

Visitatie
vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging
Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Stedelijk Dalton Lyceum – VMBO
Adres	Leerparkpromenade 300
Postcode en plaats	3312 KW Dordrecht
E-mailadres school	vmbo@dalton-dordrecht.nl
Telefoonnummer school	078-75110
Bestuurder(s)	Rob Bijeman
Leidinggevende school	Caroline van der Woude
Daltoncoördinator(en)	Anoek Scholten en Han Verpalen
Aantal groepen	26
Aantal kinderen	417
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	60
In bezit van daltoncertificaat	Ja
Bezig met daltoncursus	Ja
Actief lid van regio	Zuidwester
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	beoordeling voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1	
Lid 2	
Lid 3	
Lid 4	
Lid 5	
Lid 6	
Datum visitatie	27 maart 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Licentieverlenging

1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

Aanbeveling 1

In de ogen van de visitatiecommissie is er de laatste jaren een mooi hotel (= school) neergezet. De begane vloer en de 1^e verdieping zijn af en het functioneert er prima. Alle materialen, denkkracht, menskracht en werkkraft zijn aanwezig om de andere verdiepingen te verbouwen en in te richten. Door het gesprek aan te gaan met de verschillende geledingen (leraren, leerlingen, schoolleiding en ouders) zijn jullie in staat om strakke bouwtekeningen te maken die aansluiten bij de daltonvisie op onderwijs. Met deze bouwtekeningen zorgen jullie voor samenhang van ontwikkelingen, activiteiten en zal de taal meer van iedereen zijn.

Aanbeveling 2

De leerlingen geven aan dat ze (nog) meer behoefte hebben om te kunnen en te mogen plannen, kiezen, organiseren en samenwerken. Onder andere bij het vak Nederlands hebben we gezien dat hier al stappen worden gezet. Het verder ontwikkelen van deze vaardigheden en van de structuur zal positieve energie geven.

Aanbeveling 3

Er zitten krachtige leerlingen op de school, leerlingen die een stem willen laten horen en een stem willen hebben in hun onderwijs. Er liggen kansen bij het gebruikmaken van de krachten van de leerlingen, denk hierbij aan tutorleren, de rol van leerlingen bij visitaties en vooral bij de rol van leerling als mede-eigenaar van de school en het onderwijs.

Aanbeveling 4

Er zijn krachtige ontwikkelingen gestart of worden opgestart; het portfolio, leerpleinen, sciencelab, een daltonzone, gedifferentieerd onderwijs en activiteiten vanuit dalton ontwikkelingsplannen (DOP). Het is goed om deze initiatieven te omarmen, te waarderen om zodoende vanuit een breed draagvlak verdere ontwikkeling van deze initiatieven te ondersteunen en het samenwerken te versterken.

Aanbeveling 5

Er zijn voorbeelden van leerlingen die vakken op een hoger niveau mogen afsluiten, van leerlingen die hun talenten verder mogen ontwikkelen. Dat is krachtig en het kan de

school helpen om vanuit vertrouwen in het leerproces van het kind meer leerlingen de kans te bieden om te groeien.

Aanbeveling 6

De leraren geven aan dat er een kans ligt om meer leerlinggestuurd onderwijs aan te bieden in plaats van leraargestuurd onderwijs. Volgens de leraren is het een zoektocht naar meer maatwerk, bijvoorbeeld het experimenteren of invoeren van daltonuren. Het aanbieden van meer variatie op het gebied van leeractiviteiten. We hebben voorbeelden gezien van leerlinggestuurd onderwijs, van maatwerk en er ligt een mooie uitdaging aan het team om in overleg met schoolleiding en leerlingen meer vorm en inhoud te geven aan deze behoefte. Een weloverwogen en breed gedragen visiedocument kan ondersteuning bieden om de samenhang te bewaken.

Aanbeveling 7

De kracht om lid te zijn van een vereniging, de daltonvereniging, is om met en van elkaar te leren. Dat gebeurt door actief deel te nemen aan regio-overleggen en ander bijeenkomsten. Om van en met elkaar te leren is er de kans om externe ogen en oren te gebruiken. Over twee jaar zal een afvaardiging van de commissie verzoeken om op bezoek te mogen komen voor een collegiaal gesprek met de schoolleiding en een gesprek met een aantal leraren om de school verder te kunnen ondersteunen in het ontwikkelproces.

Visie

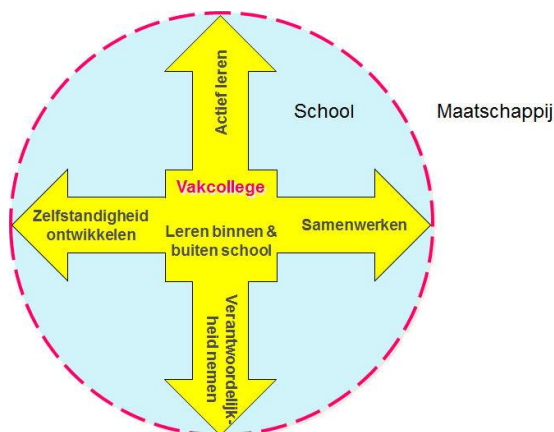
Wij bieden opleidingen aan die optimaal aansluiten op vervolgopleiding(en) en werk in de regio. Wij begeleiden leerlingen naar een passende en kansrijke beroepskeuze en leiden ze op tot weerbare, wendbare ondernemende en onbevreesde werknemers: mensen die zelfsturend, initiatiefrijk, verantwoordelijk en sociaal in het leven staan.

“Door samen te denken en te doen, bekwaam en zelfbewust de wereld in kunnen”

Missie

Het SDL-VMBO is een openbare school waar iedereen welkom is, ongeacht milieu, godsdienst, huidskleur, sekse, gender, nationaliteit of uiterlijk. Daardoor is de school een levendige plaats met veel verschillende mogelijkheden om aansluiting te vinden bij anderen.

Wij hebben hart voor de leerling en werken vanuit de Dalton gedachte. In de lessen en in de omgang met elkaar vinden wij het belangrijk dat leerlingen kunnen samenwerken, zelfstandigheid ontwikkelen, hun eigen verantwoordelijkheid nemen voor de keuzes die zij maken en zich ervan bewust zijn waarom ze die keuzes maken. De lessen zijn actief, gericht op samenwerkend leren, planning en onderling respect.



Ons onderwijs is modern, aansprekend en praktijkgericht in een prettige leer- en werkomgeving die bijdraagt aan een succesvolle schoolloopbaan. Ons onderwijs is efficiënt.

We stemmen de (kern)doelen met betrekking tot de leerinhouden van het (dalton)onderwijs af op de behoeften, interesses en talenten van onze leerlingen.

Dit alles vraagt een professionele en zelfbewuste organisatie. Wij stellen eisen aan de prestaties van medewerkers. Daarbij is voortdurende professionalisering van medewerkers noodzakelijk. Medewerkers zijn hierbij, naast de schoolleiding, zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en ontplooiing. Uiteraard heeft de school hierin een sturende en stimulerende rol.

Terugblik op - en ontwikkeling sinds visitatie 2019

Na de laatste visitatie in 2019 is een nieuwe schoolleiding gestart. Deze schoolleiding heeft veel geïnvesteerd in een transparante en laagdrempelige manier van communiceren en aansturen van de teams. Daarnaast wordt steeds gezocht naar samenhang, borging en lijn in alle projecten en initiatieven binnen de school.

In 2019 was er sprake van onduidelijke taken en taakverdelingen. Veel mensen werkten hard, maar de samenhang ontbrak. Er was sprake van een onveilig schoolklimaat en er was sprake van veel onderstroom. Inmiddels zijn we vier (corona)jaren verder en zien we een enorme verbetering van de professionaliteit in het team: mensen spreken elkaar vaker aan en weten de leden van de schoolleiding goed te vinden. Met name in de mentorenteams en binnen de meeste secties is meer sprake van (zelf)reflectie, verantwoordelijkheid en gezamenlijk initiatief tot verbetering. Voorbeeld hiervan is de opbouw van de mentorlessen. De mentorlessen zijn de afgelopen twee jaar ingevuld en geborgd door de mentoren. In de onderbouw heeft dit geleid tot mentorlessen die door middel van daltonmissies (bijvoorbeeld "Bepaal je Grens" en samenwerkingsopdrachten) in Teams beschikbaar zijn voor de mentoren. Daarnaast gebruiken alle leerlingen van de onderbouw sinds dit schooljaar een Dalton-planagenda. Deze agenda wordt goed gebruikt en bevat meerdere oefeningen in daltonvaardigheden (bijvoorbeeld de reflectiecirkels). Op dit moment draait ook het bovenbouw team een pilot met de genoemde planagenda's. Ook is het daltonpaspoort onderwerp van gesprek.

De ontwikkeling in de mentorenteams heeft duidelijk vruchten afgeworpen. De mentoren werken goed samen en door de frequente overleggen zijn alle (zorg)leerlingen in zicht. In schooljaar 2023/2024 willen we hetzelfde bereiken met de secties. Hier is de professionele samenwerking nog minder vanzelfsprekend. Om die reden volgen alle sectievoorzitters een intensieve scholing gericht op samenwerking en sectieontwikkeling (CED). Daarnaast hebben we in de overlegstructuur meer ruimte gemaakt voor sectie-overleg en -werktijd, op de dinsdagochtenden.

Dit schooljaar is het derde jaar dat we werken met een flexrooster (bron: Van der Heiden) dat bij ons het Daltonrooster heet. De gedachte achter deze roostervorm gaat vooral over differentiatie en efficiëntie vanuit de docent en (zelf)verantwoordelijkheid en autonomie voor de leerling. Elke leerling kiest elke week 5 daltonuren en kan daarmee kiezen voor zelfstudie, ondersteuning bij huiswerk of voor extra les in één van de schoolvakken (verdiepingskeuzes). Daarnaast is er de keuze voor de Daltonmiddag, die gericht is op samenwerkend leren en talentontwikkeling (verbredingskeuzes).

Elke nieuwe medewerker volgt een inwerkprogramma. Naast de essentiële begeleiding door sectiegenoten wordt een buddy buiten de sectie gezocht. De nieuwe medewerker volgt daarnaast een specifiek thematisch inwerkprogramma gedurende het schooljaar. De daltonscholing vormt daar onderdeel van. Ook na het eerste jaar is er veel ruimte voor individuele coaching op maat, zowel intern (meestal op het gebied van afronding van de studie naar de bevoegdheid en op het gebied van klassenmanagement) als extern verzorgd. Elke docent volgt vijf intervisiebijeenkomsten per schooljaar, deze bijeenkomsten worden door hun directe collega's geleid.

Onze locatie is uitgerust met een zeer professioneel ondersteuningsteam. Dit team wordt inhoudelijk aangestuurd door twee zorgcoördinatoren die samen het casemanagement verzorgen, zodat de eerste-, tweede- en derdelijns functionarissen binnen en buiten de school een sterke cirkel vormen om de leerling heen. Binnen de ondersteuningsmogelijkheden vallen bijvoorbeeld de gedragscoach, de leercoach, Rots en Water, huiswerkbegeleiding, jongerenwerk in de school en schoolmaatschappelijk werk.

Elke leerling kan vanaf de eerste periode in de eerste klas tot aan het examen elk vak op een hoger niveau (bb, kb of tl) gaan volgen. Deze vorm van differentiatie zorgt voor een hoge mate van motivatie bij leerlingen en geeft de leerlingen een sterk gevoel van eigenheid: het onderwijs wordt naar hun behoeftes, kracht en wens ingericht.

Oudercontact verloopt in een jaarlijkse cyclus van oudermomenten: startgesprekken, ouderavonden, portfoliopresentaties aan de ouders, rapportgesprekken. Daarbij is er een krachtige ouderraad die 5 maal per jaar met docenten en leden van de schoolleiding bij elkaar komt. Zo komen de Daltonpijlers samenwerking en reflectie ook hierin sterk naar voren. Er wordt geluisterd naar aanbevelingen van de ouders en tips en tops vanuit de ouders worden teruggekoppeld naar het docententeam.

Hoewel we de naam Vakcollege niet meer dragen (in de PR is de naam VMBO duidelijker) zijn we nog steeds een vakcollege. Onze leerlingen volgen vanaf klas 1 al veel praktijklessen in de week. Dit zorgt er ook voor dat leerlingen al na leerjaar 1, waarin ze de kans krijgen om alle afdelingen een periode lang te volgen, hun eerste keuze voor een profiel goed kunnen maken. Binnen de praktijklessen staan samenwerking en (zelf)verantwoordelijkheid hoog in het vaandel. Leerlingen worden in de onderbouw (mentor) en in de bovenbouw (praktijkdocent) begeleid bij het maken van keuzes in de loopbaanontwikkeling. De decaan zorgt hier in samenwerking met de

mentoren voor de leerlijn binnen de mentorlessen en LOB-lessen en de schoolbrede activiteiten die op het (studie)keuzep proces zijn gericht (LOB-dag, AOB keuzemarkt, Logistiekbus, enzovoorts). Een goed voorbeeld van reflectie is dat leerlingen in klas 1 niet lukraak kunnen kiezen voor een afdeling, maar een echte officiële sollicitatie moeten doen, waarin ze hun keuze uitleggen en verdedigen. Motivatie zoals cijfers voor vakken, plezier en karaktereigenschappen worden hierin meegenomen. Hierin is ook ruimte voor het maken van goede keuzes binnen het grote aanbod van keuzedelen in de bovenbouw, die veelal schoolbreed worden aangeboden.

In elk lesbezoek is het onderwerp daltonvaardigheden onderdeel van de observatie en het gesprek.

Onze commissies toetsbeleid, dalton(rooster) en schoolklimaat zorgen voor evaluatie en verbetering vanuit het team. Dankzij deze groepen is het daltonrooster meermalen in vorm aangescherpt, worden enquêtes gehouden en besproken en wordt het toetsproces beter geregeld.

Onze leerlingenraad speelt inmiddels een goede rol op locatie. Leerlingen vergaderen regelmatig en hebben een belangrijke invloed bij festiviteiten. Prachtig voorbeeld is het door de leden georganiseerde - zeer geslaagde- griezelfeest op 31 oktober jongstleden. Aanbevelingen van de leerlingenraad, over de meest uiteenlopende onderwerpen, worden in de school serieus genomen. Voorbeelden zijn de spiegels in de toiletten en de ontwikkeling binnen het daltonrooster. Dit schooljaar streven we naar zitting van de leerlingenraad binnen het sollicitatieproces voor nieuwe medewerkers.

In 2023/2024 zijn we gestart met een leerlingenloket. Het leerlingenloket is het eerste aanspreekpunt voor leerlingen (bij lesverwijdering, roosterzaken, verlofaanvragen, problemen met leerlingen of personeel) is altijd bereikbaar en vormt een dicht vangnet in het verzuimbeleid.

Wanneer er sprake is van aantoonbare ondersteuningsbehoeftes, kan een leerling in aanmerking komen voor onze DSO-klas: de Dalton Speciaal Opleiding. Deze kleine klas, die in samenwerking met Yulius Onderwijs (VSO) en het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht wordt vormgegeven, biedt meer structuur en een vaste omgeving. In deze klas bereiden we leerlingen voor op een plek in een reguliere klas of in het leerwerktraject in de bovenbouw.

Voor echte doeners die moeite hebben met de motivatie in de theoretische vakken hebben we vanaf het derde leerjaar een leerwerktraject ontwikkeld, de Dalton Vakopleiding. Leerlingen brengen minder tijd op school door en doen extra praktijkervaring op bij interessante bedrijven. Met dit traject halen leerlingen een regulier bb-diploma en kunnen ze (verkort) doorstromen naar het mbo.

Wat zijn onze aandachtspunten/verbeterpunten?

Het daltonrooster heeft voor een verbetering gezorgd, maar is op dit moment nog altijd niet wat we zoeken. Het lukt om elke leerling 5 uur per week in te laten schrijven, maar het lukt niet voldoende om deze uren efficiënt genoeg te maken. We beginnen deze maand opnieuw met een evaluatie en aanscherping van het rooster, zodat we in het nieuwe schooljaar kunnen herstarten. We merken dat het vermogen tot reflectie/zelfverantwoordelijkheid/eigenaarschap voor de leerlingen met een lager IQ (regelmatig van 75) en een lage verwerkingssnelheid (regelmatig van 70) niet voldoende is om de juiste keuzes te kunnen of leren maken in een roostervorm. Hierin moeten we een weg vinden die enerzijds recht doet aan de kracht van de leerlingen en de voordelen van het rooster, maar anderzijds niet voor een hoop inefficiënte lessen zorgt. Het daltonrooster moet geen doel op zich worden.

Veiligheid is en blijft een aandachtspunt. In "ons" gedeelte van de school hebben we daar zicht op en aandacht voor, en die invloed wendde we goed aan. We hebben echter niet voldoende invloed op onze collega-scholen en de buitenruimte. Hierin is een intensieve samenwerking gestart met de collega-scholen, politie, jongerenwerk, Leerparkmanagement en de gemeente die hier hopelijk duurzaam positieve uitwerking op zal hebben.

Vanuit de subsidie basisvaardigheden zijn we dit kalenderjaar gestart met een plan voor een duurzame kwaliteitsimpuls op de gebieden burgerschap en taal. We starten met het in beeld brengen van de huidige stand van zaken van ons burgerschapsonderwijs en willen daar een verbeterplan op maken en starten met de uitvoer van het verbeterplan. Op dit moment is ons brede aanbod burgerschap al veelomvattend, maar gaat nog niet uit van een heldere leerlijn of een gedragen visie. Pas als we alle activiteiten en lessen bij elkaar zetten, kunnen we zien waar de hiaten zitten. We willen komen tot een taal- en leesbeleid, dit is bij ons (nog) niet goed geregeld. We hebben geen plan om op structurele en herkenbare wijze de taal- en leesniveaus van leerlingen te bewaken. Goed taal- en leesonderwijs kan en mag niet afhankelijk zijn van welwillende individuele docenten. Een ander speerpunt van het taalbeleid moet zich richten op vrij lezen en vrijetijdslezen.

Sinds dit schooljaar hebben we veel last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het lukt ons regelmatig niet om personeel aan te trekken dat voldoende opgeleid en vaardig is in het werken met grote groepen (zorg)leerlingen.

We doen nog te weinig in de vakoverstijgende mogelijkheden die we hebben.

Het OOP volgt geen intervisie.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Het visitatieteam heeft gezien dat de school sinds de vorige visitatie een enorme ontwikkeling heeft doorgemaakt. We hebben meegekregen hoe de focus in eerste instantie lag op het weer

samenbrengen van het personeel en de schoolleiding en het creëren van een veilige omgeving voor leerlingen en docenten. Vanuit een gezamenlijke, veilige basis kan vervolgens het onderwijs verder ontwikkeld worden. We hebben een school aangetroffen waar schoolleiding en docenten gezamenlijk bezig zijn met het versterken van het daltononderwijs. Er zijn allerlei stappen gezet om de daltonpraktijk aan te laten sluiten op de behoeften van de leerlingen.

Uit zowel de zelfevaluatie als de gesprekken die we op de school hebben gevoerd komt een beeld naar voren van een school met veel ambities. Vanuit de betrokkenheid bij de leerlingen wordt er op meerdere vlakken gewerkt om de school beter aan te laten sluiten bij de behoeften van de leerlingen.

Als visitatieteam kijken we naar hoe de school op drie onderdelen functioneert. We kijken naar het reflectief vermogen van de school, het gedeelde eigenaarschap van ontwikkelingen en naar het ontwikkelvermogen van de organisatie. De zelfevaluatie, gesprekken met de verschillende betrokkenen en de lessen die we bezoeken geven ons een beeld van hoe de school er voor staat.

Het reflectief vermogen van de school blijkt uit de hoeveelheid genoemde verbeteringen van de afgelopen jaren en wensen voor de toekomst die zijn genoemd. Deze wensen en gedachten zijn we door de hele school heen tegengekomen. De ontwikkelingen zijn niet alleen vanuit de schoolleiding ingezet, maar komen vooral ook vanaf de werkvloer. De schoolleiding faciliteert de ontwikkeling door te sturen op het proces. Hiermee is een gedeeld eigenaarschap binnen de school zichtbaar. Met wat de school al heeft bereikt in de tussenliggende periode en de zaken die nu in ontwikkeling zijn geeft de school blijk van het ontwikkelvermogen dat aanwezig is.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

Op de beste (dalton)school van Dordrecht hebben alle teamleden basisvertrouwen in de schoolleiding en gaan ze het gesprek aangaan als dat niet zo is. Alle afspraken en verwachtingen zijn duidelijk en voldoende geborgd, waardoor iedereen weet wat er van hem verwacht wordt. Hierdoor voelt elke medewerker het belang van zijn bijdrage aan de school en voelt elke medewerker voldoende motivatie om elke dag naar verbetering te zoeken en daar initiatieven in te nemen.

Elke leerling, ouder, bezoeker en collega voelt zich bijzonder welkom en veilig in de school. Het OOP speelt hierin een belangrijke rol bij de eerste indruk.

Leerlingen nemen enerzijds hun eigen verantwoordelijkheid, maar voelen anderzijds voldoende vrijheid binnen het daltonrooster. Deze vrijheid uit zich ook in het kiezen voor (buitenschoolse en extra curriculaire) activiteiten.

De afgelopen jaren heeft de schoolleiding duidelijk gemerkt dat het vertrouwen van de medewerkers enerzijds moest groeien en dat men anderzijds verwachtte dat de schoolleiding de beslissingen neemt en alle verantwoordelijkheid draagt. Hierdoor waren er personeelsleden die, met heel goede bedoelingen, teveel hun eigen gang gingen. Ook waren er mensen die (te)veel achterover hingen en wachtten tot de schoolleiding richting gaf. Daarbij was een verleden met een minder empathische schoolleiding soms een excuus om stil te blijven staan.

Hier is veel verbetering in gekomen. Steeds meer mensen nemen steeds meer verantwoordelijkheid en initiatief. De schoolleiding wordt minder gezien als een groep mensen die je niet kunt vertrouwen, maar juist als sparringpartner. We zien en horen dat steeds meer teamleden vertrouwen hebben in de schoolleiding. De vele overleggen, transparante communicatie en het aanbrengen van meer structuur in de organisatie (planning, taakhelderheid, borging) doen meer neuzen dezelfde kant op staan en zetten mensen meer in hun kracht.

Elke docent op het VMBO heeft de leerling hoog in het vaandel staan: de leerlingen worden zeker gezien en gehoord, problemen zijn in beeld. We hebben alle vertrouwen in de capaciteiten, de groei mogelijkheden en de verantwoordelijkheid van de leerlingen, maar de leerling voegt zich nog vaak naar de methodes in plaats van andersom. Dit lijkt tot op zekere hoogte onvermijdelijk, aangezien de doelen voor het eindexamen behaald dienen te worden. Wel bestaat er de ambitie om de methodes losser te laten en de leerling steeds meer op individueel niveau te bedienen. We doen dit nu door het klasniveau vaker los te laten en de leerling per vak te laten werken op het niveau van hun kunnen en willen..

Leerlingen kunnen meer bijlessen krijgen, soms volgen ze extra lessen om iets extra's te leren of te doen. Er is meer keuzevrijheid, meer vrijheid in de lesmomenten en meer mogelijkheden om talenten te ontwikkelen. Leerlingen nemen enerzijds hun eigen verantwoordelijkheid, maar voelen anderzijds voldoende vrijheid binnen het daltonrooster. Deze vrijheid uit zich ook in het kiezen voor (buitenschoolse en extra curriculaire) activiteiten.

Elke leerling, ouder, bezoeker en collega voelt zich bijzonder welkom en veilig in de school. Het OOP speelt hierin een belangrijke rol bij de eerste indruk.

Oudercontact speelt een belangrijke rol. We openen het schooljaar met een startgesprek met mentor – ouder(s) – leerling. Verder organiseren we ouderavonden, portfolio-presentaties aan de ouders en rapportgesprekken.

Reactie visitatieteam

Het is erg mooi om te zien dat de mogelijkheid om een vak op een ander niveau te volgen leeft bij de leerlingen. Ze voeren hier gesprekken over met de mentor en de vakdocenten. Leerlingen kunnen daar zelf het initiatief toe nemen, maar ook de docent en mentor kijken mee naar de resultaten en de mogelijkheden.

De daltonpas is een erg mooi voorbeeld van vrijheid en verantwoordelijkheid. De leerlingen weten hoe ze zich moeten gedragen om een daltonpas te krijgen en weten welke verantwoordelijkheid daarbij hoort. De docenten zien goed wanneer een leerling een verantwoordelijkheid kan nemen en de vrijheid aan kan om zelfstandig op een leerplein te werken. Er wordt gesproken over welk gedrag er van de leerling wordt verwacht en waar de eigen verantwoordelijkheid ligt. Ook als een leerling de daltonpas niet krijgt wordt het gesprek gevoerd waarom niet, en welk gedrag er verwacht wordt om wel een daltonpas te krijgen.

De leerlingen mogen een stroom kiezen en moeten daarvoor solliciteren. Dit wordt als leerzaam en leuk ervaren. Ze bereiden zich daar thuis en in de mentorlessen op voor.

De leerlingen hebben keuzes bij een aantal lessen maar niet overal. Hoe kan je zorgen dat je leerlingen bewust laat omgaan met verantwoordelijkheden? Ga daarover in gesprek met elkaar. Maak als school voor jezelf duidelijk hoe je leerlingen verantwoordelijkheid wilt aanleren.

Het is duidelijk dat er gezocht wordt naar de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid. Hierbij overheerst nog wel eens de gedachte dat meer vrijheid geven automatisch meer verantwoordelijkheid oplevert. Dat is niet altijd zo.

De school bevindt zich in een brede ontwikkeling waarin vooral gezamenlijk (en op dit moment door de schoolleiding gestuurd) ontwikkeling plaatsvindt. Er is voor docenten ruimte om binnen de kaders een eigen invulling te geven aan deze ontwikkelingen.

Het is zeer afhankelijk van de sectie of er de ruimte wordt genomen om buiten de methode een curriculum aan te bieden. Er is nadrukkelijk ruimte dit te doen, maar docenten ervaren tijdgebrek waardoor het lastig is verantwoordelijkheid te nemen en over te gaan tot actie.

Er is geïnvesteerd in veiligheid voor iedereen in de school: fysiek, maar ook sociaal emotioneel. Het is normaal om feedback te geven en te ontvangen. Dit is gelukt doordat er een structuur gecreëerd is waar vaker overleg kan plaatsvinden, doordat op basis van kwaliteiten het personeel een meer passende plek geboden wordt en met trainingen rond teambuilding met personeel (iedereen OOP,

OP en SL). Het is nu normaal om samen te werken en het goede voorbeeld te geven door elkaar aan te spreken. De schoolleiding is laagdrempelig beschikbaar en geeft hiermee het goede voorbeeld. De schoolleiding is betrokken, gedreven, hardwerkend en laat zien dat je het met elkaar doet. De toegenomen betrokkenheid blijkt uit het feit dat bij teamuitjes steeds meer collega's aanwezig zijn. Nieuwe collega's ervaren een warm bad. Er is een buddy, er zijn trainingen, er is intervisie en het is laagdrempelig om vragen te stellen aan iedereen.

Vanuit deze basis neemt het team de vrijheid en verantwoordelijkheid om ontwikkelingen op gang te brengen. Zo heeft het mentorenteam een mentorprogramma gemaakt waarin dalton verweven is. Naast een database met basismaterialen zijn er daltonmissies ontwikkeld. De behoefte aan een papieren agenda voor de leerlingen komt voort uit het mentorenteam. De planagenda is een hele mooie tool om leerlingen om te laten gaan met vrijheid en verantwoordelijkheid. In de praktijk wordt deze nog niet voldoende benut. Er is aandacht voor in de mentorlessen, maar er is nog ruimte om deze tool beter in te zetten.

Binnen de secties vindt nu het gesprek plaats over dalton en de daltonuren. Doel is het in kaart brengen van de daltonwerkwijzen en de secties bewust te laten nadenken over de daltonpraktijk. Hieruit kunnen nieuwe ontwikkelingen worden opgestart. Het gesprek binnen de secties moet ook zichtbaar maken wat er binnen de verschillende secties gebeurt.

De vrijheid en verantwoordelijkheid die leerlingen krijgen lijken nog niet structureel ingebed in de school.

Aanbeveling: De planagenda zou een middel kunnen zijn om de leerlingen meer de regie te laten nemen. Feedback van leerlingen kunnen het product verbeteren zodat het aansluit bij de behoeften van de leerlingen.

1.2 Zelfstandigheid

De beste (dalton)school van Dordrecht heeft zelfstandige leerlingen en zelfstandig personeel. Daarin voelen leerlingen en personeelsleden zich gesteund waar nodig, maar ervaren ze genoeg bewegingsruimte aan de ene kant en kaders aan de andere kant om op een veilige manier de mogelijkheden te benutten.

De leerpleinen zitten vol met leerlingen die serieus aan de slag zijn en in de lokalen zitten leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben.

Teamleden (OP en OOP) pakken taken op in het belang van de school.

Er ligt er voor bijna elke functie en voor elke taak een duidelijke omschrijving. Dit maakt het gesprek over functioneren binnen een taak of functie gemakkelijker, omdat de doelen, eisen en evaluatiemomenten vooraf duidelijk zijn.

Leerlingen krijgen naar onze ideale visie nog niet voldoende ruimte om zelfstandig te zijn en meer eigenaarschap te nemen over hun eigen leerproces. De eerdergenoemde docent- en methodecentrale aanpak is hier debet aan, maar ook de balans vinden tussen de zelfstandigheid en de gebondenheid van een vmbo-leerling is moeilijk. Taken worden vaak per les bepaald en bieden daardoor weinig ruimte voor zelfstandigheid tijdens het lesuur en buiten de les om, ondanks de invoering van het daltonrooster. Daarentegen kunnen veel leerlingen niet omgaan met de zelfstandigheid en pakken hierin weinig verantwoordelijkheid, zodat er misbruik gemaakt wordt van de vrijheden die ze hebben en het leerproces achterblijft.

Leerlingen gebruiken de leerpleinen als een verlengde van de klaslokalen, waarbij teamafspraken over de regels van de leerpleinen helder zijn. Concreet: leerlingen zitten op het leerplein met een pasje. Een pasje krijgen ze van een docent,. Het leerplein is geen pauzeruimte, er gelden dezelfde regels als in een les.

Het is en blijft van belang dat er goed wordt toegezien op het naleven van de schoolregels. Hoewel dit een verantwoordelijkheid van het hele team is, is een toezichthouder aangesteld om de rust in de school beter te waarborgen. Deze toezichthouder is in ieder geval tot medio 2024 in dienst vanuit de werkdrukverminderingsgelden..

We blijven streng optreden tegen grensoverschrijdend gedrag, waarbij stevige sancties altijd gecombineerd worden met het aanbieden van aanvullende zorg voor de leerling.

Aanbevelingen van de leerlingenraad, over de meest uiteenlopende onderwerpen, worden in de school serieus genomen. Voorbeelden zijn de spiegels in de toiletten en de ontwikkeling binnen het daltonrooster. Dit schooljaar streven we naar zitting van de leerlingenraad binnen het sollicitatieproces voor nieuwe medewerkers.

Reactie visitatieteam

De medewerkers ervaren veel ruimte voor het zelfstandig ontwikkelen van het onderwijs. Er zijn verschillende medewerkers te noemen: de mentoren, sectievoorzitters en de zorgcoördinatoren. Allemaal hebben ze op eigen initiatief zelfstandig zaken opgepakt zoals het mentoraatsprogramma, de daltonagenda, de training voor sectievoorzitters en de opzet van de leerlingondersteuning. De schoolleiding speelt hierin een stimulerende rol door de medewerkers de ruimte te geven deze ontwikkelingen in gang te zetten. Er wordt een wisselend beroep gedaan op de zelfstandigheid van leerlingen.

Betrek leerlingen bij de keuze wanneer ze zelfstandig of met elkaar willen leren. Maak inzichtelijk wanneer en om welke redenen een leerling de leerplek (in het lokaal of het leerplein) mag kiezen. De mentoren stimuleren mooi de zelfstandigheid van leerlingen. De planagenda kan hierbij verder helpen. Leerlingen mogen nog meer leren hoe de agenda kan worden gebruikt door de nut en noodzaak zelf te ervaren. Ook kan meer aandacht gaan naar studievaardigheden zoals plannen. Dit zal de zelfstandigheid bij leerlingen vergroten.

Bij de praktijkvakken hebben we (o.a. HBR en PIE) veel mogelijkheid tot zelfstandig werken gezien. Met een heldere directe instructie worden de leerlingen vervolgens zelfstandig aan het werk gezet. Leerlingen krijgen ook veel verantwoordelijkheid voor hun eigen werkproces en eindresultaat. Door vakken op een hoger niveau te kunnen volgen wordt de zelfstandigheid vergroot. Leerlingen kunnen, weliswaar in overleg met de vakdocent of mentor, zelf het niveau en tempo van de lesstof bepalen. Hierdoor gaan leerlingen veelal effectief om met hun 'zelfstandig werken' werktijd.

Aanbeveling: Maak (didactisch) inzichtelijk wanneer de docent zelfstandig werken in de les en op de leerpleinen verwacht en wat voor werkhouding hierbij hoort/past.

1.2 Samenwerking

De beste (dalton)school van Dordrecht heeft een team waarin samenwerking hoog in het vaandel staat. Iedereen werkt hard en is betrokken: bij elkaar, bij de leerlingen, bij de ouders, bij de samenwerkingspartners en bij de schoolorganisatie zelf. Niemand zit op een eigen eiland of is met het eigen belang bezig: we vullen elkaar aan, helpen elkaar en denken niet in hokjes.

Alle personeelsleden voelen zich veilig, weten waar de ander mee bezig is en welke ontwikkelingen er zijn. De schoolleiding communiceert optimaal. Leerlingen voelen zich betrokken en serieus behandeld.

De relatie met de basisscholen is goed: ze kennen onze contactpersonen persoonlijk en weten met welke kwaliteiten en ontwikkelingen het SDL-vmbo zich onderscheidt.

Met het Da Vinci College is een optimale samenwerking binnen al onze afdelingen. Leerlingen kunnen door middel van maatwerk hun optimale leerweg volgen, waarbij de grens tussen VMBO en MBO vervaagt en we door middel van een hybride opleidingsaanbod zorgen voor een passende opleiding voor elke leerling.

Leerlingen wordt regelmatig gevraagd om samen te werken, maar daarbij wordt nog te weinig aandacht geschonken aan het proces van samenwerken. Binnen de afdelingen wordt veel samengewerkt. Leerlingen krijgen met opdrachten verschillende taken binnen een proces toebedeeld of moeten zelf een indeling maken wie welke taak krijgt. Wanneer leerlingen bij HBR bijvoorbeeld een diner gaan maken, worden taken verdeeld wie er wat voorbereidt, wie opruimt en wie de bediening verzorgt. Binnen de AVO-lessen wordt er ook samengewerkt, maar in mindere mate. Zeker omdat er per vak op verschillende niveaus gewerkt wordt en er nog veelal vastgehouden wordt aan methodes, is het vormen van samenwerkingsopdrachten moeilijker. Het gebeurt wel, maar er is nog groei wenselijk.

Personeelsleden werken samen in teamverbanden: bijvoorbeeld mentoren, receptiemedewerkers, sectieleden onderling. In de afgelopen jaren hebben meerdere gesprekken tussen schoolleiding en secties plaatsgevonden. Hierin zijn doelen gesteld voor verbetering van de samenwerking en afstemming binnen de secties, kwaliteitsimpulsen gegeven aan de resultaten van de secties en zijn differentiatiemogelijkheden (daltonuren) uitgebreid verkend. Er zijn nog te weinig vak- en schooloverstijgende initiatieven.

Het oudercontact de afgelopen jaren sterk verbeterd. Er is een goede, open verstandhouding met de ouderklankbordgroep. We bekijken hoe de ouderklankbordgroep meer betrokken kan zijn in en met de school. Ook zullen we actief leden blijven werven voor ouderklankbordgroep en MR.

De respons op tevredenheidsenquêtes van ouders is bijzonder laag (minder dan 25%). De opkomst van ouders op oudergesprekken en informatieavonden is beperkt, vooral onder ouders die de Nederlandse taal niet spreken. Ondanks actieve inzet van de ouderraad blijft de respons niet voldoende significant.

De uitkomsten van het medewerkersonderzoek van 2023 zijn goed; op 7 van de 9 domeinen scoren we ver boven de benchmark. Op 2 domeinen scoren we licht onder de benchmark of er maar net boven: Collega's op school (-0.03) en Leidinggevende (+0.08). Op de stellingen waar onder deze domeinen onder de benchmark is gescoord is feedback gevraagd aan het personeel; wat kan hier concreet aan gedaan worden om dit te verbeteren.

Ook in de komende jaren blijven we met het team aan de slag om, naast de thematische teamscholingen op het gebied van NT2, datamanagement en kwaliteitsverbetering, de samenwerking en het werkplezier binnen het team te versterken. Hiertoe gaan we verder met de eerder ingezette "unconscious bias" training vanuit FranklinCovey en ligt de nadruk verder op teambuilding.

Ouders en leerlingen in de brugklas geven in de enquête van 2023 aan tevreden te zijn over de pestaanpak, we scoren ruim boven de benchmark. In de derde klassen scoren we nog onder benchmark.

Er is een steeds sterkere samenwerking en -contact met basisscholen en vervolgonderwijs. We hebben succesvolle bijeenkomsten georganiseerd voor IB-ers en groep 8 leerkrachten. Ook zijn we bij meerdere Nestas scholen op bezoek geweest met een praktijkles. Dit schooljaar zijn collegiale bezoeken gebracht aan PRO school Hans Petri en VSO-school Yulius Drechtster om de samenwerking te verbeteren.

In 2023/2024 starten we met een VSO klas in de school. Het betreft een pilot. Door het starten van deze klas hopen we dat de drempel van en naar speciaal onderwijs lager wordt. Ook denken we meer mogelijkheden te hebben om deze leerlingen op een inclusieve en passende wijze binnen het regulier (dalton)onderwijs te plaatsen en te houden. We werken hierin samen met Yulius Onderwijs (VSO) en het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht.

Met het MBO Da Vinci College is in juli 2020 een "Intentieverklaring realiseren van ononderbroken leerweg" getekend. Samenwerking met Da Vinci blijft echter aandachtspunt, vanwege de vele wisselingen en bezuinigen daar is borging lastig.

De samenwerking met andere SDL-locaties kenmerkt zich tot regelmatig overleg tussen teamleiders, zorgcoördinatoren en directeuren. Dossiers die voortkomen uit "Groeien in functie" worden gedeeld met een teamleider van een andere locatie, om zo de objectieve beoordeling van zo'n dossier te borgen. Ook in de PR commissie wordt SDL-breed samengewerkt. In de afgelopen schooljaren is door teamleiders en zorgcoördinatoren van alle locaties hard gewerkt aan de verbetering van de doorstroom van leerlingen naar andere onderwijslocaties binnen SDL. Onze teamleiders verzorgen jaarlijks een informatiebijeenkomst voor leerlingen, ouders en personeel op de locatie Kapteynweg om zo meer duidelijkheid en bekendheid van de VMBO-locatie te genereren. Met de ISK locaties zijn vergelijkbare afspraken gemaakt.

Met ingang van 2021/2022 zijn we een Topsporttalent-school. Dit is nog onvoldoende ingebed in de organisatie en is met een kleine handvol leerlingen een ingewikkelde uitdaging. Deze maand start een nieuwe SDL-brede coördinator, dus dat biedt verbeterkansen.

Het SDL-VMBO is een belangrijke partner in het Regioplan Sterk Techniekonderwijs Dordrecht (STO). In de komende jaren investeren de overheid en het bedrijfsleven in het technische VMBO. Het doel van deze investering is de kwaliteit van het technische vmbo te verbeteren, de instroom te vergroten, techniek toegankelijker te maken voor leerlingen (ondanks de daling van het aantal leerlingen) en te voldoen aan de vraag naar arbeidskrachten op middellange termijn door middel van het bevorderen van een betere doorstroom naar het MBO. Samen met scholen van het VMBO, Praktijkscholen en V(S)O scholen in de regio, werken we samen om het techniekonderwijs te versterken. Partners uit het bedrijfsleven ondersteunen ons daarbij. Ook zijn twee mbo scholen aangesloten als vertegenwoordigers van het vervolgonderwijs.

Jaarlijks ontvangen wij vrijwel alle Nestas-scholen (60 groepen) in ons SKILLZ lokaal voor een techniekles. Voor alle basisscholen hebben we een succesvol techniekfestival georganiseerd voor de groepen 7 en 8, in samenwerking met alle STO-partners.

Binnen het plan Verbetering Basisvaardigheden het teamlid met organisatietaken komen tot een kalender waarin we de leerlijn met brede vaardigheden, die naast en door de vakgebonden leerlijnen loopt, willen vormgeven. Wat moet een leerling kunnen om succesvol en veilig te zijn op school en daarbuiten? Hierin zijn burgerschap, mediawijsheid en ICT de pijlers. Hierbij worden de docenten burgerschap, mediawijsheid, de mentoren en het zorgteam betrokken. Daarnaast onderzoeken we hoe we burgerschapsontwikkeling meetbaar gaan maken, zoals de Onderwijsinspectie dat heeft geformuleerd.

De schoolleiding is jaarlijks met elke sectie in gesprek om doelen te stellen op het gebied van borging, (examen)resultaten, vakoverstijgend werken en daltonrooster.

Het jongerenwerk (R-Newt) is actief betrokken in de school. De samenwerking met deze organisatie richt zich vooral op de laagdrempelige begeleiding van jongeren. Deze komt tot stand door presentie van en aansluiten door jongerenwerkers bij jongeren, door activiteiten binnen en buiten de lessen en door individuele coaching van jongeren. Bij de aanvraag van een nieuwe subsidie zal opnieuw een coalitie aan worden gegaan met meerdere scholen in Dordrecht en met de gemeente. Hierin wordt het maken van meer heldere afspraken en een transparante werkwijze richting de jongerenwerk-organisatie aandachtspunt.

Leerlingen die in de DVO-klassen zitten, volgen minder school en meer stage. De samenwerking met school en de leerbedrijven is sterk. De begeleiders van school houden nauw contact met de leerlingen en de bedrijven waar ze hun stage uitvoeren. Een doel in het kader van het vakcollege, maar ook in het kader van reflectie op de schoolkeuze zou zijn om meer bedrijven voor meer leerlingen de school in te halen, maar ook om met de school het 'echte bedrijfsleven' meer te bezoeken.

Reactie visitatieteam

In het verleden was samenwerking tussen de scholen binnen het bestuur minder vanzelfsprekend. Er lijkt nu een positieve verandering plaats te vinden. Er staat een gezamenlijke studiedag voor alle SDL-scholen op het programma, waarbij het programma in samenspraak met alle scholen wordt ingevuld. Deze toenemende samenwerking komt steeds duidelijker naar voren. De daltoncommissies werken goed samen en er zijn zelfs proefvisitaties geweest waarmee de samenwerking wordt bevorderd.

Op het gebied van daltononderwijs dragen de scholen gezamenlijk een positief beeld naar buiten. Binnen het bestuur en het leernetwerk wordt de samenwerking ook intensiever.

De DOG fungeert als schakel tussen de schoolleiding en de werkvloer. Er is een goede wisselwerking tussen hen. Hoewel het initiatief vaak bij de schoolleiding ligt, komen ideeën ook regelmatig vanuit het team zelf.

De schoolleiding draagt actief bij aan het teamgevoel, wat de betrokkenheid van het team vergroot. Dit wordt door het personeel opgemerkt en gewaardeerd. Je kunt echt voelen dat iedereen een sterk gevoel van samenhang heeft. Vooral tussen de mentoren en leerlingen is dit gevoel heel sterk. Als het gaat om samenwerken zie je wel dat het per vak verschilt. Sommige vakken geven meer ruimte voor samenwerking dan andere. In de lessen wordt er samengewerkt, maar bijvoorbeeld de ouders merken op dat de docenten meer aandacht mogen hebben voor het proces van samenwerken. De leerlingen geven aan dat ze in de lessen weinig gelegenheid hebben om samen te werken. Ze ervaren de lessen als erg gestuurd door de docent en missen de mogelijkheid voor meer zelfgestuurde activiteiten.

Een mooi voorbeeld van samenwerking binnen het mentorenteam van de onderbouw is de ontwikkeling van een Planagenda. De mentoren hebben deze agenda met elkaar samengesteld. Ook ouders ervaren de samenwerking met de school en de mentor als positief. Hoewel er sprake lijkt te zijn van een algemene lage ouderbetrokkenheid, neemt de ouderraad hier een actieve rol in. Ze proberen ouders te betrekken door hen aan te moedigen de ouder-tevredenheidsenquête in te vullen, in de hoop zo de betrokkenheid te vergroten.

Aanbeveling: onderzoek samen hoe de samenwerkingsstructuren en -methoden verbeterd kunnen worden zodat de samenwerking tussen leerlingen in de les wordt gestimuleerd en de leerlingen vaardiger worden in het samenwerken.

1.4 Reflectie

*De beste (dalton)school van Dordrecht heeft een professionele werkcultuur waarin de medewerkers, de leerlingen, de ouders en de externe contactpersonen constant reflecteren om het leerproces en de school gezamenlijk te verbeteren.
De inzet van ICT-middelen is ondersteunend en niet leidend.*

We maken, zowel in de les als in de school, weinig gebruik van (zelf)reflectie. Zoals eerder beschreven krijgen leerlingen nog te weinig ruimte om hun eigen planning, tempo en aanpak te bepalen tijdens de lessen, waardoor de reflectie, net als de les, docentgestuurd is.

Wel wordt er veel gebruik gemaakt van reflectie in mentorlessen en LOB-lessen. De keuzes die gemaakt moeten worden in de eerste (afdeling), tweede (keuzepakket en keuzedelen), derde (keuzedelen) en vierde klas (vervolgopleiding) moeten verantwoord worden in de lessen. Leerlingen gaan solliciteren bij zowel de afdelingen in de eerste klas, als bij de vervolgopleiding in de vierde klas (Windroosproject in samenwerking met Da Vinci MBO).

Elke medewerker van het SDL-VMBO moet gaan beschikken over voldoende mediawijsheid en voldoende basiskennis om op school en daarbuiten op een veilige manier met ICT aan de slag te gaan, zowel in het informele als het formele netwerk. Elke medewerker moet over voldoende vaardigheden beschikken om met Word, Outlook, Powerpoint, Teams, Magister en een C-touch screen/SmartBoard te kunnen werken. Samen met de KIEN-academie zijn we gestart met het afnemen van nulmetingen en daaraan gekoppelde scholing.

Binnen de teams merken we dat er meer feedback gegeven en ontvangen wordt. Steeds minder wordt de schoolleiding hier nog bij ingezet of blijft het nog bij “de onderstroom”. Dit zie je ook terug in de tevredenheidsenquête van 2023: “Op deze school spreken we elkaar aan op gedrag”, waar we ruim boven benchmark scoren.

Collega-coaching staat inmiddels hoog in het vaandel op het SDL-VMBO. Collegiale consultatie in de vorm van onderlinge lesbezoeken wordt hier ook in meegenomen. Goede zorg voor collega's zal hiermee een belangrijke pijler blijven vormen binnen de school en maakt ons als werkgever aantrekkelijk. Er zijn vijf intervisie-bijeenkomsten voor alle docenten en vier bijeenkomsten voor nieuwe docenten. Daarnaast hebben de coaches regelmatig overleg om de coaching uit te breiden naar het volledige team. We werken met buddy's : zij zijn verantwoordelijk voor het wegwijs maken binnen de school en de organisatie maar ook voor het ondersteunen in dagelijkse werkzaamheden van de nieuwe collega's. De collega-coach wordt daardoor inzetbaar voor intensievere coaching op het gebied van de individuele, professionele ontwikkeling van de vakbekwaamheid van de collega.

De tevredenheidsonderzoeken (leerlingen, ouders en medewerkers) worden in het team en in de ouderklankbordgroep besproken. In de leerlingenraad gaan we dat dit schooljaar ook doen.

Dit schooljaar hebben we een proefvisitatie uitgevoerd onder de drie dalton-basislocaties. Vanwege de positieve reflectieve ervaring hebben we in het centraal directie-overleg besloten hier een jaarlijkse gewoonte van te maken.

Reactie visitatieteam

Jullie geven aan in de zelfevaluatie dat er nog weinig gedaan wordt binnen de school aan reflectie. Tijdens de lesbezoeken is duidelijk geworden dat er wel degelijk gereflecteerd wordt. De mentoren hebben hele mooie reflectiegesprekken met de leerlingen. De Daltoncirkels en de reflectie op de periodes uit de planagenda ondersteunen dat mooi.

Een lesduur van 80 minuten geeft veel ruimte voor reflectie binnen de les. Daar liggen kansen. Reflectie heeft bij de kunstvakken en LO een vaste plek. Deel de mooie voorbeelden om een gezamenlijke taal rondom reflectie te creëren.

Aanbeveling: Onderzoek verschillende vormen van reflectie binnen de les en probeer ze uit om te ontdekken welke vormen goed passen bij jullie lessen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

Op de beste (dalton)school van Dordrecht weet elke leerling voortdurend "dit helpt mij om in de wereld te functioneren en succesvol te zijn". De docent werkt als coach en als ondersteuner binnen de maatwerklijn van elke leerling. De docent vindt zijn werk veilig, uitdagend en nuttig. Elke leerling voelt zich ondersteund en begeleid. Leerlingen doubleren vrijwel nooit meer.

Leerlingen krijgen voldoende tijd, ondersteuning en kansen om zich de Nederlandse taal voldoende eigen te maken.

Het (dalton)onderwijs, de ICT-mogelijkheden, de lessen, het rooster en de wijze van toetsing en examinering passen bij de huidige tijd en bij het uiteindelijke werkveld van de leerling. Stage en beroepsvaardigheden zijn hier essentiële onderdelen van. Toetsen zijn geen doel op zich, maar een middel waarmee de leerling zijn eigen progressie zichtbaar krijgt. Leerlingen worden gemotiveerd om te leren doordat ze begrijpen wat er buiten de school gebeurt en welke kennis en vaardigheden ze vandaag en later nodig hebben.

Effectiviteit en doelmatigheid zijn mooie begrippen, maar vinden hun weg pas als leerlingen optimaal in staat worden gesteld om hun doelen te halen. Hiervoor is passende ondersteuning en leerlingenzorg van groot belang. De afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in de werkwijze van het ondersteuningsteam en dat heeft zijn vruchten afgeworpen.

Er is een groot verschil in de taakopvatting en -uitvoering van de mentoren, waardoor de zorg en ondersteuning buiten het ondersteuningsteam nog niet altijd voldoende zijn. Door sturing van de teamleiders en wekelijks mentorenoverleg komt hier wel verbetering in. Ook zal de taakomschrijving hierin meer duidelijkheid geven en het gesprek over de inhoud en het belang van de mentortask vergemakkelijken.

Een effectief middel om meer ouders binnen de school te ontvangen zijn de startgesprekken. Elk schooljaar wordt hiermee begonnen en worden er twee dagen lang uitgebreide langere gesprekken ingepland met de ouders, leerling en mentor. Bijna alle ouders geven hier gehoor aan. Het is een manier om in tijd van vrede al goede afspraken met elkaar te maken en verwachtingen uit te spreken. Ouders en leerlingen kunnen hierdoor ook alles al aangeven waarvan zij denken dat het belangrijk is voor hun leerproces, zoals thuissituatie, zorgen, medische aandoeningen of leerproblemen. Verwachtingen van en door school kunnen uitgesproken worden. Het verlaagt hierdoor ook de drempel om contact op te nemen of om vervolggesprekken te voeren.

De communicatie en ondersteuning rondom dyslexie en dyscalculie zijn sterk verbeterd. Er is een remediërend programma vanuit het basisaanbod voor leerlingen met dyslexie, dyscalculie, TOS.

Binnen de subsidie basisvaardigheden wordt de Nederlandse taalontwikkeling speerpunt. Hierin wordt de taak van de taalcoach geëvalueerd en meer toepasbaar gemaakt en bekijken we op welke wijze we de toegekende middelen kunnen inzetten voor een meetbare verbetering van de taalvaardigheid van de leerlingen. De sectie Nederlands heeft hierin een belangrijke stem. In de onderbouw zijn drie taalklassen waarin extra Nederlandse les wordt aangeboden, deze klassen krijgen extra uren Nederlands vanuit NPO gelden.

Binnen de subsidie basisvaardigheden wordt ook NT2 dit jaar aandachtspunt.

Alle zorg- en ondersteuningsfunctionarissen zijn zichtbaarder geworden door middel van klassenbezoek, posters en spreekuren.

Er zijn minder thuiszitters, de samenwerking met de interne zorg (zorgcoördinator, leercoach, gedragscoach) is goed. Ook de samenwerking met de externe zorgpartners heeft binnen de wekelijkse ondersteuningsteam-vergaderingen meer vorm gekregen. De schoolmaatschappelijk werker (vanuit het sociaal wijkteam), de schoolcoach (vanuit Auriga), de schoolarts (Careyn) en de leerplichtambtenaar schuiven vrijwel wekelijks aan en zijn door ons goed geïnformeerd en door ons betrokken bij de school en de zorg voor onze leerlingen. Helaas ervaren we dagelijks dat de doorzettingsmacht van Leerplicht en Vroegtijdig Schoolverlaten onvoldoende wordt ingezet. Daarnaast pakt het Samenwerkingsverband onvoldoende verantwoordelijkheid bij het opvangen van thuiszittende leerlingen zonder passende onderwijsplek.

Ook met de wijkagent is het contact goed, op momenten dat er iets speelt. Preventief gebeurt er nog te weinig.

61% van onze leerlingen heeft een migratie-achtergrond en 63% komt uit een gezin met een laag inkomen. De vraag is of we hier voldoende rekening mee houden.

De leerlingenzorg wordt in de komende jaren versterkt door het intern (en door "eigen" mensen) aanbieden van trainingen, zoals Rots en Water door de sectie LO en faalanstreductietraining door de leercoach. Om de toenemende vraag naar leerlingenzorg en de vergroting van het zorgteam te managen, is een tweede zorgcoördinator aangesteld vanuit de NPO-gelden. Deze projectaanstelling loopt in ieder geval tot medio 2025.

Het decanaat en de loopbaanoriëntatie-begeleiding (LOB) hebben een grote ontwikkeling doorgemaakt in de afgelopen jaren. Er is een goede planning opgeleverd voor het decanaat en de LOB-lessen. Ook is gestart met sollicitatiegesprekken voor de afdelingen door eerstejaars leerlingen, om zo zeker te zijn van de juiste keuze en motivatie voor een afdeling.

Tijdelijk was stage, wegens corona, vrijwel niet mogelijk. Het huidige stageplan is een stage van twee weken. Deze stage is nog niet bij alle praktijkafdelingen onderdeel van

een leerlijn of een plan. Sommige leerlingen lopen stage op een plek die geen verband houdt met hun gekozen profiel.

Leerlingen worden in de eerste twee leerjaren gestimuleerd om elk vak op hun eigen niveau te doen, waardoor meer leerlingen uiteindelijk examen doen op een hoger niveau. In bijzondere situaties van leerlingen zijn we bereid om veel maatwerk te leveren.

Op maandagmiddag is de daltonmiddag ingevoerd. Gedurende twee aaneengesloten daltonuren kunnen leerlingen schoolbreed kiezen voor talentontwikkeling en (leer)plezier. Thema's zijn dans, koken & bakken, moderne technologie (SKILLZ), muziek en sport.

Op de locatie VMBO zijn alle secties bezig met het kritisch bekijken van hun (dalton)onderwijs. Door middel van jaarlijkse sectiegesprekken met de schoolleiding proberen we de sectieleden beter samen te laten werken met elkaar en met andere secties, we proberen de sectie-leden reflectief naar de opbrengsten en (examen)resultaten te laten kijken en we bekijken hoe het (dalton)onderwijs in brede zin beter kan.

Door de invoer van daltonuren wordt elke docent verplicht om meer differentiatie toe te passen binnen en buiten haar/zijn les. Steeds meer secties maken gebruik van (al dan niet methodegebonden) leerlinglicenties, waardoor ICT ondersteunend is aan de lessen en de lesmethodes.

De komende twee schooljaren staan in het teken van het eigen maken van een datagerichte werkwijze van cyclische kwaliteitsverbetering. De locatie maakt een eigen kwaliteitskalender en daarnaast worden sectievoorzitters en schoolleiding geschoold op het gebied van datamanagement en kwaliteitszorg.

De lesbezoeken, functionerings- en beoordelingsgesprekken lopen naar wens en worden voldoende ingepland. De flitsbezoeken hebben nog niet voldoende ruimte gekregen. We gaan door met het stimuleren van activerende werkvormen en differentiatie binnen de lessen. We gaan voor minder zenden en minder "luisteronderwijs". Dit is en blijft ook onderdeel van de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarnaast kijken we voortdurend hoe we meer mensen op de goede plek of taak kunnen krijgen. We zullen meer onaangekondigde flitsbezoeken doen, om zo nog beter beeld te krijgen van de dagelijkse leskwaliteit.

Reactie visitatieteam

Er is de afgelopen jaren veel gedaan aan de veiligheid op school. Zowel fysiek als sociaal. Dit heeft effect gehad op het functioneren van het team. De ruimte die gegeven wordt om structureel met elkaar te overleggen heeft veel invloed gehad op het verbeteren van de resultaten. Door het personeel in zijn kracht te zetten is de kwaliteit omhooggegaan.

Het ingestelde buddysysteem, de trainingen en intervisie voor nieuwe docenten wordt als zeer waardevol ervaren. In het rooster wordt er rekening mee gehouden dat er structureel overleggen kunnen plaatsvinden. Door het door collega's invullen van de jaaragenda is duidelijk wanneer er overleggen/besprekingen/bijeenkomsten plaatsvinden.

In de hele school hangen dezelfde daltonposters. De verwachting is dat dit mede van invloed kan zijn op het toepassen van de daltongedachte.

Voor de leerpleinen wordt een kaartensysteem gehanteerd. Dit wordt zeer effectief toegepast.

Het mentorenteam voor de onderbouw werkt zeer nauw samen. Deze samenwerking heeft een mooie planagenda opgeleverd. Alle leerlingen werken bovendien tijdens de mentorlessen met daltonmissies naast de basismaterialen (database van materialen). De daltonreflectie cirkel is een waardevolle toepassing om de daltonkernwaarden met de leerlingen te bespreken.

Magister wordt door de ouders ervaren als een prima informatiesysteem.

Als er incidenten plaatsvinden communiceert de school direct met de ouders. Ze noemen de school zeer transparant.

De school heeft heel veel werkgroepen. Ook al is het rooster goed ingericht op deze werkgroepen willen we jullie meegeven dat het soms goed is focus te kiezen, zodat de collega's niet worden overvraagd. Gebruik de reflectiecirkels uit de agenda van de onderbouw. Laat de dalton reflectiecirkels een vast onderdeel van gesprek zijn in driehoeksgesprekken.

Voor sommige vakken is het 80 minuten rooster prima, mits het didactisch goed ingezet wordt. De leerlingen zelf geven aan dat een les van 80 minuten niet effectief is. Het kost ze moeite om het tweede deel van de les de focus vast te houden en gemotiveerd te blijven te werken.

Aanbeveling: Denk na en bespreek met leerlingen wat de beste verhouding is tussen instructie en zelfwerkijd.

1.6 Borging als voorwaarde (ook facilitair/financieel)

*Er komen jaarlijks voldoende nieuwe leerlingen naar onze school om financieel gezond te blijven en goed personeel te kunnen behouden.
Beleid wordt voldoende geëvalueerd en geborgd.
Het pand ziet er aantrekkelijk en verzorgd uit.*

Het SDL-VMBO heeft de afgelopen drie jaar veel geïnvesteerd in borging van beleid en afspraken. Het is prettig om ergens op terug te kunnen vallen en het brengt de kwaliteit meer in de school dan alleen in de mensen.

De reguliere en dagelijkse inzet van het hele team op het verbeteren van de kwaliteit van (dalton)onderwijs en begeleiding, de sfeer en de (sociale) veiligheid heeft onze PR zeker goed gedaan.

Hoewel de daltonlicentie in 2019 is afgegeven, waren we geen echte daltonschool. Leerlingen werkten wel eens samen, kregen bij sommige vakken planners en we

hadden leerpleinen, maar niet meer dan op een gemiddelde school. We hebben hier met het daltonrooster, daltonscholing en de mentorlessen verandering in gebracht. In de onderbouw heeft dit geleid tot mentorlessen die door middel van daltonmissies (bijvoorbeeld "Bepaal je Grens" en samenwerkingsopdrachten) in Teams beschikbaar zijn voor de mentoren. Daarnaast gebruiken alle leerlingen van de onderbouw sinds dit schooljaar een Dalton-planagenda. Deze agenda wordt redelijk gebruikt en bevat meerdere oefeningen in daltonvaardigheden (bijvoorbeeld de reflectiecirkels). Op dit moment draait ook het bovenbouw team een pilot met de genoemde planagenda's. Ook is het daltonpaspoort onderwerp van gesprek.

Eén van de speerpunten van afgelopen schooljaren was ons profiel. Wie zijn we? Wie willen we zijn? Wat vertellen we ouders op een open dag? Waarom moet iemand voor onze school kiezen? Zelfs de naam van de school was intern niet voldoende duidelijk. In de samenwerking met Hay en de locatieoverstijgende PR-groep zijn hier veel stappen in gezet. Om de rust financieel te bewaren, is het essentieel dat het leerlingenaantal minimaal rond de 400 blijft. De beste reclame is mond tot mond, dus het hele team is verantwoordelijk voor een positief beeld naar de buitenwereld. De PR groep heeft daarnaast een belangrijke taak in het aantrekkelijk en passend voorlichten van toekomstige leerlingen en hun ouders.

Het bovenstaande heeft geresulteerd in een groei van het aantal aanmeldingen in de brugklas.

Elke docent (en meerdere OOP-ers) heeft een eigen SDL-laptop. Functionarissen met veel bureauwerk beschikken op locatie over een vaste PC. Schoolleiding, roostermaker en zorgcoördinatoren hebben een zakelijke smartphone.

Voor 400 leerlingen zijn totaal zo'n 300 devices beschikbaar. Elke sectie heeft een kar of kast met devices, zodat er voldoende mogelijkheden zijn om ICT ondersteunend te laten zijn aan de lessen. De sectie is verantwoordelijk voor het op orde houden van deze kostbare materialen.

In elk lokaal hangt een digitaal bord/scherm.

Reactie visitatieteam

In de afgelopen jaren zijn veel ontwikkelingen expliciet geworden in beleidsstukken. Hier hebben de medewerkers een actieve rol in gespeeld en zo worden de ontwikkelingen goed geborgd. De manier van het betrekken van de verschillende geledingen binnen de school is echt een voorbeeld van jullie kracht. Hierin helpen de gezamenlijke overlegmomenten.

Jullie praktijkvakken (o.a. HBR en PIE) zijn exemplarische voorbeelden van daltononderwijs. Wees je bewust van het daltonkarakter en de daltonkracht van deze vakken en profileer je hiermee. Zonde om het te benaderen als losstaande onderdelen. Zet deze vakken juist in de dalton spotlight.

De taken en de rol van de daltonwerkgroep in de school mogen duidelijker geformuleerd worden. Ook de afstemming en samenwerking tussen de verschillende daltonwerkgroepen per locatie mag worden verstevigd. De jaarlijkse 'vriendschappelijke' proefvisitaties smaken naar meer! Er is veel aandacht voor het gezamenlijk ontwikkelen van de daltonpedagogiek. Er is een daltontraining voor nieuwe docenten op de andere locatie. Het zou mooi zijn om die basis te gebruiken om samen de daltondidactiek voor de ervaren docenten verder te ontwikkelen specifiek voor jullie locatie. Een daltonopleiding voor ervaren docenten, die aansluit bij jullie ideeën en wensen voor het versterken van jullie daltononderwijs kan hier een rol in spelen.

Leerlingen worden in toenemende mate serieus genomen en als partner gezien bij het ontwikkelen van het onderwijs. Dit is een mooie ontwikkeling die we graag verder zien gaan. De leerlingenraad kan meer richting geven aan jullie daltononderwijs. Laat leerlingen stelselmatig en methodisch meedenken over jullie onderwijsontwikkeling.

Aanbeveling: Er is veel aandacht voor het gezamenlijk ontwikkelen van de daltonpedagogiek. Er is een daltontraining voor nieuwe docenten op de andere locatie. Het zou mooi zijn om die basis te gebruiken om samen de daltondidactiek voor de ervaren docenten verder te ontwikkelen specifiek voor jullie locatie. Een daltonopleiding voor ervaren docenten, die aansluit bij jullie ideeën en wensen voor het versterken van jullie daltononderwijs.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Leerlingen

Bovenal zijn we trots op onze (dalton)leerlingen. Veel van onze leerlingen hebben tegenwind in hun leven (ervaren). Ondanks dat is het gros van onze leerlingen aanwezig, gemotiveerd en in staat om een diploma te halen.

Team

We zijn een trots, veilig en gezellig team, met hart voor de vmbo-leerling. Iedereen is dan ook aanwezig bij onze feestelijke momenten: het wintergala, PR-activiteiten, de talentenshow en de diploma-uitreikingen.

Leerlingenzorg

De ondersteuning van leerlingen is goed geregeld. In de eerste lijn gebeurt dit door de mentoren, die worden ondersteund door de teamleiders en de zorgcoördinator. In de tweede lijn bieden we leer- en gedragscoaching aan. In de derde lijn beschikken we over een ondersteuningsteam waarin schoolleiding, leer- en gedragscoaches, sociaal wijkteam, schoolarts, leerplicht en samenwerkingsverband regelmatig bij elkaar komen om de zorg voor onze leerlingen te optimaliseren, zowel binnen als buiten de school.

Collega-coaching

Ondersteuning van collega's is op onze school minstens zo belangrijk als de ondersteuning van onze leerlingen. Elke nieuwe collega krijgt een buddy, naast de begeleider in de sectie. Een team van docentcoaches organiseert meerdere bijeenkomsten voor nieuwe collega's, coacht nieuwe collega's individueel en organiseert intervisiebijeenkomsten voor al het onderwijzend personeel.

Kansenbeleid en differentiatie

Wij geven leerlingen kansen. Door een zorgvuldige intake plaatsen we regelmatig leerlingen die veel extra zorg behoeven. Zelfs leerlingen met een ondersteuningsbehoefte VSO kunnen bij ons een kans krijgen. Elke leerling wordt elke rapportperiode besproken en kan elk vak op het best passende niveau volgen. Leerlingen krijgen volop de kans om op een hoger niveau examen te doen, op elk vmbo-niveau.

Daltonvisie

Mentoren, teamleiders, decaan en praktijkdocenten hebben in de mentorlessen een stevige dalton-leerlijn neergezet. De daltonmiddag is een groot succes en de gedachte achter het daltonrooster inspireert ons om voor komend schooljaar, samen met alle geledingen, een succesvolle vernieuwing in het rooster door te voeren.

Resultaten

Onze resultaten zijn goed. We scoren boven de norm op de onderwijspositie ten opzichte van het po-advies, op onderbouwsnelheid, op bovenbouwsucces en (bijna) op examencijfers.

Vakcollege

We zijn blij met onze prachtige praktijkafdelingen, waar leerlingen al in de brugklas minimaal 8 uur per week aan de slag gaan om goede vakmensen te worden.

PR

De versterking van onze PR, Expeditie Dalton, de persoonlijke rondleidingen voor geïnteresseerde ouders, maar vooral de dagelijkse onderwijs-en ondersteuningskwaliteit hebben onze naam goed gedaan.

Ontwikkeling

We blijven ontwikkelen en verbeteren. Dit en komend schooljaar geven we een extra impuls aan de ontwikkeling van breed burgerschapsonderwijs, NT2, leesvaardigheid, een leerlingenloket, Rots en Water-training, naschoolse activiteiten jongerenwerk, een intern JongerenPreventieTeam, datagericht werken voor secties en schoolleiding, kwaliteitsbeleid voor secties en schoolleiding, ICT vaardigheden van het team, de DSO-klas en Sterk Techniek Onderwijs.

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

Op dit moment heroverwogen we het huidige daltonrooster, zodat het beter aansluit bij de talenten en beperkingen van onze doelgroep én bemensing. We zouden graag met jullie bespreken welke doelen we onszelf vooraf kunnen stellen en hoe we deze doelen gaan meten, om bijtijds te kunnen constateren of deze werkwijze wel succesvol is. We hopen daarbij op visiteurs met stadse vmbo b/k kennis.

1. In welke vorm gieten we het daltonrooster in 2024/2025?
2. Aan welke voorwaarden moet het rooster voldoen om het passend te laten zijn bij onze doelgroep?
3. Welke doelen stellen we?
4. Hoe meten we de realisatie van de doelen zuiver?

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

We verwachten een positieve uitkomst met verbeterpunten. We voelen ons zelfverzekerd over de ontwikkelingen die we de afgelopen vier jaar hebben doorgevoerd en weten zeker dat er de visitatie positiever uitpakt dan in 2019. We hopen op bruikbare adviezen voor de verdere daltonontwikkeling die past bij onze talentvolle (maar complexe) leerlingen.

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

Op de lange termijn verwachten we dat de kwaliteit van de school en de mensen die er werken, nog verder verbetert. We verwachten dat we de beste (dalton)school van Dordrecht zullen zijn.

We hopen kansen te blijven bieden en daarin – ondanks de duidelijke verruwing van de omgeving waar onze leerlingen in opgroeien – een veilige, betrouwbare partner van de ouders van onze leerlingen te zijn. We verwachten een betere samenwerking met gemeentelijke (zorg-en veiligheids)instellingen om onze leerlingen de zorg en steun te bieden die nodig is.

Reactie visitatieteam

We hebben ontwikkelingen gezien waar de school met recht trots op kan zijn. Door een meer intensievere samenwerking tussen de scholen binnen het bestuur is de PR verbeterd en wordt de daltonidentiteit duidelijk uitgedragen. We hebben een prettig pedagogisch klimaat ervaren en zien hoe het overgrote deel van het personeel in staat is voor jullie leerlingen een situatie te creëren, waarbinnen de leerlingen worden uitgedaagd op het voor hen hoogst mogelijke niveau te werken. De aandacht voor onderlinge samenwerking en de kwaliteit van werken heeft al vruchten afgeworpen.

De school heroverweegt het daltonrooster en zoekt met de aanpassingen een betere aansluiting bij de behoeften van de leerlingen en de organisatorische mogelijkheden. We hebben gehoord dat het werken met zelfwerktijd een worsteling is voor zowel de leerlingen als de docenten. Dit vraagstuk is breder dan alleen de lengte en hoeveelheid van daltonuren die worden aangeboden. Het is niet aan de visitatiecommissie om een school een roostervorm voor te schrijven. Nog is het mogelijk om een passend advies op dit vlak te formuleren omdat we de situatie op jullie school na de visitatie niet goed genoeg kennen. Wel kunnen we jullie het beeld teruggeven wat we, vanuit ons perspectief, hebben kunnen waarnemen.

Het viel ons op dat leerlingen zeer wisselend reageerden als we vroegen naar het daltonuur en de daltonmiddag. We kwamen leerlingen tegen die erg blij waren met de mogelijkheid het meeste werk al op school te doen. Leerlingen zagen ook de mogelijkheden die de daltonmiddag biedt. Daarnaast waren er ook leerlingen die het nut minder zagen en dus ook minder uit de daltontijd halen.

Het was opvallend dat de leerlingen wel eensgezinds waren over de lesduur. Alle leerlingen gaven aan dat ze 80 minuten te lang vinden. We begrijpen de keuze voor 80 minuten met het oog op het roosteren van praktijklessen, maar we willen jullie toch adviseren om ook weer eens kritisch te kijken naar de spreiding van lestijd. Enerzijds kan een inkorten van de niet-praktijklessen beter aansluiten bij de spanningsboog van de leerlingen, anderzijds zijn er binnen de les dalton-didactische mogelijkheden om de les afwisselend te maken, zodat de lestijd meer op kan leveren voor de leerling.

Bij het beoordelen of het rooster past bij de behoeften van de leerling is de stem van de leerling een belangrijke graadmeter. Leerlingen kunnen goed aangeven wat ze nodig hebben. Wat goed voor ze werkt en wat niet. Hoe het rooster er uit ziet is een onderdeel van hoe effectief de lestijd (daltontijd en lestijd) is. De pedagogische en didactische handelwijzen van de medewerkers speelt een minstens zo grote rol. Het rooster en de handelwijzen kunnen niet losgezien worden van elkaar. Een ontwikkeling in samenhang levert het door jullie gewenste resultaat. We hebben gezien dat enerzijds de kennis al in huis is en anderzijds er mogelijkheden liggen om binnen de daltonnetwerken aan dit vraagstuk te werken.

3. Gedeeld eigenaarschap Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Leerlingen zien daltonuren als plek waar ze kunnen samenwerken, zelf keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen. Verantwoordelijkheid nemen komt bijvoorbeeld tot uiting in het een week van tevoren in te plannen voor de keuze voor de daltonuren. De mentor en vakdocent kan een leerling inschrijven mocht deze daar hulp bij nodig hebben.

De leerlingen geven aan dat een daltonuur fijn is als het een leuke docent is, het er rustig is en als er vrienden zitten. Daar baseren ze hun keuzes op.

Het leerplein werkt soms goed. De toezichthouder erbij brengt rust. Je mag op een leerplein werken als je een pasje van de docent hebt. Die krijg je bijvoorbeeld als je goed werkt of je huiswerk afhebt. De 1e klasser vindt het huidige rooster goed, de andere leerlingen vinden een 40 minuten rooster prettiger. Bij een leuk vak met een leuke docent is 80 minuten prima. Voor wiskunde en Nederlands 80 minuten wel erg lang.

Bij huiswerkopdrachten werk je zelf. Vaak de helft van de les, dus 40 minuten. Hierbij kan je samenwerken. Er zijn vakken waar je bijna nooit mag samenwerken. Als ze stil moeten zijn werken ze stiekem samen. Leerlingen zouden graag vaker samen willen werken. Ze denken dat ze dan beter zouden werken.

In de bovenbouw bespreek je met de klas de opdrachten, daarna mag je het zelf doen en daarna bespreken we het weer met de klas. Je mag dan ook samenwerken, maar zelfstandig werken is vaak wat handiger. Er wordt gewerkt aan oefenexamens en daar krijg je ook punten voor, dan kan je zien hoe je je kan verbeteren.

Reflectie is geen verplicht onderdeel van de les. De docent geeft wel aan dat het handig is om dat te doen, maar leerlingen doen het meestal niet als het niet verplicht is.

Als je een vak op een hoger niveau wilt doen ga je in gesprek met je ouder en de docent. De TL-lesse zijn wel hier op school, de examens op een andere vestiging.

Leerlingen vonden het heel leuk om te solliciteren voor de richting in de bovenbouw. Je kan aangeven waarom je die richting wilt doen en het is oefenen voor later. Een leerling gaf aan: 'Ik had me er niet echt op voorbereid maar ik had het thuis wel besproken'.

De leerlingen van de verschillende jaargangen gebruikten de planagenda verschillend. De reflectiecirkel die er in staat wordt genoemd, maar deze speelt niet overal dezelfde rol. Tijdens mentoruren is er aandacht voor plannen. De verschillende manieren van plannen die leerlingen gebruiken worden tijdens het mentoruur gedeeld.

Tijdens het mentoruur is er ook aandacht voor het aanleren van studievaardigheden.

De leerlingen hebben vooral voor de school gekozen vanwege de begeleiding die de school biedt. Ook ouders speelde een rol in deze beslissing. De leerlingen ervaren de sfeer binnen de school als prettig en veilig. Ze zien wel dat onrust van buiten de school soms ook de school in komt.

De leerlingen voelen zich gehoord. Zo had de leerlingenraad een gesprek met de schoolleiding en die heeft toen veel geregeld van wat ze hebben aangegeven. Ze hebben ook aangegeven dat er te veel daltonuren zijn. Dat worden vermoedelijk wel minder.

De leerlingen vinden de daltonuren fijn omdat ze dan veel werk gedaan krijgen op school, maar ze geven ook aan dat ze de daltonmiddagen erg lang vinden.

ouders

De ouders die we spraken vonden dat hun kinderen echt gezien werden voor wat ze kunnen.

Ouders zijn tevreden over het leerlingenloket. Ze werken bijvoorbeeld samen met NUMO en een dyslexiecoach en zijn daar heel blij mee. Op de open dag staan de leerlingen trots in de lokalen hun vak te laten zien. Leerlingen groeien hier, omdat ze op de basisschool het vaak echt moeilijk hebben gehad. Hier krijgen leerlingen succeservaringen en worden ze uitgedaagd op hun eigen (hogere) niveau. Als voorbeeld van het succes van deze aanpak wordt genoemd dat een dochter die op de basisschool niet verder kwam met rekenen dan groep 7 niveau, vorige week vrijwillig meedeed aan de Kangoeroe wedstrijd.

De ouders zien dat leerlingen zich zelfstandig inschrijven voor de daltonuren. Hier wordt in mentorgesprekken met de leerlingen over gesproken.

We zien en horen als visitatieteam dat er veel is om trots op te zijn. In het beeld dat naar buiten wordt gebracht zien we veel kleine spotlights waarmee aspecten van de school worden belicht. Het zou wat ons betreft mooi zijn om een groter spotlight te richten op iets waarin alle kwaliteiten van deze daltonschool samen komen. De ouders zouden graag de spotlight op passend onderwijs willen richten. De school is heel ver in het aanbieden van passend onderwijs. Er wordt heel knap gedifferentieerd in de les. Het pr-praatje hierover maakt de school echt waar!

medewerkers

Waarom is dit een Daltonschool volgens jullie? Deze school geeft veel vrijheid om de les in te richten. Bij kunst: je bepaalt zelf je eigen voorbereiding. De eisen van het onderwerp is vrij: maak je eigen ontwerp en werkstuk. We geven een expositie van werk gemaakt door leerlingen Er is een talentenshow met onder meer rap en dans. Daarnaast hebben we hebben samenwerkingsopdrachten, bijvoorbeeld in de onderbouw met Nederlands. Bij de lo sectie komen vooral de kernwaarden samenwerken en zelfstandigheid aan de orde. Sport is een middel de rubrics die we daar gebruiken, zijn redelijk concreet en tastbaar voor de leerling. Ook beoordelen de leerlingen elkaar. De leerlingen werken samenwerken tijdens de les en werken zelfstandig aan de opdrachten. Doel is om de leerlingen zelfredzaam te maken.

Er is niet één gezamenlijke structuur van waaruit gewerkt wordt binnen de school. Bij LO hebben ze onderling wel intervisie en worden en gezamenlijke afspraken gemaakt.

Vanuit het OOP wordt aangegeven dat het werken vanuit het daltonprincipe prima aansluit bij de medewerkster van het leerlingenloket. Ook buiten de les wordt hieraan aandacht besteed.

Bij verzuim worden de leerlingen aangesproken op verantwoordelijkheid. Niet alleen met de vinger wijzen maar ook het gesprek aangaan is belangrijk.

De zorgcoördinator geeft aan dat er een ruim aanbod voor zorg aanwezig is. Zaken worden groepsgewijs opgepakt. In de lokalen is duidelijk zichtbaar waar we voor staan. Dat wat er staat daar staan we ook echt voor.

Je mag bij iedereen in de les kijken. Er zijn geen kijkwijzers voor de onderlinge lesbezoeken. Op dit gebied zouden we veel meer kunnen doen. We kunnen meer gebruik maken van elkaars kwaliteiten. Een les van 80 minuten is voor de biologiedocente geen probleem. Dit vraagt meer voorbereiding en een duidelijke structuur zowel didactisch als pedagogisch. Veelal vonden de leerlingen de lessen te lang. 80 minuten vraagt een goede didactiek en pedagogiek en dat lukt nog niet altijd. Het lesgeven aan verschillende niveaus en 80 minuten gaat prima.

Er wordt aan het eind van de les wel gereflecteerd op de les. Dit kan bestaan uit een gesprek over werkhouding/leerpunten of eventuele verbeterpunten.

De daltonuren zijn voortdurend in ontwikkeling. Leerlingen kunnen nu kiezen uit 5 daltonuren. Bij de onderbouw verloopt het prima. Mede door het inschrijven van de mentor en de aandacht die hieraan besteed wordt. Bij de bovenbouw is het inschrijven door leerlingen een groter probleem. Er wordt gezocht naar de juiste modus voor het invullen van het aantal uren en de invulling van de

dalton les. Hoeveel zelfstandigheid kan een leerling aan? Leerlingen worden ook door docenten ingeschreven voor daltonuren. Hierdoor heb je niet altijd even gemotiveerde leerlingen in het uur. Nu zijn de daltonuren 40 minuten. Volgend jaar willen ze kijken of het ook mogelijk is om voor 80 of 120 minuten in te schrijven.

De directie heeft veel ambities in hoeverre worden de docenten hierin meegenomen? Iedereen krijgt veel vrijheid. Ontwikkeling komt ook vanuit alle teams. Er wordt duidelijk aangegeven dat ze het met elkaar doen. Er worden veel teamvergaderingen ingepland. De communicatie is prima. De school is in beweging en het team wordt aangemoedigd om samen te werken aan verschillende ontwikkelingen.

Het mentoruur staat op het eerste of laatste uur van de dag. Voor de onderbouw is er een daltonprogramma waar afgeweken kan worden door gebruik te maken van de verschillende Daltonmissies. Deze passen dan bij de realiteit van de dag. Er wordt gewerkt met het boekje proeftuin. De leerlingen werken met de planagenda welke ontwikkeld is door de onderbouw docenten. Er wordt een pilot gedraaid met deze agenda in de bovenbouw. Reflectie zal hierin een onderdeel blijven.

De werkgroep daltonuren heeft geen vaste samenstelling door de wisselingen in het personeel, dit bemoeilijkt een doorlopende lijn. Wel goed dat de groep bestaat uit mensen uit verschillende geledingen. Er wordt wel gewerkt met een enquête om de docenten en de leerlingen te polsen over het dalton uur.

De DSO-werkgroep is ontstaan vanuit de vraag van de maatschappij. In deze groep zitten zorgcoördinatoren en directie.

Er was behoefte aan teambuilding. Vanuit deze vraag is de feestcommissie ontstaan. Veel mensen komen nu naar de feestjes en activiteiten.

De MR heeft ook een middag georganiseerd om met het personeel te praten. Doel was om te kijken hoe ze een goede werkgever konden worden.

De sfeer is goed in de school. Helaas zijn er dit schooljaar wel een aantal incidenten geweest. Er wordt hard gewerkt om conflicten goed op te lossen en incidenten te voorkomen.

De toezichthouders zijn niet zichtbaar qua kleding maar toch voor elke leerling wel herkenbaar. Ze gaan respectvol met de leerlingen om. Leerlingen wordt geleerd om sorry te zeggen. Dit is niet altijd het geval bij de collega-school Insula.

Het leerlingenloket is een goede aanvulling. Ze hebben veel oudercontacten en lossen veel problemen voor leerlingen op. Niet altijd binnen hun taak maar ook leerlingen met emotionele problemen kunnen bij hen terecht.

daltonontwikkelgroep

De dalton ontwikkelgroep bestaat uit Han Verpalen, daltoncoördinator en visiteur en Anoek Scholten die burgerschap geeft en de schoolleiding assisteert. Ze geven aan dat de DOG als schakel fungeert tussen de schoolleiding en werkvloer.

Waar zijn Anoek en Han het meest trots op:

Invoering daltonuren (vorm nog niet optimaal)

Leerlingen inspraak op het eigen leerproces

Invoering van de Dalton planagenda

Leerlingen aanleren van verantwoordelijkheid

Daltonscholing

98% zijn geschoold

nieuwe docenten meteen de daltonopleiding doen (1 of 2 jaar

Met de gehele organisatie bieden ze dit aan

30 mensen die de opleiding hebben gedaan
sterk techniekonderwijs,
mooi skills lab
enthousiaste docent
Sfeer op school is verbeterd
Verbeterde onderlinge contacten door activiteiten
Harde kern van docenten is sterk met een steeds nieuwe groep eromheen
Conciërges Insula en Dalton) werken goed met elkaar samen.

Samenwerking met de schoolleiding:

Wisselwerking tussen de SL en DOG. Initiatief ligt vaak bij de schoolleiding, ideeën komen vaak uit het team zelf. Ze zijn verrast door de daadkracht van de SL. Er is altijd ruimte voor een gesprek. Ze durven de SL aan te spreken.

Wat de kracht is van de DOG:

Luisteren naar en signaleren van ontwikkelingen binnen de school. Als voorbeeld wordt de daltonopleiding genoemd. Naar aanleiding van de opdrachten die daar gemaakt worden zijn een aantal initiatieven vormgegeven zoals differentiëren, leerpleinen en daltonreflectie tijdens de mentorlessen. Ook vanuit de teamvergaderingen worden ontwikkelingen ingezet een voorbeeld hiervan is het verhogen van de efficiëntie van de daltonuren. Minder uren en dus efficiënter. Vanuit de positieve psychologie is beloning ingezet in plaats van straffen. Het muntjessysteem is hier een voorbeeld van. Om de daltonvaardigheden van de bovenbouwleerlingen te vergroten is een stempelkaart ingevoerd. Bij goed gedrag mogen de leerlingen aan het werk op het leerplein. Collega's van de andere locaties merkten op dat de docenten hier positiever reageren op leerlingen. Wel wordt aangegeven dat men het 'eng' vindt om de leerlingen los te laten binnen het leer- en werkproces. Er is een constante struggle met de straatcultuur binnen de school. Controle is noodzakelijk! Na corona is dit gedrag erger geworden. De zelfreflectie is geschreven door de SL maar ingezien en verbeterd door de DOG.

Wat de DOG heeft geïnitieerd:

Daltonscholing
Differentiatie
Daltonmissies mentoren

Er zijn een aantal voorbeelden van daltoninitiatieven binnen bepaalde secties bijvoorbeeld de rubrics van LO en de rubrics bij Kunst. In hoeverre worden deze initiatieven gedeeld met het team en breed uitgezet? Er is een plan om de initiatieven te gaan delen met het team. De ontwikkeling per secties is nog niet zo lang op gang gekomen. Men heeft eerst het pedagogische klimaat centraal gesteld. Secties kunnen wel bij elkaar gaan kijken, de rubrics worden niet voorgelegd aan de DOG. LO-sectie presenteert de rubrics in het team. Aan de secties zelf om het op te pakken of niet.

Zijn jullie tevreden over jullie positie binnen de school? Ja, er wordt een rol vervuld als spil tussen de schoolleiding, de collega's en de leerlingen. Ook de samenwerking met het IOT wordt genoemd. De zorg is er een om trots om te zijn. IOT ook verantwoordelijk voor inschrijving van de daltonuren, roosterzaken en het leerlingloket.

Voor de nieuwe docenten ligt er een inductieprogramma klaar. De daltonopleiding maakt hier deel van uit. Het ondersteunend personeel wordt volledig meegenomen in de daltonontwikkeling, zij volgen ook de daltonopleiding.

Welke behoeften hebben jullie nog?

Zoekende naar de invulling voor de daltonuren. Een voorbeeld kan zijn gelabelde daltonuren (bijvoorbeeld ict-trainingen), aparte ruimte voor niet ingeschreven leerlingen en peer-learning, maar meer onderzoek is gewenst.

Wat maakt dat de daltonuren nog niet effectief zijn:

Nu een huiswerkuur

Docenten gaan verschillend om met verantwoordelijkheid van de leerlingen

Wel of niet verplicht inschrijven van leerlingen

Verloop personeel, nieuwe collega's (nog) niet in het proces meegegroeid

Hoe ziet de school er over 10 jaar uit?

Groter leerlingaantal waardoor meer profielen en keuzedelen kunnen worden aangeboden. Een andere wens is het gebouw op een andere plek in Dordrecht neer te zetten. De school staat op een slechte plek binnen Dordrecht. Anoek gelooft in het onderwijs en de leerlingen maar buiten gebeurt er van alles. Er gelden veel vooroordelen over de school. Er zijn slechts twee vmbo-scholen in Dordrecht. De andere school, een groenschool staat in een betere buurt.

schoolleiding

De zelfevaluatie is geschreven door directeur Carolien van der Woude. Het is deels plak en knipwerk vanuit jaarplan en dergelijke. De zelfevaluatie is daarna gedeeld met Anouk en Han (daltonontwikkelgroep), de schoolleiding en natuurlijk met het team. Alles wat er staat is bekend bij het personeel.

Waar zijn jullie trots op? Dat is veelzijdig maar vooral op de leerlingen van deze school, (moeilijke situaties waarin ze zitten) ze doen hun best en halen een diploma. Daarnaast op het team, de sfeer is veilig en heel fijn: zowel onder het personeel als leerlingen. Er is ingestoken op veiligheid voor iedereen in de school: fysiek maar ook sociaal emotioneel. Het is normaal om feedback te geven en te ontvangen. Hoe is dat zo ontstaan? Er is een structuur gecreëerd om vaker te overleggen, personeel meer op de juiste plek te krijgen zodat hun kwaliteit tot zijn recht komt en door trainingen rond teambuilding met personeel (iedereen OOP, OP en SL). Het is nu normaal om samen te werken en het goede voorbeeld te geven door elkaar aan te spreken. Als schoolleiding zijn we laagdrempelig dus dat geeft het goede voorbeeld.

Kunnen jullie een voorbeeld geven? We zijn betrokken, gedreven, hardwerkend om te laten zien dat je het met elkaar doet. Bij teamuitjes komen er steeds meer collega's. Nieuwe collega's ervaren een warm bad, er is een buddy, er zijn trainingen, er is intervisie en het is laag drempelig om vragen te stellen aan iedereen.

Hoe zie je de daltonidentiteit? In het gebouw is dat lastig want we delen het gebouw. Leerpleinen zijn wel van dalton en er hangen posters rond dalton. De aula is deels door de leerlingen ingericht en ze gaan nu kijken hoe de leerpleinen anders zouden kunnen worden ingericht. De betrokkenheid van de leerlingen als ze in spraak hebben, is groot. Er is een wensenbox van leerlingen waar we soms gehoor aangeven als het past.

Wat was de rol van de aanbevelingen de afgelopen tijd? Er was veel te doen vooral op gebied van klimaat en veiligheid. Het was van belang om de mentoren het juiste te laten doen voor de leerlingen daarnaast was er natuurlijk de tijd van corona maar uiteindelijk is het wel opgepakt. Er waren in het begin andere zaken even belangrijker dan het Daltonprofiel van de school.

Hoe betrekken jullie de collega's erbij? Bij alles door regelmatig teamoverleg te hebben en dat de informatie op te halen. Bijvoorbeeld de roostervorm is nu onderwerp van gesprek; hoe gaan we het indelen? Nieuwe basisregels hoe gaan we die vormgeven? Team zet ook ontwikkelingen in: mentorenteam heeft het programma gemaakt met dalton erin verweven. Met o.a. daltonmissies naast de basis (database van materialen). De behoefte aan een papieren agenda voor de leerlingen komt uit het mentorenteam. Daarvoor werd er gewerkt met Magister voor het huiswerk. Nu is er de

zogenaamde daltonagenda voor het huiswerk, het plannen en met reflectiecirkels. De mentoren zijn bezig met de leerlingen om dit te ontwikkelen. De verschillende kernwaarden komen daarbij aan bod. Er wordt nu geëvalueerd om te kijken hoe het gaat en wat er in de bovenbouw gebeurt. De collega-coaching komt echt helemaal uit het team, zij hebben dit zelf ontwikkeld. De zorgcoördinatoren geven op een daltonmanier zelf de ondersteuning aan de leerlingen. Ook dit is geheel zelf vormgegeven.

Binnen de secties vindt nu het gesprek plaats over dalton en de daltonuren. Doel is het in kaart brengen, de bewustwording en het steeds terug laten komen om het te ontwikkelen maar ook om te controleren wat er binnen de verschillende secties gebeurt.

De daltonopleiding wordt verzorgd door collega's van de andere locatie. De data-informatie uit MMP helpt de mentoren om zaken in kaart te brengen en gesprekken te voeren. Ook 'soft' informatie uit de gesprekken is daarbij van belang.

De enquêtes die worden afgenomen, worden besproken met het team, de leerlingenraad en de ouders. We hadden eerst alleen op lagere scores gefocust. Dat hebben we later wel hersteld want het is ook van belang de goede dingen te zien en te benoemen.

We volgen een cursus kwaliteitszorg en daar is de kwaliteitskalender een product van. We hebben er nog niet meegewerkt. Het is de bedoeling de kalender nu nog aan te passen met de feedback uit de cursus. En dan willen we volgend jaar het team erbij betrekken.

De gesprekken die we voeren starten altijd eerst met reflectieve vragen (hoe heb je het zelf ervaren etc.). We geven leiding zoals we willen dat docenten lesgeven: veilig kunnen werken, samenwerken, het gaat om de juiste kaders/structuur. Vrijheid en vertrouwen helpen heel goed en fouten maken mag. Dat wordt ook zo gevoeld. In overleg gaan collega's uit zichzelf aan de slag, verdelen de taken en gaan het samen doen. Ook taken toebedelen aan 'alle' collega's niet aan de gebruikelijke collega's. Iedereen is helpend als iets niet gedaan/gelukt is zoals het is afgesproken.

Hoe zorgen jullie dat er voldoende tijd is? Secties hadden tijd nodig: dit wordt dan in het rooster geregeld en op de dinsdagmiddagen wordt er ruimte gemaakt. Verschillende collega's vullen de jaaragenda in en nemen daar tijd in om zaken te regelen/doen.

Focus eerst op mentorenteams (pedagogisch klimaat) en nu meer op de secties (didactisch klimaat). Het is ondersteunend aan elkaar en dat is belangrijk. Het is niet erbij maar het is aan de gang gaan met zaken die belangrijk gevonden worden of ontwikkeling vereisen.

Past het allemaal? Qua tijd wel maar in het hoofd soms niet.

Sectievoorzitters trainen omdat zij dit wilden om secties goed te kunnen aansturen. Er was een behoefte vanuit het team en dat hebben wij ondersteund.

Hoe ziet de samenwerking eruit met de andere locaties? Er is nog weinig samenwerking.

Voornamelijk is er sprake van afstemming over doorstromen van leerlingen naar een andere locatie. Daarnaast is er intervisie met de directeuren en intervisie met de TL of de collega's van PR. Buiten het bestuur zitten de TL's nu in het daltonnetwerk en dat is helpend. TL's kijken op andere scholen en ontmoeten andere TL's van daltonscholen in heel Nederland.

Wat is de basis van jullie dalton? Erg gericht op de persoon en de ontwikkeling van deze persoon (talenten, resultaten, ondersteuning): zoals jij is er maar één. We hebben ervaren dat er structuur nodig is om dit voor elkaar te krijgen (b.v. daltonrooster). Alle spotjes samen zijn gericht op de persoon en vormen één grote spot!

Wat doet het OOP? We hopen dat zij het ook zo zien. Leerlingenloket (OOP) is een voorbeeld om de persoon in z'n kracht te zetten om leerlingen te begeleiden. Ze starten ook met intervisie volgend jaar.

bestuurder(s)

"Alle visitatieteams van de 3 locaties zijn vertegenwoordigd bij het gesprek met de bestuurder, Rob Bijeman.

De bestuurder heeft er vertrouwen in dat de school met minder daltontijd in de bovenbouw toch een duidelijke 'daltonsmoel' neer kan zetten. Er wordt ingezet op dalton in de lessen. Dalton ziet de bestuurder als een doordenking van je didactiek. In de vaksectie moet er nagedacht worden hoe dalton kan werken in de reguliere les. Het is vrijheid in gebondenheid. Soms is gebondenheid meer nodig. Het vertrouwen is er dat de school er goed voor staat over 5 jaar. Dalton is gespreksonderwerp in de secties, er gebeuren veel goede dingen.

De samenwerking tussen de locaties is goed én de teams gaan nu veel meer dan voorheen voor eigen succes. De teams moeten zichzelf uitvinden, kijken naar waar ze goed in zijn. Er is veel aandacht voor wat er gebeurt in de lessen en daardoor zijn er successen geboekt. Dat geeft een goed gevoel. De 3 daltonlocaties hebben een studiedag voor alle scholen onder het bestuur georganiseerd. De focus was op het versterken van de identiteit maar ook het gezamenlijke. De daltonontwikkelgroepen gaan ook bij elkaar op bezoek, geven over en weer (stevig) feedback. Dat behoeft zelfs wat nazorg.

Met betrekking tot het lerarentekort is een daltonschool een mooie plek om meesterschap van het lesgeven te beoefenen: dalton is niet voor lesboeren. Zijn ervaring is dat studenten/stagiaires Dalton wel interessant vinden.

Ten aanzien van vrijheid/verantwoordelijkheid zijn er op de 3 locaties stappen gemaakt. Elke vestiging maakt zijn eigen activiteitenplan voor twee jaar en evalueert dit jaarlijks en stelt bij waar nodig. Uitgangspunt is het schoolplan van het SDL. Eerder kon dat niet want er waren financiële problemen, dus toen moest er flink gestuurd worden. De bestuurder is tevreden over het hoge ambitieniveau dat uit het plan spreekt. De MR-zaken worden op locatie geregeld. De verantwoordelijkheid ligt bij de deel-scholen. Vrijblijvendheid van keuze wordt ook op de andere locaties beperkt. Corona had gebrekkige zelfstandigheid en motivatie tot gevolg, dus moest er meer leiding komen. Qua daltonontwikkeling is er op Kapteyn veel focus. Personeel vindt soms wel dat het snel gaat en veel is.

We citeren uit het visitatieverslag 2018: *Dalton in de regio is nog niet sterk genoeg; er wordt vanuit de reguliere scholen nog vaak genoemd dat bepaalde kinderen "niet geschikt" zijn voor dalton v.o. Dit is speciaal voor het Stedelijk Dalton Lyceum. Er is sprake van een "verkeerde bescheidenheid" en daardoor mist de locatie PR-kansen. Hoe is dat nu? Hoe profileert Daltonlyceum Dordrecht zich nu in de regio? De PR is sterk gestegen met behulp van een PR-bureau. Er zijn daltondagen ter promotie georganiseerd, er was een inschrijf-event. De school wil graag eigenwijs smoel neerzetten. Het blijft lastig om leerlingen te krijgen van christelijke basisscholen. Openbaar is gefuseerd met katholiek en er zijn weinig/geen daltonbasisscholen. Sommige leerlingen zijn bereid extra te reizen juist vanwege deze school. Dat is nieuw. Voorheen staken de leerlingen niet de brug over de Beneden Merwede (van Papendrecht naar Dordrecht) over; nu wel. De PR kost veel geld, maar het levert ook wat op.*

De school investeert ook in aantrekkelijk werkgeverschap. De MR heeft een bijeenkomst georganiseerd met sprekers en betrokkenen: raad van toezicht, MR-leden, personeel, leerlingen: daar zijn 40 punten uitgekomen die de school een aantrekkelijker werkgever moeten maken. Een van de genoemde punten is recuperatieverlof.

Het is jammer dat de nieuwe leerweg niet meer verplicht is. Het is begrijpelijk, want het plan veroorzaakt problemen met de doorstroom van mavo naar havo. Maar eigenlijk zou een beroepsgericht vak in elke vorm van onderwijs gestalte moeten krijgen: dus ook vwo en havo, aldus de bestuurder. "

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Het visitatieteam heeft een school gezien die volop in ontwikkeling is. De collega's die we spraken zijn zeer betrokken bij de ontwikkelingen op de school. Zij proberen het best mogelijke daltononderwijs te creëren voor hun leerlingen. Uit de zelfevaluatie kwam een gebalanceerd beeld naar voren. Enerzijds kwam het beeld naar voren van een school die trots is op de doorgemaakte ontwikkeling. Anderzijds werden veel zaken aangedragen waar men een vervolgstap hoopt te zetten. We herkenden de inhoud van de zelfevaluatie toen we de school bezochten. Er zijn natuurlijk ook op deze school genoeg zaken die verder ontwikkeling behoeven. De basis waarvanuit die ontwikkelingen ingezet kunnen worden is naar ons inzicht sterk. We zagen hoe het personeel en de leerlingen de ruimte krijgen om mee te denken en het onderwijs mede vorm te geven. Aan de projecten die de afgelopen jaren vorm hebben gekregen zien we dat er een sterk ontwikkelvermogen aanwezig is op de school.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlengen	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 5 jaar

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<p>Zelfstandigheid Maak (didactisch) inzichtelijk wanneer de docent zelfstandig werken in de les en op de leerpleinen verwacht en wat voor werkhouding hierbij past.</p>
2	<p>Vrijheid en verantwoordelijkheid De vrijheid en verantwoordelijkheid die leerlingen krijgen lijken nog niet structureel ingebed in de school. De planagenda zou een middel kunnen zijn om de leerlingen meer de regie te laten nemen. Feedback van leerlingen kunnen het product verbeteren zodat het aansluit bij de behoeften van de leerlingen.</p>
3	<p>Samenwerken We zien veel verschil tussen de vakken als het gaat om samenwerken. Het proces van samenwerken verdient meer aandacht. Het verdient de aanbeveling om met elkaar te verdiepen op samenwerkstructuren en methodes om samenwerking tussen leerlingen binnen de les te vergroten.</p>
4	<p>Effectiviteit Leerlingen geven aan dat een les van 80 minuten niet effectief is. Het kost ze moeite om het tweede deel van de les de focus vast te houden en gemotiveerd te blijven te werken. Denk na en bespreek met leerlingen wat hierin het beste verhouding is tussen instructie en zelfwerktijd. De school heeft heel veel werkgroepen. We willen jullie meegeven dat het soms goed is focus te kiezen zodat de collega's niet worden overvraagd.</p>
5	<p>Reflectie Een lesuur van 80 minuten geeft veel ruimte voor reflectie binnen de les. Dat biedt kansen. Onderzoek en probeer welke vorm goed past.</p>
6	<p>Borging. Er is veel aandacht voor het gezamenlijk ontwikkelen van de daltonpedagogiek. Er is een daltontraining voor nieuwe docenten op de andere locatie. Het zou mooi zijn om die basis te gebruiken om samen de daltondidactiek voor de ervaren docenten verder te ontwikkelen specifiek voor jullie locatie. Een daltonopleiding voor ervaren docenten, die aansluit bij jullie ideeën en wensen voor het versterken van jullie daltononderwijs.</p>

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft zich welkom gevoeld op de school. We hebben met veel plezier gesprekken gevoerd en lessen bezocht. We waren onder de indruk van de betrokkenheid van de medewerkers. We hebben veel bewondering voor het proces dat de school de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. De betrokkenheid van de medewerkers bij de school is een teken dat processen, die de afgelopen jaren zijn ingezet, hun vruchten aan het afwerpen zijn. Dat er in toenemende mate een samenwerking ontstaat met de verschillende dalton scholen van binnen het bestuur is een heel mooie ontwikkeling. Gezamenlijk hebben jullie een enorme ontwikkelkracht. Ook binnen het

samenwerkingsverband van “de zuidwester” is veel te halen. Met name op het gebied van daltonscholing voor docenten biedt de schaalgrootte van de regio kansen om de scholing tot grote meerwaarde te laten zijn voor de daltonpraktijk op de verschillende scholen.

We danken de school voor de open houding en de prettige ontvangst en wensen de school veel succes de komende jaren bij het steeds nog mooier maken van hun daltononderwijs voor deze groep leerlingen.

Slotopmerking school

We hebben het bezoek van het visitatieteam als zeer prettig ervaren. Men begreep de punten waar we tegenaanliepen, maar erkende ook zeker de punten waar we trots op zijn. Het heeft ons achtergelaten met een positief en trots gevoel.

De aanbevelingen zijn haalbaar en realistisch geformuleerd. Zeker het inzetten van de feedback van leerlingen, binnen lessen en bij de inzet van nieuwe inzichten (planagenda, lestijden, daltonuren, vrijheid binnen zelfwerktijd) vinden we een goede en bruikbare aanbeveling. We danken het visitatieteam voor hun enthousiasme en kundigheid. We zullen ons best doen de komende 5 jaar nog meer te ontwikkelen binnen het (Dalton)onderwijs.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Plan van aanpak	
Aanbeveling 1	Vrijheid en verantwoordelijkheid: De planagenda zou een middel kunnen zijn om de leerlingen meer de regie te laten nemen. Feedback van leerlingen kunnen het product verbeteren zodat het aansluit bij de behoeften van de leerlingen.
Uitgewerkt door	Daltonwerkgroep
Actie	Leerlingen feedback laten geven op het gebruik van de planagenda. Vervolgens de feedback meenemen, zodat het gebruik van de planagenda beter gedragen wordt in zowel het team als onder de leerlingen.
Uitvoerenden	Daltonwerkgroep, coördinerende mentoren + leerlingenraad
Tijdvak	Schooljaar '24-'25
Scholing / externe ondersteuning	n.v.t.
Toelichting	Op veel gebieden van de aanbevelingen zijn we in ontwikkeling en zijn we ons bewust van de kwetsbare punten. We lopen echter ook tegen het kader aan van de grote doorstroom van docenten binnen secties. De aanbeveling om leerlingen om feedback te vragen op de planagenda is iets wat makkelijk haalbaar is en een manier van werken waar wij zelf nog niet aan gedacht hadden. We denken dat de planagenda een krachtig instrument is om leerlingen te laten reflecteren en verantwoordelijkheid te laten nemen over hun eigen leerproces. Ze kunnen hiermee leren leren en leren prioriteiten te stellen.
Aanbeveling 2	Zelfstandigheid: Maak (didactisch) inzichtelijk wanneer de docent zelfstandig werken in de les en op de leerpleinen verwacht en wat voor werkhouding hierbij hoort/past.

Uitgewerkt door	Daltonwerkgroep
Actie	De aanbeveling om (didactisch) inzichtelijk te maken voor leerlingen wanneer ze wel of niet zelfstandig mogen werken is een hele goede aanbeveling en iets waar het team nog niet aan toe is gekomen. Sommige docenten gebruiken de leerpleinen veelvuldig en andere docenten doen dat niet. In een volgende planagenda zouden punten opgenomen kunnen worden, waarin duidelijk staat wat er van leerlingen verwacht wordt om zelfstandig werken te 'verdienen'. Ook zal erin opgenomen moeten worden wanneer het voor leerlingen zelf verstandig is om wel of niet te vragen om zelfstandig te leren en hierin zelf de verantwoordelijkheid te nemen in wat het beste is voor zichzelf. Een soort checklist dus.
Uitvoerenden	Mentoren, daltonwerkgroep, teamvergadering
Tijdvak	'24-'25 voor de planagenda van '25-'26
Scholing / externe ondersteuning	n.v.t.
Toelichting	Alleen iets in een planagenda printen is natuurlijk niet voldoende. Het team moet achter de checklist staan en er ook goed van op de hoogte zijn, zodat het structureel wordt toegepast en gedragen wordt.
Aanbeveling 3	Samenwerken onderzoek samen hoe de samenwerkingsstructuren en -methoden verbeterd kunnen worden zodat de samenwerking tussen leerlingen in de les wordt gestimuleerd en de leerlingen vaardiger worden in het samenwerken.
Uitgewerkt door	Daltonwerkgroep
Actie	Samenwerking meer stimuleren in de lessen. In schooljaar 2024/2025 starten we met een nieuwe observatietool, waarin samenwerken een belangrijke lesopbrengst wordt. Dit zal helpen om het gesprek hierover meer op gang te brengen. Ook in de observaties van intervisiegroep-leden onderling kan dit aandachtspunt worden.

Uitvoerenden	Secties, schoolleiding
Tijdvak	Schoolaar '24-'25
Scholing / externe ondersteuning	Studiedag(deel) samenwerkend leren.
Toelichting	<p>De mogelijkheid om samenwerking binnen de les mogelijk te maken hangt af van verschillende factoren. Het ene vak is geschikter dan een ander vak om samen te werken, de ene sectie bestaat uit meer ervaren docenten dan de andere sectie, wat vaak leidt tot een meer gestuurde en geplande les en binnen sommige secties is het docenten verloop groot en is men al blij dat de methode goed gevolgd kan worden.</p> <p>Echter verdient het thema 'samenwerking in de les' wel aandacht in een nieuwe fase van het bouwen aan een mooie Daltonschool.</p>
Aanbeveling 4	Reflectie: Onderzoek verschillende vormen van reflectie binnen de les en probeer ze uit om te ontdekken welke vormen goed passen bij jullie lessen.
Uitgewerkt door	Daltonwerkgroep
Actie	<p>Net als het samenwerken binnen de lessen, verdient ook reflectie binnen de lessen aandacht. We proberen veel aandacht te geven aan reflectie, maar doen dat nog niet genoeg binnen de lessen zelf. Een soort in-en uitcheckmoment in de lessen zal een uitkomst bieden.</p> <p>Een studiedag(deel) organiseren hoe leerlingen kunnen reflecteren op de lessen en leren van elkaar zal wenselijk zijn, zodat meer docenten reflectiemomenten kunnen implementeren in hun les. Op deze studiedag zullen we (vooral) gebruik maken van de kennis die al in de organisatie aanwezig is.</p>
Uitvoerenden	n.n.b., voor nu daltonwerkgroep en schoolleiding
Tijdvak	'25-'26
Scholing / externe	(Intern verzorgde) studiedag

ondersteuning	
Toelichting	Omdat we in het schooljaar '24-'25 verder willen gaan met het ontwikkelen en gebruiken van de planagenda, kunnen we het reflecteren binnen de lessen beter iets vooruit schuiven, zodat de planagenda een wat diepere basis krijgt. Nadat we ons gefocust hebben op de reflectie schoolbreed, kunnen we inzoomen op de reflectie per les.
Aanbeveling 5	Effectiviteit - Doelmatigheid Denk na en bespreek met leerlingen wat de beste verhouding is tussen instructie en zelfwerktijd.
Uitgewerkt door	Daltonwerkgroep
Actie	In het schooljaar '24-'25 gaan we een 40-minutenrooster hanteren met blokken. Dit geeft een mooie gelegenheid aan de secties om te bespreken en sparren hoe de verhouding instructie/ zelfwerktijd het beste werkt voor hun vak. Het kan een vast en verplicht item worden in hun vakwerkplan.
Uitvoerenden	Secties
Tijdvak	'24-'26
Scholing / externe ondersteuning	n.v.t.
Toelichting	Het lastige van het bepalen van een verhouding instructie/ zelfwerktijd hangt natuurlijk ook wel eens af van de les, het onderwerp of de kundigheid van een docent. Het helemaal bepalen kunnen we niet voor elke docent doen, maar het erover na laten denken en zich bewust worden wel.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Voor akkoord	8-11-2024
	Visitatievoorzitter	Voor akkoord	7-11-2024

Voor de verdere procedure: zie handleiding [‘Daltonschool worden en blijven’](#).