties is nauwelijks sprake van samenwerkend leren op basis van een doelbewuste onderwijskundige visie. Docenten

werken samen en zoeken daarin gelijkgestemden, waarbij het contact met andere groepen ontbreekt.

De relatie tussen MT en docenten is kritisch te noemen. Docenten zien een verbetering t.o.v. afgelopen jaar. Men vraagt om een schoolleiding die visie heeft, de organisatie stuurt en werkt aan duidelijke samenwerking met alle partijen. Die wil is in alle geledingen te zien en dat is een goede basis voor opbouw van de school.

De school is te veel intern gericht. Men wil het zelf aanpakken. Op zich prima, maar men maakt onvoldoende gebruik van de samenwerking in de regio van de NDV. Het invoeren van de daltonuren is daar een voorbeeld van. Deze invoering heeft plaatsgevonden zonder contact te zoeken met dalton vo-scholen in de regio die wel met daltonuren werken. In die regionale samenwerking valt veel winst te behalen.

Gesprek met de leerlingen

Leerlingen geven aan dat er maar sporadisch wordt samengewerkt. Dat komt voor bij levensbeschouwing, muziek, beeldend en natuurkunde. Echter van samenwerkend leren vanuit het daltonprincipe is weinig sprake. Samenwerken op het Roncalli bestaat meestal samen met bevriend klasgenoot opgaven maken.

De leerlingen geven wel aan hiervan het nut te zien en dat meer te willen. De goede sfeer onderling bij leerlingen geeft juist een goede voedingsbodem voor meer samenwerkingsopdrachten en een hoger leerrendement.

1.4 Reflectie

School

Binnen veel vakken wordt er aandacht besteed aan reflectie, door leerlingen zelf na te laten kijken. Maar ook het maken van reflectieverslagen hoort bij verschillende vakken tot het curriculum. Toetsen worden ingezien en worden besproken, waardoor leerlingen ook in staat worden gesteld te leren van hun fouten. Er wordt gebruik gemaakt van foutenanalyses, D-toetsen om alvast diagnostisch te toetsen en leerlingen bewust te maken waar ze staan ten opzichte van de leerstof.

Bij enkele vakken werd er gebruik gemaakt van OLT (onderwijsleertraject) op basis van het nakijken van het huiswerk. Dit werkte niet helemaal naar behoefte en is vervangen door een evaluatie na de periode. Dit leidt dan tot een specifieke leerroute na de taak als voorbereiding op de toets. Dit wordt door het vak geëvalueerd en bijgesteld waar nodig naar volgend jaar toe.

Daar waar gewerkt wordt met leerdoelen, wordt er gereflecteerd op deze leerdoelen. Halfjaarlijkse terugblikken op de eigen ontwikkeling wordt toegepast. Hierbij wordt ook gezamenlijk, door middel van rubrics, teruggeblikt op de afgelopen periode. Leerlingen gebruiken elkaar ook om zichzelf van feedback te voorzien.

De online omgeving binnen het COOL-platform ondersteunt leerlingen en collega's bij het kunnen reflecteren en maakt de daarvoor beschikbare tools makkelijk beschikbaar.

Reactie visitatieteam

Opmerking vooraf.

De kernwaarde reflectie is niet bij alle gesprekken uitvoerig aan bod gekomen.

Wat hebben we gezien en gehoord.

Het visitatieteam heeft mooie initiatieven gezien op het gebied van reflectie. Bij verschillende collega's hebben we gezien dat directe feedback tijdens de les wordt gegeven. Vaak productgericht maar bij o.a. LO ook procesgericht. Bij veel collega's wordt gereflecteerd op de planning van de leerlingen, ook hier zien we dat het vooral productgericht is. Sommige mentoren die een MOL/daltongesprek hebben gevoerd zien daarvan de meerwaarde.

Het meest in het oog springend is dat er mooie en goede initiatieven zijn, soms zelfs afspraken, maar dat het geen gedragen beleid of visie lijkt zijn. Er bestaan grote verschillen tussen vakleerkrachten onderling en ook tussen de mentoren. Bij het oudergesprek is er bijvoorbeeld gezegd "het hangt er vanaf welke mentor je krijgt".

Er zou een stramien van dalton/MOL-gesprekken in de brugklas moeten zijn. Van zowel ouders, leerlingen als OP hebben we tijdens de gesprekken hele wisselende ervaringen gehoord. Veel brugklassers geven aan dat ze nog nooit een gesprek hebben gevoerd over

hun functioneren en leren en hoe ze zich als persoon (verder kunnen) ontwikkelen. We hebben slechts een enkele leerling gesproken die vertelt dat er een MOL-gesprek is geweest. De leerlingen die een MOL gesprek hebben gehad zijn daar positief over. Zowel leerlingen als vakleerkrachten geven aan dat als er een gesprek met een leerling wordt gevoerd het vrijwel altijd over cijfers e.d. gaat en vrijwel nooit over bijvoorbeeld de persoonlijke ontwikkeling.

In het leerproces zien we enkele mooie voorbeelden van formatief evalueren. Dit blijkt echter geen gemeengoed te zijn. De meeste vakken werken vooral summatief. Door sommige leerkrachten wordt het summatief afronden van een Werkeenheid d.m.v. van een toets als knellend ervaren. Er is een collega die een master heeft gedaan op het gebied van formatief evalueren: maak gebruik van zijn visie en expertise.

Er is een portfolio voor het reflecteren op doelen. Ook hier zien we hetzelfde beeld, enkele mooie voorbeelden maar de indruk is dat de meeste leerlingen en mentoren er weinig mee doen.

Bij de lesbezoeken hebben we mooie voorbeelden gezien waarbij de leerkracht hele directe feedback geeft op de wijze waarop de leerlingen bezig zijn met het vak. Intervisie zou kunnen helpen om deze mooie voorbeelden verder de school in te krijgen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Door de systematiek van Eigen Tempo Werkwijze worden leerlingen, meer dan binnen het reguliere onderwijs, in staat gesteld om op de eigen wijze invulling te geven aan hun onderwijsproces. Dit brengt direct een bepaalde mate van differentiatie met zich mee, waardoor leerlingen in principe in staat worden gesteld om zo min mogelijk tijd te verspillen met leerstof die al begrepen wordt. Daarnaast kunnen ze door deze werkwijze, maar ook door de vergaande digitalisering van het vakaanbod, onafhankelijk van docent of medeleerlingen verder werken.

Wanneer leerlingen graag even zelfstandig of in kleine groepjes verder willen werken, of willen overleggen, kunnen ze gebruik maken van de nissen. Hierdoor zijn zij overige groepjes of andere leerlingen niet tot last en kunnen met elkaar effectiever samenwerken.

Door het aanbieden van studiewijzers wordt de vakinhoud planmatig aangeboden. Daarnaast wordt er in toenemende mate gewerkt met leerdoelen, waardoor het voor leerlingen helder is waarom ze bepaalde lesstof onder de knie moeten krijgen.

Binnen het ondersteuningsteam zijn grote stappen gemaakt op het vlak van opbrengstgericht werken. Hoewel ook hier nog verdere ontwikkeling nodig is, wordt er voor elke leerling een OPP gemaakt, waarbij leerlingen hier zelf aan meeschrijven. Het gaat immers over hun eigen plan. De inzet van interventies en middelen wordt steeds beter geëvalueerd, waardoor er een beter beeld ontstaat over de effectiviteit en doelmatigheid hiervan.

Tegelijkertijd constateren we dat het werken met leerdoelen nog veel verder uitgebreid kan worden, en merken we ook dat het gebouw/lokalen niet altijd meer voldoen aan de eisen van de huidige tijd. Dit beperkt soms de flexibiliteit die wel gewenst is om zo effectief mogelijk met tijd en ruimte om te kunnen gaan. Ook is ICT continu een aandachtsgebied. Door het gebruik van veel verschillende digitale systemen is het soms lastig om het overzicht te behouden. Dit komt de effectiviteit ook niet altijd ten goede.

Ook binnen de organisatie zijn we op zoek om de organisatie effectiever in te richten. Om zoveel mogelijk helderheid en kaders te bieden voor de wijze waarop er met elkaar gewerkt kan worden. Dat geldt voor randvoorwaarden, maar ook voor didactische en onderwijskundige keuzes. Naast alle goede zaken kenmerkt Roncalli zich ook door een grote verscheidenheid van werkwijzen van collega's. Dit levert verwarring en onduidelijkheid op. De school bevindt zich aan het startpunt van een proces om dit opnieuw vorm te geven.

Door de nieuwe organisatiestructuur, waardoor de managers onderwijs en leerling-coördinatoren fors meer verantwoordelijkheden hebben gekregen, het uitgesproken vertrouwen in het eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid van de collega's moet gaan leiden dat eigenaarschap bij de juiste mensen is belegd. Hiermee worden de lijntjes duidelijk en ontstaat de mogelijkheid om elkaar aan te spreken op de kwaliteit van elkaars werkzaamheden. Ook dit is een gevoelig punt binnen de familiecultuur van Roncalli, maar

wel noodzakelijk om de organisatie verder naar een echt professionele organisatie te ontwikkelen.

Het gesprek over verantwoordelijkheid, maar ook wie is nu waarop aanspreekbaar wordt continu gevoerd. Binnen dit kader liggen nog grote ontwikkelpunten binnen Roncalli.

Reactie visitatieteam

Bij het bezoeken van de school valt op dat er een goede werksfeer aanwezig is. Veel leerlingen die tijdens lesuren niet in een lokaal zitten zijn rustig aan het werk in o.a. de “nissen”. Vanuit medewerkers spreekt ook een groot vertrouwen in het vermogen van leerlingen om zelf goed gebruik te maken van hun omgeving.

De voordelen van de eigen-tempo-werkwijze, gecombineerd met het principe van de halve bel, worden door het visitatieteam gezien. Ouders geven in het gesprek met de bezoekers aan dat zij echt het idee hebben dat het maximale uit hun kinderen wordt gehaald.

Leerlingen kunnen ons de in de zelfevaluatie genoemde studiewijzers tonen tijdens de visitatiedag en ook voorbeelden van leer- of lesdoelgericht werken zijn op de visitatiedag gezien. Tijdens de visitatiedag valt echter op dat er grote verschillen zijn in de wijze waarop invulling gegeven wordt aan de diverse facetten van het onderwijs. Het principe van de halve bel wordt niet overal toegepast en lijkt bij een nieuwe collega zelfs niet geheel bekend te zijn. Leerlingen geven bij verschillende vakken aan dat studiewijzers handig zijn als ze een keer ziek zijn maar dat verder alles door de docent in de les wordt opgegeven. Leerdoelen zijn in de studiewijzers vaak niet terug te vinden en ook tijdens de lessen wordt lang niet overal gewerkt met leer- of lesdoelen.

Hoewel veel ingrediënten aanwezig zijn om de effectiviteit van het leren te vergroten, lijkt afstemming van deze ingrediënten nog te ontbreken. Maak hierover afspraken vanuit je visie op daltononderwijs en neem (nieuwe)docenten en leerlingen hierin mee.

In de bovenbouw voelen veel leerlingen een hoge werkdruk en niet zelden ook stress. Er wordt veel getoetst, zowel SE's als toetsen voor “de kaart”. De toets lijkt in een aantal gevallen niet het middel maar het doel te zijn. Voer hierover het gesprek en kijk of toetsen minder maar effectiever ingezet kunnen worden.

Vanuit medewerkers wordt aangegeven dat met name de afstemming van ICT effectiever kan. Het werken met verschillende systemen wordt gezien als verwarrend en inefficiënt.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Er is binnen de school discussie over de vorm en toegevoegde waarde van Dalton. Dit hangt sterk samen met de explicitering van wat Dalton zou moeten betekenen voor Roncalli. Zoals in de introductie aangegeven, zijn de Eigen-Tempo-Werkwijze en de Dalton-principes uitstekend met elkaar verenigbaar. De vraag is wel hoe dit er dan uit moet zien en op welke wijze hier invulling aan gegeven wordt.

De principes van Dalton zijn in de school goed zichtbaar, maar niet altijd voor een ieder expliciet verbonden met Dalton. Zo wordt er uitvoerig gebruik gemaakt van de nissen bij de lokalen, is er een laagdrempelige en plezierige verhouding tussen docenten en leerlingen, wordt er grote waarde gehecht aan autonomie, is er veel ruimte voor eigenheid en identiteitsvorming, etc. Veel van deze aspecten worden normaal gevonden binnen Roncalli, maar niet altijd “gelinkt” aan Dalton. Dat aspect behoeft verdere uitwerking, omdat een aanscherping op dit vlak ook duidelijker kan maken waar de school voor staat en op welke wijze zij invulling geeft aan datgene dat ze belangrijk vindt.

Resultaatgericht of opbrengstgericht werken is binnen Roncalli geen gemeengoed. Vaak wordt verantwoording afleggen over het onderwijsproces nog verward met de aantasting van de autonomie van de docent. Dat verantwoording afleggen over datgene dat je doet voorwaardelijk is voor professioneel gedrag en geenszins een aantasting hoeft te zijn van je eigen keuzes, is een attitude die we binnen het Roncalli moeten zien te bereiken. Dat doen we door als schoolleiding het goede voorbeeld te geven. Verantwoording te vragen zonder af te rekenen. Niet alleen sturen op output, maar vooral op het proces. Collega's serieus nemen in hun professionaliteit door nieuwsgierig te zijn naar de gemaakte keuzes. Gespreks- en sparringpartner te zijn. Tegelijkertijd het open en soms ook confronterende gesprek te voeren over de behaalde resultaten en tendensen die daarbij zichtbaar zijn, om zo (eerder) te kunnen sturen op (on-)wenselijke bewegingen. Daarbij mag het systeem niet leidend zijn, maar moet het belang van de (individuele) leerling voorop staan. Wanneer de individuele leerling voorop staat in denken en handelen van de gehele school, heb je zicht op en aandacht voor alle aspecten van de ontwikkeling van dat kind.

Met ingang van schooljaar 2020-2021 zijn er data-docenten ingesteld voor vakgroepen om analyses te maken en resultaten bespreekbaar te maken. Helaas is de effectuering hiervan nog niet optimaal en zijn we als Roncalli hard aan de slag om de systemen zodanig in te richten (MMP) dat collega's op een laagdrempelige wijze invulling kunnen geven aan deze opdracht. Op de achtergrond wordt er door de medewerker kwaliteitszorg echter al wel analyses gemaakt, die op hoofdlijnen input geven voor de manager onderwijs om dit proces ook nu al aan te sturen. Omdat de opdracht hiermee nog niet op het juiste niveau is belegd (op vakgroep niveau) dienen hier nog slagen in gemaakt te worden.

Met ingang van schooljaar 2021-2022 is er werk gemaakt van een kwaliteitskalender, dat de basis is voor de kwaliteitszorg op school. Deze kalender bevat zowel de wettelijke kwaliteitseisen, als schooleigen kwaliteitseisen. Via deze kalender worden op de juiste

momenten verschillende onderzoeken uitgezet en uitgevoerd. Vanwege de nieuwe schoolleiding, wordt er zoveel mogelijk ingezet op het vergaren van zoveel mogelijk data en input, om een zo volledig mogelijk beeld van de school te krijgen. Zo worden bijvoorbeeld tevredenheidsonderzoeken niet bij een beperkte groep leerlingen uitgezet, maar onder alle leerlingen.

Reactie visitatieteam

Jullie geven zelf eigenlijk al aan wat jullie te doen staat als het aankomt op het borgen van de onderwijsontwikkeling:

“De heersende vergadercultuur waarin vaak constatering werden gedaan en acties en opvolging niet altijd plaatsvonden zou op deze wijze (invoering LeerKracht) worden aangepakt. Tevens was de verwachting dat door het werken aan een verbetercultuur de werkdruk zou verminderen en het werkplezier vergroot worden. Helaas constateren we gedurende dit schooljaar dat de invoering van Leerkracht niet direct heeft geleid tot de gewenste opbrengsten. Enerzijds heeft dit te maken met het feit dat de effectiviteit van LeerKRACHT is beperkt door de invoering tijdens corona, waardoor er de bijeenkomsten digitaal waren en niet fysiek. Anderzijds lijkt het erop dat de collega's onvoldoende zijn meegenomen in de achterliggende redenen voor de invoering van LeerKRACHT. Dit leidt tot vragen met betrekking tot draagvlak.” (p. 4 van dit verslag)

Het is noodzakelijk om het personeel mee te nemen in de ontwikkelingen die de school nodig heeft om daltononderwijs stevig te verankeren in het Roncalli College. Ook in het gesprek met de docenten werd aangegeven, dat de schoolleiding werk moet maken van gedeeld eigenaarschap.

Daarnaast is het duidelijk geworden, dat de ETW past binnen daltononderwijs, maar dat de ETW niet inwisselbaar is met daltononderwijs. De kernwaarden Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid zijn voldoende zichtbaar op het Roncalli door de ETW. De kernwaarden Reflectie, Doelmatigheid en Samenwerken zijn onvoldoende zichtbaar in de school. Voer eerst met elkaar het gesprek over het waarom van daltononderwijs en ga aan de slag met alle kernwaarden als er voldoende draagvlak is voor de daltonwerkwijze. Jullie leerlingen zijn begaan met de school. Betrek ook hen bij het gesprek over optimalisering van hun onderwijs en de rol van dalton daarin. Zoek je daltoncollega's in de regio op om met hen te reflecteren op de optimalisering van jullie onderwijs en de positionering van het Roncalli in de regio.

Als jullie met elkaar hebben besloten om werk te maken van daltononderwijs dan is het aan de schoolleiding én het personeel om het zwaard scherp te houden. Maak afspraken met elkaar hoe je het daltonvuur brandend kunt houden: via intervisie, daltonscholing, gebruik maken van mooie instrumenten (het prijswinnende daltonspiegel bijvoorbeeld) en uiteraard in de gesprekkencyclus die je voert in de school.

De Nederlandse Dalton Vereniging werkt al een paar jaar volgens de principes van Waarderend Leren:

- waardeer wat is
- versterk wat werkt
- ga op onderzoek uit
- zet in op de relatie
- maak energie los
- zet kleine stappen.

Dit zou dienend kunnen zijn voor het Roncalli!

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Overzichtelijke digitale omgeving Google Classroom
Creatief denkende en werkende leerlingen op het Roncalli
Enthousiasme als team
Sfeer, waardering en respect
Havo/vwo bovenbouw eigen tempo en veel keuzevrijheid
Leerlingen de vrijheid bieden om hun creativiteit te kunnen ontplooiën
Kennismakingslessen binnen vakgroep
De mogelijkheid om eigen leerproces te ontwikkelen door leerlingen
Samenwerking binnen de vakgroep qua communicatie en sfeer
Practica en de samenwerking die de leerlingen daarbij moeten doen
Vervroegd en hoger niveau examen
Leerlingen werken structureel samen en reflecteren hierop
De brede ontwikkeling van de leerling staat bij ons centraal

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

Wat verstaan we nu echt onder Eigen Tempo Werkwijze en wat betekent dit dan voor ons?
Hoe kunnen het werken met leerdoelen verder in de school implementeren?
Op welke wijze kunnen we leerlingen structureel betrekken bij de ontwikkeling van Dalton op Roncalli?
Waar ziet de visitatiecommissie mogelijkheden om de kernwaarden verder te operationaliseren
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er nog meer eigenaarschap bij leerlingen komt te liggen?
Hoe kunnen we onszelf nog beter in staat stellen om te differentiëren?
Hoe kunnen we onze digitale systemen nog verder optimaliseren zodat we leerlingen nog meer tegemoet kunnen komen aan hun persoonlijke leerbehoeftes?

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

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

Reactie visitatieteam

Over de ETW is het al veel gegaan. Het kan naast Dalton bestaan en het bijt elkaar niet. Echter, ETW is niet hetzelfde als Dalton. Het is niet inwisselbaar.

Met de leerlingen hebben jullie goud in handen. Zij kunnen heel goed aangeven wat passend is en wat ze motiveert. Zet de leerlingen in als je gaat praten over het doorontwikkelen van leerdoelen. Voor het structureel betrekken van de leerlingen kun je nadenken over het opstellen van een schoolbrede vragenlijst waarin leerlingen hun mening kunnen geven over het onderwijs. Wat motiveert de leerlingen? Een eenvoudig toe te passen middel is het invoeren van een leerlingenraad die regelmatig overleg heeft met de schoolleiding en de daltonwerkgroep.

Voor het operationaliseren van de kernwaarden kun je beginnen met het expliciet maken van wat er al is. Wat ons betreft is de sectie LO een goed voorbeeld van een vak waar alle kernwaarden worden ingezet in de les. Het eigenaarschap voor leerlingen kun je vergroten door ze vertrouwen te geven en door ze een stuk autonomie te geven. Reflecteer meer op het proces en minder op het product. Ga vooral het gesprek aan met het personeel. Stel daarbij de volgende vragen:

- Waarom willen we een daltonschool zijn?
- Wat zijn de kernwaarden en hoe kun je die toepassen in de school? De Daltonspiegel (zie daltonprijsvraag 2021) of het format DaltonOntwikkelPlan (Daltoncongres 2021 Spinoza Lyceum) zijn instrumenten waarmee je daltondocentedrag zichtbaar kunt maken.
- In welke lessen/vakken kunnen we al daltonaspecten herkennen?
- Waar willen we met betrekking tot reflectie, samenwerken en doelgericht werken schoolbreed op inzetten?

Het differentiëren kun je aanvliegen door bijvoorbeeld een studiemiddag te organiseren over dit onderwerp. Er zijn ongetwijfeld docenten die good practices kunnen delen. Organiseer collegiale consultatie.

Voor de laatste onderzoeksvraag over het optimaliseren van digitale systemen moet eerst worden gekeken naar de wens van de school. Welk systeem kiezen we en laten we dit

gezamenlijk omarmen en niet ieder een eigen keuze maken. We hebben al eerder geconstateerd dat het blijven hinken op 2 gedachten en het niet gezamenlijk uitvoeren van dezelfde taak voor leerlingen veel onduidelijkheid en zelfs stress oplevert. Als de school een duidelijke keus heeft gemaakt, dan kan de verdere uitrol makkelijker verlopen en dan krijg je ook meer draagvlak. Zet bij het onderzoek naar de verbetering van je digitale systemen leerlingen in (bijvoorbeeld via panels): zo creëer je draagvlak bij docenten. En bij de leerlingen zit heel veel expertise als het gaat om digitalisering ;)!

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Gesprek met leerlingen

Algemeen

We hebben een gesprek gevoerd met 9 leerlingen uit verschillende klassen en niveaus. Het was een open en ontspannen gesprek. De meeste leerlingen kunnen heel goed onder woorden brengen wat ze fijn aan de school vinden en waar ze kansen voor verbetering zien. De leerlingen geven allemaal aan dat het een prettige school is waar ze zich gezien voelen en dat ze altijd hun mentor terecht kunnen als er problemen zijn. Opvallend is dat niemand van de aanwezige leerlingen voor Roncalli heeft gekozen vanwege het daltonprofiel. De leerlingen geven aan dat dit in voorlichting niet of nauwelijks naar voren is gekomen. In de voorlichting werd volgens de leerlingen vooral ingegaan op de Eigen-Tempo-Werkwijze en dat is ook een reden voor deze leerlingen om voor Roncalli te kiezen.

Dalton

Sinds dit schooljaar hebben de leerlingen uit de eerste drie leerjaren 2 daltonuren op hun rooster staan (dinsdag en donderdag). De geluiden die wij hierover van de leerlingen horen zijn wisselend: positief over de daltonuren zelf en kritisch over de organisatie ervan. De leerlingen vinden het fijn dat ze extra uitleg kunnen krijgen voor vakken die ze lastig vinden en dat er ook "leuke" keuzemogelijkheden. Ze vinden het jammer dat de wijze waarop ze moeten kiezen soms niet soepel verloopt (systeem van inschrijven, te vroeg of te laat open) waardoor ze vaak niet bij hun voorkeurskeuze kunnen zitten. Ze zouden het een verbetering vinden als er ook mogelijkheden zouden zijn om voor 1 of 2 keer in te schrijven voor bepaalde vakken. Ze moeten nu voor een periode van 6 weken naar dezelfde leerkracht/lokaal/vak. Soms mogen ze wel met een ander vak bezig maar ze zouden het handiger vinden als de vragen die ze hebben ook bij een leerkracht voor dat vak zouden kunnen stellen.

Zelfstandigheid

Binnen de school wordt gewerkt aan het vergroten van de zelfstandigheid van leerlingen. De oude planningskaart is vervangen door een prachtig digitaal systeem. Leerlingen geven aan dat dit systeem nog wel wat kinderziektes heeft, het schijnt niet altijd te werken. Ook geven ze aan dat lang niet alle leerkrachten met dit systeem werken. Van de leerlingen die we in het panelgesprek spraken was er niemand die de digitale Roncalliplanner gebruikt. In de school hebben we andere leerlingen gesproken die hebben aangegeven dat alle leerkrachten waarvan zij les hebben het wel gebruiken. Deze leerlingen waren erg tevreden over het systeem.

De leerlingen krijgen op een gegeven moment (2^e klas?) de mogelijkheid om een toets te plannen (keuze uit 2 momenten). Dat vinden de leerlingen fijn. De leerlingen geven aan dat zij vinden dat dit ook in de eerste klas kan worden aangeboden.

De leerlingen uit de hogere klassen geven aan dat ze het heel erg fijn vinden dat ze zelf invloed hebben op het tempo waarin ze werken en wanneer ze bepaalde toetsen e.d. gaan doen. Enkele van deze leerlingen geven aan dat de overstap van de 2^e klas naar de 3^e klas als heel groot werd ervaren en dat ze daar meer/betere begeleiding bij hadden gewild. Nu

zijn ze door schade en schande wijs geworden. Bij navraag blijkt dat voorgaande erg leerkracht en mentor afhankelijk te zijn. Het systeem van de halve bel vergroot de mate van zelfstandigheid. Met name in de bovenbouw komt het nogal eens voor dat dit signaal genegeerd wordt.

Vrijheid in gebondenheid

Vanuit de Roncalli EWT werkwijze krijgen de leerlingen een zekere mate van vrijheid om zelf het tempo en het moment van toetsen/afsluiten te bepalen. De leerlingen vinden dat fijn. Met de invoering van de daltonuren hebben de leerlingen de vrijheid gekregen om zelf te bepalen wat ze voor deze twee uur per week gaan kiezen. In de praktijk zitten er wat haken en ogen aan omdat het systeem niet altijd goed werkt. Daarnaast geven leerlingen aan dat ze het jammer vinden dat ze er voor 6 weken aan vast zitten, met name als ze kiezen voor extra hulp/uitleg voor een bepaald vak.

Samenwerken

Uit het gesprek met het panel van leerlingen maar ook uit gesprekken met individuele leerlingen komt naar voren dat er heel weinig opdrachten zijn waarbij "samenwerken" bewust wordt ingezet. De meest voorkomende vorm van samenwerken is dat leerlingen toevallig naast elkaar zitten en elkaar helpen. De leerlingen noemen enkele vakken waarbij er wel bewuste samenwerkingsopdrachten zijn, dit is o.a. het geval bij Levensbeschouwing en bij Natuurkunde.

Reflectie

Tijdens de lessen wordt voornamelijk gereflecteerd op de resultaten/het product. De leerlingen geven aan dat er vrijwel nooit over het proces en de persoonlijke ontwikkeling wordt gesproken. Sommige mentoren praten hierover wel eens met leerlingen maar dat is zeker geen gemeengoed onder de mentoren. Op de vraag wat de leerlingen van de driehoeks/MOL-gesprekken vinden geeft 1 van de 9 leerlingen aan dat hij 1 keer een gesprek heeft gehad. De andere leerlingen zeggen dat ze nog nooit een dergelijk gesprek hebben gehad. Deze leerlingen kunnen ook niets vertellen over een portfolio waar ze het reflecteren op hun leerdoelen noteren.

Effectiviteit en doelmatigheid

Vanwege tijdgebrek is dit onderdeel slechts kort aan bod geweest.

Het systeem van EWT vergroot zeker de doelmatigheid en effectiviteit van de lessen. Met name de bovenbouw leerlingen plaatsen vraagtekens bij het nut van de voorwaarden om een toets of afronding van een werkeenheden te mogen doen. Bij veel leerkrachten mogen ze de afronding/toets vaak wel doen maar het cijfer komt dan niet in Magister totdat aan de voorwaarden wordt voldaan. De leerlingen ervaren dit als mosterd na de maaltijd.

Gesprek met ouders Roncalli

Het gesprek ging tussen 7 ouders en 2 bezoekers.

Keuze Roncalli

Veel ouders en hun kinderen hebben voor het Roncalli gekozen, vanwege de goede sfeer. Dit was een algemeen gedragen beeld. Er is een luisterend oor, een goede communicatie en er heerst een open cultuur. Slechts 1 ouder geeft aan dat er een bewuste keuze is gemaakt voor het Daltononderwijs.

Daltonuren in de onderbouw

De leerlingen zijn over het algemeen gesproken blij met de daltonuren. Zij vinden het een prettige en waardevolle manier van leren. Dat geven zij terug aan de ouders. Er is keuze en er kan verrijkt worden. Dat is heel prettig. Er wordt een aantal keer gezegd dat het ervaren van eigenaarschap als belangrijk wordt gezien.

De school begeleidt de leerlingen in zelfstandigheid. Het blijkt heel kind-afhankelijk te zijn hoe dit wordt gevoeld. Het past niet iedere leerling. De ouders vertellen hier wisselende verhalen over.

Samenwerken

De ouders worden summier betrokken bij het onderwijs van het Roncalli. Er wordt een nieuwsbrief verzonden, maar er wordt niet actief gevraagd om mee te denken. Dit is zelfs niet het geval binnen de OR. De samenwerking tussen school en ouders hangt ook heel sterk af van de mentor die een kind heeft.

Reflectie

De school organiseert driehoeksgesprekken. De ouders geven aan dat deze gesprekken vrij kort zijn. Tijdens de Corona-periode is het oudercontact minimaal geweest. De ervaringen zijn heel wisselend. Ook dit blijkt weer sterk mentor-afhankelijk te zijn.

Effectiviteit

Leerlingen mogen op het Roncalli zelf toetsen en taken inplannen. Dit zorgt niet zelden voor druk. De eigen-tempo-planner is niet passend voor ieder kind. Veel leerlingen ervaren druk op hun planning. De begeleiding hierin verschilt ook weer heel erg per leerlingen. Goede ervaringen worden tijdens het gesprek genoemd, maar ook mindere ervaringen.

Gesprek met de docenten

Het gesprek is open. De 5 vertegenwoordigers van het docententeam zijn waardierend en kritisch. De docenten zien als sterk punt in de school dat de sfeer goed is. Het persoonlijk contact is warm en er is zorg voor elkaar. De visie op het onderwijs heeft aandacht nodig.

Daltonuren

In het begin liep de introductie van de daltonuren stroef, zowel aan docent- als leerlingkant. De afspraken over de daltonuren zijn verbeterd en de docenten zien voordelen. Leerlingen willen ondersteuning. De school is wel een beetje het wiel aan het uitvinden. De docenten

hadden geen inspraak bij de start van de daltonuren. De invoering van daltonuren was doel op zich. Nu ervaren de docenten dat duidelijker wordt wat de bedoeling is. De docenten willen graag dat er naar andere scholen wordt gekeken. Er is discussie over het wel of niet betrekken van de docenten bij het invoeren van de daltonuren. De docenten constateren dat het oordeel snel klaar is, maar oordelen kunnen ook goed helpen. De docenten geven aan: vernieuwingen zijn spannend. Soms moet het MT gewoon een knoop doorhakken. We (leden visitatieteam aanwezig bij het gesprek) ervaren een Wij - Zij dynamiek.

Gedragen onderwijsvisie: hoe dan?

De leden van het visitatieteam geven aan, dat alle voorzieningen om formatief evalueren in te voeren aanwezig zijn in de school met de Eigen Tempo Werkwijze, maar formatief evalueren wordt niet genoemd in de aangeleverde stukken. De docenten geven aan dat er wel behoefte aan formatief werken is onder docenten. Er is echter geen lijn vanuit de school. De docenten missen een gedragen visie vanuit de school hierop. Er zijn werkgroepen, maar wat uiteindelijk gedaan wordt met uitkomsten is niet helder. Werkgroepleden zijn wel van besluiten op de hoogte maar niet het hele team. Samenwerking tussen docenten gebeurt vaak op individuele basis. Dit zou breder moeten gebeuren in het team.

Reflectie, EWT en formatief werken

Er zijn gesprekken in de brugklas met Mentoren, Ouders en Leerlingen. Sommige leerlingen vinden het fijn en andere niet. Ook ouders ervaren het verschillend. Het is de bedoeling dat alle leerlingen en ouders MOL-gesprekken voeren. Er is ook sprake van werken met een portfolio. Een 2e klas mentor meldt dat sommige leerlingen er iets mee doen online en andere niet. Het wordt niet echt doorgezet in de school. Er zijn grote verschillen tussen mentoren en daarom ook tussen leerlingen.

De school werkt summatief volgens de docenten en er is geen ruimte voor formatief werken, maar er is wel behoefte aan. Het is nu aan de individuele docent hoe die ermee omgaat. Eén collega heeft een master formatief evalueren gedaan. Hij heeft een instrument gemaakt waarmee leerlingen hun eigen voortgang kunnen volgen. Deze collega zou willen dat het gesprek over formatief evalueren gevoerd wordt in de school. In de school heerst de mening: de d-toets is formatief werken, maar dat is formatief in heel enge zin. Sommige methodes bieden heel veel aanknopingspunten in het formatief werken, maar dat wordt niet gebruikt.

De collega's kunnen hun ideeën wel kwijt op studiedagen, maar de docenten missen voortgang daarop. Een collega stelt voor om op de vrije donderdagmiddag werkgroepen in te stellen die ontwikkelingen kunnen initiëren. De vraag is: hoe kom je verder dan alleen praten? Een andere collega noemt Kwizl, waar hij mee aan de slag wil. De school is heel erg op toetsen gericht. Met name bij de hoogbegaafde leerlingen zouden de docenten toetsen willen overslaan, maar dat mag niet. In de onderbouw is er wel een experiment met toetsen overslaan, maar dat levert veel problemen op voor de normering. Het is duidelijk dat formatief werken een heel lange voorbereiding vereist.

Het gesprek gaat ook over kaartcijfers. Alle leerlingen halen voor het 1e se wiskunde een 3. Dat klopt niet. Er zou een discussie gevoerd moeten worden in het examenjaar: wat is de rol over de werkeenheden? Losse toetsen worden gebruikt als voorwaarde voor deelname aan PTA. De docenten vinden dat de school daarmee moet stoppen. De kaartsystematiek in de bovenbouw heeft echt een andere aanpak nodig.

De docenten hebben als advies aan het nieuwe, jonge, ambitieuze MT:

- Blijf zelf les geven om feeling met de werkvloer te behouden.
- Biedt een luisterend oor aan het lesgevend personeel.

- Reageer sneller op ontwikkelingen: niet te veel plannen maken, niet te afwachtend: actie in de taxi!
- Het digitale overzicht is soms zoek. Je bent meer administratief bezig dan dat je les geeft. Graag aandacht hiervoor.
- Roosters op tijd is belangrijk voor de lesplanning.
- Spreek mensen individueel aan. Gebeurt nu vaak algemeen.
- Creëer meer lucht voor docenten (op de donderdagmiddag bijvoorbeeld); houd de overlegplanning tegen het licht: zijn alle overleggen wel effectief?
- Zorg voor een gedragen dalton onderwijsvisie en verwerk dat in nieuwe schoolplan. Waar staat het Roncalli over vier jaar? Maak dat duidelijk. Kies een aantal duidelijke ontwikkelpunten en probeer daar één lijn in te vinden. Neem een duidelijk besluit vanuit visie.
- Voer het gesprek over de werkeenheid in de bovenbouw. Het schiet nu zijn doel voorbij.

De docenten ervaren door komst van de nieuwe rector en de vernieuwing van het MT een verandering. Dit moet wel verder vorm krijgen voordat het echt in de cultuur is gegroeid. De docenten zijn hoopvol en denken dat Tom over de goede competenties beschikt: goed luisteren en dan doorpakken.

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

Het gehele visitatieteam is in gesprek met de schoolleiding. De zelfevaluatie is het resultaat van de samenwerking met het hele team. Vier collega's hebben de aanzet naar de visitatie gegeven en via een studiedag is de zelfevaluatie in gang gezet. Alle secties hebben weergegeven hoe de kernwaarden in de lessen terugkomen, hoe de vaksecties invulling geven aan de kernwaarden.

Roncalli identiteit, EWT en dalton

Het visitatieteam heeft in de zelfevaluatie gelezen, dat er verschillen beelden in de school leven t.a.v. eigen-tempo-werkwijze en dalton. De schoolleiding licht dat toe: De Eigen Tempo Werkwijze (ETW) wordt in de onderbouw aangeleerd. In de bovenbouw zijn er verschillen in aanpak: docenten zien dat het sommige leerlingen overkomt dat ze achterlopen. Sommige collega's zijn van mening dat dat dan ook een leermoment is. Andere collega's zeggen dat de leerlingen dan gecoacht moeten worden. Ook zijn de meningen verdeeld over wanneer je van de afspraken met betrekking tot de ETW mag afwijken. Overmacht (langdurige ziekte bijvoorbeeld) is een goede reden voor maatwerk; maar geen zin om te werken is niet ok. Daar moet één lijn in gevonden worden.

In de onderbouw is er veel minder sprake van eigen tempo: de introductie in de ETW is geleidelijk. In de onderbouw zit de ETW vooral in de lessen zelf. Na de halve bel kunnen leerlingen ervoor kiezen om zelfstandig verder te gaan of nog verdere instructie te krijgen. De rector meldt dat er bij de collega's zorg is dat de ruimte die er voorheen was, er niet meer is door toegenomen regeldruk. De collega's zijn bang om de identiteit kwijt te raken. Dat leeft niet bij de nieuwe collega's en wel bij de ervaren collega's. De Roncalli identiteit is ruimte geven en persoonlijk contact met de leerlingen. De ETW heeft als effect dat je als docent meer in contact gaat met de leerlingen ten aanzien van hun leerproces.

Volgens Tom is de opdracht voor de komende tijd helder(der) te krijgen wat de onderwijsvisie van de school is. De nieuwe teamleider brugklassen valt op dat er korte lijnen zijn tussen docenten en leerlingen. Bruggers worden gestimuleerd om zelf het gesprek aan te gaan met docenten. Er is een open cultuur, waarin leerlingen wordt geleerd om initiatief te nemen, bijvoorbeeld als ze ziek zijn geweest en iets moeten inhalen. Een andere teamleider heeft haar kinderen op het Roncalli gehad en ze merkt dat haar kinderen in het vervolgonderwijs ondernemender zijn dan andere studenten. Het besef is er aan het einde van de rit dat je het samen hebt gedaan, bijvoorbeeld als een leerling is opgestroomd: wij geven kansen, herkansingen en leerlingen nemen die kansen.

Daltonuren

De school is dit schooljaar gestart met daltonuren, die deels bekostigd worden uit NPO-gelden en deels in het rooster zitten. Ook dit is een thema waar de schoolleiding het gesprek met het personeel over wil voeren. Er moeten keuzes gemaakt worden ten aanzien van het curriculum en het is belangrijk dat er commitment komt ten aanzien van de daltonuren. Er is eerst een gesprek geweest met docenten over de aanpassing van de lessentabel en dat is besproken met het personeel. In eerste instantie was het plan om meer daltonuren in te zetten dan nu het geval is. De daltonuren zitten in klas 1-3 en de secties is gevraagd wie de daltonuren gaan verzorgen.

De school draait nu een half jaar met daltonuren. Er is gestart met een vrije keuze voor leerlingen. Er zijn al een paar aanpassingen geweest. De collega's merken dat sommige daltonuren populair zijn en andere niet. Mentoren inventariseren nu welke leerlingen begeleiding nodig hebben en kunnen nu leerlingen plaatsen in remediërende uren als dat nodig is. Er is nog niet gekeken bij collega daltonscholen om te kijken hoe die werken met daltonuren. Dat gaat gebeuren nu de scholen weer open zijn. De uitvoering moet gefinetuned worden. Het plan is om in de toekomst ook daltonuren voor de bovenbouw in te zetten. Dit voornemen wordt gekoppeld aan het nieuwe schoolplan.

Het personeel vraagt al jaren om daltonuren. In de bovenbouw waren er in het verleden bb-uren, een soort begeleidingsuren, waardoor docenten meer maatwerk konden leveren. Het lastige was dat leerlingen weg moesten uit hun les. De vraag was om die bb-uren structureel door te zetten en daarom is besloten om een daltonband in te stellen.

Vrijheid en zelfstandigheid

We lezen in de zelfevaluatie "dit leidt ertoe dat collega's zelfstandig besluiten om zich niet aan afspraken te houden." Hoe krijgen jullie de docenten mee in de ontwikkelingen die jullie willen inzetten?

De school krijgt de mensen mee in de onderwijsontwikkeling door in eerste instantie bij de vakgroepen zelf de keus te laten om te werken met daltonuren. Een gedeelte van de collega's voert dat nu echt uit en het is de bedoeling dat iedereen dat gaat doen. Het gaat op de Roncalli-manier: mensen de tijd geven, de kunst af laten kijken, starten met de enthousiaste collega's. Ook: constant werken aan bewustwording. ETW wordt gekoppeld aan de kernwaarden. Er zijn aardig wat mensen enthousiast over de daltonuren, maar sommige mensen weten niet wat ze ermee aan moeten. Binnen en buiten de secties moet de school daarmee aan de slag. Dalton wordt wel breed gedragen.

De schoolleiding heeft geleerd dat ze de veranderingen goed moeten communiceren en daarna de collega's steeds begeleiden. Daarna wordt het gesprek: dit is wat we gaan doen. Digitalisering is bijvoorbeeld niet populair onder bovenbouw-docenten. De rector ervaart een vrije cultuur, er is veel autonomie. Als de kaders wat helderder zijn dan kun je het gevoel van autonomie houden, maar wel een structuur neerzetten. Binnen de schoolleiding zijn er verschillende invalshoeken en wordt het gesprek goed gevoerd. Dat ervaren de MT-leden als ondersteuning: je hebt met elkaar te maken omdat teamleden ook in andere teams werken. De schoolleiding heeft geleerd om veilig met elkaar het gesprek te voeren over de verschillende standpunten, bijvoorbeeld hoe ga je om met ziekmeldingen of

verlofaanvragen. De teamleiders hebben ook onderling afgesproken om lesbezoeken te doen en met elkaar af te spreken hoe je naar de lessen kijkt. Ook daarin gaat het om de balans: autonomie en schoolbeleid. Er is een format voor lesbezoek ontwikkeld, waarin het vooral de bedoeling is om te kijken naar wat je hebt waargenomen zonder waardeoordeel en daar heb je dan het gesprek over.

Samenwerken

De schoolleiding geeft aan dat er samen wordt gewerkt met de scholen uit de Zuidwester. Er is met leerlingen en docenten over casussen gesproken. De laatste echte fysieke bijeenkomst is een middag geweest waarbij leerlingen van verschillende scholen met elkaar spraken over hoe dalton werd vormgegeven in de andere scholen. Na die middag zong het zich rond in de school en er kwamen daarna andere leerlingen vragen of zij de volgende keer mee mochten. Er zijn mogelijkheden om de samenwerking met de daltonscholen uit de Zuidwester uit te bouwen, bijvoorbeeld als het gaat over de inzet en organisatie van daltonuren.

Gesprek met bevoegd gezag Jos Kusters, voorzitter van OMO

OMO (Ons Middelbaar Onderwijs) is een groot bestuur waar 73 vo-scholen onder vallen.

Jos is van mening dat het Roncalli een heel sterk, eigen profiel heeft, dat zich uit in een goede sfeer tussen leerlingen onderling en leerlingen en docenten. ETW (Eigen Tempo Werkwijze) en dalton is des Roncalli's. Roncalli heeft een eigen positie binnen Bergen op Zoom. Er is een plan voor een fusie met gymnasium het Juvenaat en het Moller Lyceum. Het Juvenaat is al gefuseerd met het Moller. Daarnaast is het Rijks in Bergen op Zoom een belangrijke speler. Het Rijks is een grote en goed georganiseerde school met veel 'bordjes op de deur': tto, topsport, technasium, kunst en cultuur. Het profiel van het Roncalli is onderscheidend binnen Bergen op Zoom. In de regio valt de school op door de aandacht die er is voor de kinderen.

Het Roncalli komt van ver. Er is een fusiepoging geweest 12 jaar geleden. Die fusie is doorgevoerd maar ook weer teruggedraaid. Dat leverde veel gedoe op. De school heeft nu aandacht nodig. Er is onvoldoende op onderwijsontwikkeling en bedrijfsvoering gestuurd. De schoolleiding is grotendeels vernieuwd en dat geeft kansen. Jos heeft vertrouwen in de nieuwe rector en hij schat in dat die 5 jaar nodig heeft om op een goede bedrijfsvoering en onderwijsbeleid te komen. Er is gelukkig een urgentiegevoel ontstaan in de school.

Volgens de bestuurder heeft de school vertrouwen en rust nodig. Hij heeft er vertrouwen in dat de nieuwe rector erin zal slagen om de school overeind te trekken. De situatie is er nog niet naar dat de docenten initiatieven nemen. De groei zal een langzaam proces zijn.

In dit stadium heeft de school het nodig dat de NDV in het proces gaat zitten: elk jaar in contact. Coachen vanuit de NDV op daltonontwikkeling is noodzakelijk voor het Roncalli. De school heeft vertrouwen nodig: we staan er niet alleen voor. We kunnen rekenen op hulp.

Als we kijken naar de basis voor een voldoende beoordeling:

- ontwikkelkracht
- gedeeld eigenaarschap
- zelfreflectie

dan mist vooral ontwikkelkracht. Jos' advies is: maak een plan op deze basis met de schoolleiding van het Roncalli en kom de komende 2 jaar een aantal keren langs. De verwachting is dat we dan over 2 jaar zien dat er een duidelijke keus is gemaakt.

We geven terug dat we wel ontwikkelverlangen zien, maar dat de school niet goed weet hoe te acteren. Jos herkent dat. Hij gunt de school een traject: van ontwikkelverlangen naar ontwikkelkracht.

We vragen of daltononderwijs een meerwaarde is voor het Roncalli. Jos meldt dat de besturingsfilosofie van het OMO een mandaatregeling is. De rector mag heel veel zelf beslissen. Het onderwijsconcept is aan de schoolleider; daar bemoeit de Raad van Bestuur zich niet mee. De bemoeienis gaat over het kwaliteitskader. Volgens Jos is daltononderwijs noodzakelijk in Bergen op Zoom: het is een unique selling point in de regio.

Jos neemt waar dat de school intern gericht is. Dat heeft ook te maken met hoe de school is en met de besturingsfilosofie van de voorganger van Jos, die gericht is geweest op de autonomie van scholen. Jos is weer meer gericht op wat hij 'samenkracht' noemt.

Het OMO werkt aan broedplaatsen. Het zou goed zijn als het Roncalli daar ook in gaat participeren.

Het advies van Jos aan de school is: kom uit je comfortzone.

We formuleren naar aanleiding van het gesprek met de bestuurder de volgende aanbevelingen:

- Ga werken aan samenkracht. Ga de deur uit en leer van en met anderen. Vind het wiel niet in je eentje uit.
- Het ontwikkelverlangen is er duidelijk. Gebruik je netwerk (NDV en OMO) om tot ontwikkelkracht te komen.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Advies aan het bestuur van de NDV

| | Advies | Criteria |
|---|---|--|
| | Licentie verlenen | Maximaal één onvoldoende kernwaarde. |
| X | 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)

Aanbevelingen

| | Omschrijving |
|---|--|
| 1 | <p>Verantwoordelijkheid: voldoende.</p> <p>De EigenTempoWerkwijze leidt tot verantwoordelijkheid. ETW is een mooie vorm waarmee je leerlingen vrijheid/verantwoordelijkheid geeft. Een volgende stap met betrekking tot vrijheid/verantwoordelijkheid zou kunnen zijn dat je het gesprek voert over de daltonuren. Daar zijn goede ervaringen mee na een start met wat aanlooperikelen. Ga op onderzoek uit buiten de school: hoe gaan andere daltonvocholen om met daltonuren? Voer daarna het gesprek met elkaar over het waarom en het hoe van daltonuren in Roncalli.</p> |
| 2 | <p>Samenwerken: is onvoldoende</p> <p>Ga buiten de school de samenwerking zoeken in de regio ZuidWest, binnen bestuur. De school is intern gericht. Buiten is het leuk!</p> <p>Samenwerking vindt plaats in de lessen. Voer het gesprek met elkaar over hoe je samenwerkend leren bewust kan inzetten. Die leerlingen willen graag. Experimenteer daarmee als werkvorm.</p> |
| 3 | <p>Effectiviteit: is onvoldoende</p> <p>Kies een aantal duidelijke ontwikkelpunten en probeer daar één lijn in te vinden en neem een duidelijk besluit vanuit jullie visie op daltononderwijs. Neem de docenten en leerlingen mee in je besluitvorming. Voer het gesprek over de werkeenheden in de bovenbouw. Het schiet nu zijn doel voorbij. Het leidt tot enorme toetsdruk en stress bij leerlingen. De toets is het doel geworden; stop met krampachtig vasthouden vanwege controle/overzicht</p> |
| 4 | <p>Reflectie: is onvoldoende.</p> <p>Organiseer je eigen evaluatie en betrek je collega's uit de Zuidwester bij je ontwikkeling. Wij willen met een kleine delegatie over een jaar terug komen om te kijken hoe het gaat. Reflectie is ook nodig om je daltononderwijs een boost te geven. Reflectie wordt ingezet op resultaten, maar niet op de brede persoonlijke ontwikkeling en in de mentorlessen. Zorg voor een duidelijke inzet van reflectie in je didactiek. Oriënteer je op mooie voorbeelden in je eigen school en in de regio.</p> |
| 5 | <p>Zelfstandigheid: voldoende.</p> <p>De ETW leidt tot zelfstandigheid bij leerlingen. Voer het gesprek wel over de effectiviteit van de ETW, om te beginnen in de bovenbouw.</p> |

Slotopmerking visitatieteam

Als visitatieteam bedanken wij het Roncalli voor de openheid en de gastvrijheid. Alle geledingen van de school waren zeer bereid om mee te werken aan de visitatie. We hebben dit als zeer prettig ervaren.

We zien een school met open, leergierige leerlingen en personeel met een groot hart voor de leerlingen en voor elkaar. Dit is een prachtige basis voor de volgende stap richting een duidelijk profiel.

We hebben bewondering voor de open en reflectieve wijze waarmee de school reageerde op onze feedback. We gunnen het Roncalli een goed en onderscheidend onderwijsprofiel en we wensen iedereen veel energie en succes in het proces daarnaartoe.

Slotopmerking school

Roncalli kan zich in het eindoordeel van de visitatiecommissie vinden. In het oorspronkelijk aangeleverde visitatieverslag was al een zelfkritische houding merkbaar, waarbij enkele spanningsvelden expliciet benoemd werden. Deze spanningsvelden zijn door de commissie tijdens de visitatie ook opgemerkt en het zou bijzonder zijn als dat niet het geval was geweest.

Roncalli voelt zich gesteund door het gegeven dat er een tijdelijke verlenging van de licentie voor 2 jaar is afgegeven, omdat dit de school de tijd geeft om een aantal van de verbeterpunten verder uit te werken. Roncalli kijkt er naar uit om dit in gezamenlijkheid met de Daltonvereniging te kunnen doen, waarbij de school ook gebruik maakt van de expertise van de Zuidwester. Daarmee wordt enerzijds gebruikt gemaakt van de kennis en kunde die er reeds is, anderzijds wordt hiermee ook invulling gegeven aan de aanbeveling met betrekking tot samenwerking. Roncalli heeft de neiging erg intern gericht te zijn. Hiermee bestaat het risico om steeds zelf het wiel opnieuw uit te vinden, terwijl juist nieuwe inzichten heel verfrissend kunnen werken voor de school. De school erkent dan ook dat een intensivering van de samenwerking binnen de Zuidwester van belang is. Inmiddels zijn hier al stappen voor gezet.

Het opstellen van een nieuw schoolplan zal bepalend zijn voor de keuzes die de school gaat maken. In dit schoolplan zal verder invulling gegeven worden aan het explicieter combineren van de ETW met de Dalton-kernwaarden, waarbij de uitgangspunten van Dalton leidend zullen zijn. In dit traject wordt Roncalli door externen ondersteund en leveren alle medewerkers en een vertegenwoordiging van onze leerlingen hun bijdrage, zodat er ook in dit traject aandacht is voor de kernwaarden.

De school is ook blij te vernemen dat er veel positieve zaken zijn waargenomen door de commissie. Het is onderwijs eigen om kritisch te zijn, maar het is van belang om ook de zaken te blijven zien die goed gaan. Dat zijn er gelukkig ook voldoende.

Roncalli is overtuigd dat het, onder meer door het nieuwe schoolplan, in staat is om in twee jaar forse verbetering te realiseren en daarmee een volwaardige licentie-verlenging te verkrijgen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

- **Formuleren nieuw schoolplan**

Proces is reeds gaande. Dit schoolplan gaat verder invulling geven aan de onderwijskundige koers en keuzes van de school, waarbij de Eigen Tempo Werkwijze en Dalton belangrijke ingrediënten zijn in de discussie over de wijze waarop het onderwijs op Roncalli vormgegeven zal worden. Uiteindelijk gaat dit explicitering opleveren en daarmee kaders en duidelijkheid voor medewerkers en leerlingen in de dagelijkse praktijk in de school. Voor de zomervakantie van 2022 zal een concept-versie beschikbaar zijn, uiterlijk november 2022 zal dit schoolplan definitief zijn.

- **Opstellen visie op toetsing en examinering**

De toetsdruk is te hoog op Roncalli. Het ontbreekt aan een duidelijk toetsbeleid, waarin keuzes gemaakt worden waarom en wat men precies wilt toetsen. Hier zal een begin mee gemaakt moeten worden in schooljaar 2022-2023, passend bij de uitgangspunten van het nieuwe schoolplan. Het is niet ondenkbaar dat hierbij de uitgangspunten van leerdoeldenken en formatieve evaluatie in meegenomen worden. Dit beleid moet in 2022-2023 uitgewerkt zijn en vanaf 2023-2024 geïmplementeerd worden.

Hiermee hangt sterk samen om kritisch te kijken naar de wijze waarop de school haar beoordelingsstelsel nu heeft ingericht.

- **Hanteren van een uniform lesbeoordelingsinstrument**

Er is binnen Roncalli geen lesbeoordelingsinstrument waarbij de eisen die aan lessen gesteld worden zijn geëxpliciteerd. Dat geldt dus ook voor de Dalton-kernwaarden, hierop wordt niet expliciet gekeken en beoordeeld. Hierdoor is het moeilijker om te sturen op datgene dat van docenten verwacht wordt. In schooljaar 2022-2023 moet dit instrument gekozen zijn, door de MR goedgekeurd zijn, en gedurende het schooljaar toegepast worden.

- **Formuleren en implementeren van inductiebeleid**

Het is van groot belang om (nieuwe) collega's mee te nemen in de verwachtingen die de school bij hen heeft, waaronder het begrijpen, toepassen en uitdragen van de Dalton-kernwaarden. Dit beleid zal gedurende schooljaar 2022-2023 worden opgesteld en geïmplementeerd.

- **Positionering Dalton-werkgroep en Dalton-coördinator**

De Dalton-coördinator zal in gezamenlijkheid met de Dalton-werkgroep beter gepositioneerd moeten worden in de school. Zij zullen het voortouw nemen in het uitdenken, ondersteunen, opzetten en implementeren van nieuwe beleid met betrekking tot Dalton. Daarnaast zullen zij de "linking-pin" zijn tussen de Zuidwester, overige Dalton-scholen en Roncalli.

We maken daarnaast graag gebruik van het aanbod tot ondersteuning, in de vorm van een tussentijdse evaluatie. Wanneer we dit omstreeks maart 2023 laten plaatsvinden, kan er op dat moment ook terugkoppeling en evaluatie plaatsvinden van de tot dan ondernomen stappen en de resultaten daarvan.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

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

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