

**RONCALLI
MEER DAN
EEN DIPLOMA!**



Zelfevaluatie &
visitatieverslag 2024

Visitatie vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging
 Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Roncalli Scholengemeenschap
Adres	Tuinderspad 6
Postcode en plaats	4613CA Bergen op Zoom
E-mailadres school	Info@roncalli-boz.nl
Telefoonnummer school	0164241050
Bestuurder(s)	Ons Middelbaar Onderwijs Tilburg
Leidinggevende school	De heer T. Heijnen
Daltoncoördinator(en)	Mevrouw M. Verhoeven
Aantal groepen	40
Aantal kinderen	1023
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	71
In bezit van daltoncertificaat	28
Bezig met daltoncursus	3
Actief lid van regio	Zuidwester
Nevenvestigingen	Geen
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Lid 8.	
Datum visitatie	3 april 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentiaaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

Voorwoord

Hier presenteren wij de zelfevaluatie ter voorbereiding op de daltonvisitatie op 3 april 2024 bij Roncalli Scholengemeenschap. De zelfreflectie begint met onze missie en visie, aangezien deze het richtinggevende kader vormen voor de ontwikkeling van ons daltononderwijs. Ze hebben ook als leidraad gediend voor het traject richting de daltonvisitatie. De zelfreflectie begint met een introductie van onze school (identiteit, missie, visie en ambities). Vervolgens wordt beknopt de ontwikkeling van ons daltononderwijs geschetst vanaf de vorige visitatie in 2019 tot nu.

Zoals geadviseerd tijdens de vorige visitatie is ons verslag geschreven vanuit het waarderend perspectief:

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

We streven ernaar met deze zelfevaluatie een realistisch beeld te schetsen van onze school, in de hoop dat het visitatieteam op 3 april 2024 dit herkent in de praktijk. We kijken natuurlijk uit naar jullie bevindingen en staan open voor jullie feedback.



1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

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

School

Roncalli legt de nadruk op het ontwikkelen van jongeren tot zelfverzekerde en verantwoordelijke burgers die bijdragen aan een veranderende samenleving. We bevorderen zelfkennis, talentontwikkeling en zelfstandigheid in een inclusieve leergemeenschap waarin we diversiteit omarmen. We kiezen bewust voor een eigen aanpak, afwijkend van conventionele normen, omdat we geloven dat dit de brede ontwikkeling van leerlingen bevordert. Onderzoek toont aan dat onze oud-leerlingen zelfstandiger, assertiever en beter georganiseerd zijn dan leeftijdsgenoten van andere scholen. We verplichten onszelf om deze aanpak meetbaar te maken en blijven het gesprek hierover aangaan met alle belanghebbenden.

Met deze grondgedachte is kort na de vorige visitatie in 2022 gestart met het proces rondom het opstellen van een nieuw schoolplan. De aanbevelingen vanuit de vorige visitatie zijn daarbij belangrijke aandachtspunten geweest. Bovenal is het huidige schoolplan tot stand gekomen door de input van een kernteam met daarin vertegenwoordigers vanuit alle teams en geledingen binnen de school. Daarnaast zijn er leerlingen en collega's betrokken geweest bij een viertal uitgebreide werksessies. Tijdens de validatiesessies is een brede kring betrokkenen bij het Roncalli bevraagd om kritisch tegen te lezen en hun aanvullingen kenbaar te maken. Hier waren ouders, de adviesraad en onze kernpartners bij betrokken.

Het ontwerpen van het schoolplan is het startschot geweest van allerlei veranderingen die zijn ingezet binnen de school en die langzaam steeds meer vorm krijgen. Alle ingezette veranderingen worden verder toegelicht in dit verslag.

MEER WETEN ?

[Hier vind je het schoolplan.](#) Het schoolplan is ook zichtbaar gemaakt op de verschillende borden in de school. [Tevens vind je hier onze schoolgids.](#)

Visitatieteam

In de zelfevaluatie hebben we gelezen dat de school redelijk zelfkritisch is in de mate waarin ze de gegeven aanbevelingen hebben opgepakt en uitgevoerd. Dit is voor een groot deel te wijten aan het feit dat de vorige visitatie slechts twee jaar geleden heeft plaatsgevonden. Wel is duidelijk terug te zien en lezen dat Roncalli met alle aanbevelingen aan het werk is gegaan. Enkele aanbevelingen hebben duidelijk vorm gekregen, hierbij is te denken aan het ontwikkelen- en vormgeven van het Roncallipaspoort (en de Daltongesprekken). Ook de aanbeveling om meer naar buiten te treden en samen te werken is ter harte genomen.

De aanbevelingen t.o.v. de Eigen Tempo Werkwijze en de toetsdruk zijn ter harte genomen, maar hebben (in het onderwijs) nog niet geleid tot grote veranderingen. Wel zijn er in de organisatiekant, door het starten van de werkgroep EWT en het schrijven van het schoolplan, grote stappen gezet om de Roncalli werkwijze te herijken. Hiervoor heeft de school (begrijpelijk) meer tijd nodig.

1.1 Vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Bij Roncalli hanteren we de Eigen-Tempo-Werkwijze (ETW). Deze aanpak legt de nadruk op een flexibele manier van leren, waarbij leerlingen de vrijheid hebben om op hun eigen tempo door de lesstof te gaan. Dit betekent dat ze zelf hun werk kunnen plannen en na de halve bel in overleg met de docent kunnen kiezen aan welk vak ze willen werken, ongeacht het vak dat op dat moment wordt aangeboden. Daarnaast hebben leerlingen de mogelijkheid om zelf toetsmomenten in te plannen. De mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid wordt geleidelijk aan uitgebreid volgens een doorlopende leerlijn van onderbouw naar bovenbouw. Het niveau van deze vaardigheden verschilt voor vmbo-tl- en vwo-leerlingen. Binnen deze aanpak speelt het eigenaarschap van de leerling een grote rol. Niet de docent bepaalt waar de leerling moet zijn, maar de leerling zelf. Op deze manier wordt het leerproces meer iets van de leerling zelf en minder iets dat hen wordt opgelegd. Dit betekent echter niet dat we voorbijgaan aan de ontwikkeling van leerlingen in de puberfase; er is nog steeds sprake van begeleiding. De rol van de docent is eerder coachend dan alleen gericht op de overdracht van kennis. Samen met de mentor bewaakt de leerling het proces en grijpt in waar nodig.

We zien wat werkt binnen onze ETW, maar met de veranderende maatschappij krijgen we ook zicht op zaken die een aantal jaren geleden nog goed werkten, maar nu mogelijk moeten worden aangepast aan de huidige tijd. Immers, we weten nu minder goed waar we onze leerlingen toe opleiden, dan 20 jaar geleden. We willen onze ETW dus meer toekomstbestendig maken. Daarom hebben we een oproep gedaan aan ons team om deel te nemen aan een kerngroep die onze ETW gaat herijken. Sinds schooljaar 2022-2023 zijn we hier met een twaalfstal collega's mee bezig. Bij dit proces worden we ondersteund door een externe partij, Bakhuis Consultancy. We zijn deze reis, dit onderzoek, gestart door veel verschillende scholen in het land te bezoeken, om te kijken hoe zij zich aanpassen of hebben aangepast aan de huidige maatschappij. Dit heeft ertoe geleid dat de betrokken collega's nieuwe input hebben, enthousiast zijn om ideeën te delen en in een breder perspectief naar onze ETW kunnen kijken. Medio april zal de kerngroep haar eerste denkrichtingen delen met de stuurgroep.

MEER WETEN ?

De eerste ideeën van de kerngroep lees je [hier](#).

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

Schooljaar 2022-2023 heeft de daltonwerkgroep (in zijn toenmalige samenstelling) gebruikt om andere daltonscholen te bezoeken. We hebben daarbij met name onderzoek gedaan naar de invulling van de daltonuren. Een grote wens van de werkgroep en docenten is op dit moment nog steeds dat er ook voor de bovenbouw daltonuren komen. Dat lijkt voorlopig financieel gezien nog niet haalbaar, maar deze wens wordt wel meegenomen door de

kerngroep ETW die de huidige werkwijze van Roncalli herziert. We kiezen er sinds schooljaar 2023-2024 wel voor om structureel binnen de daltonuren naast vakdocenten ook externe partijen in te zetten om lessen te bieden. Leerlingen zijn verantwoordelijk voor de keuzes die zij, in overleg met hun mentor, maken. Op dit moment bieden we naast de vakgerelateerde daltonuren nu ook kickbokslessen, kunstlessen en bijvoorbeeld reanimatie of bridgelessen. Dit heeft tot gevolg dat een leerling zich niet alleen in een vak kan verdiepen, maar zijn kennis ook kan verbreden. Dit wordt goed ontvangen door de leerlingen en de wens is er dan ook om dit in schooljaar 2024-2025 verder uit te breiden. Er is hiermee een eerste stap gezet in het verder vormgeven van de daltonuren, maar ook de inhoud van de huidige daltonuren behoeft nog aandacht. Omdat de visitatie op woensdag plaatsvindt, en wij dan geen daltonuren aanbieden, maar we wel graag feedback willen op de huidige invulling van de daltonuren zullen we een beroep doen op een aantal van onze collega's binnen de Zuidwester.

We zien binnen Roncalli nog steeds een ontwikkelpunt daar waar het gaat om de mate van eigenaarschap dat van een leerling wordt verwacht. Er bestaan verschillen bij collega's in ziens- en handelwijze in dezen. Het is daarom van belang om hier meer eenduidigheid in te krijgen. We hebben er daarom binnen het schoolplan voor gekozen om het werken met leerdoelen centraal te stellen. We worden hierbij ondersteund door Herman Rigter van vo-content. De eerste stappen tot het formuleren van leerdoelen zijn vorig schooljaar gezet. De meeste vakgroepen hebben inmiddels voor één leerjaar alle leerdoelen uitgewerkt. Op onze volgende bijeenkomst, 7 maart 2024, zullen we in een workshop van Herman Rigter leren hoe we deze leerdoelen in kunnen zetten om het eigenaarschap van de leerling te vergroten, door middel van formatief handelen. Er is bewust gekozen om tijd te nemen voor dit gehele proces, om ervoor te zorgen dat elke collega hier uiteindelijk mee uit de voeten kan.

Voor schooljaren 2024 en verder zoomen we meer in op de individuele ontwikkelbehoefte van de vakgroepen met behulp van ICLON. Hiermee kunnen we vakgroepen ook vakinhoudelijk blijven stimuleren om tot curriculumvernieuwing en -verbetering te komen. Hiermee kunnen we slagen maken op het vlak van effectiviteit van de inhoudelijke lessen.

Omdat herstel van vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid een doorlopend geheel is, is in schooljaar 2022-2023 tijd besteed aan thema's die door het team werden aangereikt; vertrouwen, waardering, organisatiestructuur e.d. Er zijn themabijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten werden voorgezeten door een lid van de schoolleiding. Samen zijn er binnen elk thema acties opgezet om binnen de thema's verandering aan te brengen. Dit heeft bijgedragen aan het horen en zien van het personeel en de verbinding tussen schoolleiding en overig personeel. Nog steeds blijft gezamenlijk afspraken uitvoeren een aandachtspunt.

Reactie visitatieteam

We hebben gezien dat er heel mooie ontwikkelingen zijn als het om verantwoordelijkheid gaat.

Het Roncalli-paspoort is een mooi voorbeeld van een instrument om leerlingen meer verantwoordelijkheid en regie te geven en te laten nemen over hun ontwikkeling. Leerlingen geven aan dat ze nu zelf 'in the lead' zijn als het gaat om de daltongesprekken met ouders en mentor. Ouders voelen zich ook meer betrokken. Wel behoeft het invullen van het paspoort en de tools voor het opstellen van doelen voor zowel leerlingen als docenten nog verdere ontwikkeling.

Als het gaat over de verantwoordelijkheid voor het kiezen van de daltonuren geven leerlingen en docenten aan dat het inschrijven voor zes weken niet wenselijk is. Leerlingen kiezen dan vooral het vak dat hun vrienden ook kiezen en docenten kunnen moeilijk een onderwerp aangeven waar ze extra uitleg over willen geven, omdat het nog niet duidelijk is waar over een paar weken het probleem zal liggen.

Bij de docenten wordt 'het goede gesprek' als positief ervaren. Zij merken dat je nu zelf verantwoordelijkheid kunt nemen, omdat je zelf kunt aangeven waar het gesprek over moet gaan. Bovendien zijn er nu in ieder geval gesprekken, daar waar docenten de afgelopen tien jaar geen of weinig gesprekken hebben gehad. Ook de gesprekken met de managers onderwijs en de secties over de resultaten vergroten de verantwoordelijkheid. Secties zijn zich nu meer bewust van de resultaten en eventuele verbeterpunten.

De Eigen Tempo Werkwijze draagt zeker bij aan het vergroten van de verantwoordelijkheid, vooral in de bovenbouw. Leerlingen nemen zelf verantwoordelijkheid om te bepalen wat ze wanneer doen, ook als het gaat om toetsen. Door het herkennen is de toetsdruk voor veel leerlingen wel hoog.

De mogelijkheid tot het maken van deze eigen keuzes wordt groter naarmate een leerling in hogere leerjaren komt. Uit het gesprek met de leerlingen blijkt dat in de onderbouw de leerlingen veelal hetzelfde tempo (moeten) lopen. Ze geven aan dat ze goed weten wat ze moeten doen voor de vakken en dat ze zelf de verantwoordelijkheid daarvoor nemen. De docenten geven aan dat de ETW vooral geldt voor leerlingen in de bovenbouw, waarbij er sprake kan zijn van vier of vijf verschillende tempo's in een klas. Ook kan het zijn dat een leerling tijdens het schooljaar instroomt in een andere klas, omdat dan de W's uit het vorige leerjaar zijn afgerond. Deze variatie aan tempo's en niveaus vraagt veel van de docenten, vooral op organisatorisch gebied. Desondanks zijn de meeste collega's blij met deze werkwijze, omdat ze op deze manier meer persoonlijk contact hebben met de leerlingen. Tijdens de lessen hebben we gezien dat de leerlingen na de 'halve bel' keuzes hadden in wat ze gingen doen. Ook hier namen de leerlingen hun verantwoordelijkheid en gingen zij zelfstandig of met elkaar aan het werk aan zowel het desbetreffend vak als aan een ander vakgebied. Echter zijn er ook lessen gezien waar langer dan de halve bel klassikaal werd uitgelegd en leerlingen weinig te kiezen hadden.

Wat opgevallen is, is dat er regelmatig sprake is van afstroom. De vraag die bij ons opkwam is of deze leerlingen het niveau niet hebben, of dat ze nog moeite hebben met het nemen van hun eigen verantwoordelijkheid. Is het vangnet voldoende voor deze leerlingen?

1.2 Zelfstandigheid

School

Roncalli gaat al een flinke tijd mee met het idee van "de halve bel". Dat betekent dat leerlingen maximaal 25 minuten klassikaal les krijgen, waarna ze zelfstandig of in kleine groepen aan de slag gaan met de lesstof. We verwachten van leerlingen dat ze zelf kiezen aan welk vak ze op dat moment willen werken, zelfs als het niet het vak is dat ze op dat moment volgen. Ze hebben ook de vrijheid om te kiezen om in een andere ruimte te werken. Hoe de halve bel in de praktijk wordt toegepast, kan variëren. Zie het vooral als een herinnering voor docenten en leerlingen om leerlingen op tijd actief met de leerstof aan het werk te laten gaan.

Naast het zelfstandig werken aan taken en opdrachten, krijgen leerlingen in veel vakken de kans om hun werk zelf of samen met een klasgenoot na te kijken. Ze kunnen aangeven of ze extra hulp of instructie nodig hebben, of dat ze behoefte hebben aan gezamenlijke bespreking van toetsen, analyseren van toetsen of op een individueel moment van bespreken. Hierin zitten op dit moment nog grote verschillen per vak.

We maken gebruik van Google Classroom, zodat leerlingen op elk moment en op elke plaats aan de slag kunnen met de lesstof. De studiewijzers, opgesteld volgens een vast format, geven hen een overzicht van de te behandelen stof. Bovendien hebben leerlingen bij verschillende vakken keuzemogelijkheden in hoe ze de lesstof willen verwerken.

Tijdens de schoolbezoeken die we onder andere binnen de Zuidwester en het leernetwerk hebben georganiseerd, ontdekten we dat veel scholen een soort document of portfolio gebruiken om de zelfstandigheid van hun leerlingen te volgen. Met alle inzichten die we hebben opgedaan bij verschillende scholen, hebben we op Roncalli sinds het schooljaar 2023-2024 het Roncallipaspoort geïntroduceerd. Het Roncallipaspoort is een persoonlijk ontwikkelingsportfolio dat elke leerling gedurende hun hele schoolcarrière met zich meedraagt. Het is vormgegeven als een "Google Site" die leerlingen zelf beheren en bijhouden. Ze presenteren het tijdens de daltongesprekken en het wordt gebruikt tijdens de mentorlessen. Na de eerste cyclus hebben we feedback verzameld van mentoren, en na de tweede cyclus (29 februari) zullen we evaluaties houden onder leerlingen en ouders. Alle ontvangen feedback nemen we mee naar nieuwe rondes voor het schooljaar 2024-2025.

MEER WETEN ?

[Hier vind je een video van ons Roncallipaspoort.](#) Ook [de handleiding](#) en [uitgezette evaluaties](#) zijn hier terug te vinden.

Uit de eerste denkrichtingen van de kerngroep ETW blijkt dat er vraag is naar een leerlijn voor zelfregulerend leren die zich over verschillende leerjaren uitstrekt. Een aantal jaar geleden zijn er een aantal studiedagen aan besteed, maar tot nu toe is er in de praktijk nog niet genoeg mee gedaan. Dat is zonde, vooral omdat er blijkbaar behoefte aan is en omdat het onderwijzend personeel hierbij betrokken is geweest. Een deel van de betrokken

collega's geeft aan hier graag mee verder te gaan. Daarom hebben we besloten dat een kleinere werkgroep dit verder gaat onderzoeken, zodat we dit naast het Roncallipaspoort kunnen gebruiken of, nog beter, kunnen integreren in het Roncallipaspoort.

Binnen de school hebben we verschillende leerwerkplekken waar leerlingen zelfstandig kunnen werken, zoals de nissen tussen de verschillende lokalen in de oude gang en het talenplein. In januari 2024 hebben we ook aanpassingen gedaan in de mediatheek, zodat leerlingen in een prettige omgeving zelfstandig en samenwerkend kunnen werken.

Reactie visitatieteam

Leerlingen noemen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid als kernwaarden van Dalton die ze het duidelijkst terugzien in de school. Sommige leerlingen hebben ook voor Roncalli gekozen omdat je leert zelfstandig te werken. Een leerling uit 5 havo: *"Ik heb voor deze school gekozen omdat je er leert zelfstandig te werken en het een leuke school is."*

Voor de ETW vraagt veel zelfstandigheid van leerlingen. Als we leerlingen vragen uit te leggen wat ETW inhoudt, dan noemen ze vaak dat je kunt kiezen wanneer je een toets maakt. Ook noemen ze de herkansingen. Dat je kunt kiezen wanneer je een toets maakt vinden ze een voordeel. Een leerling uit 5 havo: *"Als je het goed plant dan kun je je toetsen spreiden en kun je je beter voorbereiden"*.

In klas 1 en 2 wordt de ETW nog niet gebruikt. Iedereen volgt hetzelfde tempo. Leerlingen die wel te maken hebben met ETW geven aan dat er niet veel leerlingen voor lopen. De meeste leerlingen die niet het standaard tempo volgen, lopen volgens hen achter. Voor deze leerlingen wordt wellicht te veel van hun zelfstandigheid gevraagd. Ook krijgen we signalen van leerlingen die niet verder kunnen, omdat ze worden opgehouden door de rest van de klas. Of dat ze niet verder kunnen omdat ze geen kaart hebben gekregen. Dit wordt ook door ouders genoemd. Zij vinden de ETW een positief punt van de school en vinden dat het echt behouden moet blijven voor Roncalli. Wel is de manier van toetsing een aandachtspunt. Er lijkt een 'blijvende toetsmodus' te zijn waarin leerlingen blijven toetsen en herkansen.

De school gaat er op dit moment vanuit dat leerlingen zelfstandiger worden naarmate hun schoolcarrière vordert. Wellicht kan bij de herijking van de ETW en het uitwerken van de leerlijn zelfregulerend leren, nagedacht worden over hoe ook zelfstandige leerlingen in klas 1 en 2 de mogelijkheid kunnen krijgen gebruik te maken van de ETW.

Zelfstandig werken in de les heeft zijn plek na de halve bel. Deze wordt in de praktijk flexibel gebruikt, niet rigide. Docenten: *"Soms ga je door na de halve bel, als het nodig is."*
"Je mist 'm ook, omdat je er zo aan gewend bent."
"Maar hij werkt soms ook echt als signaal om te stoppen met klassikale uitleg."
Leerling klas 1: *"De halve bel wordt niet gebruikt."*
Leerlingen mogen tijdens lessen na de halve bel ook in de nissen of mediatheek werken.

Het Roncallipaspoort is een mooie, positieve en kansrijke ontwikkeling. Het kan bijdragen aan het vergroten van de zelfstandigheid van de leerlingen. Wel hebben zowel leerlingen als mentoren tools nodig om het instrument nog beter te kunnen gebruiken.

De manier waarop de Daltonuren nu zijn ingevuld lijkt weinig bij te dragen aan de zelfstandigheid van leerlingen. Een leerling uit 3 mavo: *"Ik vind Daltonuren nutteloos. Mijn keuze is gebaseerd op wat vrienden doen. Het is gewoon zelfstandig werken."* Leerlingen hebben behoefte aan uren met extra uitleg, maar zouden ook graag meer keuze hebben uit bijvoorbeeld creatieve Daltonuren.

1.3 Samenwerking

School

Huidig

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

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

Als je op Roncalli start in de brugklas, krijg je een buddy. Dit is een leerling uit een hoger leerjaar (meestal leerjaar 3). De buddy is er om de brugklasleerling wegwijs te maken, om de drempel om vragen te stellen te verlagen en om te ondersteunen in de eerste schoolweken.

Binnen de lessen wordt er op dit moment op verschillende manieren invulling gegeven aan samenwerking. Het grootste deel van samenwerking is nu nog gestoeld op het met elkaar aan de opdrachten werken. We zijn op het gebied van samenwerkend leren binnen de lessen nog niet op het level waar we idealiter zouden willen zijn. Toch worden binnen de vakgroepen kleine stappen gezet. Zo kiest de vakgroep wiskunde ervoor om binnen de t1-afdeling een werkeenheden af te ronden met een samenwerkingsopdracht in plaats van een individuele toets. Bij muziek wordt er vrijwel alleen nog maar aan groepsopdrachten gewerkt in de lessen. Om hier nog meer zicht op te krijgen, focust de manager onderwijs in de verschillende lesbezoeken ook op dit onderdeel. Wat zien we nu daadwerkelijk terug in de lessen? De managers bespreken deze observaties na met de teamleden en bieden inspiratie om het samenwerkend leren te vergroten. We hebben samenwerkend leren dan ook een plaats gegeven in het verbeterplan van de school.

De eerste stappen om binnen de teams meer met elkaar samen te werken en van elkaar te leren zijn wel gezet. In het brugklasteam en in team 2-3vbp gaan de verschillende teamleden bij elkaar op lesbezoek. De docenten zijn gestart met het noteren van hun eigen sterkontwikkelde competenties en hun ontwikkelgebieden. Met behulp hiervan zijn docenten aan elkaar gekoppeld en gaan zij kennis opdoen in elkaars lessen. Dit is een lopend proces gedurende schooljaar 2023-2024.

Ook binnen de vakgroepen wordt een groter beroep gedaan op de samenwerking. Bij het ontwerp van het schoolplan is de wens uitgesproken om leerdoelen meer de basis van de lessen te laten zijn. Dit vraagt om een doorlopende leerlijn van klas 1 t/m 6. Dit betekent dat docenten uit de onderbouw en bovenbouw elkaar nodig hebben om hun curriculum en lesprogramma vorm te geven. Hiervoor faciliteren we extra ontwikkelmomenten op donderdagmiddagen en studiedagen voor de vakgroepen. Deze nauwe samenwerking zorgt er tevens voor dat we weten wat de ander doet en daarop kunnen inspelen en ideeën kunnen opdoen. Dit bevordert ook de relatie binnen de verschillende vakgroepen, maar legt ook knelpunten meer aan de oppervlakte, zodat die kunnen worden aangepakt.

Eén van de belangrijke punten uit het schoolplan is het herijken van onze ETW. Hiermee zijn we in schooljaar 2023-2024 gestart. Er is uitgevraagd wie van het personeel wil meedenken over het herijken van de ETW. Hiervoor hebben een tiental collega's zich gemeld. Zij zijn gefaciliteerd om ruimte te creëren om hiervan onderdeel te zijn. Door scholen te bezoeken, zich in te lezen in artikelen en door brainstormen met elkaar zullen zij dit schooljaar een eerste advies geven aan de stuurgroep (deel schoolleiding + projectleider innovatie).

Ook buiten de school is Roncalli zichtbaar meer actief. Zo zijn we steeds aanwezig tijdens overleggen van de Zuidwester, prominent aanwezig bij elke bijeenkomst van de Dalton leernetwerken en hebben we zelfs op 3 november, 2023 een geslaagd leernetwerk op Roncalli mogen organiseren. Dit heeft Roncalli opgeleverd dat we beter in de Daltonmaterie zitten, meer ideeën opdoen op andere scholen en vooral veel kunnen sparren met andere Daltonscholen. Sinds aanvang schooljaar 2023-2024 nemen we ook deel aan de organisatie van de Dalton 24-uurse. Deze deelname zorgt voor nog meer betrokkenheid en inbreng bij alle ontwikkelingen die zich voordoen binnen NDV.

Binnen OMO hebben we ook meer dan ooit de samenwerking gezocht. Zo hebben we een uitwisseling gehad met OMO De Langstraat waarbij we met verschillende collega's op bezoek zijn geweest bij de verschillende locaties van deze scholengroep en de collega's van De Langstraat hebben ook bij ons een programma afgelegd. Hier werden al direct contactgegevens uitgewisseld om op verschillende vlakken de samenwerking in stand te houden (bijvoorbeeld: hoogbegaafdheid, professionalisering e.d.). Momenteel neemt een aantal collega's van Roncalli deel aan workshops die gegeven worden op De Langstraat. Ook op dit vlak wordt de samenwerking doorgezet. Binnenkort zal een aantal collega's van Roncalli een workshop geven voor de collega's van De Langstraat over onze Eigen Tempo Werkwijze.

Daarnaast nemen we als school deel aan een onderzoek van de NRO waarbij we met 9 andere OMO-scholen samenwerken om de onderzoekende cultuur binnen een middelbare school te stimuleren. Hierbij worden we ondersteund door TU Eindhoven en TIAS. Dit is een drie jaar durend project.

Afgelopen schooljaar is gebruikt om een nieuw inductiebeleid op te stellen. Dit ligt momenteel ter goedkeuring bij de MR. We hebben gekozen voor het herzien van ons inductiebeleid om nieuwe docenten zo optimaal mogelijk te voorzien van de nodige ondersteuning en begeleiding tijdens hun eerste periode op school. Dit kan variëren van mentorschap door ervaren docenten tot professionele ontwikkelingsmogelijkheden om hun vaardigheden te verbeteren.

Nieuwe docenten krijgen de kans om de schoolcultuur te leren kennen en te begrijpen, wat essentieel is voor een succesvolle integratie binnen het team. Ze leren de waarden, normen, verwachtingen en procedures van de school kennen, waardoor ze effectiever kunnen samenwerken met collega's, ouders en leerlingen.

Een goed gestructureerd inductieprogramma kan het welzijn van nieuwe docenten bevorderen door hen te helpen zich sneller op hun gemak te voelen en zich verbonden te voelen met de school. We hopen op die manier het behoud van personeel te verbeteren door de kans op vroegtijdig vertrek te verminderen.

MEER WETEN ?

[Je vindt ons inductiebeleid hier.](#)

Ook de eerder genoemde, gerenoveerde leerwerkplekken in onze mediatheek zijn uitgerust om op efficiëntere wijze samen te kunnen werken.

Reactie visitatieteam

De sfeer onder leerlingen en tussen leerlingen en personeel is gemoedelijk en bevorderlijk voor de onderlinge acceptatie. Leerlingen en personeel voelen zich gezien, iedereen voelt zich betrokken bij de school en iedereen is welkom. Het contact met oud-leerlingen is ook goed. Zij komen geregeld terug op de school: soms voor een eenmalig bezoek of een workshop, maar verschillende oud-leerlingen werken inmiddels ook als docent of stagiair.

In de zelfevaluatie beschrijft Roncalli openhartig wat het visitatieteam ook kon constateren: er zijn op het gebied van samenwerken kleine stappen gezet, maar zeker op leerling- en docentniveau is er nog veel winst te behalen in het samenwerken en samenwerkend leren. Op (boven)schoolniveau is de samenwerking zichtbaarder: de banden met de Zuidwester (regioverband) zijn aangehaald en de school laat zich nadrukkelijker zien binnen de NDV, onder meer door het zelf organiseren van een leernetwerk (november 2023) en het mede-organiseren van de Dalton 24-uurse conferentie. Ook binnen de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) slaat Roncalli de handen ineen met onder meer OMO De Langstraat.

Roncalli ziet samenwerken als één van de speerpunten en leerlingen werken op Roncalli ook geregeld samen. Zo zijn er mooie samenwerkingsvormen en/of –opdrachten bij levensbeschouwing, Nederlands, natuurkunde, aardrijkskunde, CKV en dienstverlening en producten (D&P). Voor onder meer de presentatiemarkt 'voedsel van de toekomst' werken levensbeschouwing, natuurkunde en dienstverlening en producten ook vakoverstijgend samen. Verder krijgen brugklassers een buddy die hen wegwijs maakt in de eerste schoolweken.

Een vanzelfsprekendheid is samenwerken (nog) niet. Veel lessen verlopen klassikaal en docentgestuurd en veel lokalen hebben de 'busopstelling'. Samenwerking kenmerkt zich nog niet als 'samenwerkend leren'. Van een duidelijke rolverdeling, wederzijdse afhankelijkheid en structurering lijkt nauwelijks sprake, reflectie op de samenwerking vindt volgens leerlingen slechts sporadisch plaats. De leerlingen die we spraken kozen zelf de groepjes, er werd volgens hen niet bewust gestuurd op heterogene groepjes (voor convergente differentiatie).

Leerlingen weten vaak wel hoe ze het eindproduct samen kunnen maken, maar zijn niet bewust bezig met de samenwerking. "We werken samen voor opdrachten", aldus een vwo-5'er. "Hoe we dan samenwerken mogen we helemaal zelf bepalen. Als de opdracht maar op tijd afkomt."

De docenten die daar behoefte aan hebben vinden elkaar onder meer in de werkgroepen. Er zijn veel werkgroepen, al dan niet op instigatie van de schoolleiding. Daarin is wellicht meer focus gewenst, ook in het kader van de werkdruk. Waar liggen de grootste prioriteiten?

De samenwerking tussen vakgroepen is nog beperkt. Enkele vakgroepen (zoals natuurkunde, levensbeschouwing, en dienstverlening en producten (D&P)) ontwikkelen samen mooie projecten en lesprogramma's, zij verdienen navolging in het streven naar meer samenhangend onderwijs.

Op directieniveau werkt Roncalli steeds intensiever samen met scholen binnen de NDV (via het regionetwerk Zuidwester) en OMO (met name met OMO De Langstraat). Roncalli wil deze samenwerkingen optimaliseren. Daarvoor zijn al verschillende initiatieven ondernomen. Op dit moment werkt de school voor de daltontraining samen met Dalton

Lyceum Barendrecht. Enkele docenten volgen de daltontraining in Barendrecht. De daltonwerkgroep heeft de wens om deze training geheel vanuit de eigen school te gaan aanbieden, wel met het gecertificeerde lesmateriaal van Barendrecht.

De samenwerking met ouders is overwegend positief. Ouders blijven graag betrokken bij de onderwijsontwikkelingen. De school kan nog beter gebruikmaken van hun denkracht én die van hun kinderen. Zij kunnen de school ook bewust maken van haar blinde vlekken in haar onderwijs.

1.4 Reflectie

School

Binnen verschillende vakken wordt aandacht besteed aan reflectie. Echter, elk vak laat dit op eigen wijze terugkomen. Sommige vakgroepen hebben ervoor gekozen leerlingen zelf te laten reflecteren door hen hun eigen werk na te laten kijken. Het maken van reflectieverslagen is ook een integraal onderdeel van het curriculum voor verschillende vakken. Toetsen worden ingezien en besproken, waardoor leerlingen de mogelijkheid krijgen te leren van hun fouten. In enkele vakken worden leerlingen aangemoedigd om door middel van een analyse van hun eigen toets terug te kijken.

Vooraf in de onderbouw maken verschillende vakken gebruik van D-toetsen om alvast diagnostisch te toetsen en leerlingen bewust te maken van hun standpunt ten opzichte van de leerstof. Binnen de wiskunde wordt er in 3vbp een digitale pilot met onderwijsleertrajecten toegepast op basis van het nakijken van huiswerk. Dit resulteert in een specifieke leerroute na de taak als voorbereiding op de toets, die vervolgens wordt geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

In de tweede helft van 2022-2023 heeft de schoolleiding flitsbezoeken aan de lessen gebracht, met een specifieke focus op het benoemen van een lesdoel en het terugkijken (reflecteren) hierop aan het eind van de les. Deze elementen waren echter onvoldoende aanwezig in de bezochte lessen. Binnen de DOT (docentontwikkelingstrajecten) observeren we als schoolleiding hoe er binnen de lessen wordt gereflecteerd. Een voorlopige conclusie uit de bezochte lessen is dat reflectie op het eigen leerproces nog regelmatig voorkomt, maar reflectie op het leerproces van anderen blijkt een uitdagendere taak voor docenten. We bespreken deze observaties met de betreffende collega's en nemen mede deze conclusies als aanleiding om te investeren in scholing op het gebied van formatief handelen in de klas.

Met de introductie van het Roncallipaspoort in het schooljaar 2023-2024 zijn leerlingen gericht bezig met het stellen van doelen en het regelmatig terugkijken op deze doelen. Na een eerste cyclus is gebleken dat het formuleren van doelen een uitdagende taak is voor leerlingen en dat mentoren veel tijd kwijt zijn aan individuele ondersteuning. Daarom hebben we al enkele aanpassingen gedaan, waarbij we leerlingen in kleine stappen begeleiden bij het formuleren van concrete doelen. Daarnaast hebben we in de handleiding beschreven hoe mentoren dit proces kunnen aanpakken.

De online omgeving binnen het COOL-platform ondersteunt leerlingen en collega's bij het reflectieproces en maakt de benodigde tools gemakkelijk toegankelijk.

Sinds het schooljaar 2022-2023 voeren we op Roncalli eenmaal per jaar Het Goede Gesprek met elke medewerker. Dit gesprek wordt inhoudelijk voorbereid door de medewerker, die ervoor kan kiezen om een leerlingenuitdaging af te nemen, input van collega's te vragen, of het gesprek geheel volgens eigen inzicht te laten verlopen. Samen

kijken we terug op eerder gemaakte afspraken en gestelde doelen, om vervolgens vooruit te kijken, nieuwe doelen te stellen en gezamenlijke afspraken te maken.

Reactie visitatieteam

“*Reflectie is nodig om je daltononderwijs een boost te geven*”, stond er als aanbeveling in het vorige visitatieverslag. Het Roncalli heeft deze aanbeveling met beide handen aangegrepen en kwam tot de ontwikkeling van het Roncalli-paspoort. Via dit instrument leren de leerlingen reflecteren op hun eigen leerdoelen en leerproces. Dankzij het paspoort is ook het daltongesprek tussen leerling, mentor en ouder op gang gekomen. Leerlingen nemen in dit gesprek het initiatief.

In de gesprekken met de leerlingen merkten we op dat zij een hoge toetsdruk ervaren. Verschillende leerlingen kiezen ervoor om de eerste toets te gebruiken als een formatieve toets, zodat ze bij de herkansing weten wat zij kunnen verwachten. Vooral in de onderbouw wordt hier bij verschillende vakken expliciet aandacht aan besteed. Echter, leerlingen geven aan dat deze diagnostische toetsen steeds minder vaak worden ingezet. De visitatiecommissie ziet op dit gebied voldoende kansen voor de school om de leerlingen meer eigenaar te maken.

Uit de gesprekken met de docenten en het OOP bleek dat de schoolleiding de afgelopen jaren veel aandacht heeft besteed aan het herstellen van het vertrouwen tussen schoolleiding en personeel. Het personeel wordt meer betrokken bij het onderwijsproces. Een cruciale stap die de school daarvoor heeft gezet is het invoeren van ‘het goede gesprek’. De schoolleiding en het personeel voeren gesprekken waarin er gezamenlijk wordt gereflecteerd op de ontwikkeling van de medewerker. Samen wordt er ook naar de toekomst gekeken. Personeelsleden ervaren eigenaarschap en er wordt naar hun wensen geluisterd.

In het gesprek met de schoolleiding en het bestuur werd duidelijk dat de school een goed beeld heeft van haar huidige status. De school staat volop ‘aan’ en er wordt keihard volgens een gestructureerde aanpak gewerkt aan de ontwikkeling van het onderwijs. De school krijgt de volledige vrijheid om het onderwijs vorm te geven zoals zij dat wil.

De schoolleiding investeert op dit moment in de scholing op formatief handelen. Naar aanleiding van de lesbezoeken bij docenten heeft de schoolleiding zelf gezien dat het element formuleren van een lesdoel en het evalueren op het lesdoel onvoldoende zichtbaar was.

1.5 Effectiviteit/ doelmatigheid

School

Dankzij de systematiek van de Eigen Tempo Werkwijze krijgen leerlingen, meer dan in het reguliere onderwijs, de mogelijkheid om op hun eigen manier invulling te geven aan hun onderwijsproces. Hierdoor ontstaat automatisch een zekere mate van differentiatie, waardoor leerlingen in principe zo min mogelijk tijd verspillen aan leerstof die ze al begrijpen. Bovendien biedt deze werkwijze, samen met de vergaande digitalisering van het vakaanbod, leerlingen de mogelijkheid om onafhankelijk van docenten of medeleerlingen verder te werken.

Voor momenten waarop leerlingen zelfstandig of in kleine groepen willen werken of overleggen, zijn er nissen en leerwerkplekken beschikbaar in de mediatheek. Dit zorgt ervoor dat ze andere groepen of leerlingen niet storen en effectiever kunnen samenwerken.

De vakinhoud wordt planmatig aangeboden door middel van studiewijzers. Daarnaast wordt er steeds meer gewerkt met leerdoelen, waardoor het voor leerlingen duidelijk is wat er van hen wordt verwacht. Dit proces is nog in ontwikkeling, en we staan aan het begin van het werken met leerdoelen in combinatie met formatief handelen. De eerste implementaties hiervan in de lessen zijn zichtbaar, maar het is belangrijk dat we samen zorgen dat dit blijft leven, verder wordt ontwikkeld en een plaats krijgt in elke les op Roncalli. We faciliteren dit door studiedagen hieraan te wijden, docenten elkaars lessen te laten observeren en tijd te creëren voor vakgroepen om samen te sparren over het efficiënt werken met leerdoelen in de lessen.

Binnen het ondersteuningsteam zijn veranderingen ingezet op het gebied van opbrengstgericht werken. Hoewel het OPP al goed in elkaar stak op Roncalli, draagt sinds enige tijd de leerling zelf bij aan het opstellen hiervan. Het gaat immers over hun eigen plan. De inzet van interventies en middelen wordt steeds beter geëvalueerd, wat bijdraagt aan een helder beeld van de effectiviteit en doelmatigheid ervan,

MEER WETEN ?

[Hier vind je een artikel van de vo-raad met aan het woord onze ondersteuningscoördinator, Sophie van Sluijs.](#)

Met de oprichting van de kerngroep ETW (Eigen Tempo Werkwijze) is een eerste stap gezet in het anders inrichten van ons onderwijs en de toetscultuur op Roncalli, zoals beschreven in de eerste adviezen van de kerngroep ETW. De bewustwording dat de toetsdruk echt te hoog is, wordt nu breed gedeeld door collega's, niet alleen vanuit de leerlingen. Wanneer de noodzaak tot verandering aanwezig is, kunnen de eerste stappen richting die verandering gezet worden.

We merken dat de drempel om deel te nemen aan de daltontraining voor sommige collega's hoog ligt, voornamelijk omdat dit vaak op locatie plaatsvindt. Op dit moment onderzoeken we of er binnen de school collega's zijn die de training kunnen volgen en vervolgens de

daltonopleiding binnen Roncalli kunnen verzorgen. Op deze manier willen we meer collega's de gelegenheid bieden om de daltonopleiding te volgen.

Met behulp van mevrouw Vermaas die de schoolleiding afgelopen schooljaar heeft ondersteund bij het opstarten van een kwaliteitsverbetering binnen de school, hebben we meer aandacht voor de onderwijsresultaten en doen we meer onderzoek naar de herkomst van de uitkomsten (analyse examenresultaten). Er wordt gesproken met de examinatoren en binnen de vakgroep wordt samen met een manager onderwijs gekeken welke aanpassingen nodig zijn om veranderingen aan te brengen. Dit wordt opgenomen in het vakwerkplan en gemonitord door de betreffende manager onderwijs.

Daarnaast worden momenteel veel gesprekken gevoerd met vakgroepen over de curricula en lessentabel. Enerzijds om te zoeken naar een oplossing voor het lerarentekort, anderzijds om ook de efficiency van de uren te verhogen; doelmatiger werken op grond van leerdoelen en methode-onafhankelijk denken.

Reactie visitatieteam

De gedegen en gestructureerde aanpak van onderwijsontwikkeling van de afgelopen twee jaar biedt goede kansen om de effectiviteit van het onderwijs op Roncalli te verhogen. Er wordt meer leidinggegeven vanuit vertrouwen en er is meer rust in de organisatie. Er is een duidelijke keuze gemaakt om Roncalli als daltonschool te positioneren. Vakgroepvoorzitters en secties hebben meer verantwoordelijkheid gekregen van de schoolleiding om een verbeterslag te maken ten aanzien van de resultaten. Met het Goede Gesprek wordt cyclisch georganiseerd dat de kwaliteit van het daltononderwijs in de lessen onder de loep wordt genomen en bewaakt. De school is zelfkritisch en zich bewust van de noodzaak van de herijking van de ETW.

De herijking van de ETW zou meer effectiviteit van deze werkwijze op moeten gaan leveren. Hoe effectief is het vertragen van leerlingen? Is het mogelijk om dit systeem te behouden en om te bouwen naar een groei-model waarin maatwerk met maatwerkdiploma's centraal staat? Het zou een logische keuze zijn wanneer de daltonwerkgroep bij dit proces van herijking betrokken wordt. In de hele organisatie de daltonwerkgroep in zijn kracht zetten, faciliteren in tijd en voorzien van een duidelijke opdracht schept kansen om deze groep effectiever aan daltononderwijsontwikkelingen en implementatie te laten werken. Ondersteuning hierbij vanuit het MT wordt sterk aanbevolen.

Ouders en leerlingen zien de potentiële meerwaarde van de daltonuren, maar in de inhoud, organisatie en vorm is er ruimte voor verbetering. Leerlingen plannen de daltonuren in voor een periode van zes weken. Is de behoefte aan ondersteuning per vak/leerstof goed in te schatten? Wanneer mentoren de leerlingen beter begeleiden in het maken van keuzes, zullen de uren gericht en effectiever gebruikt worden. In de daltonuren wordt veel zelfstandig gewerkt en de rol van de docent zou actiever kunnen.

De grootste winst op het gebied van effectiviteit is te behalen door te investeren in de kwaliteit van de lessen. Te veel lessen zijn klassikaal en docentgestuurd. Er wordt over het algemeen wel gewerkt met spoorboekjes op het bord, echter worden hier niet de leerdoelen van de les op vermeld. Een mooi vliegwiel hiervoor is een (eigen) daltonopleiding voor alle vakdocenten. De daltonwerkgroep kan ook een drijvende kracht achter kwaliteitsverbetering zijn. Zoals door hen zelf geopperd kunnen zij bijeenkomsten organiseren of digitale platforms creëren waar *good practices* gedeeld worden. De halve les bel wordt niet consequent gebruikt. Het doel en effectiviteit van dit middel is niet echt duidelijk.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Bij het ontwerpen van het nieuwe schoolplan is, zoals eerder vermeld, het gehele team en leerlingen betrokken geweest. Eén van de vraagstukken die toen als eerste beantwoord moest worden, was in hoeverre we het van belang achten een daltonschool te zijn. Na dit traject was duidelijk dat we met elkaar zeer graag een daltonschool willen zijn, maar dat de verschillen groot zijn als het gaat om het zichtbaar maken van die daltonwaarden binnen de school. De Eigen-Tempo-Werkwijze en de daltonprincipes zijn uitstekend met elkaar verenigbaar.

De principes van Dalton zijn in de school goed zichtbaar, maar niet altijd voor een ieder expliciet verbonden met Dalton. Om de Daltonprincipes levend te houden binnen de school en om deze blijvend als inspiratie in de school aanwezig te laten zijn, hebben we er vanaf schooljaar 2023-2024 voor gekozen om de daltonwerkgroep uit te breiden van drie personen naar vijf personen. Onderdeel van deze werkgroep is ook onze projectleider innovatie om zo de vernieuwingen die de school mogelijk binnen komen te toetsen binnen de werkgroep.

In het huidige schooljaar hebben we onze nieuwe docenten voor aanvang van het schooljaar uitgenodigd om kennis te komen maken met het daltononderwijs op Roncalli. De daltoncoördinator heeft de nieuwe collega's meegenomen in de kernwaarden en wat dat betekent voor ons onderwijs. Voorheen was dit iets wat nieuwe collega's vooral gedurende het eerste schooljaar op Roncalli ondervonden. Ook in het inductiebeleid (ingang per 2024-2025) heeft dalton een meer prominente plaats gekregen. We gaan vanaf dat schooljaar ook elke nieuwe docent de daltonopleiding laten volgen.

Binnen de DOT hebben we de daltonwaarden geïntegreerd, zodat deze altijd onderdeel zijn van de lesbezoeken. De lesbezoeken worden nabesproken tijdens Het Goede Gesprek. De zichtbaarheid van de daltonwaarden binnen de lessen zijn sinds vorig schooljaar dus ook standaard onderdeel van dit gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

Zoals al een aantal keer genoemd binnen dit evaluatieverslag staat de kerngroep ETW een grote, belangrijke taak te vervullen; het herijken van onze Eigen Tempo Werkwijze. We zien dat er voor de effectiviteit van ons onderwijs aanpassingen nodig zijn voor de organisatie, medewerkers en de belangrijkste doelgroep: onze leerlingen. We hebben er daarom voor gekozen om juist deze leerling onderdeel te laten zijn van deze reis naar goed daltononderwijs voor elke leerling. Zij nemen dan ook deel aan de kerngroep ETW op 25 maart 2024.

Sinds dit schooljaar is een manager onderwijs verbonden aan een vakgroep. Omdat dit het eerste schooljaar is dat we op deze manier werken, bespreekt de MO'er en rector samen met de vakgroepvoorzitter het opgestelde vakwerkplan aan het begin van het schooljaar, hij bespreekt de behaalde resultaten en stelt samen met de vakgroep een plan op om mogelijke veranderingen in te zetten. Die veranderingen kunnen plaatsvinden op gebied van (examen)resultaten, onderwijskundige visie, samenwerking binnen de vakgroep e.d. De manager onderwijs is daarnaast sparringspartner van de vakgroep en monitort of de voorgenomen plannen worden uitgevoerd en leiden tot het gewenste resultaat. Vanaf volgend schooljaar zal dit gehele traject door de manager onderwijs worden geleid.

De ouderbetrokkenheid hebben we dit jaar vergroot door in te zetten op de daltongesprekken waarvoor elke ouder wordt uitgenodigd. We hebben er bewust voor gekozen deze gesprekken overdag plaats te laten vinden, zodat een ouder in een werkende

school binnenstapt. Dit zorgt voor een extra rondje door school, verwondering en een spontaan praatje met docenten waar eigenlijk geen afspraak mee gemaakt is. Op 29 februari heeft de tweede ronde van deze gesprekken plaats gevonden. Daarna is een evaluatie uitgezet richting mentoren, docenten, ouders en leerlingen. Bij het schrijven van dit verslag waren de resultaten nog niet bekend. Tijdens de visitatie hopen we hierover meer met jullie te kunnen delen.

Een op het eerste oog misschien niet zo belangrijk element, maar voor Roncalli een mooie stap, zijn de daltonposters die bij binnenkomst, beneden in de hal hangen. Deze posters brengen duidelijk voor leerlingen, medewerkers, ouders en andere bezoekers in beeld waarop ons onderwijs is gestoeld. Ook in de lokalen zijn de daltonposters terug te vinden. Zo is het geen vraag meer of Roncalli Dalton wilt zijn, maar is zichtbaar dat Roncalli Dalton is!



Reactie visitatieteam

Het Roncalli heeft na de vorige daltonvisitatie een hele bewust keuze gemaakt om dalton te zijn en blijven. Dit komt op verschillende niveaus tot uiting, namelijk:

- In het nieuwe schoolplan, waarin dalton een prominente plek inneemt. En doordat veel collega's zijn meegenomen in de totstandkoming van het schoolplan is er hiermee ook meer draagvlak voor dalton binnen de school gecreëerd. Met dit schoolplan is daarom niet alleen gewerkt aan het versterken van het fundament van de school, maar specifiek ook aan het daltonfundament.
- In de PR richting nieuwe leerlingen en ouders wordt dalton en de daltonkernwaarden expliciet benoemd. Tijdens de Open dag is hier ook bewust aandacht aan besteed.
- Binnen het gebouw is er door het ophangen van posters/ banners dalton zichtbaar geworden. Dit is niet alleen nodig voor leerlingen, maar ook voor docenten.

Voor sommige collega's was Roncalli een soort van 'automatisch' dalton, zonder expliciet iets met de daltonkernwaarden te doen. Door de bovengenoemde acties worden de daltonkernwaarden al veel meer geborgd in het onderwijs op Roncalli en ontstaat er meer daltonbewustzijn. Om dalton en de daltonkernwaarden ook echt te borgen is het belangrijk om (als onderdeel van de herijking van de EWT?) aan het werk te gaan met hoe de daltonkernwaarden vorm krijgen binnen de les. Een (interne) daltonopleiding zou hier een mooi vliegwiel voor kunnen zien, om hierin zowel 'oude' als nieuwe collega's in mee te krijgen. Het is mooi om te horen dat dalton ook onderdeel is van de kennismakingsdag van nieuwe docenten en vanaf 2024/2025 ook van het inductieprogramma, hierdoor worden nieuwe collega's ook direct in dalton meegenomen.

De koppeling van één van de onderwijsmanagers aan een vakgroep zien we ook als mooie stap om de onderwijskwaliteit binnen de verschillende vaksecties te borgen. Hiermee ontstaat nog meer een gedeelde verantwoordelijkheid voor het onderwijs op Roncalli. Laat secties bij het schrijven van het vakwerkplan ook nadenken hoe de daltonkernwaarden als middel kunnen worden ingezet om te komen tot betere resultaten. Op individueel niveau wordt de invoering van 'het goede gesprek' gezien als zeer positieve ontwikkeling waarbij de medewerker en onderwijsmanager samen vanuit lesbezoeken, leerling enquêtes vooruit te kijken en nieuwe doelen op te stellen en afspraken te maken. We hebben begrepen dat dalton en de daltonkernwaarden onderdeel zijn van het goede gesprek.

Op leerlingniveau zou het Roncallipaspoort een mooi instrument kunnen zijn om de ontwikkeling van een individuele leerling te borgen. Zowel mentoren als ouders zien de kracht van het instrument, al krijgen we vanuit verschillende geledingen terug dat zowel leerlingen als mentoren nog hulp en ondersteuning nodig hebben om het instrument zo optimaal mogelijk te kunnen gebruiken. Bedenk of er een koppeling mogelijk is met resultaten en onderzoek of je ouders ook toegang kunt geven tot het Roncallipaspoort. Hierdoor wordt het een nog krachtiger instrument.

Om de onderwijskwaliteit te borgen ligt er, net als na de vorige visitatie, een advies om de 'toetsdruk' die zowel door leerlingen als docenten ervaren wordt kritisch onder de loep te nemen. Er is aangegeven dat dit onderdeel wordt van de herijkte ETW. Neem in de totstandkoming van een (ver)nieuw(d)e manier van toetsen ook ouders en leerlingen mee.

Zowel in het gesprek met het bevoegd gezag als het gesprek met de schoolleiding is gesproken over de stappen die zijn gemaakt om de professionele cultuur in de school te verbeteren en dat je gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het onderwijs op school voorwaarde is om hier meer stappen in te zetten. Alert blijven en anticiperen op die gewenste cultuurverandering zal mede bijdragen aan de borging van alle tot nu toe ingezette verbeteracties.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Roncallipaspoort

Google Classroom

Tempodifferentie binnen de lessen

De band die je als docent op Roncalli met de leerlingen hebt

Onderzoeksgroep

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

Hoe kunnen we het Roncallipaspoort en de daaraan gekoppelde daltongesprekken nog efficiënter organiseren?

Hoe richten we onze daltonuren in, zodat ze van toegevoegde waarde zijn voor de leerlingen?

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de onderzoeksgroep haar kennis deelt binnen de school en hoe kan dit bijdragen aan de lerende houding die we graag meer zouden inbedden in de schoolcultuur?

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

We hebben grote stappen gezet ten opzichte van de vorige visitatie. Het schoolplan is opgesteld, de ETW wordt herzien en het Roncallipaspoort heeft zijn intrede gedaan. Er is duidelijk richting gegeven aan de aanbevelingen die gedaan zijn tijdens de vorige visitatie in 2022. Tegelijkertijd realiseren we ons dat er nog een lange weg te bewandelen is. Toch staan we op dit moment op een punt waarop we trots zijn. Kijkend naar het korte tijdsbestek en de ontwikkelingen die we tot op heden al samen op verschillende gebieden hebben ingezet, is de verwachting dat de licentie verlengd wordt en hopen wij feedback te verkrijgen op de ingezette richtingen, zodat we dit verder mee kunnen nemen in het vormgeven van de ontwikkelingen binnen de school.

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

Als de huidige stand van zaken is zoals beschreven in de tekst, dan kunnen we over vijf jaar verwachten dat de school aanzienlijke vooruitgang heeft geboekt in haar ontwikkelingsdoelen. Het schoolplan, de herziening van de ETW en de introductie van het Roncallipaspoort zijn belangrijke stappen geweest in het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het vormgeven van de schoolidentiteit.

Over vijf jaar zullen deze initiatieven hopelijk vruchten afwerpen en zal de school waarschijnlijk een nog sterker pedagogisch klimaat hebben gecreëerd. De licentie van de school zal hoogstwaarschijnlijk verlengd worden, wat aantoont dat we voldoen aan de gestelde normen en dat we blijven werken aan verbetering. Bovendien zal de school meer ervaring hebben opgedaan met de implementatie van de genomen maatregelen, waardoor ze mogelijk nog effectiever kunnen worden toegepast. Feedback van evaluaties zal worden gebruikt om verdere verbeteringen aan te brengen en de koers van de school te blijven bepalen.

Al met al zal de school over vijf jaar naar verwachting een nog sterker profiel hebben, met verbeterde onderwijsresultaten en een verhoogd welzijn van zowel leerlingen als docenten. De focus zal blijven liggen op voortdurende groei en ontwikkeling, met de visie om een nog betere leeromgeving te creëren voor alle leerlingen.

Reactie visitatieteam

Als visitatieteam onderschrijven wij de verwachting dat alles wat de school heeft ingezet- en wil gaan inzetten de komende jaren het profiel van Roncalli zal versterken. We zien dat de school in het 'fundament' belangrijke stappen heeft gezet om hun unieke onderwijsconcept verder door te ontwikkelen. De bewuste keuze om daarnaast met collega's de Eigen Tempo Werkwijze kritisch onder de loep te nemen en te herijken vormen hier een goede aanvulling op. Wij zijn dan ook erg nieuwsgierig hoe het daltononderwijs over vijf jaar is vormgegeven op Roncalli.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Leerlingen

Keuze voor de school

Leerlingen hebben voor de school gekozen omdat het een leuke, kleinschalige school is met een goede sfeer. Je leert er zelfstandig werken, kunt zelf je toetsen plannen en mag herkansingen maken. Ook hebben vaak broers of zussen al op de school gezeten en er een fijne tijd gehad.

De leerlingen geven aan dat ze de kernwaarden zelfstandigheid en verantwoordelijkheid het duidelijkst terugzien in de school. "Het is je eigen verantwoordelijkheid om toetsen in te plannen".

ETW

Wanneer we vragen naar ETW dan gaat het gesprek vooral over de keuze bij toetsmomenten. In de 3e heb je twee toetsmomenten, daardoor kun je kijken of je de stof al begrijpt en dan eerder of later de toets maken. Als je het goed plant dan kun je dus je toetsen spreiden en kun je je beter voorbereiden. Gevraagd naar verbeterpunten geeft een leerling aan dat een vak soms meer stof dan een ander vak waardoor je uiteindelijk in tijdsnood komt.

De leerlingen uit 4 mavo geven aan dat ze meestal in hetzelfde tempo lopen als hun vrienden. Als je achterloopt dan heb je gesprek met je mentor. Er is ook een peildatum waarop je een toets af moet hebben. Als je een periode hebt afgerond krijg je een kaart en als je die niet hebt kun je niet beginnen aan de volgende periode.

De leerlingen van de onderbouw zeggen dat je niet echt vooruit kunt werken, iedereen doet alles op hetzelfde moment. Slechts een enkeling loopt voor of achter. De leerling uit de 3e klas vertelt dat de rest van de klas door haar wordt opgehouden omdat zij nog een toets moet maken.

Als aandachtspunt wordt nog genoemd dat cijfers soms heel laat terugkomen (pas na 3 weken) terwijl er alweer nieuwe toetsen aankomen voor het vak.

Diagnostische toetsen worden volgens de leerlingen nog niet veel gebruikt. In de brugklas aan het begin van het schooljaar wel, maar nu minder. In de bovenbouw zijn er weinig diagnostische toetsen.

Halve bel

De leerlingen van klas 1 geven aan dat de halve bel bij hen niet wordt gebruikt. In 4 mavo zijn er veel blokuren. Vaak wordt het hele eerste uur uitgelegd en kunnen leerlingen daarna een uur zelfstandig werken. Of de eerste halve les is uitleg en dan zelfstandig werken en dan weer een halve les uitleg en daarna zelfstandig werken. Bij sommige docenten mag je ook aan een ander vak werken. Het komt best vaak voor dat leerlingen bij het zelfstandig werken gaan leren voor een vak waar ze binnenkort een toets voor hebben.

Of er differentiatie/keuzemogelijkheden zijn in de les verschilt nogal per docent. De leerlingen geven aan dat je soms zelfstandig mag werken, maar ook wel verplicht moet luisteren. Een leerling uit klas 3 geeft aan dat ze met havo en vwo leerlingen bij elkaar in de klas zit. De uitleg is in het begin vaak hetzelfde en dan volgt extra uitleg voor vwo, de leerlingen van de havo kunnen dan alvast aan het werk.

Betrokkenheid bij school

Niet alle leerlingen voelen zich betrokken bij de ontwikkelingen op school. Als er iets nieuw is dan krijg je meestal alleen een mailtje met informatie, geeft een van hen aan. Sommigen is wel gevraagd om mee te denken, bijvoorbeeld over de invulling van de daltonuren. De leerlingen lijken niet goed te weten of er een leerlingenraad is. Enkelen weten dat die er is, maar hoe ze de leerlingenraad moeten bereiken weten ze niet. Van een leerling zit een vriendin in de leerlingenraad, dus zij weet er meer vanaf.

Daltonuren

De basis waarop leerlingen hun keuze maken voor een daltonuur wisselt per leerling. Een leerling uit de brugklas kiest vakken die hij moeilijk vindt voor extra uitleg. Een leerling uit 3 mavo vindt daltonuren nutteloos, het is gewoon zelfstandig werken. Zijn keuze is gebaseerd op wat vrienden doen. De leerling uit 5 havo geeft aan dat ze de ondersteuningsuren die worden aangeboden fijner vindt. Daar kun je namelijk vrijwillig naar toe. Bij daltonuren zit je vast voor 6 weken.

Samenwerken

Als voorbeelden van samenwerkopdrachten worden de opdrachten bij levensbeschouwing genoemd, het maken van een poster bij natuurkunde, opdrachten bij maatschappijleer en het pofielwerkstuk. Meestal mag je zelf bepalen met wie je samenwerkt en wordt er niet gewerkt met een specifieke taakverdeling. Sommige docenten staan het niet toe om samen te werken.

Roncalli paspoort

Acht van de tien leerlingen geven aan dat ze het Roncallipaspoort hebben ingevuld. Het is niet bij alle leerlingen teruggekomen in het gesprek met mentor en ouders. Zes of zeven van de tien leerlingen hebben dit gesprek zelf voorbereid en waren de leider in het gesprek. Ook als het paspoort niet gebruikt werd tijdens het gesprek ging het gesprek over wat wel en niet goed gaat bij de leerling en hoe het beter kan of wat de leerling nodig heeft. Niet alle leerlingen vinden deze manier van gesprekken voeren fijn: "Hoe het voorheen ging vond ik fijner. Je bent je niet bewust van wat je fout doet. Je weet soms niet wat je niet goed doet".

Wat zou je willen veranderen aan de school?

"De prijzen in de kantine omlaag en meer zitplekken".

"Wifi kan beter".

"Meer controle, want sommige leerlingen maken misbruik van de verantwoordelijkheid die ze krijgen".

"Afspraken met docenten maken: op tijd toetsen nakijken, studiewijzer op tijd uitdelen".

"De kaarten bij de werkeenheden afschaffen".

Ouders

We willen eerst de school een compliment geven voor het bij elkaar zetten van deze groep ouders, van wie zeker niet iedereen 100% tevreden is. Er werden hier en daar namelijk kritische kanttekeningen geplaatst bij de keuzes die school maakt.

Eigenlijk zijn alle ouders redelijk expliciet over het feit dat hun kind zelf voor Roncalli heeft gekozen. Het belangrijkste argument voor het kiezen van deze school is de fijne sfeer die er binnen school hangt en de betrokken docenten. Ook een conciërge die alle leerlingen kent werd als voorbeeld genoemd van de fijne en gemoedelijk sfeer. Andere belangrijke redenen voor het kiezen voor Roncalli waren het feit dat broer(s) en zus(sen) hierop op school zaten (en het hier fijn vonden) of dat leerlingen van een basisschool kwamen waar ze een grote mate van vrijheid en verantwoordelijkheid kregen. Zeker ouders vinden het 'zonde' om deze mate van vrijheid en verantwoordelijkheid los te laten.

Het Roncallipaspoort wordt gezien als een mooie, positieve en kansrijke ontwikkeling binnen Roncalli. Het versterkt de driehoek van Ouder- School- Kind en het Roncallipaspoort komt tijdens de daltongesprekken goed naar voren. Wel denken de ouders dat zowel leerlingen- als mentoren nog tools nodig hebben om het instrument nog beter te kunnen gebruiken. Een vaak genoemd punt hierbij is het stellen van doelen, dit is voor veel leerlingen nog te moeilijk (en abstract). Sommige ouders vonden het jammer dat ze het paspoort niet zelf konden inzien, voor andere is het prima nu. Deze verdeeldheid vonden we ook terug in de betrokkenheid van de mentor bij de leerling. Het lijkt hierbij enorm mentorafhankelijk hoe snel er contact wordt opgenomen en wat er dan kan worden ingezet om te komen tot een verbetering van de situatie. Soms lijkt de keuze beperkt, namelijk versmallen, herkansen of naar het MBO. Een vangnet voor leerlingen die het tempo niet halen is voor veel ouders een aandachtspunt voor de school.

Over de effectiviteit van de daltonuren waren ouders erg wisselend. Ouders noemden de daltonuren als positief punt dat zeker moest blijven, maar zagen een aantal duidelijke verbeterpunten. Volgens veel ouders bestaat het daltonuur voornamelijk uit zelfstandig werken en neemt de docent (vaak) een passieve rol aan. Ook zijn er maar weinig andere keuzes te maken (of deze zitten erg snel vol). Ouders zouden graag willen zien dat er meer aandacht komt voor de ontwikkeling van soft skills, en/of dat er een soort 'bijles' wordt gegeven en/of dat er meer aandacht komt voor verbreding (bijv. Muziek of theater). Een voorwaarde om de daltonuren effectiever te maken is ook dat mentoren de leerlingen beter begeleiden in het maken van de 'juiste' keuzes.

Veel ouders geven de ETW als positief punt van de school aan- en ook als iets wat echt behouden moet blijven voor Roncalli. Wel is de manier van toetsing een aandachtspunt. Er lijkt een 'blijvende toetsmodus' te zijn waarin leerlingen blijven toetsen en herkansen. Een aantal ouders geeft aan dat hun kind de herkansingen 'gebruikt' voor goede resultaten. Eerst de toets maken zonder voorbereiden (kijken wat voor soort toets je kunt verwachten) en daarna de toets 'echt' maken. De leerlingen maken hiermee van een toetsmoment zelf een formatieve toets. Een aandachtspunt bij toetsen is wel dat toetsen vaak te laat worden ingevoerd (waardoor leerlingen niet verder kunnen met de volgende W) of niet worden nabesproken waardoor leerlingen niet weten waar ze de volgende keer op moeten letten. Dat 'oude W's' en 'nieuwe W's' door elkaar lopen is sowieso lastig, een nog betere begeleiding in plannen is hierbij gewenst (en nodig).

Er zijn kansen voor de school om leerlingen meer te betrekken bij de school en het onderwijs. Leerlingen willen graag iets doen voor de school, het massale aantal aanmeldingen om op zaterdag te gaan helpen tijdens de Open Dag wordt gezien als mooi voorbeeld hiervan. Hier zou de school, wat de ouders betreft, meer mee mogen doen. Hetzelfde geldt voor de betrokkenheid van ouders. We hebben begrepen dat de

ouderraad redelijk 'nieuw' is, betrek deze 'nieuwe' groep bij nieuwe ontwikkelingen binnen de school.

Medewerkers

Ontwikkelingen afgelopen twee jaar.

De grootste verandering is het daltonpaspoort en de cyclus die daaraan verbonden is. In het verleden is deze cyclische wijze van werken al eens geprobeerd, maar niet schoolbreed uitgevoerd en nu wel. Voor mentoren is dit wel de grootste verandering. Als aanvullende verandering/ontwikkeling voor docenten is dat het werken met leerdoelen, daar wordt nu explicieter aandacht aan gegeven in de lessen.

Evaluatie ETW

De ETW geldt voornamelijk voor leerlingen in de bovenbouw. Er zijn vier of vijf verschillende tempo's. Vanaf het derde leerjaar betekent het veel een-op-een uitzoeken wat de leerlingen nog nodig hebben en dwingt het docenten om goed na te denken over wat leerlingen nodig hebben. In het leslokaal vraagt het wat organisatie. Positief punt is dat leerlingen die eigenlijk al wel verder zijn, soms vragen of ze aan mogen sluiten bij uitleg van stof die ze al gehad hebben maar nog niet helemaal snappen. Het idee achter de ETW is om leerlingen kansen te geven (als voorbeeld: een leerling breekt zijn been, maar dit hoeft geen belemmering te zijn om het diploma op het beoogde niveau te halen). De persoonlijke band wordt versterkt omdat docenten meer weten wat er bij de leerlingen speelt.

In de onderbouw staat het tempo per periode vast in het eerste leerjaar, met een opbouw in het tweede leerjaar en er is een minimaal tempo. Dit stelt leerlingen in staat om te vertragen of te versnellen.

Themabijeenkomsten

In een van de bijeenkomsten is er door de SL ingegaan op een mail met pijnpunten die door een medewerker was gestuurd. Dit is als zinvol ervaren, als een soort angel die ergens uit werd gehaald. Zaken zijn nu transparanter in vergelijking met voorheen. Het plan van inzet is nu bijvoorbeeld transparanter, het klopt meer. De sfeer is verbeterd en medewerkers hebben het idee dat er iets met hun inbreng gedaan wordt en er wordt meer door de SL gedeeld. Dingen zijn bespreekbaar en er wordt geluisterd of meegedacht over oplossingen. Er worden terugkoppelingen gegeven en bij onmogelijkheden wordt uitgelegd waarom dat zo is.

Het goede gesprek helpt daarbij. De leidinggevende heeft het dossier gelezen en er wordt teruggepakt op het vorige gesprek. Gewaardeerd wordt dat er überhaupt gesprekken zijn, dat was in het verleden anders. De drempels zijn lager. "Je kunt je eigen ei kwijt, je kunt er (het goede gesprek) alles in kwijt." OOP ervaart het goede gesprek als open en heel gelijkwaardig en er is ruimte om aan te geven wat je wensen voor de toekomst zijn.

Lesbezoeken en bespreken van observaties

Naar aanleiding van lesbezoeken proberen onderwijsmanagers in enkele gevallen matches te maken tussen collega's die elkaar zouden kunnen inspireren of versterken. Van heel concreet bij elkaar in de les kijken (collegiale consultatie) komt op dit moment nog niet veel, voornamelijk omdat men het druk heeft.

Behoefte leerlijn samenwerkend leren.

In de vwo plus klas wordt het als positief gezien dat veel leerlingen vooruit werken. Zij maken peergroepjes zodat ze samen versnellen. Als ze samen in een tempo lopen, stimuleert dat samenwerken. Tempoverschil kan als gevolg hebben dat, als een leerling achterloopt, hij/zij andere leerlingen kan helpen die in een lager tempo stof moeten begrijpen (die die leerling al gehad heeft). Uitleggen aan andere leerlingen helpt ook de leerling in het hogere tempo de stof (beter/opnieuw) begrijpen.

De halve bel

De halve bel wordt flexibel gebruikt, niet rigide. Er zijn verschillen in het gebruik. Sommige collega's hebben geen erg in de halve bel en missen hem, anderen gaan door met uitleg als het nodig is. In een aantal gevallen werkt de bel echt als signaal om te stoppen met klassikale uitleg. Andere werkwijze kan ook zijn dat tot de halve bel één groep leerlingen wordt bediend en na de halve bel de andere groep. Leerlingen mogen ook in de nissen werken of mediatheek. "Ze kunnen het niet allemaal".

Organisatie en invulling van de daltonuren

Hier is in het team over nagedacht (middels een spel) om na te denken over de invulling. Als niet handig wordt ervaren dat leerlingen nu inschrijven voor zes weken. Er wordt om verbreding van het aanbod gevraagd (ook voor de bovenbouw) en ook om niet meer in te schrijven voor een periode van zes weken. Leerlingen geven aan behoefte te hebben aan meer daltonuren (voor het aanleren van leerstrategieën). Andere zinvolle invulling daltonuren is meer individuele uitleg. Het is ook de bedoeling dat er een breder aanbod komt, meer dan alleen vakondersteuning (bijv. kickboksen, bridge, graffiti). Een zelfstandig werkuur wordt ook als daltonuur aangeboden. Docenten kunnen in daltonuren met kruisjes aangeven wat ze doen in het daltonuur. De verwachting van leerlingen komt nog niet helemaal overeen met wat er daadwerkelijk aangeboden wordt. Soms is dit lastig. Leerlingen schrijven voor zes weken in op iets wat ze misschien niet zo lang nodig hebben. Wat er gemist wordt in de daltonuren is bijvoorbeeld aanbod leren leren, plannen, basisvaardigheden, digitale geletterdheid etc.) Dit kan aangeboden worden in het begin van het schooljaar als de leerlingen nog niet weten welke specifieke vakondersteuning ze nodig hebben. Het zou effectiever worden als leerlingen per dag in kunnen schrijven. Het inductieprogramma gaat helpen om nieuwe collega's in te werken op de verschillende plekken in de school (wat doe je in een daltonuur, welke zelfstandigheid wordt er gevraagd, hoe leveren we onze leerlingen af?). Dat stukje inductiebeleid wordt als belangrijk aangemerkt.

Over het daltonpaspoort

Het is in het eerste jaar en nog heel open. De kinderziektes moeten eruit. Het is wat laat ingevoerd. Er wordt nu vooral gekeken tegen welke problemen de leerlingen in het eerste jaar aanlopen en hoe dat in het tweede jaar verbeterd kan worden. Leerlingen hebben er veel moeite mee. Leerlingen moeten met name leren hoe ze een goed doel stellen en er is veel begeleiding nodig. Het is nu voor de hele school ingevoerd. Positief punt is dat de leerling het gesprek leidt. Omdat mentoren geen begeleiding hebben gehad met de praktische uitvoering van het daltonpaspoort, levert dat verschillen in aanpak op. Er is geen scholing geweest. In de mentorenoverleggen wordt het niet specifiek besproken. Mentoren missen ondersteuning als het gaat om leerlingen helpen met doelen formuleren.

Wat is jullie gewenste toekomstbeeld?

- De blik naar voren, de wil ervoor te gaan, er iets goeds van te maken, dat dat blijft.
- Meer structuur en duidelijkheid voor onze leerlingen (van 6 naar 4 periodes), meer rust, meer overzicht. Gun het de leerling, ook de collega's. Toetsdruk ligt heel hoog (ben je alleen maar toetsen aan het maken).
- Dat iedereen blijft.
- Studievaardigheden op orde krijgen. Doorbouwen onderbouw naar bovenbouw.
- Dat het inductiebeleid vruchten afwerpt. Meer begeleiding zorgt voor collega's die blijven.
- Dat we transparant blijven (of nog transparanter worden).
- 'Ik ben heel trots op mijn school'.

Daltonwerkgroep en daltoncoördinator

De daltoncoördinator is trots op wat er de afgelopen 2 jaar al bereikt is. Zij heeft de ruimte en tegelijkertijd de kans gekregen te 'stuiten'. Als je vanuit bijna niets vertrekt, dan is het des te fijner dat er meer draagkracht is en dat dalton meer gaat leven. Voor de daltoncoördinator is het leerzaam dat er vanuit verschillende hoeken, vooral extern, informatie gehaald mag worden en zij maakt daar dankbaar gebruik van. Het paspoort dat vanuit die informatie is ontwikkeld, is een grote trots. Het paspoort wordt toegepast bij daltongesprekken. Leerlingen zijn niet gewend om over zichzelf te praten, daarom wordt het paspoort als een hulpmiddel gezien om 'fearless' leerlingen te krijgen. Het paspoort heeft een duidelijke meerwaarde doordat leerlingen zelf doelen mogen stellen. Zij gaan zich daardoor als vanzelf richten op andere dingen, niet alleen op de cijfers. Het gesprek met docenten wordt aangegaan en leerlingen kunnen medailles verdienen waar zij blij mee zijn. Ook ouders ervaren het paspoort als iets positiefs, het draagt bij aan het goede gesprek voeren. De oorspronkelijke tafeltjesavonden werden niet gevoerd vanuit de leerling, maar de gesprekken van nu worden dat wel.

De bewegingsvrijheid geeft de ruimte voor vindrijkheid en 'aan de slag' mogen gaan en daar wordt binnen het leernetwerk dankbaar gebruik van gemaakt. De informatie verkregen uit het daltonplatform wordt gedeeld met docenten en leerlingen zodat alle andere geledingen in het proces mee kunnen komen. De rol van de daltoncoördinator is daarbij ook kijken wat er is en proberen daar werkvormen van te maken zodat die geïmplementeerd kunnen worden in het grotere geheel. Het is belangrijk daarbij de verbinding te vinden met de schoolleiding op regelmatige basis en volgens een vast patroon. Vanuit de schoolorganisatie wil de daltoncommissie ook een duidelijkere opdracht krijgen. Draagvlak vanuit de schoolleiding is absoluut nodig voor het bepalen van de richting. Die houvast heeft een werkgroep nodig om steeds meer zichtbaar in de school te kunnen zijn. Daarnaast is het goed om speciale studiedagen dalton te organiseren om meer mensen te bereiken.

Een Roncalli-docent die les geeft in de bovenbouw geeft meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan leerlingen. Er wordt gewerkt in de nissen. Er is wel een beweging merkbaar aangezien collega's steeds vaker andere opstellingen in de klas kiezen. Ook werkvormen als 'vergadering' in het midden en vragen stellen aan de middelste groep komen steeds meer voor. Er is belangstelling om bij elkaar te gaan kijken, maar hier zou wel meer ruimte voor gecreëerd mogen worden. Het zelfkritisch vermogen is groot. Docenten zijn ook kritisch over zichzelf en er wordt meer geluisterd naar elkaar. De kerngroep heeft hierin een belangrijke rol. Als er problemen zijn, dan lossen mensen het samen op. Hierdoor ontstaat steeds meer draagkracht en dat is positief. Zo wordt er toegewerkt naar 5 daltonuren en dat is een verandering ten opzichte van de bereidwilligheid uit het verleden. De kerngroep heeft een positieve werking. Zij hebben een concrete opdracht gekregen en kunnen gefaseerd introduceren. Daarvoor komt de groep elke maand samen, maar er zijn ook veel informele momenten. Voor volgend schooljaar wordt de ambitie uitgesproken om een vast moment voor vergaderingen op te nemen in de jaaragenda en daarmee ook gericht ergens naartoe te kunnen werken.

Voor wat betreft het nemen van verantwoordelijkheid wordt geconstateerd dat de leden van de groep niet zelf het gesprek aangaan met collega's die zich niet conformeren aan afspraken. Die gesprekken vinden plaats in een DOT. Het zou in het belang van de daltonontwikkeling zijn om inzichtelijk te maken met wie welke afspraken zijn gemaakt zonder dat er sprake is van het beoordelen van iemands functioneren.

Samenwerken wordt op vele mooie manieren zichtbaar in de school. Er zijn vakken die actief bezig zijn met activerende didactiek, formatief handelen en differentiatie. Het is jammer dat

voorbeelden uit de praktijk die goed gaan niet gedeeld worden met elkaar. Ook de daltoncommissie is van veel zaken niet op de hoogte en dat is wel belangrijk. Als er meer wetenschap is over wat er al gebeurt, hoeft het niet opnieuw uitgevonden te worden. Het plan is opgepakt om 'weg te zetten' wat er al is en dat is een mooie start van borging. Bovendien kan de leerling door bij vakken de vergelijking te ervaren, effectiever werken. Het plan om een site voor intern gebruik te maken waar good practices gedeeld kunnen worden is in de maak.

Er wordt in verschillende commissies gesproken, bijvoorbeeld in de vorm van het onderzoekscafé. Voor komend jaar zal de structuur van de commissie veranderen doordat er meer sturing komt voor alle commissies vanuit één persoon. Door meer boven de groepen te staan, kan er verbinding gemaakt worden zodat niet het gevaar ontstaat dat iedereen met hetzelfde bezig is.

Er wordt geconstateerd dat dalton zichtbaarder is in de school, óók tijdens de open dag. Door de posters verspreid door de school op te hangen, wordt voor leerlingen helder gemaakt wat de kernwaarden inhouden. Ouders krijgen middels een nieuwsbrief de juiste informatie.

De daltonopleiding is een belangrijk onderdeel in het versterken van dalton in de school. Er wordt gezocht naar de beste vorm om mensen op te leiden. Het is de ambitie om de daltonscholing zelf vorm te geven (om de drempel van een scholing op locatie weg te nemen) en daarvoor is reeds een plan ingediend. Er is een vacature schoolopleider uitgeschreven en het is de intentie om twee mensen voor de scholing erop uit te sturen. NDV heeft het goedgekeurd vanuit Barendrecht. Daltonscholing is noodzakelijk, nu is het te vrijblijvend. Er wordt meer uitgedragen waarom het belangrijk is dat er gecertificeerd wordt. De mensen die de opleiding gaan leiden krijgen de scholing om dit te gaan doen aangezien bij het lesgeven aan collega's best veel komt kijken. De docent krijgt hiermee een eigen leerroute, een eigen pad en dat past beter binnen de school. Het wordt een tweejarig traject.

Het is vanwege de effectiviteit beter als de werkgroep ETW en de daltoncommissie samen gaan werken. Op dit moment is er weinig communicatie tussen beide groepen. Een leidinggevende zit wel in beide commissies, maar volgens de daltoncoördinator horen ze bij elkaar te zitten.

Het Dalton Ontwikkel Plan (DOP) is geschreven vanuit het visitatierapport. In de DOP staan de daltonuren al aangegeven, dus die zijn nu bij iedereen bekend. De DOP wordt besproken en niet gedropt. De zelfevaluatie is tot stand gekomen in samenwerking met daltoncoördinator en leidinggevende. De aansluiting is vanzelfsprekend, alles wordt gedeeld en er worden speerpunten uitgehaald. De focus ligt op die punten en de werkgroep krijgt de ruimte om ermee aan de slag te gaan.

Er is veel behoefte om vooral te investeren in de sfeer tussen docenten en leerlingen. In het voor elkaar krijgen dat zij eigenaar worden van hun eigen leerproces. Het zelfregulerend leren zodat leerlingen straks alles zelf kunnen oplossen is ook belangrijk. Alleen maar zenden zorgt ervoor dat leerlingen niet weten hoe ze dit zelf moeten doen. Leerlingen leren in gesprek te gaan met hun docenten vanuit eigen leervraag. Dat maakt ze klaar voor de maatschappij. Dalton en zelfregulerend leren passen goed samen.

Leerlingen worden gezien als zelfstandige mensen en zij komen ook terug om te vertellen. 'Kruip in de huid van', oud-leerlingen die komen vertellen en oud-leerlingen die komen werken zijn bewijzen van de goede sfeer die heerst op de school.

Veranderen betekent ook keuzes maken. Is het resultaat belangrijk of wat je meegeeft aan leerlingen? 'Fearless human being zonder burnout' de studie door kunnen laten gaan is een mooi streven om aan bij te dragen met daltononderwijs.

Schoolleiding

Roncalli heeft sinds de vorige visitatie veel ontwikkelingen ingezet en positioneert zich ook explicieter als daltonschool in de regio. Waar de school andere jaren uitging van de voorkennis van ouders, worden de daltonkernwaarden de laatste twee jaar duidelijk in de etalages van de school gezet. Afstand is voor leerlingen geen criterium om voor de school te kiezen, het daltononderwijs en de tempodifferentiatie (via de Eigen-Tempo-Werkwijze) zijn dat wel.

De schoolleiding heeft in de afgelopen vier jaar veel wisselingen ondergaan. Er is nu rust gekomen in de organisatie. De rector ziet een schoolleiding met passie, enthousiasme en veel energie. Dat druppelt volgens hem door in de teams. Collega's krijgen veel ruimte en het vertrouwen van de schoolleiding om dingen te doen. "We geven leiding door vertrouwen te geven. Het is meer loslaten." Zoals op elke school gaat de ene collega daar voortvarender mee aan de slag dan andere collega's. "Het gras gaat niet sneller groeien door er harder aan te trekken, maar we merken wel dat er stappen worden gemaakt."

Opvallend is ook dat de schoolleiding zelfkritisch is, en kritisch op wat er nog moet gebeuren binnen de organisatie en de lespraktijk. Ze is zich heel bewust van waar de verbeterpunten zitten en werkt aan concrete plannen om verbeteringen (zoals de effectiviteit van lessen) in gang te zetten.

Roncalli-paspoort

Eén ontwikkeling die er voor de schoolleiding uitspringt, is het Roncalli-paspoort. De school heeft dankzij dit instrument ook belangrijke stappen gezet in de gesprekken tussen leerling, ouders en mentor. Leerlingen nemen nu het initiatief in de gesprekken en reflecteren op hun eigen vorderingen. Waarom een Roncalli-paspoort en geen 'daltonpaspoort'? En waarom veranderen de 'daltonuren' weer in 'Roncalli-uren'? Dat heeft alles te maken met de trots op de school, en met een zekere eigenwijze houding, maar het moet zeker niet worden gezien als dalende waardering voor dalton of daltononderwijs.

Verbeteren resultaten

De schoolleiding is ook hard bezig om een verbeterslag te maken in de resultaten op Roncalli. Die resultaten liggen momenteel onder druk. De onderwijsmanagers onderzoeken samen met de secties de verbetermogelijkheden. Sommige secties hebben al een slag gemaakt en hebben al een plan, andere secties moeten nog stappen maken. De schoolleiding legt meer verantwoordelijkheden bij de secties en vakgroepvoorzitters en geeft zo ook vorm aan de professionele cultuur op school."

Het Goede Gesprek

Nieuw op school is 'Het goede gesprek' tussen docenten en medewerkers en hun leidinggevenden. Dit levert een goede wisselwerking op tussen het teamlid en de collega. De drempel om feedback te geven aan een leidinggevende is lager. Bovendien is er nu sprake van een duidelijke cyclus. Aan het begin van het schooljaar pakken de gesprekvoerders terug op het vorige schooljaar en op de doelen voor het komende jaar en daar blikken ze later in het schooljaar op terug. De ontwikkeling staat centraal: de ontwikkeling van de docent, de ontwikkeling van het vak, de ontwikkeling van de school. Elke docent krijgt minimaal één keer een lesbezoek per jaar, bij nieuwe collega's gebeurt dat veel vaker. Bij één lesbezoek vullen de onderwijsmanagers de Digitale Observatie Tool (DOT) in."

Eigen-tempo-werkwijze

Roncalli staat bekend om de 'Eigen-tempo-werkwijze'. De school koestert deze werkwijze, maar werkt wel aan een herijking. Er is nog veel winst te behalen op het gebied van de effectiviteit van die werkwijze. De schoolleiding wil ook op het gebied van samenwerking meer ruimte gaan bieden door groepen in verschillende tempo's te laten samenwerken (divergente differentiatie). Op die manier sluit de ETW ook beter aan bij het daltononderwijs.

Leerdoelen

Een andere belangrijke ontwikkeling die de school heeft ingezet is het werken met leerdoelen. Zo werkt de school aan een leerlijn zelfregulerend leren die gaat van leerjaar 1 tot leerjaar 6. De leerlijnen geven aan wat de school verwacht van leerlingen binnen het daltononderwijs. Zo leren leerlingen ook beter reflecteren: waar staan ze nu, waar willen ze naartoe en wat hebben ze daarvoor nodig? De kaders bestaan al, maar worden nu scherper geformuleerd. Leerlingen formuleren daarnaast ook zelf leerdoelen. Die hebben een belangrijke plek binnen het Roncalli-paspoort en komen zodoende ook terug in de daltongesprekken."

Personeel pakt verantwoordelijkheid

In het streven naar een meer professionele cultuur legt de schoolleiding meer verantwoordelijkheid bij het personeel. Dat is ook zichtbaar bij de werkgroepen. Collega's kiezen zelf bij welke werkgroepen zij aansluiten. De interesse voor het daltononderwijs wakkert ook aan. Het leeft weer binnen de school. Collega's worden enthousiast omdat ze zien dat ideeën ook echt worden uitgevoerd. Ze zijn niet meer bang om met ideeën te komen en om te experimenteren. De boodschap vanuit de schoolleiding: Roncalli en dalton kunnen heel goed samengaan.

Een voorbeeld om zelf verantwoordelijkheid te pakken, was zichtbaar bij de vakgroep Nederlands. De school had 3 fte voor Nederlands open staan. Daarom ging de sectie met de directie in gesprek om oplossingen te zoeken. Dat is gelukt: in de onderbouw zijn enkele uren geschrapd en ging de sectie met 'slim leren' werken vanuit een interactieve online methode. Verder werkten ze met een onderwijsassistent. Zo werden 2 fte weggewerkt. De conclusie: als er minder tijd is, gaan we ook minder doen. Maar wat we doen, doen we dan goed." Iets soortgelijks gebeurde in de vakgroep Frans. De schoolleiding stimuleert deze assertieve houding bij collega's. Als collega's iets willen, dan kan er veel binnen. De schoolleiding faciliteert en denkt meer als sparringpartner.

Zichtbaarheid

In het vorige visitatieverslag kreeg de school het advies om het MT zichtbaarder te maken in school en om het 'wij-gevoel' met het MT te versterken. De schoolleiding is zich ervan bewust dat niet iedereen dat even sterk zal ervaren. Er is wel bewust op ingezet door gesprekken te voeren en meer ruimte te geven voor 'meedoen en meedenken'. De school moest op dit gebied van ver komen. De school zit nog midden in de cultuurverandering naar een meer professionele cultuur. "Soms heeft een stap vooruit een stap terug nodig. En dan zetten we weer drie stappen vooruit."

Bestuurder: Jos Kusters

In het onderwijs wiebelt altijd alles een beetje, Tom zorgt op Roncalli voor een gedegen gestructureerde aanpak van onderwijsontwikkeling. Tom is een a-typische rector met een eigen mening die van zijn hart geen moordkuil maakt. Tom heeft Dalton bovenaan de agenda gezet, en hij heeft gezorgd voor focus en structuur in woelige tijden. In het managementstatuut staat waar de rector wel en niet over gaat, daarnaast hebben we te maken met gesprekkencyclus en met wet- en regelgeving. Er zijn vanuit school duidelijk kaders, maar binnen de kaders heeft de school de volledige vrijheid om het onderwijs op de school vorm te geven zoals zij dat willen. Jos ziet hierbij dat de school de afgelopen twee jaar, onder Tom, een enorme ontwikkelcurve heeft laten zien, waarbij de school zelfs voorloopt op de verwachting. Jos geeft aan dat hij zeker weet dat Roncalli binnen vijf jaar een goede bedrijfsvoering heeft.

Tijdens de vorige visitatie lag de fusie met Moller (en Juvenaat) op tafel. Ondanks dat Roncalli uit de vorige fusie (Moller en Juvenaat) is gehouden, gaat de ambitie vanuit OMO voor de fusie door. Het gebouw van Roncalli is oud, er komt een plek voor nieuwbouw waarbij het Moller-Juvenaat en Roncalli samen gaan inwonen. Voor Roncalli is het daarom des te belangrijker om zich sterk te profileren. Dalton staat nu echt op de kaart en is belangrijk voor de doorontwikkeling. Hierbij neemt de school bewust zo veel mogelijk het personeel mee, deze bottum-up benadering past goed bij de ontwikkeling van de school. De opdracht die school tijdens de visitatie heeft meegekregen om zich meer naar buiten te gaan heeft duidelijk vorm gekregen. Zowel binnen daltonnetwerken als binnen OMO. De wens van het bestuur is een verlenging van Dalton van 5 jaar, gebaseerd op de grote en vele ontwikkelingen die de school nu laat zien.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

Ondanks dat de laatste visitatie 'pas' twee jaar geleden was hebben we als visitatieteam mogen zien en ervaren hoeveel stappen jullie in twee jaar hebben gemaakt.

We hebben een schoolleiding gezien die enorm transparant is. Jullie tonen als groep- en als school aan dat jullie lef hebben (en misschien wel een beetje eigenwijs zijn). Hierbij ligt de focus vooral op de ontwikkeling van de school naar een (meer) professionele organisatie (het fundament) en op Dalton. Het personeel waardeert de ruimte die ze nu krijgt van de schoolleiding en vindt dit een positieve ontwikkeling. En natuurlijk is er nog ruimte voor verbetering, maar jullie zijn als Roncalli absoluut op de goede weg. Volgens de bestuurder liggen jullie zelfs voor op schema. Deze duidelijke profilering is zowel nodig binnen het team als naar buiten met alles wat de komende jaren in het verschiet ligt. En of jullie het nu Dalton of Roncalli noemen, het is uiteraard 'just in the name'. (Wij hebben uiteraard een voorkeur ;), maar probeer allemaal dezelfde taal te spreken.)

We hebben tijdens de visitatie veel lessen bezocht. We hebben een aantal goede vormen van samenwerking gezien en een aantal mooie (individuele) opdrachten. Vanuit de lesbezoeken blijft dat er een goede relatie is tussen leerlingen en docenten. Maar we denken wel dat hier jullie grootste punt van ontwikkeling ligt. We zien nog te veel lessen die zeer 'traditioneel' zijn en bestaan uit een stukje instructie en daarna zelfstandig werken. We hebben heel veel zelfstandig werken gezien. Het werken aan de effectiviteit van de lessen (en de daltonuren) is daarom onze grootste aanbeveling aan jullie. Ga hier als team mee aan het werk, er kan zoveel meer uit de contacttijd gehaald worden.

Wij hebben er alle vertrouwen in dat jullie, met elkaar, ook hier mee aan de slag gaan en mooie stappen kunnen zetten. We geven jullie wel graag het dringende advies mee om over drie jaar de scholen uit de Zuid-Wester een dag te laten meekijken in de lessen om te kijken of jullie op de goede weg zijn.

		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	o

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Dat jullie als school beschikken over een sterke zelfreflectie bleek eigenlijk al tijdens het lezen van de zelfevaluatie, maar ook tijdens de verschillende gesprekken kwam duidelijk naar voren waar jullie kansen (en bedreigingen) zien- en ervaren om het onderwijs op Roncalli nog beter vorm te geven. Hierbij zijn jullie niet bang om eventuele obstakels met jullie team te bespreken. Deze openheid creëert niet alleen een 'wij- gevoel', maar zorgt er ook voor dat jullie kunnen groeien.

Ontwikkelkracht is op meerdere niveaus binnen de school duidelijk aanwezig. Dit werd zichtbaar tijdens lesbezoeken waar we een aantal mooie samenwerkingsvormen hebben gezien tussen leerlingen en zelfs in relatie met een externe partner (gebouw T). Ook het Roncallipaspoort is een mooi voorbeeld van de ontwikkelkracht die binnen jullie school aanwezig is. De Daltonwerkgroep heeft hiermee een ontzettend mooie reflectietool neergezet waar (na doorontwikkeling en finetuning) nog jaren mee vooruit kan worden gegaan,

Gebruik de aanwezige ontwikkelkracht om elkaar te laten groeien, creëer uitwisselingsmomenten waarin mooie ideeën en tools met elkaar gedeeld kunnen worden. Een (interne) daltonopleiding zou hier een mooi vliegwiel voor kunnen zijn.

Ook het gedeeld eigenaarschap is binnen de school duidelijk aanwezig. Hierin heeft de school enorme stappen vooruit gezet onder leiding van Tom en de onderwijsmanagers. Personeelsleden benoemen de positieve ontwikkeling die de school hierin heeft doorgemaakt.

Ook leerlingen voelen zich echt onderdeel van 'hun' school. Ze zouden graag door de schoolleiding worden meegenomen in de ontwikkeling van het onderwijs op Roncalli. Ze kunnen haarfijn aangeven waar er kansen liggen om het onderwijs nog verder te verbeteren. Gebruik ze als sparringpartner.

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: Toetsdruk wordt eigenlijk door alle geledingen genoemd als punt van zorg. We weten dat het onderdeel is van het 'herijkte' ETW; neem ouders en leerlingen hierin mee om te komen tot een effectievere- en efficiëntere manier van toetsing en afsluiting.</p>
2	<p>Verantwoordelijkheid Het lijkt alsof een (grote) groep leerlingen behoefte heeft aan meer begeleiding bij hun leer- en ontwikkelproces van zowel de mentor als de vakdocent. Gebruik hierbij de term 'vrijheid in gebondenheid'. Geef kaders aan leerlingen die hier behoefte aan hebben en differentieer in de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid.</p>
3 en 4	<p>Samenwerken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maak gebruik van de betrokkenheid en het enthousiasme van de leerlingen. Ze willen heel graag meedenken en meewerken. - Er gebeuren mooie dingen bij individuele docenten. Creëer momenten waarop de docenten hun kennis en kunde, over hoe je van samenwerken samenwerkend leren maakt, met elkaar kunnen delen. Deel de 'good practices'.
5, 6 en 7	<p>Effectiviteit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouders en leerlingen zien de potentiële meerwaarde van de daltonuren, maar in de inhoud, organisatie en vorm is er ruimte voor verbetering. - Wat goed om te horen dat zoveel collega's zich bij de daltonwerkgroep willen aansluiten. Zet de daltonwerkgroep in zijn kracht en ondersteun ze als MT. Geef ze letterlijk tijd en ruimte en zorg voor een duidelijke taak/opdracht. Prioriteer hierin en maak keuzes. - Investeer in de kwaliteit van de lessen. Te veel lessen zijn klassikaal en docentgestuurd. Er ligt een grote kans om de effectiviteit van de lessen te verhogen. Een mooi vliegwiel hiervoor is een (eigen) daltonopleiding voor alle vakdocenten.
8	<p>Het Roncalli-paspoort is een mooi reflectie-instrument. Blijf dit verder ontwikkelen, zorg ervoor dat het voor leerlingen zinvol wordt en laat mentoren de leerlingen hierin begeleiden. Het opstellen van leerdoelen is iets wat leerlingen echt moeten leren, help je mentoren om de leerlingen hierin de ondersteunen.</p>

Slotopmerking visitatieteam

Wij bedanken Roncalli voor de goede voorbereiding, warme ontvangst en goede organisatie van de visitatie. De openhartigheid van de schoolleiding, medewerkers, ouders en leerlingen heeft ervoor gezorgd dat we ons zeer welkom voelden.

Als visitatieteam hebben we een dag mogen rondlopen in jullie fijne gebouw, dat voor veel leerlingen aanvoelt als een tweede thuis. De gemoedelijke sfeer tussen leerlingen onderling en docenten onderling is kenmerkend voor jullie school. Het wordt zelfs door veel leerlingen als één van de belangrijkste redenen genoemd waarom ze voor jullie school hebben gekozen. Dit is een groot goed, koester dat.

Slotopmerking school

Allereerst danken we jullie voor het zien van de groei die wij binnen korte tijd hebben kunnen waarmaken. Het roncallipaspoort is een mooi voorbeeld van hoe we bij Roncalli verantwoordelijkheid en zelfstandigheid bij leerlingen nog meer zijn gaan stimuleren. Dit initiatief heeft geleid tot meer betrokkenheid van zowel leerlingen als ouders en hebben de basis gelegd voor een cultuur waarin leerlingen zelf de regie over hun leerproces kunnen nemen.

Desalniettemin is onderwijs een veranderingsproces dat zich steeds aanpast aan de behoeften van de leerlingen en de eisen van de maatschappij. Wij zitten momenteel midden in een dergelijk veranderproces.

Wij kijken met trots terug op de stappen die we tot nu toe hebben gezet, maar realiseren ons ook dat er nog ruimte is voor verdere verandering en verbetering. Het komende jaar zullen we ons blijven inzetten om onze werkwijze te verfijnen, zodat we alle leerlingen optimaal kunnen ondersteunen in hun leerproces. Samen met docenten, ouders en leerlingen blijven we bouwen aan een toekomstbestendige school waar de daltonpijlers centraal staan.

We kijken met vertrouwen vooruit naar de verdere ontwikkeling van ons Daltononderwijs en de positieve impact die dit zal hebben op de vorming van onze leerlingen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Plan van aanpak	
Aanbeveling 1	Vrijheid en verantwoordelijkheid: Het lijkt alsof een (grote) groep leerlingen behoefte heeft aan meer begeleiding bij hun leer- en ontwikkelproces van zowel de mentor als de vakdocent. Gebruik hierbij de term 'vrijheid in gebondenheid'. Geef kaders aan leerlingen die hier behoefte aan hebben en differentieer in de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid.
Uitgewerkt door	Manager onderwijs
Actie	De komende jaren zullen we continu bezig zijn om onze eigen tempo werkwijze verder te optimaliseren voor zowel de onderbouw als de bovenbouw. Daarbij zal in de onderbouw vooral gericht worden op niveaudifferentiatie en in de bovenbouw op tempodifferentiatie. Binnen beide vormen van differentiatie is veel ruimte voor keuze van de leerling, maar deze moet wel begrensd zijn. In de onderbouw starten we volgend jaar al met de eerste aanpassingen. Zo gaan we van zes naar vier periodes waarbij leerlingen geen toetsen zelf mogen plannen, maar wel mogen kiezen uit verschillende toetsmomenten. De leerdoelenkaart zelfregulerend leren (aanbeveling 8) en het Roncallipaspoort ondersteunt de leerling en de mentor bij de mate van vrijheid die de leerling aankan. De komende jaren komt er steeds een leerjaar bij die met de nieuwe werkwijze gaat werken. Dit houdt in dat we tot 2027/2028 bezig zijn met het uitwerken van de afzonderlijke leerjaren.
Uitvoerenden	Daltoncoördinator, daltonwerkgroep, schoolleiding
Tijdvak	2027/2028
Scholing / externe ondersteuning	Bakhuys Consultancy
Toelichting	Mocht er meer interesse zijn in de leerdoelenkaart zelfregulerend leren, kan er contact opgenomen worden met: k.wessels@roncalli-boz.nl
Aanbeveling 2	Zelfstandigheid: Toetsdruk wordt eigenlijk door alle geledingen genoemd als punt van zorg. We weten dat het onderdeel is van het 'herijkte' ETW; neem ouders en leerlingen hierin mee om te komen tot een effectievere- en efficiëntere manier van toetsing en afsluiting.
Uitgewerkt door	Manager onderwijs
Actie	1. Om direct voor verlichting te zorgen in de toetsdruk ligt er een plan om vanaf schooljaar 2024/2025 al in klas 1 en 2 in 4 periodes i.p.v. 6 periodes te gaan werken. Dit plan moet binnenkort goedgekeurd worden door de MR.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Vanaf schooljaar 2024/2025 worden docenten in de ontwikkelweken geschoold op formatief handelen. Op dit punt is meer ondersteuning nodig. Het doel is om in schooljaar 2025/2026 50% minder summatief te toetsen. 3. Eén van de managers onderwijs gaat zich specifiek richten op het ontwerp van een effectiever toetsbeleid. Zij zal dit doen in samenspraak met docenten en waar mogelijk met leerlingen. Hierbij wordt onderzocht wat past bij Roncalli en haar werkwijze.
Uitvoerenden	Daltoncoördinator, daltonwerkgroep, schoolleiding
Tijdvak	2026/2027
Scholing / externe ondersteuning	Toetsrevolutie
Toelichting	
Aanbeveling 3 en 4	<p>Samenwerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maak gebruik van de betrokkenheid en het enthousiasme van de leerlingen. Ze willen heel graag meedenken en meewerken. - Er gebeuren mooie dingen bij individuele docenten. Creëer momenten waarop de docenten hun kennis en kunde, over hoe je van samenwerken samenwerkend leren maakt, met elkaar kunnen delen. Deel de 'good practices'.
Uitgewerkt door	Manager onderwijs
Actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bij het ontwerpen van ons nieuwe onderwijsconcept hebben we de leerlingen dit schooljaar al betrokken. Echter, ook in de verdere uitwerking hiervan zullen zij volgend schooljaar een rol hebben. 2. De eerste ideeën om leerlingen een veel grotere rol te geven in onze werving (open dagen e.d.) zijn op papier gezet. We willen hen meer zichtbaar maken en laten delen waar Roncalli voor staat. Deze plannen worden verder uitgewerkt door de manager onderwijs brugklas. Op de open dag in 2025 zijn hiervan de eerste resultaten zichtbaar. 3. Vanaf schooljaar 2024/2025 zijn drie ontwikkelweken in het schooljaar gepland. De weken staan in teken van professionalisering gericht op het behalen van de schooldoelen. Collegiale consultatie is hierbij onderdeel van gesprek. De collega's worden hier ook voor gefaciliteerd. Hoe dit uitpakt, zal aan het eind van schooljaar 2024/2025 geëvalueerd worden.
Uitvoerenden	Daltoncoördinator, daltonwerkgroep, schoolleiding, docenten
Tijdvak	De genoemde punten zijn eind schooljaar 25/26 afgerond. Echter, dit is een

	doorlopend proces.
Scholing / externe ondersteuning	Bakhuys Consultancy
Toelichting	
Aanbeveling 8	Reflectie: Het Roncalli-paspoort is een mooi reflectie-instrument. Blijf dit verder ontwikkelen, zorg ervoor dat het voor leerlingen zinvol wordt en laat mentoren de leerlingen hierin begeleiden. Het opstellen van leerdoelen is iets wat leerlingen echt moeten leren, help je mentoren om de leerlingen hierin de ondersteunen.
Uitgewerkt door	Manager onderwijs
Actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verschillende groepen binnen de school zijn bevroegd op de wensen en behoeftes die er zijn rondom het Roncallipaspoort. De eerste aanpassingen worden 24/25 ingezet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de toevoeging van een daltonspiegel voor leerlingen, een LOB-traject en een eigen pagina voor leerling die een zorgtraject hebben binnen de school. 2. Voor mentoren wordt momenteel gewerkt aan een handleiding om leerlingen te leren leerdoelen op te stellen. Vanaf schooljaar 24/25 is deze in gebruik. 3. Een kleine groep deskundigen binnen de school is op dit moment bezig met het ontwerp van een leerdoelenkaart (gericht op het zelfregulerend leren). Deze wordt vanaf de brugklas ingevoerd en gaat het jaar erop mee naar klas 2. Deze leerlijn is een middel om leerlingen nog meer naar hun eigen handelen te laten kijken, maar vooral om hen te leren hoe ze dat doen. Deze leerdoelenkaart zal jaarlijks geëvalueerd worden. Uiteindelijk zal de leerdoelenkaart verder uitgewerkt worden voor de onderbouw.
Uitvoerenden	Daltoncoördinator, daltonwerkgroep, schoolleiding, projectleider onderwijsinnovatie, mentoren
Tijdvak	De drie genoemde punten moeten afgerond zijn aan het eind van 26/27. Echter dit is een doorlopend proces.
Scholing / externe ondersteuning	De kennis van genoemde onderdelen hebben we in de school. Voor het Roncallipaspoort blijven we contacten onderhouden met andere daltonscholen.
Toelichting	
Aanbeveling 5, 6 en 7	Effectiviteit – Doelmatigheid <ul style="list-style-type: none"> - Ouders en leerlingen zien de potentiële meerwaarde van de daltonuren, maar in de inhoud, organisatie en vorm is er ruimte voor verbetering. - Wat goed om te horen dat zoveel collega's zich bij de daltonwerkgroep willen aansluiten. Zet de daltonwerkgroep in zijn kracht en ondersteun

	<p>ze als MT. Geef ze letterlijk tijd en ruimte en zorg voor een duidelijke taak/opdracht. Prioriteer hierin en maak keuzes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investeer in de kwaliteit van de lessen. Te veel lessen zijn klassikaal en docentgestuurd. Er ligt een grote kans om de effectiviteit van de lessen te verhogen. Een mooi vliegwiel hiervoor is een (eigen) daltonopleiding voor alle vakdocenten.
Uitgewerkt door	Manager onderwijs
Actie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daltonuren: we onderzoeken de mogelijkheden van de daltonuren. Dit doen we door docenten, ouders en leerlingen te bevragen. Als eerste stap voor schooljaar 24/25 betekent dit dat een deel van de daltonuren op wekelijkse inschrijving zal gaan. Daarnaast bieden we modules die vaak niet gebonden zijn aan een vak. Deze modules zijn voor een periode van zes weken te volgen. We zetten hiervoor externen, onderwijsondersteunend personeel of docenten in. We onderzoeken daarnaast welke mogelijkheden een blokrooster kan bieden voor onze school. Aan het eind van 24/25 zullen we, mede vanwege het blokrooster, de daltonuren opnieuw herzien. 2. De daltonwerkgroep heeft uitgebreide vragenlijsten afgenomen onder het personeel, leerlingen en ouders. De uitkomsten worden momenteel geanalyseerd. Hieruit komen speerpunten voor volgend schooljaar. Daarnaast krijgt de werkgroep een heldere opdracht vanuit de schoolleiding mee voor schooljaar 24/25. 3. Onze daltoncoördinator is momenteel in gesprek met verschillende personen over het geven van een interne daltonopleiding voor onze eigen mensen. We moeten daarvoor twee trainers opleiden en faciliteren om de training te geven. We zouden dit graag vanaf volgend jaar inzetten. Onzeker is nog of dit haalbaar is. Mocht dit niet haalbaar zijn, dan zal dit verder uitgewerkt worden voor 25/26. 4. Op 31 mei 2024 is het nieuwe onderwijsconcept gedeeld met al het personeel. Dit is tot stand gekomen door een kerngroep en leerlingen mee te laten denken over ons onderwijs. Dit is een eerste stap in de verbetering van de onderwijskwaliteit. Daarnaast hebben we de onderwijskundige doelen van het schoolplan (23-27) verder uitgewerkt. Dit zijn de doelen waaraan we met elkaar werken in de drie ontwikkelweken die volgend jaar van start gegaan. Dit zullen we na één jaar evalueren.
Uitvoerenden	Daltoncoördinator, daltonwerkgroep, schoolleiding
Tijdvak	Afgerond voor schooljaar 26/27
Scholing / externe ondersteuning	Bij het opzetten van een interne daltonopleiding hebben we hulp van verschillende personen.
Toelichting	

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Rector Roncalli Scholengemeenschap	Voor akkoord	14-06-2024
	Visitatievoorzitter	Voor akkoord	20-06-2024

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