

## Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

### Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Wolfert Dalton
Adres	Argonautenweg 55
Postcode en plaats	3054 RP, Rotterdam
E-mailadres school	wolfertdalton@wolfert.nl
Telefoonnummer school	010-8928300
Bestuurder(s)	Stichting BOOR
Leidinggevende school	Marijn van den Dool (locatiedirecteur), Wendy Nichelmann (teamleider) Daniel Porras Prado (teamleider)
Daltoncoördinator	Inger de Wit
Aantal groepen	21
Aantal kinderen	532
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	65 (OP en OOP, zonder stagiaires)
In bezit van daltoncertificaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijna alle zittende collega's hebben het certificaat dalton leraar VO van de NDV.</li> <li>- Het OOP heeft geen certificaat, maar wel wat kennis van Dalton opgedaan.</li> <li>- Onze zorgcoördinator heeft wel het certificaat Dalton Leraar VO gevolgd in 2016.</li> <li>- MT heeft geen certificaat.</li> </ul>
Bezig met daltoncursus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Circa 25 docenten zijn bezig met de opleiding tot dalton leraar VO (starters).</li> <li>- Enkele docenten hebben dit jaar vrijstelling van de daltoncursus in verband met het volgen van een opleiding (hbo / universitair) of door ziekte. Zij doen met de daltonscholing mee bij een volgende ronde.</li> <li>- 7 docenten bezig met een (persoonlijk) verdiepingstraject (Expert Traject, Pilot van I.de Wit en B. Witmus). Hiervan ronden waarschijnlijk 2 collega's het traject dit schooljaar daadwerkelijk af.</li> </ul>

Nevenvestigingen	geen
Stand van zaken inspectie	basistoezicht
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Lid 7.	
Datum visitatie	woensdag 03-04-2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	licentieverlening (besluit vorige visitatie: 2 jaar)
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

# 1 Zelfreflectie

## Introductie

In 2022 zijn wij gevisiteerd. Dit was na een onrustige periode met veel directiewisselingen, corona etc. Er is toen voorafgaand aan de visitatie in overleg met de school gekozen voor een verlenging van 2 jaar. Wij kregen heel specifieke en praktische aanbevelingen waar wij extra aandacht aan konden geven. Uit deze aanbevelingen hebben wij gekozen welke punten wij wanneer zouden aanpakken op basis van belangrijkheid en haalbaarheid.

Onderstaand stuk is samengesteld door de daltongroep, met input van het personeel. We hebben hen door middel van studiemiddagen en vragenlijsten betrokken bij het uitwerken van de kernwaarden en het geven van relevante voorbeelden en feedback.

In de periode sinds 2022 heeft de daltongroep samen met het MT een visiestuk opgesteld waarin de kern van ons daltononderwijs is beschreven. Dit zie je hiernaast terug. Wij hanteren natuurlijk nog steeds de kernwaarden van het daltononderwijs, maar richten ons meer op onze visie: “Leren met Lef, Leren met Elkaar en Leren met Plezier”. Deze visie is aan verschillende kernwaarden te koppelen. Bijvoorbeeld “Leren met Lef” als voorbeeld van vrijheid en verantwoordelijkheid: hier komen we op terug wanneer we het hebben over bijvoorbeeld masterclasses, talentenavond etc. Hierbij hoort ook het streven naar ambitieuze doelen door middel van bijvoorbeeld versneld of verhoogd examen en de ontwikkeling van de docenten via de verschillende daltonscholingen die wij verzorgen. Dit is tevens een voorbeeld van “Leren met elkaar”, onze vertaling van de kernwaarde samenwerking. “Leren met Plezier” uit zich in ons prettige schoolklimaat, het brede keuzeprogramma,

	Leren met lef	Optimaal functionerende school	Wereldburgerschap
Onderwijs	<b>We behalen onze doelen</b> Wij zijn een school waarin leerlingen doorzettingsvermogen tonen bij het behalen van hun leerdoelen.	<b>We groeien</b> Door verbinding met de buitenwereld te zoeken zorgen we voor een gezond leerlingenaantal. We dragen zorg voor het prettige schoolklimaat door niet te hard te willen groeien en kleinschalig te blijven.	<b>We zijn gezond</b> Wij willen een gezonde school zijn waarin leerlingen en medewerkers oog hebben voor levensstijl, directe omgeving, duurzame wereld.
Medewerker	<b>We bieden ruimte</b> Leerlingen en medewerkers voelen ruimte voor initiatieven en we stimuleren elkaar om te ontdekken, te leren en te groeien maar bovenal om zichzelf te zijn. <i>Je mag zijn wie je bent! Je mag worden wat je wilt!</i>	<b>We zijn betrokken</b> Wij vinden het belangrijk betrokkenheid te organiseren voor medewerkers, leerlingen en ouders. Wij maken daarbij onderscheid tussen informeren, adviseren en instemmen. Wij willen dit terug zien in de resultaten van de tevredenheidsenquêtes.	<b>We zijn verantwoordelijk</b> Wij ontwikkelen leerlingen tot verantwoordelijke burgers in een democratische samenleving waarbij medewerkers en leerlingen oog hebben voor de actualiteit en voor elkaar en de wereld.
Organisatie	<b>We zijn een daltonschool</b> De Dalton kernwaarden zijn zichtbaar in de school en worden gedragen door de leerlingen en medewerkers.	<b>We zijn een relevante samenwerkingspartner</b> We willen een relevante samenwerkingspartner zijn voor verschillende partijen en deze samenwerking gaan wij driemaandelijks evalueren.	<b>We staan in de wereld</b> Wij willen als school in de wereld staan waarbij de leerlingen een beeldvorming van de lokale en globale omgeving hebben.

onze samenwerkingen met partners buiten school en de manier waarop wij als school in de wereld staan en de wereld de school in brengen.

**Aanbevelingen van de vorige visitatie.**

Aangezien de periode tussen de twee visitaties relatief kort is, hebben wij er (in overleg) voor gekozen de aanbevelingen en de uitwerking van de kernwaarden samen te voegen. Dat heeft te maken met het feit dat er maar twee jaar tussen de visitaties zit en veel van de stappen die we als aanpak van de verbetering van de kernwaarden gedaan hebben, ook nu nog uitgevoerd worden.

Daarnaast hebben we er in dit verslag voor gekozen om uit de aanbevelingen alles wat over daltonuren gaat samen te koppelen om zo een duidelijker beeld te kunnen schetsen wat we specifiek met die aanbevelingen hebben gedaan.

## 1.0 Daltonuren

---

### School

#### Aanbevelingen

- Evalueer het effect van drie aaneengesloten daltonuren op dinsdag en donderdag onder leerlingen en docenten. Neem in de evaluatie het volgende mee:
  - de verplichte inschrijftermijn van een week;
  - de behoeften rond de invulling van de daltonuren;
- Onze suggestie is dat daltonuren inhoudelijk meer kunnen zijn dan huiswerkuren. Denk bijvoorbeeld aan het oefenen van de daltonvaardigheden in (vakoverstijgende) projecten.
- In veel daltonuren had de docent vaak een surveillerende rol en/of was met eigen werkzaamheden bezig.
- De daltonuren kunnen effectiever gebruikt worden. De leerlingen zijn weliswaar zelfstandig aan het werk, maar er is nauwelijks interactie tussen docent en leerling.
- Vraag waar leerlingen mee bezig zijn, ga het gesprek met leerlingen aan over de lesstof. Kijk naar een andere invulling van de daltonuren (zie aanbeveling 1, evaluatie daltonuren, kernwaarde, vrijheid en verantwoordelijkheid).

#### Wat hebben wij gedaan:

- Aanbevelingen over de daltonuren werden vrij snel na de visitatie aangepakt omdat hier direct winst te behalen was.
- We hebben enquêtes uitgezet onder personeel en leerlingen om te kijken wat hun ervaringen en wensen waren. Naar aanleiding van de resultaten hebben we een aantal veranderingen gedaan, startend direct na de zomer. (bijlage 1: daltonuren info van 22-23)
- Leerlingen gebruiken daltonuren nog steeds als huiswerkuren, maar dat is een eigen keuze die zij mogen maken.
- Daarnaast hebben leerlingen de keuze om tijdens daltonuren te werken aan groepsopdrachten, presentaties, debatten etc.
- Verder is er ook een keuze uit masterclasses (verdieping) en ondersteunende uren. Er is ook een kleine groep docenten begonnen met het gebruiken van daltonuur.nl voor het inventariseren van de doelen van de leerling zodat het gesprek hierover makkelijker te voeren is.

#### Verdeling daltonuren

Naar aanleiding van de enquête hebben we gekozen om de verdeling van de daltonuren in de week aan te passen. Leerlingen gaven overigens net iets vaker aan dat zij liever elke dag 1 daltonuur zouden hebben, maar omdat masterclasses vaak 2

lesuren duren, is er uiteindelijk toch gekozen voor 3x2 uur (waar de docentenpopulatie een kleine meerderheid had).

Onderbouw: 5 daltonuren totaal

- 2 daltonuren op dinsdag tijdens het 4e en het 5e uur.
- 1 daltonuur op woensdag tijdens het 4e uur.
- 2 daltonuren op donderdag tijdens het 4e en het 5e uur.

*Woensdag het 5e uur hebben onderbouw leerlingen een reguliere les.*

Bovenbouw: 6 daltonuren totaal

- 2 daltonuren op dinsdag tijdens het 4e en het 5e uur.
- 2 daltonuren op woensdag tijdens het 4e en het 5e uur.
- 2 daltonuren op donderdag tijdens het 4e en het 5e uur.

### Inplannen en niet inplannen

We hadden een grote groep leerlingen die zich niet inschreef voor de daltonuren. Normaal gesproken werden deze dan door de administratie alsnog ingepland. Veel leerlingen vonden dit wel makkelijk, want er zaten verder geen consequenties aan vast.

We hebben afspraken rond het plannen / niet plannen aangepakt.

- We hebben posters gemaakt en opgehangen (yes we plan - zie hiernaast) wat hopelijk leerlingen helpt herinneren dat zij nog moeten inplannen.
- Er wordt door de coach meer nadruk gelegd op op tijd inplannen.
- Leerlingen die niet inplannen moeten sinds vorig jaar dubbel inhalen. Dit ervaren de leerlingen als zeer streng, maar is zeker effectief gebleken. Waar voorheen heel veel leerlingen zich niet hadden ingeschreven, wordt dit een steeds lager aantal. Het blijft wel aandacht vragen. Daarom sporen wij als coach al onze leerlingen aan om zich op tijd in te schrijven.
- De coaches krijgen nu elke week op de dag voordat de week sluit een overzicht met leerlingen die nog niet hebben ingepland - dit wordt ingezet als laatste mogelijkheid om leerlingen een reminder te sturen dat ze in moeten plannen.



Overigens is er nog steeds een groep leerlingen die ondanks alle maatregelen niet (op tijd) inplannen. Een deel van deze leerlingen wordt dan ingepland bij een docent, de rest zit bij de receptie. Actiepunt is hier dat de coaches en mentoren meer in hun contacten met de leerlingen moeten gaan sturen op het inplannen. Ook zal er binnen school gekeken moeten worden naar een manier om het gesprek rond de redenen dat er niet ingepland wordt goed te voeren en te structureren.

#### Deadline:

Na de enquêtes is de deadline voor het inschrijven vrijdag om 22:00 uur geworden. Daarnaast kunnen leerlingen zich nu 4 weken vooruit inplannen. Sommige leerlingen doen dit ook heel bewust (maar anderen niet).

#### Invulling

We hebben naar aanleiding van de aanbevelingen uitgevraagd waar leerlingen en docenten behoefte aan hadden tijdens de daltonuren. Een van deze punten was, naast een uitgebreider aanbod masterclasses, om ondersteunende daltonuren aan te bieden. Dit waren uren waarbij de docent specifieke hulp voor bepaalde onderwerpen kon bieden. Deze onderwerpen staan van tevoren in magister zodat een leerling specifiek kan kiezen.

Iedere leerling is welkom tijdens dit daltonuur, maar wie niet voor ondersteuning komt werkt in stilte (tenzij er geen leerlingen voor ondersteuning zijn).



Bij sommige vakgroepen werkt dit al beter dan bij anderen. Denk bijvoorbeeld aan een daltonuur Engels leesvaardigheid waarbij docenten extra inzetten op de examenvaardigheid lezen. Dit werd al aangeboden voordat er ondersteuningsuren geboden werden, maar nu doet de vakgroep het heel specifiek voor bepaalde doelgroepen.

### Rol van de docent

- In elk lokaal staan afsprakenkaarten wat wij van elkaar verwachten tijdens daltonuren. Aan de ene kant staan de verwachtingen voor docenten, aan de andere kant voor leerlingen. (deze zie je hierboven en hiernaast).
- In de aanbevelingen stond dat veel docenten een voornamelijk surveillerende rol hadden tijdens daltonuren of met eigen werk bezig waren. We hebben met elkaar afspraken gemaakt (zie hierboven) wat je als docent doet tijdens een daltonuur. Natuurlijk zijn er nog momenten dat een docent even kan zitten, want als het goed is zijn leerlingen op een bepaald moment allemaal bezig. We hebben een vrij grote groep nieuwe collega's, zij zijn soms nog wat zoekend hoe het daltonuur goed in te vullen.
- Mogelijk maken we het collega's makkelijker door de daltonuur.nl tool net zoals op Wolfert Lyceum verplicht in te zetten (of een andere manier) om zo op een snelle manier bij leerlingen te kunnen checken wat hun leerdoel is.

### **Wat doen we nu verder nog:**

- De daltongroep is gaan kijken in de daltonuren. De opbrengst hiervan is teruggekoppeld in het weekbericht. Hier moet nog een vervolg op komen zodat docenten beter gecoacht kunnen worden op gebied van daltonuren.

### **ONTWIKKELPUNTEN**

- Zoals eerder genoemd is er nog steeds een groep leerlingen die zich niet goed inplannen. Zolang de coach hier bovenop zit, gebeurt het wel, maar zelfstandig plannen bepaalde leerlingen niet goed in. Door middel van goed coachen moet dit in de toekomst minder worden.

## Daltonuren op Wolfert Dalton

### Dit doet een docent

- Docenten openen de les met het nagaan van leerdoelen en sluiten de les met reflectie.
- Een docent zorgt dat er aan het begin van het uur geïnventariseerd wordt wat een leerling als doel heeft (wat gaat de leerling bereiken) en dat duidelijk is wat het aanbod is van de docent.
  - Een docent stimuleert een leerling een tweede leerdoel te benoemen als het eerste eerder is afgerond.
  - Een docent checkt aan het einde van (en tijdens) de les of de leerlingen het doel behaald hebben en welke vervolgactie passend is.
  - De docent vraagt zo nodig na afloop feedback over het aangeboden materiaal in het geormerkte daltonuur.

Direct na het openen van de les neemt de docent de absentes op en registreert dit in magister.

De docent is tijdens het reguliere daltonuur actief met het begeleiden en coachen van leerlingen. Zo nodig geeft de docent extra uitleg of verdiepende opdrachten.

De docent heeft een duidelijk aanbod (wat bij het plannen bekend is bij leerlingen) van extra ondersteuning tijdens de geormerkte ondersteuningsuren.

*Dit aanbod zet je in het 'huiswerkgedeelte' van het daltonuur in magister.*

De docent zorgt voor een rustig en veilig werkklimaat zodat iedereen goed zijn / haar werk kan doen.

- Leerlingen mogen (zachtjes) overleggen, maar iedereen moet kunnen werken.
- Bij een ondersteuningsuur mogen ook andere leerlingen (die niet voor ondersteuning komen) inplannen. Deze leerlingen werken echter in stilte en kunnen dan niet standaard extra ondersteuning verwachten.

Een docent houdt zich aan de basisregels van de school.

- Leerlingen mogen als ze ingepland zijn niet wisselen naar een andere docent.
- Leerlingen blijven in het lokaal tot het einde van het daltonuur.
- Docenten plannen leerlingen niet uit hun eigen daltonuur uit.
- Laptop gebruik met toestemming van de docent.





- Eventueel zouden we de coaches de overzichten met niet gepland niet alleen vóór het sluiten van de deadline kunnen sturen maar ook erna, zodat ze gebruikt kunnen worden om in gesprek te gaan met de leerling over hun plangedrag. Op deze manier ga je makkelijker het gesprek aan. 'Denk je er aan dat je nog moet plannen?' verandert dan hopelijk naar een reflectief gesprek 'Hoe komt het dat je (weer) niet hebt ingepland?'
- Ondersteuningsuren breder inzetten bij elke vakgroep. Nu is er een beperkt aantal geormerkte daltonuren, er is wens om meer van dit soort geormerkte ondersteuningsuren te krijgen zodat leerlingen nog bewuster kunnen kiezen voor hun daltonuren.
- De masterclasses worden nog niet door alle leerjaren gevolgd omdat ondanks communicatie niet alle leerlingen begrijpen waar ze voor zijn en wie ze mag volgen. We zijn momenteel bezig hier meer nadrukkelijk op te coachen zodat het leerlingen wel duidelijk is en ze er ook bewust voor kiezen. De masterclasses zijn een belangrijk onderdeel van leren met Lef.
- Het blijft belangrijk om tijdens het coachen van onze leerlingen met ze in gesprek te gaan welke daltonuren ze kiezen en welke keuzes voor hen zinnig kunnen zijn.

---

## Reactie visitatieteam

Zowel door leerlingen als docenten wordt aangegeven dat de nieuwe verdeling van de daltonuren en de hoeveelheid daltonuren als een enorme vooruitgang worden gezien. Goed dat in dit proces leerlingen en docenten zijn betrokken, o.a. door de forms. Mooi. Er is dus duidelijk een verbetering zichtbaar. Ook doordat de rol van de docent tijdens zo'n uur nu expliciet is besproken en zichtbaar is voor iedereen wat er wordt verwacht tijdens een daltonuur middels een poster.

De tool 'daltonuur.nl' is nog geen gemeengoed en wordt, zo lijkt het, slechts incidenteel gebruikt. Veel leerlingen komen nog niet met een gerichte leervraag naar de daltonuren.

De algehele werksfeer is wel oké, leerlingen zijn over het algemeen aan de slag met schoolwerk, veelal echter niet het vak waarvoor zij zich hebben ingeschreven. Leerlingen kiezen nog niet gericht voor een bepaald vak. Er kan nog meer gerichte ondersteuning zichtbaar worden in de daltonuren. Zoals jullie zelf al aangeven bij de ontwikkelpunten, zou dit kunnen door geormerkte ondersteuningsuren waar leerlingen zich gericht voor inschrijven.

Goed dat er keuze is uit werken in stilte of samenwerkend. Nu zijn veel daltonuren huiswerkuren. Het strekt tot aanbeveling om dit los te trekken: duidelijk of een leerling voor een huiswerkuur kiezen (maakt niet uit bij welke docent) of voor gerichte ondersteuning.

Door de leerlingen die de Masterclasses volgen worden deze Masterclasses als zeer waardevol en leuk beschouwd. Ook is het leuk om te zien dat docenten en leerlingen

hier in sommige gevallen echt samen aan het leren zijn en dat docenten ook hun talenten kunnen inzetten, die normaal wellicht minder aan bod komen. Dit is ook goed voor het werkgeluk van de docenten.

Echter is de groep leerlingen die bekend is met de Masterclasses nog beperkt. Het is mooi om te zien bij de Masterclasses dat de leerlingen uit verschillende leerjaren met elkaar samenwerken en dat de ouderejaars een tutorrol oppakken. Het strekt tot aanbeveling om een grotere groep leerlingen te laten kennismaken met de Masterclasses. Bijvoorbeeld door aan het begin van de periode iedereen minimaal één masterclass te laten volgen, zodat leerlingen ervaren hoe het is door het simpelweg te doen. Leerlingen geven aan dat ze nu o.a. niet kiezen voor de masterclasses, aangezien dit ten koste gaat van tijd om huiswerk te maken (in een “regulier” daltonuur), wat ze dan dus thuis alsnog moeten maken. Wellicht zijn er mogelijkheden om leerlingen te “belonen” bij het goed volgen van een masterclass? Nu wordt het er alleen als “bovenop” gezien. Wat ze ook aangeven, is dat ze niet voor masterclasses kiezen, omdat ze dan met “onbekende” leerlingen moeten samenwerken. Bij de Masterclasses zien we veel dalton kernwaarden terug en mogelijkheden om dit verder uit te nutten.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School

#### Aanbevelingen

Aanbeveling 1: zie daltonuren

Aanbeveling 2

- Geef docenten ruimte (of opdracht) verschillende vormen voor verwerking én verschillende opbrengsten (naast verslagen bijvoorbeeld filmpjes, posters, presentaties, quizen, bordspellen of rollenspellen) in te zetten.
- De leerlingen kunnen meer vrijheid aan én kunnen zo keuzes maken en daarover verantwoording afleggen.

#### **Wat hebben wij gedaan met deze specifieke aanbeveling?**

- Bij verschillende vakken wordt de eerste aanbeveling al toegepast, leerlingen mogen bijvoorbeeld tijdens een drama logboek een podcast, vlog of verslag maken. Bij de talige vakken maken de leerlingen soms ook een vlog om hun taalvaardigheid te oefenen. Dit gaat nog niet goed bij alle vakken, verbetering is nog mogelijk. Vaak is de eindopdracht toch een door de docent gekozen uitwerking (ook omdat het niet altijd mogelijk is om een vrije keuze in eindproducten te maken).

- Met de tweede aanbeveling bij aanbeveling 2 zijn we nog actief mee bezig. Zie verderop en bij de ontwikkelpunten.

### Aanbeveling 3

- Toon werk van leerlingen in de school. Dat geeft leerlingen verantwoordelijkheid en zijn goede voorbeelden voor leerlingen en docenten. Leerlingen in deze school zullen hier verantwoordelijk mee omgaan.

### **Wat hebben wij gedaan met deze specifieke aanbeveling?**

- Met de overgang naar het nieuwe schoolgebouw is het inrichten van het gebouw met leerlingenwerk momenteel geen prioriteit geweest. Eerst even wennen aan het gebouw en alle kinderziektes daaruit krijgen. Dit is wel een voornemen van de toekomst omdat we veel kunnen laten zien waar wij en de leerlingen trots op kunnen zijn.
- Wat we altijd al doen:
  - Elk schooljaar hebben de leerlingen die beeldende vorming als eindexamenvak hebben gekozen een expositie van hun eindexamenwerk. Een ruimte wordt volledig omgetoverd tot een ware kunstgalerie.
  - Bij drama presenteren de leerlingen die drama als eindexamenvak hebben gekozen trots aan het eind van het schooljaar hun eindexamenvoorstelling. Een echte fotograaf komt langs om alles op beeld te vereeuwigen. Voornemen is om jaarlijks foto's van dit evenement op canvas te laten printen en op te hangen in de lange gang bij Drama en BV als een ware creatieve Hall of Fame. Dit geldt tevens voor de jaarlijkse voorstelling van theatergezelschap de Spelbrekers.
  - Bij biologie worden zelfgemaakte posters opgehangen in het lokaal. En kunnen leerlingen zelfs trots hun eigen spijsverteringskanaal dat zij op een t-shirt getekend hebben door de school dragen.



### **Waar zijn we verder nog mee bezig?**

Wat hierboven genoemd werd was heel specifiek wat we gedaan hebben op gebied van de aanbevelingen uit de vorige visitatie. Daarnaast hebben we uiteraard nog veel meer gedaan op het gebied van vrijheid en verantwoordelijkheid.

In de afgelopen jaren is er veel ingezet op het vastleggen van allerlei afspraken en regels binnen de school. Dit was nodig omdat in de jaren daarvoor veel regels verwaterd waren, en er een mate van losbandigheid heerste onder personeel en

leerlingen. Leerlingen namen vaak geen verantwoordelijkheid bij het plannen van daltonuren, en gingen tijdens diezelfde daltonuren graag aan de wandel (wat docenten dan ook faciliteren). Daarnaast waren er genoeg andere gebeurtenissen en incidenten waardoor het nodig was om voor zowel docenten als leerlingen de teugels strak te trekken en de schoolregels te benadrukken en met elkaar samen op een goede manier weer uit te voeren. In een artikel uit de Daltonvisie van juli 2019 wordt het probleem waar wij als school tegenaan liepen feitelijk ook benoemd. “Leerlingen leren (dan) niet genoeg als ze alles zelf mogen bepalen, dan stellen ze schoolwerk te lang uit; leerlingen gaan dan alleen nog maar door het schoolgebouw heen lopen in de daltonuren; leerlingen weten niet wat ze moeten doen; leerlingen... etc. Maar dit gaat niet over vrijheid. Dit gaat over losbandigheid en vrijblijvendheid.<sup>1</sup>” Dat laatste is nou juist wat Helen Parkhurst niet voor ogen had met haar daltononderwijs. Zij gaf immers aan dat ‘The child who ‘does as he likes’ is not a free child. He is, on the contrary, apt to become the slave of bad habits, selfish, and quite unfit for community life.’<sup>2</sup> (Parkhurst 1922). En dat was nou net een van de dingen die mis gingen bij ons. Gelukkig heeft het straktrekken van allerlei regels gezorgd dat de losbandigheid grotendeels opgelost is.

Los van het strakker trekken van de regels, wat hard nodig was, is er zeker in de lessen en het begeleiden hard gewerkt aan allerlei vormen van vrijheid.

- Onze coach cyclus is onder andere gericht op eigenaarschap van de leerling. We zijn nu anderhalf jaar bezig en je ziet hier steeds meer resultaten. Denk hierbij aan de COL (coach ouder leerling) gesprekken waarbij de leerling de regie neemt en vertelt over doelen en resultaten. Hierbij is het de coaches makkelijk gemaakt om alle aandacht te hebben voor de leerling en diens doelen: de opdrachten die gedaan worden in het jaar zijn allemaal voorbereid en klaargezet in de werkomgeving in Peppels en een coach hoeft alleen maar te monitoren en bij te sturen.
- Leerlingen leren vooral in de daltonuren steeds meer doelen stellen wat zij willen doen. Zij moeten keuzes maken, en daar uiteindelijk op reflecteren. Deze reflectie komt ook structureel terug aan het einde van elke periode! Onder begeleiding van de mentor wordt deze periode-reflectie in de activiteitenweek gedaan.
- We zijn meer structuur aan het brengen in bepaalde procedures die het vervolgens weer makkelijker maken voor leerlingen om talenten beter te ontwikkelen en een fearless human being (leren met lef) te worden. Je kan hierbij denken aan het versneld examen doen (bijlage 2: procedure versneld examen). Momenteel is de vakgroep Engels hier een grote voorloper, maar door duidelijke procedures hopen we dat meer vakgroepen zich hierbij aansluiten. Naast versneld examen hoort hier natuurlijk ook examen op een hoger niveau bij.

---

<sup>1</sup> Freedom, Els Meijknecht, Daltonvisie, 2019

<sup>2</sup> Education on the Dalton Plan, Helen Parkhurst, 1922

- Naast het versneld of verhoogd examen hebben leerlingen ook de vrijheid om andere opties te kiezen waar zij hun talenten in kunnen ontwikkelen. Denk hierbij aan masterclasses, het debatteam en de talentenavond.

Er is voor docenten ook veel vrijheid in het ontwikkelen van onderwijs.

- Vanuit de middelen die de CAO biedt hebben alle docenten vijf ontwikkeldagen waarin zij mogen werken aan wat zij op dat moment nodig hebben.
- Tijdens de sectiemiddagen geeft het MT steeds meer de ruimte voor wat de vakgroep belangrijk vindt in het onderwijs van het moment: de aanvullende agenda die zij sturen sluit steeds vaker aan op wat de secties zelf ondernemen.
- Ook is er vrijheid en ondersteuning voor het ontwikkelen van allerlei onderwijskundige projecten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de samenwerking van zes vakgroepen (Engels, Duits, Frans, Nederlands, Scheikunde en Geschiedenis) die een vakoverstijgend project over de Eerste Wereldoorlog hebben ontwikkeld waarbij de ruimte door het management is geboden om dit te ontwikkelen, maar ook financiën om materialen aan te schaffen en met de gehele 4HAVO groep naar Ieper in België te gaan zodat zij ter plekke kunnen ervaren hoe de Eerste Wereldoorlog echt was.
- Er zijn meerdere werkgroepen op school waar collega's de vrijheid hebben om wel of niet bij aan te sluiten. Een van deze werkgroepen onderzoekt onder andere de mogelijkheden om een goed digitaal toetsplatform aan te gaan bieden op school. De schoolleiding heeft hier natuurlijk een belangrijke rol, en in dit geval is dit Marijn. Behalve dat hij beslissingen moet maken of iets financieel haalbaar is, draagt hij ook actief bij aan de samenwerking door o.a. de workshop met de visieversneller te geven aan een groep docenten om op deze manier de gedachten beter zichtbaar te maken. Los hiervan zijn het vooral de docenten die de vrijheid krijgen om te onderzoeken, uitproberen en met voorstellen te komen.
- Doordat de docenten op meer gebieden vrijheid krijgen en nemen om zich te ontwikkelen worden er langzaam meer dingen zichtbaar in de school die met vrijheid te maken hebben: een aantal collega's hanteert nu bijvoorbeeld een nakijktafel en heeft een stappenplan 'hoe vraag ik om hulp' in het lokaal hangen. Dit zijn voorbeelden die zijn overgenomen na een schoolbezoek aan een basisschool in de buurt.

## **Ontwikkelpunten**

### Vrijheid buiten het lokaal

Terwijl het natuurlijk hard nodig is geweest om schoolbreed meer nadruk op regels en afspraken te leggen, merk je dat er voor leerlingen minder vrijheid is. Binnen de lessen is er vaak voldoende keuze voor leerlingen, hier is schoolbreed veel aandacht aan besteed. Leerlingen krijgen bijvoorbeeld vrijheden in hoe zij hun werk kunnen aanpakken, of zij de instructie volgen of juist niet en welke daltonuren zij plannen etc. Maar daar buitenom is een belangrijk onderdeel wegge gevallen: vrijheid buiten de lessen en daltonuren om. Leerlingen geven aan dat ze deze vrijheid missen, daarnaast is het

zo dat tijdens een proefvisitatie in december 2023 aangegeven werd dat leerlingen klaar waren voor meer vrijheid. Deze wens naar vrijheid is ook wel belangrijk, want als je kijkt naar de originele visie van Helen Parkhurst dan benoemt zij ook het volgende: "Kinderen leren verantwoordelijkheid doordat ze in de school verantwoordelijkheid leren dragen."<sup>3</sup> De school heeft immers een voorbeeldfunctie van de maatschappij, zodat leerlingen als zij de school verlaten klaar zijn voor 'de echte wereld'.

Er zijn enkele collega's ook aan het kijken hoe je op een goede manier vrijheid buiten de lokalen aan kan bieden. Wolfert Dalton is eind oktober 2023 verhuisd naar een nieuw, voor Daltononderwijs, gebouwd schoolgebouw. Samen met de architect is een plan gemaakt waarmee wij daltononderwijs in, maar ook buiten de lokalen kunnen aanbieden. Buiten de lokalen komen (uiterlijk in schooljaar 2024-2025) zogenoemde leerpleinen. Elke cluster zit met lokalen bij elkaar in de buurt, en zij hebben een plein in het midden. We willen als school niet terug naar een tijd van losbandigheid zonder regels, dus deze pleinen zijn een perfecte kans om leerlingen vrijheid te geven die zij kunnen dragen waardoor zij ook de juiste verantwoordelijkheid die daarbij hoort leren dragen.



Door middel van gesprekken met allerlei collega's binnen en buiten de school, bezoeken aan onder andere basisscholen is een tweetal collega's gekomen met een voorstel voor deze daltonpleinen. Er is gekozen voor een proeflokaal bij de talen, dat weinig gebruikt wordt, dat ingezet gaat worden als 'daltonlokaal'. Hierin mogen leerlingen die in bezit zijn van de zogenoemde daltonkaart (een idee gebaseerd op wat er op basisscholen gebeurt en de OLC kaart van Lentiz) hier buiten de les / daltonuur een uur werken. Dit alles is op basis van vertrouwen. De pilot is inmiddels

---

<sup>3</sup> Het begrip vrijheid bij Helen Parkhurst, Rene Berends, 2008



gestart en we merken dat dit als een olievlek werkt. Inmiddels zijn er naast de twee docenten die hiermee gestart zijn drie andere vakgroepen die aangesloten zijn.

Vrijheid en  
verantwoordelijkheid bij  
personeel

- Docenten komen nog steeds niet altijd hun verantwoordelijkheden na, waardoor niet alles goed verloopt (denk hierbij bijvoorbeeld aan het op tijd en goed aanleveren van toetsen). Hier zit verbetering in maar het blijft een doorlopend aandachtspunt.
- Loslaten is ook nog een groot aandachtspunt hier op school. We zijn een lerende organisatie die van ver is gekomen. Het gaat steeds beter maar het is soms niet helemaal duidelijk of alle partijen binnen school elkaar even zichtbaar vinden handelen in dit proces.



## Reactie visitatieteam



Wat opvalt is dat de kernwaarde vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid en vertrouwen voldoende aanwezig is op de Wolfert Dalton.

Aanbeveling 1 betreft de aanpassingen in de daltonuren als onderdeel van de aanpak om de losbandigheid en vrijheid om te zetten in verantwoordelijkheid, vrijheid in gebondenheid en vanuit vertrouwen handelen. Hier zijn grote stappen gemaakt als het gaat om de plaats in het rooster van de daltonuren, de ontwikkeling van verwachtingskaarten

voor docenten en leerlingen en de placemet in alle lokalen. Ook in het daltonuur worden er masterclasses aangeboden, waardoor leerlingen meer keuzevrijheid ervaren dan alleen huiswerk maken voor vakken. De visitatiecommissie is van mening dat de differentiatie in zowel de daltonuren als de lessen nog een verbetering mag hebben. Wij hebben differentiatie in aanbod gezien. Docenten vinden daltonuren effectief als leerlingen vooral voor het vak komen en vragen stellen. Docenten geven aan loslaten moeilijk te vinden en lijken zoekende te zijn naar de verantwoordelijkheid geven en nemen, vertrouwen schenken en vragen. De Wolfert planner kan hierin zeker een mooie rol spelen, maar wordt door zeer weinig gebruikt. Het is een prachtig ontwikkelde tool die niet alleen de kernwaarden verantwoordelijkheid, vrijheid en vertrouwen aandacht geeft, maar ook als een communicatiemiddel kan dienen tussen coaches, mentoren, vakdocenten, begeleiders van masterclasses, leerlingen en ouders.

- *Hoe kunnen de al reeds aanwezige documenten een rol spelen in de begeleiding van de verantwoordelijkheid, in het vergroten van het wederzijds vertrouwen?* Docenten spreken met leerlingen over hun doel voor het daltonuur of maken soms gebruik van daltonuur.nl.
- *Hoe kan de Wolfert planner een rol spelen om het vooraf plannen van de daltonuren een rol spelen en het verantwoorden van de keuzevrijheid gestalte geven?*
- *Welke rol krijgt dit in de COL-gesprekken?*
- *Welke rol en verantwoordelijkheden hebben de vakdocent en begeleiders van masterclasses t.a.v. het plannen van de daltonuren en de keuzes voor de invulling qua taak in de daltonuren?*

M.b.t. aanbeveling 2 kan opgemerkt worden dat zowel door het MT als door de docenten is aangegeven dat het onderwijskundig eigenaarschap bij de secties ligt. Zij krijgen het vertrouwen en mogen de verantwoordelijkheid nemen voor het kiezen en uitwerken van verschillende vormen van verwerken en vormen van opbrengsten. Dit heeft de visitatiecommissie waargenomen in gesprekken met leerlingen, docenten en MT. De docenten ervaren ruimte om te experimenteren en willen de experimenten op verschillende wijze met elkaar delen d.m.v. scholingstrajecten op daltongebied, binnen de secties, bij het zeepkistje, met de daltongroep, etc. Ook door leerlingen en docenten wordt aangegeven dat de leerlingen in de BOOT lessen te laten observeren ook een invulling is aan de verantwoordelijkheid van leerlingen m.b.t. de effectiviteit van het onderwijs. Dit kan alleen maar als er voldoende wederzijds vertrouwen is.

Het is heel begrijpelijk dat aanbeveling 3 nog onvoldoende is uitgewerkt, daar zij net in een nieuw gebouw zijn gevestigd. De gesprekken n.a.v. het voorstel van de twee collega's over de leerpleinen getuigen van gedeeld eigenaarschap, verantwoordelijkheid door het personeel.

- *In hoeverre mogen leerlingen bijdragen aan het ontwerp van deze leerpleinen?*
- *Hoe kun je het gedeelde eigenaarschap en daarmee de verantwoordelijkheid van de leerlingen vergroten door hen hierbij te betrekken?*

Er zijn op andere scholen en in het basisonderwijs voorbeelden gebruikt om te komen tot een systeem van de 'kaart' om daarmee zichtbaar verantwoordelijkheid te geven aan leerlingen op het daltonplein bij de moderne vreemde talen. Dit is nog een pilot en ziet de visitatiecommissie als een positieve impuls om in het spanningsveld tussen losbandigheid en vrijheid in gebondenheid te kunnen experimenteren met de vrijheid die de leerlingen kunnen dragen en deze te vergroten.

De visitatiecommissie ervaart en ziet de vele initiatieven binnen allerlei geledingen van de school ontplooid worden waarmee een continu proces van de bekende daltondriehoek in gang wordt gezet. De commissie onderschrijft de wens van het personeel het komende jaar meer stil te staan bij de evaluatie van alles dat er in gang gezet wordt/is.

- *Hoe kun je de evaluatie effectief en constructief een plek geven in de school?*
- *En welke rol spelen leerlingen hierin?*

Vanuit het scholingstraject ontstaan allerlei initiatieven en onderzoeken naar allerlei aspecten van het daltononderwijs en van de school. Dit wordt door het personeel als heel waardevol en zinvol ervaren.

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### Aanbevelingen vorige visitatie

#### Aanbeveling 1

- Nog meer zelfstandigheid zou verkregen kunnen worden door leerlingen in lessen en daltonuren zelf te laten beslissen wat en hoe ze willen oefenen. Dit hoeft geen scala aan keuzes te zijn; twee keuzes geeft ook meer zelfstandigheid.

#### **Wat hebben we met deze specifieke aanbeveling gedaan?**

- Bij veel lessen zie je dat leerlingen enkele keuzes hebben hoe zijn hun taken aanpakken:
  - Bij veel vakken kunnen leerlingen zelf kiezen in welke volgorde zij hun weektaken aanpakken. Ook bij instructie zit bij sommige vakken een optie om deze te volgen, of alvast zelf aan de slag te gaan.
  - Bij biologie kun je oefenen aan de hand van het maken van tekeningen. Leerlingen kunnen met de online methode werken met 'test jezelf'. Dit zijn oefenopdrachten. En ze krijgen meerdere leerstrategieën aangeboden zoals bijvoorbeeld het maken van mindmaps.
  - Bij economie konden de leerlingen toen de planning van de les gedeeld werd kiezen. De docent geeft aan welke keuzes de leerlingen in elke lesfase hebben. Bijvoorbeeld: de eerste 10 minuten of zelfstandig werken aan opdrachten of een opdracht samen met de docent doen en dan ook met hem bespreken.
  - Leerlingen mogen bij drama kiezen of zij aan een specifiek doel voor de presentaties voor dramales aan de slag gaan of samen (leerjaar overstijgend) aan de slag gaan met het creëren van een nieuwe scène waarin zij een van de vaardigheden uit hun eigen leerjaar voor zichzelf centraal stellen.
  - We zijn vorig schooljaar begonnen met een pilot door te werken met daltonuur.nl. Dit is een tool waar de docent makkelijk digitaal inzichtelijk kan maken wat het doel is van de leerling voor dat daltonuur en de leerling kan tevens aangeven hoe hij/zij/die daarmee aan de slag gaat.

---

### School

#### *Plannen*

- Er is tijdens de mentorles veel aandacht voor het zelfstandig leren plannen van schoolwerk. Klas 1 en 2 gebruikt hiervoor de Wolfert Planner (bijlage 3).
- In hogere leerjaren wordt er steeds meer van de leerlingen gevraagd wat betreft plannen. Projecten worden groter en controle van weektaken is minder frequent. Helaas verwacht het MT wel van leerlingen dat er elke week iets

zichtbaar is; als een sectie maar eenmaal per vier weken een deadline heeft omdat ze grotere opdrachtmodules aanbieden komt er een opmerking dat Peppels nog niet compleet gevuld is.

### Daltonuren

- Tijdens de daltonuren hebben leerlingen de keuze uit reguliere uren, uren voor ondersteuning, masterclasses en stilte-uren.
- Leerlingen worden begeleid in het zelfstandig kiezen van hun daltonuren doordat hun coach regelmatig met ze reflecteert op de door hen gemaakte keuzes.
- De vakdocent laat ze aan het eind van een daltonuur reflecteren over de opbrengst van het daltonuur.
- Wat er van leerlingen verwacht wordt, staat op een waaier die op de tafel van de docent staat (zie foto)

### Vaklessen

- In vaklessen is er regelmatig ruimte voor keuzes, bijvoorbeeld om instructie te volgen of aan de weektaak te werken.
- Regelmatig is er keuze in het type eindproduct dat een leerling maakt om een thema af te sluiten.
- Leerlingen krijgen steeds meer zelf de taak om informatie op te zoeken, in plaats van dat de docent alle informatie aanreikt. Bij onderzoeksprojecten is er steeds meer vrijheid in het opstellen van eigen onderzoeksvragen.
- Leerlingen verzorgen regelmatig zelf lessen aan klasgenoten of geven presentaties. Door regelmatig voor een groep te presenteren bouwen ze hun zelfvertrouwen op. De dramalessen geven hiervoor een sterke basis.
- In de les wordt leerlingen aangeleerd om eerst zelf naar een oplossing te zoeken, vervolgens om een klasgenoot om hulp te vragen en daarna pas hun docent in te schakelen.

## Daltonuren op Wolfert Dalton

### Dit doet een leerling

Leerlingen kiezen bewust (op basis van aanbod) een daltonuur.

Leerlingen hebben een doel voor het daltonuur (niet iets doen, maar iets bereiken).

*Het is de bedoeling dat een leerling tenminste opschrijft welke opdrachten hij / zij aan het einde van het uur af heeft, het jaar daarna gaan we ook echt vragen om leerdoelen.*

Leerlingen hebben de juiste spullen mee voor het bereiken van het doel. Leerlingen hebben altijd een leer-, lees- of werkboek bij zich waardoor ze niet afhankelijk zijn van een Chromebook.

*Tussendoor spullen halen in een kluisje is niet toegestaan.*

Leerlingen hebben een actieve werkhouding en gaan aan de slag met wat zij gepland hadden.

*Leerlingen hoeven niet stil te zijn, maar er moet wel gewerkt worden.*

Leerlingen mogen in een daltonuur zelfstandig werken, (zachtjes) samenwerken en hulp vragen.

Leerlingen kunnen aan het eind van het uur aangeven wat de opbrengst is en welke vervolgtacties hij/zij neemt.





### *Coaching*

- De Coach-Ouder-Leerlinggesprekken worden door de leerlingen zelf voorbereid. Ze presenteren hun reflectie, doelen en ontwikkelpunten aan hun ouders en coach.
- Leerlingen worden begeleid in het eigenaar worden van hun eigen ontwikkeling door ze te coachen in het opstellen en uitvoeren van hun eigen ontwikkelpunten op basis van hun eigen reflectie en de feedback die ze van hun docenten krijgen.

### *Schoolorganisatie*

- Er is voor docenten veel ruimte om het eigen onderwijs vorm te geven. Secties maken zelfstandig keuzes over het aantal en type toetsen en projecten en het gebruik van methodes. Ook binnen secties is er veel ruimte voor eigen invulling van de lessen.
- Er is veel steun vanuit het MT als er iets vanuit het personeel georganiseerd wordt (bijv. Iftar, samenwerking met HMC, of Daltonschool Bonn).

### *Schoolgebouw*

- Het nieuwe schoolgebouw nodigt uit tot zelfstandig werken. Leerlingen zijn aan het werk in het OLC (zie foto hiernaast), op de leerpleinen (nog niet alle zijn ingericht) en in de aula. Een aantal leerlingen vindt het prettig om na hun lessen op school aan hun schoolwerk te blijven werken.
- De glazen wanden zorgen ervoor dat leerlingen tijdens de les zelfstandig buiten het lokaal kunnen werken. Dit is o.a. voor de wiskunde lokalen het geval.



### **Wat zijn de ontwikkelpunten?**

- Het zelfstandig werken kan nog meer zichtbaar worden gemaakt. Bijvoorbeeld door tijdens de lessen het onderscheid tussen samenwerken en zelfstandig werken meer te belichten.
- In daltonuren kan zelfstandigheid nog meer gestimuleerd worden door leerlingen meer doelbewust te laten werken.
- Weektaken en projecten kunnen nog duidelijker en uniformer in de ELO worden omschreven, zodat leerlingen goed kunnen plannen.



- Plannen kan nog meer onder de aandacht worden gebracht in de mentor- en vaklessen, ook juist in de hogere leerjaren.
- Leerlingen kunnen in het plannen nog meer stapsgewijs begeleid worden naar zelfstandigheid. Bijvoorbeeld bij projecten vanuit de leerlingenraad (Paarse Vrijdag, bakesale), feestcommissie, de lftar of vanuit de masterclasses (zelf een masterclass organiseren of een project binnen een masterclass organiseren)

---

## Reactie visitatieteam

Als aanbeveling is bij de vorige visitatie aangegeven dat er nog meer zelfstandigheid verkregen zou kunnen worden door leerlingen in lessen en daltonuren zelf te laten beslissen wat en hoe ze willen oefenen.

Zelfstandigheid is nauw verbonden met vrijheid en verantwoordelijkheid. In lesobservaties zijn mooie voorbeelden van zelfstandigheid gezien: Zo kregen leerlingen tijdens de les de keuze om deel te nemen aan extra uitleg of zelfstandig de stof voor een toets door te lopen. Ze krijgen de vrijheid aangeboden om zelf beslissingen te nemen over hun leerproces. Ook mochten leerlingen zelfstandig op de gang een project voor het vak science uitproberen. Docenten geven in gesprek aan dat zij veel ruimte krijgen om binnen de sectie eigen lessen in te vullen. Het Wolfert is al langere tijd met elkaar in gesprek over leerpleinen. Op de gang is er ruimte waar leerpleinen voor leerlingen moeten komen. Een enthousiaste groep docenten is hierbij betrokken. Mooi om te horen is dat de leerlingenraad hier ook bij betrokken is. Zij mogen meedenken over hoe de pleinen eruit moeten komen te zien. Hier nemen de leerlingen de mogelijkheid tot samenwerken en zelfstandig werken in mee.

Tijdens de Daltonuren kunnen de leerlingen kiezen uit een scala aan verschillende lessen: daltonuren van vaklessen, ondersteuning, stilte-uren, maar ook zogenaemde masterclasses: lessen Chinees, leerlingenraad, debatteren enz. Leerlingen krijgen de mogelijkheid om zelf te beslissen wat (en hoe) ze willen oefenen en als dat niet nodig is, kunnen zij ontdekken waar hun interesses liggen in de masterclasses. Leerlingen geven in gesprek enthousiast aan wat ze van de masterclasses vinden. Leerlingen van de OB plannen hun weektaken in een zogenaamde Wolfert planner. Alle leerlingen van de OB moeten deze invullen en de leerlingen van de BB mogen zelf bepalen hoe ze hun weektaken plannen. Leerlingen van de OB gaven aan dat zij de planner wel kennen, maar dat hij niet altijd even efficiënt wordt gebruikt. Dat geven ook ouders uit het panel aan. Desalniettemin is de Wolfert planner een prachtig instrument om de leerlingen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan te leren met het plannen van hun weektaken. Ook biedt het een houvast om structuur aan te brengen in de leerprocessen van de lln. In de panelgesprekken kwam ook aan bod dat sommige collega's gebruik maken van Peppels; maar dat de een er

meer gedreven in is dan de ander. Leerlingen geven aan dat daardoor soms onduidelijkheid ontstaat, want “bij de een moet het wel en bij de ander niet”. Ouders bevestigen dat de planner nauwelijks wordt gebruikt.

De leerlingen uit de bovenbouw geven aan meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan te kunnen. Zij zien bijvoorbeeld graag een aangepast rooster in het examenjaar, zodat ze hun eigen keuzes kunnen (leren) maken. Dit is tevens al een van de ontwikkelpunten van het Wolfert.

## 1.3 Samenwerking

---

### School

#### Aanbeveling 1

- Samenwerkend leren kan/moet meer geïntegreerd worden in de lessen.
- Het MT kan samenwerkend leren stimuleren door daar expliciet aandacht aan te geven tijdens lesobservaties.

#### **Wat hebben wij gedaan?**

- Samenwerkend leren blijft nog steeds een punt van aandacht. Het is nog niet altijd in alle lessen even goed zichtbaar. Docenten zijn er wel mee bezig hier beter in te worden. Zo is er onder andere tijdens een dalton scholingsmiddag voor nieuwe docenten aandacht aan gegeven. Ook krijgen andere docenten dit thema aangeboden bij de scholing didactische excellentie.
- Tijdens de scholing van nieuwe docenten geven we hier expliciet tijd voor om docenten verschillende vormen van samenwerking te tonen.
- Er is aandacht voor samenwerking, waarmee we hopen dat de lokalen uiteindelijk minder in busopstelling komen te staan, of dat duidelijk kan uitgelegd worden waarom het wel zo staat. Goed daltononderwijs ligt niet aan de indeling van het lokaal (ook al helpt het wel), maar aan de werkvormen die je aanbiedt.
- Tijdens de daltonscholing gaat een groepje onderzoek naar dit onderwerp doen, omdat we hier graag nog stappen in willen zetten. Zeker voor docenten die niet zo bekend zijn met daltononderwijs is het soms lastig om dit voldoende in te zetten. Het idee van deze startersgroep is om een menukaart te maken (per lesfase of per dalton kernwaarden) en er worden een aantal werkvormen geselecteerd waar een gradiënt in zit (makkelijk-moeilijk). Voor de aanpak moeten we onderzoeken of we voor verschillende lesfasen een koppeling kunnen maken met de Dalton Kernwaarden. Vervolgens koppelen we aan deze kernwaarden een werkvorm of methode om ze in onze lessen te integreren.

#### Aanbeveling 2

- De Daltongroep kan met behulp van de aanwezige expertise intervisie rond samenwerking opzetten. Leer van elkaar, zo kan een grote stap gezet worden in de verhoging van de onderwijskwaliteit.
- Organiseer en faciliteer intervisie en collegiaal lesbezoek structureel in de school. De intervisie kan een manier zijn om de persoonlijke ontwikkeltijd en/of professionaliseringsuren in te vullen en zou niet vrijblijvend ingezet moeten worden.

### **Wat hebben wij gedaan?**

- Alle nieuwe collega's volgen een intervisiecyclus waarbij in het rooster tijd vrijgemaakt wordt om verschillende casussen uit de lespraktijk met elkaar uit te wisselen en te onderzoeken. Deze bijeenkomsten worden gefaciliteerd door de begeleiders startende docenten in de school. Iedereen neemt een eigen casus mee naar de bijeenkomst en in overleg worden een aantal van deze casussen uitvoerig met elkaar besproken.
- Naar aanleiding van meerdere daltonstudiemiddagen is het gehele team aangespoord door de daltongroep om bij elkaar in de les te gaan kijken vanuit een waardierend perspectief. Elk bezoekje wordt vastgelegd in een verslag dat door een lid van de daltongroep wordt omgezet in een boekje (zie de kافت hiernaast - de volledige bijlage volgt verderop). Dit boekje is om elkaar te inspireren en van elkaar te leren.
- Vorig schooljaar is een pilot 'gluren bij de burens' opgezet. Hierbij konden collega's op daltonscholen in onze regio kijken waar zij konden leren en geïnspireerd worden. Dit willen wij verder opzetten om zo ook met andere scholen uit de regio te leren .
- Er is een samenwerking opgezet tussen Wolfert Dalton en Wolfert Lyceum. Dit zijn scholen uit dezelfde scholengroep die beide daltononderwijs aanbieden. In deze samenwerking (Wolfert Noord) zit ook een niet-daltonschool.



### Aanbeveling 3

- Projecten worden veelal afgerond met een verslag. Hierin zijn meer opties mogelijk en wenselijk. Varieer in afsluitende toetsvormen die de samenwerking bevorderen. Denk daarbij aan een filmpje, poster, creatieve opdracht, spel, blog/vlog etc.

### **wat hebben we gedaan? → zie vrijheid**

### Aanbeveling 4

- Besteed voortdurend aandacht aan de sociale cohesie in het team.

- Markeer en vier successen (geslaagde open dag, aanmelding, een vervolgstap in de nieuwbouw etc..) door er nadrukkelijk aandacht aan te besteden. Het MT kan daarin ook meer voorleven.

### **Wat hebben we gedaan?**

We hebben onder andere een personeelscommissie die zich bezighoudt met 'feestjes'. Daarnaast merken we een verbeterde sociale cohesie door:

- Wij merken in het team dat dit gebeurt door bijvoorbeeld de zeer geslaagde open dag te vieren. Aan het einde van deze open dag hebben we gezamenlijk afgesloten en een versnapering genuttigd. Hierin werd ook verteld dat we ongeveer 850 potentiële leerlingen op bezoek hebben gehad. Voor ons is dit een prachtige mijlpaal.
- Vorig jaar hebben we ook ons groeiende leerlingenaantal gevierd met een stukje taart, mede omdat het ons een extra VWO-klas opleverde was dit een mijlpaal die we niet konden negeren.
- We hebben ook meerdere keren per jaar personeelsactiviteiten. Zo hebben we onder het mom van teambuilding escape rooms gedaan, hebben we in het begin van het jaar een jaaropening bij de Outdoor Valley en sluiten we het jaar gezamenlijk af in een informele sfeer. Zo stimuleren we jaarlijks de cohesie binnen ons team en worden ook nieuwe collega's ingeleid binnen onze sociale groep.

### *Leerlingen onderling*

- Er is een mentoraatsprogramma ontwikkeld waarin veel ruimte voor groepsvorming is opgenomen, oa door samenwerkingsopdrachten, en in klas 1 en 2 door het maken van klasafspraken door de klas zelf en een reflectie op 'samenwerken als klas' in de Wolfert Planner in klas 1 en 2.
- In vaklessen wordt regelmatig gezorgd voor menging van de klas, zodat alle leerlingen elkaar goed leren kennen. Dat kan zijn bij projecten, of door leerlingen een circuitje met opdrachten te laten afwerken, maar ook door leerlingen (via de Magister tool), random naast een klasgenoot te laten zitten, waar ze die les dan samen mee aan opdrachten werken.
- Er zijn ook voorbeelden van klasoverstijgende samenwerkingen. In de activiteitenweek zijn 1Va en 5V samen aan de slag gegaan met het thema klimaatverandering. In gemengde groepjes hebben ze allerlei opdrachten rond de gevolgen van klimaatverandering uitgevoerd en gekeken naar verhalen van mensen van over de hele wereld die er dagelijks mee te maken hebben.



- In verschillende vaklessen wordt leerlingen gevraagd om aan het eind van projecten (en soms ook eerst vooraf) een zelfevaluatie uitvoeren door zichzelf op een aantal indicatoren van samenwerking te scoren. Ook maakt peerfeedback regelmatig onderdeel uit van een project (bijvoorbeeld bij economie een week voor de inleverdatum of bij aardrijkskunde bij tussentijdse producten).
- In de masterclasses tijdens de daltonuren werken leerlingen uit verschillende afdelingen en leerjaren met elkaar samen, bijvoorbeeld aan een theaterstuk, in het debatteam of bij First Lego League, waarbij derdeklassers tweedeklassers begeleiden.
- Elke brugklas heeft twee juniormentoren uit de vierde klas. Zij helpen bij de introductie, organiseren onderdelen van het brugklaskamp en ondersteunen in de mentorlessen.

### *Schoolorganisatie*

- In de afgelopen twee jaar zijn er veel nieuwe, jonge docenten bijgekomen. Zij zorgen voor een positieve, energieke sfeer in de school. Veel meer dan voorheen is hierdoor een cultuur ontstaan waarbij collega's open staan voor het ontvangen van feedback, feedback durven te geven en interesse in elkaars werk tonen en zorgen voor een gezellige sfeer.
- Vakdocenten vormen meer dan voorheen een team rond een klas, wat terug te zien is in de klas-besprekingen wanneer daar aanleiding toe is, door opmerkingen in Magister en het samen uitvoeren van afspraken rond een klas.
- Er zijn betere afspraken rond de begeleiding van nieuwe docenten gemaakt, vooral de coach die ze als begeleider wordt toegewezen wordt erg gewaardeerd.
- Met de komst van de huidige teamleider bovenbouw is er weer eenheid in de communicatie en het beleid vanuit het MT. Het MT is open in hun communicatie en staat altijd open om in gesprek te gaan. In het weekbericht voor het personeel worden ontwikkelingen binnen de school beschreven en toegelicht en regelmatig is er een zeepkistje waar met het hele team wordt besproken wat er op dat moment binnen de school speelt. Grote en kleine mijlpalen worden samen gevierd en activiteiten worden meestal met een gezamenlijke borrel afgesloten.
- Er is meer samenwerking tussen OP en OOP, bijvoorbeeld doordat meerdere OOP'ers coach zijn geworden van een aantal leerlingen en meegaan op de buitenlandse excursies.
- Er zijn verschillende vakoverstijgend projecten zoals het komende 4HAVO project rond de Eerste Wereldoorlog met excursie naar Ieper, waar zes verschillende vakken aan deelnemen.

### *Leerlingen-schoolorganisatie*



- De leerlingen zijn trots op de school, wat terug te zien was aan het grote aantal leerlingen dat zich aanmeldde om te helpen bij het open huis (140 eerste- en tweedeklassers)
- Er is een actieve leerlingenraad, die onder andere Paarse Vrijdag en bake-sales voor goede doelen tijdens de COL-spreekavonden organiseert. Elke maand is er een ontbijtsessie met de directeur waar verschillende actieve schoolzaken besproken worden. Ze praten onder andere mee over de inrichting van de buiten- en binnenruimte van het nieuwe schoolgebouw en verschillende onderwijsthema's zoals het gebruik van de ELO. Zie (vanaf 0:37): [Leerlingenraad WD in BOOR-jaarverslag](#)



- Ook is er een actieve feestcommissie die de feesten en activiteiten rond Sinterklaas en Valentijnsdag organiseert.
- Het afgelopen jaar is voor het eerst en op initiatief van een groepje leerlingen een Iftar op school gehouden.
- Tijdens het Wolfert Dalton festival, de talentenavond en dit jaar voor het eerst Ketu Koti zorgen leerlingen en de schoolorganisatie er samen voor dat het een geslaagde activiteit wordt, er wordt samen opgetreden, leerlingen zorgen voor verkoop van kaartjes en eten en drinken en er wordt samen feest. Zie het initiatief van een leerling en het filmpje op [instagram](https://www.instagram.com/wolfert.dalton/reel/CujMuqNAppT/).

Repeteren talentenavond

Extern

Inbox x



Sasja Ligteringen

ma 5 feb, 21:39 (2 dagen geleden)



aan Dilayla, Bia, Lizzy, Desteny, Samuël, Kaatje, Lèon, Luuc, Lion, Femke, Elliot, Nikki, Samantha, Marie, Michael, Roemer, Vïgo, mingusvc

Beste allemaal,

aangezien de talentenavond er weer aankomt hebben we een repeteermiddag gepland. Op **donderdag 8 februari** kunnen jullie **vanaf 14:30** komen repeteren in **lokaal 222**. Hierbij zal de huisband aanwezig zijn. In principe kunnen we repeteren tot de schoonmakers weg gaan maar kom het liefst zo snel mogelijk na 14:30. Stuur mij even een privé mail als je wil komen repeteren zodat we weten wie we kunnen verwachten.

Mvg Sasja

- Leerlingen vinden de goede sfeer tussen docenten en leerlingen een belangrijk kenmerk van de school. Ze voelen zich vrij om in gesprek te gaan met docenten en vinden docenten heel benaderbaar.

### Samenwerken Ouder-Leerling-School

- Elke leerling heeft twee keer per jaar een Coach-Ouder-Leerling gesprek, waarbij ze samen reflecteren op de afgelopen periode en vooruit kijken naar de komende periode. Daarnaast zijn er nog vrijwillige gesprekken met de vakdocenten mogelijk.
- Er is een actieve ouderraad die regelmatig thema ouderavonden organiseert, overlegt met de directeur en enthousiast bijdraagt aan het open huis. De thema-avond *'t Is hier geen hotel* is een voorbeeld van hoe onze actieve ouderraad in de school zichtbaar is.
- De schoolleiding stimuleert het contact met ouders door coaches en vakdocenten, bijvoorbeeld in het communiceren rond activiteiten en wanneer een leerling uit de les is verwijderd.
- Sinds dit jaar geven alle vakdocenten alle leerlingen aan het eind van de eerste en tweede periode feedback in Magister door de leerlingen te scoren op werkhouding, bekwaamheid en product. De coach haalt aanvullende informatie bij de vakdocenten op en verwerkt dit in een toelichtende tekst. Zo weten leerlingen en ouders hoe een leerling er op dat moment voorstaat en kunnen er plannen van aanpak gemaakt worden.
- Leerlingen gaan tijdens de mentorlessen en met de coach aan de slag met hun eigen ontwikkelpunten. Er wordt dan ook aandacht besteed aan de rol die ouders kunnen hebben bij het leren thuis.
- Ouders zijn altijd welkom op school. Daarnaast zijn er specifieke momenten waarbij ze extra worden uitgenodigd, zoals tijdens de presentatie van de stages en profielwerkstukken, waar ze door leerlingen vaak actief betrokken worden in de presentaties.



### Samenwerken met andere (dalton)scholen

- Er zijn meerdere samenwerkingen met andere scholen. Op initiatief van docenten is er een samenwerking met het Hout & Meubileringscollege (HMC). Leerlingen 4MAVO BTE en studenten van HMC hebben samen gebrainstormd over meubels voor in de school. 4M is hierbij opdrachtgever en gaat ontwerpen, de leerlingen van het HMC zijn uitvoerder door het design vorm te geven.
- In het Argonautenproject werkt 4v samen met leerlingen met een lichamelijke beperking van de Mytylschool de Brug, aan hun onderzoek naar 'de ander'. In de toekomst wanneer de Mytylschool verhuisd is naar hun nieuwe gebouw naast WD zal er nog veel meer samengewerkt worden.
- Er is een vakoverstijgende uitwisseling met een tweede klas van een Dalton school uit Bonn geweest. De klas kwam twee dagen op bezoek bij 2VWO, waarbij ze workshops en activiteiten rond aardrijkskunde, LO en drama hebben gevolgd en hun ontmoeting hebben voorbereid in lessen Engels en Duits. Er volgt nog een uitwisseling van 5VWO met dezelfde school waarbij voor aardrijkskunde gezamenlijk veldwerk in Rotterdam en Keulen zal worden uitgevoerd.
- Wekelijks kookt een groepje brugklassers samen met leerlingen met een verstandelijke beperking op het Rotterdamcollege (aan de overkant van de Argonautenweg), zo leren ze elkaar op een actieve, gezellige manier kennen. Dit is een masterclass, dus de samenstelling van deze groep wisselt per periode. Zie: [Masterclass Koken \(vanaf 2:30\)](#)
- Er zijn studiedagen met de scholen van Wolfert Noord, waar veel uitwisseling plaatsvindt. Zo is de Wolfert Planner van klas 1 en 2 een aangepaste versie van de planner van Wolfert Lyceum. Daarnaast is er op het gebied van examensecretariaat en roostering steeds nauwere samenwerking met de andere Wolfert-scholen.
- Basisscholen worden actief uitgenodigd om junior masterclasses op school te komen volgen. Daar is vanuit de basisscholen veel belangstelling voor.



### Ontwikkelpunten

- Er zijn veel mooie ideeën voor projecten en kleinere samenwerkings opdrachten binnen de les, maar er wordt door docenten tijd en ruimte gemist om deze projecten en opdrachten te ontwikkelen en uit te werken. Deels komt dit doordat veel secties in een opbouwfase zitten, door de vele nieuwe docenten moet eerst de basis op orde worden gebracht en doordat de school op dit moment nog redelijk klein is, moet hetzelfde werk (extra taken, toetsen maken, etc.) door relatief weinig mensen gedaan worden.
- Gezamenlijke momenten kunnen effectiever ingericht worden, waardoor de opbrengst hoger is.

- Kleine simpele samenwerkingsopdrachten in de les kunnen meer onder de aandacht worden gebracht, waardoor ze vaker gebruikt worden en samenwerken zichtbaarder wordt.
- Ook vakoverstijgend samenwerken kan klein en simpel worden ingezet, bijvoorbeeld door artikelen bij thema's uit vaklessen te delen met taaldocenten.
- Groepsvormende activiteiten kunnen nog meer schoolbreed ingezet worden om klassen met een goede werksfeer en veilige sfeer te ontwikkelen.
- In de daltonuren kunnen leerlingen meer gestimuleerd worden om elkaar uitleg te geven, dus het koppelen van leerlingen uit een hoger leerjaar of aanleg voor een vak aan leerlingen die een vak lastig vinden.

---

## Reactie visitatieteam

In de lessen hebben we in een aantal gevallen mooie vormen van samenwerken terug gezien: allerlei dingen uitvinden en maken bij techniek, in groepjes proefjes doen, samen een les ontwerpen en geven aan andere leerlingen, samen mindmaps maken. Zo maar voorbeelden die al op één dagdeel zichtbaar waren in de school.

In de meeste lessen werd er in groepjes samengewerkt. Samenwerken is zeker structureel zichtbaar in de school. In vrijwel alle lessen konden leerlingen met elkaar overleggen.

Echt samenwerkend leren (waarbij de leerlingen elkaar echt nodig hebben en elkaar aanvullen) is nog niet structureel in elke les het geval. Er is in de lessen geen coaching op samenwerkingsvaardigheden gezien en de groepjes werden niet ingedeeld op basis van kwaliteiten of rollen. Hierin ligt nog ontwikkelruimte. Vanuit de gesprekken en de geproefde bereidwilligheid richting dalton van de collega's blijkt dat collega's het vertrouwen voelen om te mogen experimenteren met werkvormen, maar hier door tijdgesprek niet altijd aan toe komen. Als de collega's wat meer rust hebben om aan de slag te gaan met andere vormen, zien we dit zeker goedkomen. In het gesprek met de docenten is naar voren gekomen dat er wel geëxperimenteerd wordt met samenwerkingsvormen tijdens de lessen, maar dat collega's door de hoeveelheid der dingen regelmatig terugvallen op routine en daardoor minder experimenteren binnen hun lessen met andere (samenwerkings)vormen. Vakoverstijgend samenwerken is niet gezien en ook volgens de collega's en leerlingen in gesprekken nog niet of minimaal aan de orde.

De intercollegiale samenwerking wordt als positief gezien. De warme sfeer onderling is voelbaar in de personeelskamer / omgang tussen de collega's én werd nadrukkelijk benoemd tijdens onze gesprekken. Dit bevordert ook het bij elkaar binnen kunnen komen. Het "gluren bij de burens" heeft hier mogelijk aan bijgedragen. Goed dat successen nu meer gevierd worden.

Wat sterk terugkomt en waar zeker op voortgebouwd kan worden, is het tutorleren. Het junior mentoraat wordt als positief ervaren (vooral ook het meegaan op brugklaskamp). Het tutorleren zien we ook terug bij de Masterclasses: verschillende leerjaren zitten bij elkaar en ieder pakt zijn of haar rol om elkaar te helpen. De leerlingen lijken hier, ook vanuit de gesprekken gebleken, zeker voor open te staan. Wat mooi was om te zien, is dat er echt samen wordt ontwikkeld. De ontwikkeldagen vanuit de daltongroep worden als positief ervaren. Je proeft in de gesprekken echt dat er samen ontwikkeld wordt in de school. Houd dat zeker ook na deze visitatie vast.

De samenwerking ouder-coach is in de afgelopen jaren verbeterd, maar nog wel sterk afhankelijk van de betreffende collega als coach. Hoe worden de gesprekken vastgelegd en wordt dit geborgd? In een enkel geval werd aangegeven dat de coach niet wist dat hij de coach van de leerling was.

De ouderraad gaf aan dat de samenwerking met de directeur goed bevalt. Dit werd meermaals in het gesprek aangegeven. Ze hebben het gevoel goed gehoord te worden. De thema-avonden worden door ouders als positief ervaren.

Qua indeling van de lokalen zien we dat de lokalen in ongeveer de helft van de gevallen in de busopstelling stond (of een variant hiervan) en in de andere helft van de gevallen waren er groepjes.

De samenwerking vanuit relatie / vertrouwen was goed te proeven. In de meeste lessen was een prettige onderlinge, wat informele sfeer. De bijeenkomsten met alle ouders (denk aan PWS etc) zijn nu wel "kaler". Hier zou ook meer gevierd en uitgedapt mogen worden. Wees een gastheer voor je ouders.

De samenwerking OP en OOP is verbeterd. De OOP-collega's geven aan zich echt onderdeel te voelen van het team, doordat ze ook een podium krijgen. Mooi.



## 1.4 Reflectie

### School

#### Aanbeveling 1

- Maak duidelijke afspraken over de minimale eisen die gelden voor bijvoorbeeld het voeren van MOL-gesprekken of opdrachten in Peppels. Nu is de variatie groot en daarmee wordt vrijblijvendheid in de hand gewerkt. Een basis die voor iedereen geldt, verhoogt de kwaliteit van het onderwijs.

#### **Wat hebben we gedaan**

- In Peppels hebben we een coachings programma. Hier zitten een voorbereiding in voor het COL (coach - ouder - leerling) gesprek (voorheen MOL) en een reflectie op de daltonvaardigheden.
- Tijdens het COL gesprek presenteren de leerlingen hun leerdoelen voor dit schooljaar. Deze presenteren ze aan de hand van Peppels aan hun ouders en coach. Hierin is de lijn met informatie die wij van onze leerlingen willen weten vastgelegd en is er meer duidelijkheid.
- In de derde periode krijgen de leerlingen voor het tweede COL-gesprek ook een formulier waarin zij moeten reflecteren of zij hun doelen hebben behaald en of zij ook verbeterd zijn.

#### Aanbeveling 2

- Organiseer de mogelijkheid van feedback van de leerlingen op de docenten en tevens de reflectie van docenten op hun eigen handelen.

#### **Wat hebben we gedaan**

- Als startende docent wordt er van je gevraagd dat twee klassen die je lesgeeft feedback geven op de docent. Hierin vinden de docenten waardevolle informatie om hun onderwijs te verbeteren. We kunnen hier nog wel in verbeteren door dit jaarlijks te laten doen door elke docent die werkzaam is op onze school. Zo blijven wij onszelf verbeteren en kunnen we ook specifiek kijken waar wij aan kunnen werken als individu.
- Het zelf reflecteren op het handelen van docent is in het begin van dit jaar teruggekomen. Wij gebruiken sinds dit jaar het programma BOOT (zie foto). Hierin





hebben wij op onszelf gereflecteerd en zien we ook waar wij eventueel nog in kunnen verbeteren. Ook vraag je hiermee feedback van collega's en leerlingen als ondersteuning voor je jaarlijkse ontwikkelgesprek. Deze feedback wordt zowel bij het lesbezoek van de leidinggevende als bij een collegiaal lesbezoek van de leerlingen gevraagd. Het levert dus meer en gevarieerde informatie op. Hiernaast moeten leerlingen een algemene evaluatie van de docent invullen: dit is dus een derde invalshoek die de leerlingen kunnen benutten om feedback te geven op de docent.

### Aanbeveling 3

- Besteed expliciet aandacht aan de afsluiting van lessen: Wat heb je geleerd? Wat moet je onthouden? Ben je tevreden over de werkvorm en je inzet?

### **Wat hebben we gedaan met deze specifieke aanbeveling?**

- We zijn in het schooljaar 2022-2023 begonnen met het stellen van het doel: 'Denk aan je lesafsluiting.' Het kan nog steeds beter. We zagen bijvoorbeeld dat lessen vaak eindigden in de bel zonder een duidelijk eindmoment.
- Het benoemen van het openen en sluiten van de lessen blijft een aandachtspunt van ons allemaal. Tijdens de proefvisitatie van december werd aangegeven dat de lessen een duidelijke opening en afsluiting hadden.
- Een mogelijke uitbreiding zou kunnen zijn dat er een leerdoelencheck wordt gedaan aan de hand van een exitticket, hiermee moeten leerlingen individueel bijv. een Google forms invullen waarbij de docent ook per leerling kan controleren of de lesstof goed is aangekomen.

### Aanbeveling 4

- Bedenk goed waarvoor de leerlingen Peppels moeten gebruiken en leg dat vast. Peppels is een middel. Waarvoor en met welk doel wil je Peppels vooral inzetten? Leg dat vast en houd elkaar daaraan.

### **Wat hebben we gedaan?**

- We gebruiken momenteel peppels niet alleen als planner en huiswerk-agenda, maar ook als portfolio. Op deze manier is schoolwerk zichtbaar voor leerlingen. Ze kunnen er ook opdrachten in maken.
- De coachingsstructuur is nu duidelijk neergezet hierin, en we doen allemaal hetzelfde. Voor elke coach staat het programma aan het begin van de periode klaar.
- In Peppels hebben we voor de leerlingen onder andere een persoonlijk ontwikkelplan, reflectie op daltonuren en reflectie op de periode.
- Als daltongroep en docenten zijn wij nog wel zoekende naar een manier om alles goed vorm te geven. Op het moment is het beleid dat de planning voor

een hele periode aan het begin van deze periode klaar staat, inclusief toetsen en grotere opdrachten. Dit zegt nog te weinig over de inhoud, waardoor docenten Peppels op verschillende manieren toepassen. Er is een wens voor een breder vormgegeven beleid om Peppels te gebruiken, waarbij ook voor alle partijen duidelijk is wat hun verantwoordelijkheden zijn. Hierbij is het uiteraard belangrijk dat iedereen op zijn/haar verantwoordelijkheden kan worden aangesproken.

- Dit brengt duidelijkheid voor zowel docent als leerling. Er is een duidelijke handleiding met afspraken voor docenten geschreven. Peppels voor Dummies. Dit bestand is verderop als bijlage opgenomen.

## Coaching

We hebben verschillende stappen gezet op het gebied van reflectie sinds de vorige visitatie. Het aanpassen van ons leerlingbegeleidingssysteem maakt daar een groot onderdeel van uit.

- Waar we voorheen een mentor hadden die zich ontfermde over het welbevinden van alle leerlingen uit de gehele klas, hebben we nu per klas twee persoonlijke coaches voor onze leerlingen.
- Omdat elke coach minder leerlingen in totaal onder zijn/haar hoede heeft is er meer ruimte voor de persoonlijke begeleiding van onze leerlingen.
- Elke leerling wordt tijdens een periode uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Tijdens dit gesprek bespreekt de coach de resultaten, maar ook het welbevinden van de leerling op sociaal gebied zowel thuis als op school.
- Tijdens deze gesprekken helpt de persoonlijke coach de leerling te reflecteren op de keuzes die de leerling zowel op sociaal als academisch vlak heeft gemaakt in de weken voorafgaand aan dit gesprek.
- Naast de een op een coachgesprekken kan de coach het wekelijkse coachuur in het rooster ook inzetten om alle coach leerlingen die onder de hoede van de coach vallen uit te nodigen. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan om de schoolbrede coach-ouder-leerlinggesprekken voor te bereiden.
- Tijdens de coach-ouder-leerling gesprekken presenteren de leerlingen de doelen die zij voor de periode tot aan het eerstvolgende coach - ouder - leerlinggesprek voor zichzelf stellen en op welke wijze zij trachten deze te behalen. Tevens maken de leerlingen tijdens dit gesprek kenbaar op welke wijze zij graag begeleid zouden willen worden door zowel hun ouders als hun persoonlijke coach op school. In de onderbouw bereiden de leerlingen zich voor op dit gesprek door te reflecteren op hun eigen handelen met behulp van de wolfert planner.
- In de wolfert planner zijn er per coach-ouder-leerlinggesprek scoren de leerlingen zichzelf op twee kernwaarden. De bovenbouwleerlingen gebruiken hiervoor niet de wolfert planner, maar maken gebruik van Peppels. De leerlingen noteren voor zichzelf in de planner of in peppels waar ze nu staan met deze kernwaarden en leggen tijdens de presentatie uit waarom zij vinden

dat zij op dat moment daar staan. Vervolgens bedenken de leerlingen op welke wijze zij verder willen groeien met betrekking tot de kernwaarde.








### Col-gesprekken

- Naast de coach-ouder-leerlinggesprekken hebben wij een keer in het jaar ook een docent ouder leerling gesprek.
- Leerlingen mogen er zelf voor kiezen om zich in te schrijven bij maximaal twee vakdocenten van hun keuze.
- Tijdens het docent ouder leerlinggesprek gaan zij aan de hand van een vooraf geformuleerde hulpvraag in gesprek met de desbetreffende vakdocenten.

### Feedbackweken

Nieuw dit schooljaar zijn de feedbackweken. Na elke periode krijgen de vakdocenten via een verkort lesrooster een week lang de tijd om in de middag per klas en per leerling drie feedback kolommen in magister in te vullen. (bijlage 4 handleiding markers feedback weken en bijlage 5: informatie voor ouders.)

- De vakdocent vult per leerling in hoe deze leerling presteert op de volgende vlakken: werkhouding, bekwaamheid en eindproduct.
- Daarnaast kan de vakdocent (zie foto) eventueel feedback toevoegen in magister. De leerlingen kunnen de volgende letters per kolom krijgen: O= onvoldoende, A= heeft aandacht nodig, V= voldoende.

V	V	A		..								
A	A	A		..								
V	A	A		..								
A	V	A		..								
V	V	V		..								
V	V	O		..								
V	V	V		..								

#### Kolomkop

p1

#### Kolomnaam

fat895

#### Kolomomschrijving

Feedback

#### Docentomschrijving

#### Vrije tekst

Je bent een ster in het bijhouden van je werk, je mag meer vertrouwen hebben dat je dan ook de toets aankunt!

-

- Aan het eind van de week waarin de vakdocenten de kolommen hebben ingevuld is er een feedbackmarkt voor de coaches. Elke coach gaat langs bij de vakdocenten van zijn/haar coach leerlingen.
- De coach kijkt van tevoren welke leerlingen bij welke vakken een A of een O hebben staan en gaan vervolgens bij die collega's langs om specifieke feedback te vragen voor die coach leerling.
- De coach verzamelt al deze feedback voor de coach leerlingen en verwerkt deze in magister.

- De feedback wordt samen met de resultaten na afloop van de week uitgedeeld aan de leerlingen.
- Aan de hand van de feedback die de coach over de leerlingen verzameld heeft kan de coach in de nieuwe periode de een op een gesprekken met de coach leerlingen aanvliegen.
- Reflectie staat wederom centraal in deze gesprekken. Dit nieuwe systeem willen we nog verder ontwikkelen. Momenteel zijn er nog geen eenduidige richtlijnen voor wanneer iets een O, A of een V is.
- Ook zijn er collega's die als feedback op de eerste ronde hebben aangegeven dat de geschreven feedback naast de scores wellicht nog waardevoller is als deze van de vakdocenten zelf komt.

**Voorbeeld van feedback voor een leerling door de coach:** *ik heb veel bewondering voor jouw inzet en de andere docenten delen die mening. Bij sommige vakken ben je wel later op gang gekomen, maar dat maak je nu goed. Blijf ook kritisch naar jezelf: bij wiskunde en aardrijkskunde denk je soms te snel dat je er al bent, maar blijf meters maken. Houd je eigen doel voor ogen en laat je niet afleiden door klasgenoten. Je bent een hele sociale jongen (en dat is echt een kwaliteit van jou!), maar soms moet je doseren.*

### Activiteitenweek

Ook nieuw dit schooljaar is dat er tijdens de activiteitenweken voor elke klas speciaal een reflectiemoment is ingeroosterd. Aan de hand van reflectieformulieren (onderbouw in de Wolfert Planner, bovenbouw in Peppels) blikken de leerlingen tijdens dit reflectiemoment terug op de afgelopen periode. Dit is ook een handig document om tijdens de een op een coachgesprekken te gebruiken om de leerling te helpen reflecteren en doelen te laten stellen.

### Leerlingen tevredenheidsenquête

Naast de persoonlijke coachgesprekken, coach-ouder-leerlinggesprekken, docent-ouder-leerlinggesprekken en het reflectiemoment tijdens de activiteitenweken, nemen wij jaarlijks ook de leerlingen tevredenheidsenquête af bij ons op school.

### Team

Bovenstaande voorbeelden richten zich op de manier waarop wij onze leerlingen helpen te reflecteren. Ook als team hebben wij stappen gezet op het gebied van reflectie. Toen wij de vorige keer gevisiteerd werden, kwamen we net uit een periode met oud zeer. De vele wisselingen in schoolleiding en de daarmee gepaarde onrust zorgden soms voor verdeeldheid. De nieuwe schoolleiding besloot hier actief mee aan de slag te gaan. Er werd een werkgroep opgericht die samen met de schoolleiding heeft nagedacht hoe er ruimte gegeven kon worden aan het oude zeer en wat dit teweeg heeft gebracht en tegelijkertijd werd er nagedacht over hoe we het team konden inspireren om gezamenlijk de schouders eronder te zetten in de toekomst. In verschillende bijeenkomsten voerden we eerlijke, open gesprekken over dat wat er de

afgelopen jaren gebeurd is en daar waar we samen naartoe willen. Dit is zeer positief ervaren door het team. Er werd tijd vrijgemaakt voor echte gesprekken.

Tijdens “het zeepkistje” bespreken we met het gehele team wat er de komende weken aankomt, maar ook wordt er regelmatig teruggekeken naar dat wat er reeds gebeurd is. De eerder genoemde feedback weken zijn bijvoorbeeld ontstaan, nadat een collega vorig schooljaar tijdens het zeepkistje kritisch was op de manier waarop wij voor deze feedback weken in gesprek gingen over onze leerlingen. Er ontstond een discussie waarbij de schoolleiding besloot de feedback die vanuit het team kwam ter harte te nemen en aanpassingen te doen dit schooljaar.

### Successen

Een mooie manier om de toekomst tegemoet te treden is door juist de positieve dingen die wij op school doen zichtbaar te maken en te vieren.

- Een collega uit de dalton groep nam daarom vorig schooljaar het initiatief om het team te stimuleren om vanuit een waarderend perspectief bij elkaar op lesbezoek te gaan. Collega's die bij elkaar zijn gaan kijken, schrijven een kort verslagje over de inspirerende dingen die ze bij elkaar hebben gezien. De collega uit de dalton groep verzamelt de verslagjes en bundelt deze in een boekje. De eerste druk van dit boekje is dit schooljaar gepubliceerd en vlak voor de kerstvakantie ter inzage in de personeelskamer neergelegd. Het voornemen is om regelmatig een nieuwe druk van dit boekje te produceren. (bijlage 6: positieve bevindingen)
- Daarnaast proberen we vaker op een leuke manier met elkaar om te gaan. In de (best wel zware) weken voor de kerstvakantie hebben collega's een actie gestart: Doe eens Lief! Dit was een actie waarbij collega's kaartjes konden schrijven en inleveren met een woord van waardering voor een ander. Deze werden met kerst uitgedeeld en het werd als heel positief ervaren.
- Het bespreken van de resultaten van de leerling tevredenheidsenquête waren ook aanleiding voor reflectie binnen het team. Tijdens een teambijeenkomst zijn de resultaten van de leerlingen tevredenheidsenquête gedeeld en werd het team gestimuleerd om samen het gesprek aan te gaan over die resultaten. Op welke resultaten konden we trots zijn? En waar is er nog werk aan de winkel?

### Vanuit de schoolleiding

- Vanuit de schoolleiding is er ook een stap gezet op het gebied van reflectie. Iedere vakdocent wordt tijdens een schooljaar bezocht. Naar aanleiding van dit lesbezoek wordt de DOT ingevuld. Helaas is er te weinig ruimte om elke DOT persoonlijk na te bespreken.
- Nieuw dit schooljaar is dat naast de ingevulde DOT door de schoolleiding ook van de vakdocent gevraagd wordt om in het systeem van BOOT een evaluatieformulier door een collega in te laten vullen en een klas een enquête in te laten vullen. Collega's zijn wel kritisch naar deze 360 graden feedback.

Het is erg veel extra werk en in hoeverre wordt dat wat er ingevuld ook echt besproken?

### Nieuwe collega's

- De nieuwe collega's van onze school worden intern begeleid door docentcoaches tijdens het inductietraject. Voor de vormgeving van dit inductietraject is door alle Wolfert vestigingen samengewerkt. Het doel hiervan is het neerzetten van eenduidig beleid waarmee nieuwe docenten een goede start geboden krijgen, waarbij per locatie voldoende ruimte is voor de eigen identiteit van iedere school. Tijdens het eerste jaar worden de collega's minimaal drie keer in het lesjaar door deze docent coach bezocht tijdens een les. Het lesbezoek wordt vervolgens besproken.
- De coaching wordt gestart met een startgesprek. Tijdens dit gesprek maakt de nieuwe collega duidelijk wat zijn/haar krachten en valkuilen zijn. Tevens wordt er besproken op welke wijze deze collega het beste begeleid kan worden.
- In de nagesprekken na de lesbezoeken helpt de docent coach de nieuwe collega te reflecteren op het eigen handelen. Welke keuzes maakte je tijdens de les? Waarom maakte je die keuzes? Ben je achteraf tevreden met deze keuzes? Welke doelen had je jezelf gesteld voor de les? Heb je die behaald?

### Intervisie

- Naast de persoonlijke begeleiding van de nieuwe collega's is er tevens een intervisieprogramma voor deze collega's. Ongeveer 5 keer in het jaar komen alle nieuwe collega's samen.
- Onder begeleiding van (een van de) docent coaches brengt elke collega een casus in. Dit is iets wat hen de afgelopen periode heeft beziggehouden bij ons op school, tijdens de lessen of op organisatorisch gebied. De groep kiest gezamenlijk twee casussen uit die tijdens de intervisie uitgedroefd zullen worden. Van belang is dat dit casussen zijn waar een hulpvraag in geformuleerd is. Vervolgens gaat de groep aan de hand van van tevoren duidelijk afgesproken gespreksrondes het collegiale gesprek met elkaar aan.
- De nieuwe collega's geven aan de intervisiemomenten prettig te vinden. Het zou een mooie stap zijn om dit in de toekomst niet alleen met nieuwe collega's te doen, maar met het gehele team.

### Sectie

- Ook op sectieniveau zijn er stappen gezet op het gebied van reflectie. Bij verschillende sectievergaderingen stimuleerde de schoolleiding de sectie om doelen te stellen voor de sectie aan de hand van een (data)analyse van de behaalde resultaten in elk leerjaar.
- Dit resulteerde in gesprekken over de gemaakte keuzes met betrekking tot het aanbod van het curriculum en de manier waarop dit in het lokaal wordt aangeboden. Dit leidde tot gesprekken over in hoeverre de gemaakte keuzes



hebben opgeleverd wat de sectie beoogde te bereiken. De uitkomsten van deze gesprekken worden verwerkt in het vakwerkplan onder de titel 4D-model.

### Daltonspiegel

- Het gehele team heeft tijdens een studiemiddag de daltonspiegel ingevuld. De geanonimiseerde resultaten worden onderzocht door een groep nieuwe collega's die momenteel de daltonscholing voor starters volgen. Deel van het programma van de daltonscholing is het uitvoeren van een onderzoek. Deze groep onderzoekt hoe Dalton wij onszelf vinden op Wolfert Dalton. Het invullen van de daltonspiegel is positief ervaren tijdens de studiemiddag.

### Enquêtes

- De afgelopen twee jaar hebben we ook gereflecteerd op een aantal organisatorische keuzes die we gemaakt hebben. Zowel collega's als leerlingen hebben enquêtes ingevuld omtrent de volgende keuzes: de manier waarop wij onze daltonuren invullen, het gebruik van Peppels als Elektronische leeromgeving en het nieuwe leerlingbegeleidingssysteem met de twee persoonlijke coaches per klas. De leden van de daltongroep hebben de resultaten van deze enquêtes geanalyseerd en besproken met de schoolleiding. Tevens is er een terugkoppeling geweest naar het team naar aanleiding van de resultaten van deze enquêtes.

### Teambijeenkomsten

- Wij hebben aan het eind van vorig schooljaar tijdens de teambijeenkomsten als team gereflecteerd op onze organisatie. Onder begeleiding van de teamleider (bovenbouw of onderbouw) kreeg het team de opdracht om een spel te spelen met kaartjes. Er waren steeds twee kaartjes met stellingen waar je uit kon kiezen. Iedereen koos welke stelling van de twee kaartjes het beste bij onze organisatie paste. Naar aanleiding van de gekozen kaartjes ging het team met elkaar in gesprek. Dit was een fijne vorm om vanuit te reflecteren. Helaas is hier later geen terugkoppeling van gekomen.

### Lessen

Tenslotte reflecteren wij uiteraard ook tijdens de lessen. Bij drama leveren de leerlingen bijvoorbeeld in de bovenbouw na elke periode een logboek in. De leerlingen kiezen zelf welke vorm het logboek krijgt. De leerlingen mogen kiezen uit een vlog, een podcast of uit een verslag. In het logboek houden de leerlingen bij wat ze tijdens elke les hebben gedaan, met wie zij hebben samengewerkt, hoe de samenwerking verliep, wat ze van de opdrachten vonden en hoe zij de opdrachten tijdens de les hebben aangevlogen. Ze bespreken wat er goed voor hen werkte of wat juist niet. Daarnaast bespreken ze waar hun passies liggen en waarom ze de keuzes hebben gemaakt die ze hebben gemaakt tijdens de les. (bijlage 7 podcast)

Daarnaast wordt er aan het eind van de dramas (en vaak ook bij specifieke opdrachten) na afloop klassikaal gereflecteerd. Soms aan de hand van een gesprek en soms met een snelle peiling. (denk hierbij aan vragen als: Ga staan als de samenwerking tijdens het zelfstandig repeteren vlekkeloos is verlopen (vervolgens wordt er aan de mensen die gaan staan gevraagd hoe zij dit voor elkaar hebben gekregen), ga staan als je vandaag gefrustreerd was tijdens het repeteren (vervolgvraag: waar kwam dat door? → klassikale vervolgvraag: hoe zouden ze dit de volgende keer kunnen voorkomen?).

Kortom we hebben veel stappen gezet. We hebben een aantal mooie ontwikkelingen gemaakt, maar er zijn uiteraard ook nog stappen die we kunnen zetten.

We zijn trots op:

- De colgesprekken
- De dolgesprekken
- De feedbackweken
- Het feedbackmoment in de activiteitenweek
- Het boekje met de lesbezoeken vanuit een waarderend perspectief
- Ons nieuwe begeleidingssysteem met twee persoonlijke coaches per klas.
- De interne begeleiding voor onze nieuwe collega's.
- De gesprekken die we gevoerd hebben over oud zeer.

### **De ontwikkelpunten**

- De uitwerking van de feedbackweken (wanneer geef je een O, A of V, hoe kunnen we de uitwisseling tussen vakdocenten en coaches zo effectief mogelijk laten plaatsvinden)
- De intervisiebijeenkomsten voor de nieuwe collega's zijn waardevol. Het zou mooi zijn als we dit ook met het gehele team zouden doen.
- de 360-graden feedback in Boot (kan het personeel ook zeggenschap hebben m.b.t. wanneer de lesobservatie is? In hoeverre zijn de vragen in de lijsten toereikend?)
- Ouders zeggen de coach ouders leerlinggesprekken af wanneer de resultaten goed zijn, of maken überhaupt geen afspraak. Toch is dit een belangrijk reflectiemoment voor zowel leerling, coach als ouder. Hoe kunnen we de ouders stimuleren om ook te komen wanneer de resultaten op orde zijn?
- In een teambijeenkomst is er met collega's gereflecteerd aan de hand van kaartjes met stellingen. De terugkoppeling hierover miste. Wat waren de uitkomsten en wat is daarmee gedaan?

- Hoe kunnen we onze reflectie beter borgen?

---

## Reactie visitatieteam

De versnelde visitatie was een mooi moment van reflectie, geeft het bestuur aan. De vele ontwikkelingen hebben het Wolfert een flink impuls gegeven. Dit is zeker terug te zien.

Binnen het (dalton)onderwijs wordt flink gereflecteerd. Verschillende stappen zijn gezet om Dalton als rode draad te gebruiken voor en door alle onderwijsontwikkelingen. In plaats van operationele zaken, ambieert de schoolleiding om de daltongroep zich te laten buigen over inhoudelijke zaken met de volgende thema's: dalton in de lessen, daltonuren en daltonweken.

De schoolleiding reflecteert structureel met het hele team over lopende zaken met behulp van het "zeepkistje". Men is hier unaniem positief over.

Overleg tussen verschillende gremia over (Dalton)onderwijs wordt structureel gepleegd mede dankzij de daltontrainingen die op Wolfert geboden worden.

Uit ons gesprek met de leerlingen constateren wij dat hun reflectief vermogen goed is. Ze zijn goed in staat om op hun keuzes te reflecteren en geven de indruk dat zij zelfbewust zijn. Een kanttekening is wel dat wij voornamelijk met leerlingen uit de bovenbouw gesproken hebben waardoor wij de kijk van brugklassers hebben gemist. De brugklassers die we spraken tijdens de techniekles en de daltonuren (o.a. wiskunde/Magic pilot) gaven aan de ze de masterclasses als zeer prettig ervaren.

Wat ons opviel is dat sommige parels uit de zelfevaluatie door leerlingen worden (h)erkend maar pedagogische instrumenten uit dezelfde evaluatie juist niet. Zo wordt er bijvoorbeeld weinig gebruik van de Wolfert planner en daltonuur.nl gemaakt, aldus de leerlingen. Over dalton.nl vragen wij ons af of de schoolleiding daltonuur.nl dit ook echt nodig vindt als collega's wel of op een andere manier contact leggen met de leerlingen over hun leerdoel dit daltonuur? Ouders bevestigen dat de Wolfert planner niet veel lijkt te worden gebruikt.

De feedbackweken moeten nog verankerd worden. De feedback van docenten in Magister is in kwantiteit en kwaliteit erg diffuus. Leerlingen geven aan dat niet alle docenten iets opschrijven en dat de inhoud van de opmerkingen in sommige gevallen weinig nut heeft (bijv. "Doet het prima"). Leerlingen waarderen de feedback van de docenten mits het inhoudelijk iets toevoegt. Liever minder vaak maar dan wel waardevol qua inhoud. Soms wordt er ook indirect feedback gegeven: de coach geeft aan zijn/haar leerlingen de bevindingen van de vakdocenten door. Gezien de mogelijkheden binnen Magister om feedback te geven, is de keuze voor indirecte feedback wel verrassend.

Ouders bevestigen deze verschillen maar zijn blij dat er meer feedback wordt gegeven dan voorheen. Ze zien dat de school flink gegroeid is en dat de driehoek school, ouders, leerling nu goed aanwezig is. De COL gesprekken worden als prettig en waardevol ervaren.

Naar aanleiding van de vorige visitatie werd op het gebied van reflectie aanbevolen om meer aandacht aan de afsluiting van de les te schenken. De situatie is verbeterd

maar de schoolleiding geeft aan dan reflectie samen met differentiatie aandachtspunten blijven.

Kortom, de hoeveelheid stappen die in een korte tijd is gezet heeft veel betekend voor de school. Er is en wordt met lef gereflecteerd en gehandeld. Zoals de directeur zelf concludeert: “Het gebouw is een metafoor voor hoe wij erin staan: prachtig maar niet af.”

Aanbeveling: Bied meer structuur aan door te kiezen voor een kleiner aantal instrumenten waar iedereen zich aan committeert. De Wolfert Planner bijvoorbeeld biedt veel mogelijkheden op het gebied van reflectie maar wordt amper gebruikt. Nu dat er zoveel is ontwikkeld op allerlei gebieden, neem de tijd en de rust om te evalueren en jezelf te verdiepen in de stappen die succesvol zijn (geweest).

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

---

### School

Aanbeveling 1: zie daltonuren

Aanbeveling 2

- Het tijdig communiceren vanuit de organisatie verdient aandacht. Het toetsrooster wordt bijvoorbeeld kort voor de toetsweek gepubliceerd, waardoor leerlingen niet goed kunnen plannen.
- Communicatie-uitingen vanuit de school richting ouders kunnen beter afgestemd worden.
- Neem tevens de effectiviteit van het rooster onder de loep. Er zijn leerlingen in de onderbouw die drie dagen tot kwart voor vijf op school zitten.

**Wat hebben we gedaan?**

- Het toetsweekrooster wordt inmiddels zeker twee weken voor de start van de toetsweek met leerlingen gecommuniceerd. Hiervóór krijgen docenten de mogelijkheid om feedback te geven op het rooster.
- In de personeelskamer hangt een groot planbord met daarop de jaaragenda voor de huidige periode.
- In het weekbericht dat wekelijks op woensdag wordt verzonden staat ook de jaaragenda voor de komende drie weken, waardoor dit voor het personeel makkelijk terug te vinden is.
- Het rooster is, behalve de plaatsing van de daltonuren, onveranderd.
- Communicatie naar leerlingen en ouders is beter geworden. Ouders worden regelmatig geïnformeerd over wat er speelt op school. Ook coaches informeren hun eigen coachleerlingen en ouders over activiteiten en aandachtspunten voor

de komende periode - wel zijn we nog zoekende naar de meest effectieve manier waarop dit gebeurt.

### Aanbeveling 3

- Lessen kunnen doelmatiger worden door leerdoelen steeds expliciet te noemen aan het begin van de les en leerlingen ook verschillende keuzes aan te bieden om de leerdoelen te bereiken.
- Om de effectiviteit van de les verder te vergroten, is een terugkoppeling op leerdoelen aan het eind van de les belangrijk. Neem dat expliciet op bij lesobservaties.

### **Wat hebben we gedaan?**

De schoolleiding komt sinds drie jaar structureel aan het begin van het schooljaar een keer langs op lesbezoek bij alle lesgevende docenten. De overkoepelende feedback die door hen gegeven wordt is dat er meer aandacht mag zijn voor de kop en staart van de les.

Dit wordt ook herkend door de collega's van het team begeleiding in de school. Deze collega's voeren lesbezoeken uit bij nieuwe collega's en zijn aanspreekpunt voor de collega's bij vragen. In de coaching van de nieuwe collega's wordt in de begeleidende gesprekken extra aandacht besteed aan een goede opstart en afronding van de les.

De schoolleiding heeft aangegeven dat dit nog steeds een punt van aandacht is.

### Aanbeveling 4

- Maak een helder professionaliseringsplan waarin alle vormen van professionalisering die je wilt inzetten (intervisie, donderdagmiddagen, daltonscholing) gericht zijn op het daltonprofiel van de school.
- Alle lagen (inclusief OOP en schoolleiding) maken onderdeel uit van dit professionaliseringsplan. Gebruik de functioneringscyclus om alle medewerkers een terugkoppeling te laten geven over hun ontwikkeling op dit vlak.

### **Wat hebben we gedaan??**

- Door twee leden van de daltongroep is in overleg met de schoolleiding een professionaliseringsplan opgesteld. Hierbij is er een duidelijk plan gemaakt over de te volgen scholingen en trainingen passend bij de ontwikkeling van de school:
  - Alle docenten zijn in 2025 dalton gecertificeerd
  - Alle docenten volgen in de komende jaren een training over didactische excellentie (onder andere werkvormen, differentiatie, formatief toetsen, etc)

- Docenten kunnen een verdiepingstraject volgen in Daltononderwijs (in samenwerking met de NDV / Thomas More Academie)
- Studiedagen worden ingezet voor daltononderwijs of andere nuttige trainingen
- PTO in de onderbouw ingevoerd, cluster PTA

### **Effectiviteit en de schoolorganisatie:**

De afgelopen twee jaar is er binnen de school veel aandacht besteed aan het constructief en regelmatig communiceren en evalueren. In de praktijk betekent dit dat er structureel overleg is tussen verschillende groepen. Voorbeelden hiervan zijn:

- terugkerend overleg coaches/teamleider
- terugkerend overleg coaches onderling (per leerjaar)
- terugkerend overleg in teams (OB/BB)
- terugkerend overleg met het hele personeel (zeepkistje)
- terugkerend overleg secties
- terugkerend overleg in werkgroepen, zoals de DG, decanaat, ICT, PR etc.

Het MT stuurt dit overleg aan. Overleg wordt vaak gestuurd met specifieke taken of agenda-onderwerpen. Daarnaast is er ruimte om andere onderwerpen in te brengen.

Wekelijks is er ook in het weekbericht aandacht voor deadlines/planning en belangrijke mededelingen.

### **Effectiviteit en ons onderwijs:**

- Er worden met grote regelmaat lessen bezocht door het MT. In de lesbezoeken wordt vooral gekeken naar de opbouw/doelmatigheid van de les, zowel als het daltongehalte. Dit gebeurt dmv een **DOT**.
- De observatie is terug te vinden in het online platform BOOT. Daarin kunnen docenten de lesobservaties inzien, en eventueel van feedback voorzien. De lesobservaties, gecombineerd met leerling enquêtes en een zelfreflectie van docenten, vormen de basis voor het jaarlijkse gesprek met de teamleiders.
- In de lessen zien we steeds meer dat docenten duidelijke doelen stellen en deze zichtbaar op het bord/scherm tonen (zie voorbeeld).

Voorbeeld: 5VWO Engels



Utopia/Dystopia

**This Week's Goals:**

- Show your understanding of the complex theme of dystopia as illustrated in your novel.

**To do:**

- In your group, work on the cumulative final assignment or the creative assignment. Deadline: November 15.

**Reflection:**

- Complete the project reflection handout in your groups

In de afgelopen twee jaar is er een sterke focus gelegd op het belang van een duidelijke opbouw van de les waarin doelen, instructie en een afsluiting centraal stonden. Dit was nodig omdat dit niet expliciet genoeg benoemd werd door docenten.

### **Effectiviteit en de daltonuren:**

Er is de afgelopen jaren flink aan de daltonuren gesleuteld.

- Na onderzoek/evaluatie is er besloten om de daltonmiddagen (drie lesuren) aan te passen en over te stappen naar drie blokken: di/wo/do twee aaneengesloten daltonuren (de OB heeft op woensdag 1 daltonuur) We zien dat dit een positief effect heeft gehad op de werkhouding van leerlingen en dat de daltonuren over het algemeen effectiever worden ingezet.
- Er zijn drie verschillende soorten daltonuren: Stille-uren, vak-daltonuren, en masterclasses.
- De stille-uren worden voornamelijk gebruikt om te leren, zelfstandig te werken, of om een boek te lezen.
- De vak-daltonuren zijn bedoeld om vragen te stellen, of om samen te werken, bijvoorbeeld aan projecten.
- De masterclasses zijn bedoeld voor leerlingen die verbreding of verdieping zoeken. Het aanbod varieert van Yoga tot Chinees en wordt zowel door docenten, externen, en (oud) leerlingen gegeven.
- De leerling plant de daltonuren tijdig in. Leerlingen krijgen hierbij hulp van hun coach of mentor. Daarnaast hangen er overal op school posters om leerlingen aan te moedigen om tijdig te plannen.
- De DG heeft dit jaar meerdere daltonuren bezocht, met als doel het inventariseren wat er goed gaat en waar docenten nog wat extra begeleiding kunnen gebruiken. Voor deze 'lesbezoeken' is een speciale daltonkijkwijzer opgesteld.
- Er is dit schooljaar een document opgesteld om (nieuwe) docenten te helpen met de daltonuren. In dit document staan verwachtingen, maar ook tips om de daltonuren effectiever te maken. Voorbeelden hiervan zijn het duidelijk vragen naar doelen van de leerlingen en dit aan het einde van het uur nogmaals te

checken, het stimuleren van samenwerken bij leerlingen die moeite hebben met bepaalde vakken, het van tevoren aangeven van hulpvragen aan docenten, het oormerken van daltonuren (bv Engels leesvaardigheid) om zo gericht in te zetten op hulpvragen van leerlingen.

### **Effectiviteit en de ELO/Peppels**

In onze ELO kunnen leerlingen de planning voor de periode, per vak, terugvinden. Elk vak werkt met modules waarin doelen beschreven zijn. Een module bevat ook de daltonwijzer met leerdoelen, te maken werk, en eventueel reflectie.

- De docent kan in een module ook allerlei extra materialen toevoegen. Denk hierbij aan instructiefilmpjes, handouts, powerpoints, of links naar extra oefenmateriaal. Ook kunnen docenten oefentoetsen in peppels plaatsen. Deze worden automatisch nagekeken en geven leerlingen onmiddellijk feedback over hun vaardigheden. Deze extra materialen geven leerlingen de mogelijkheid om zelfstandig te werken aan de stof en om zich voor te bereiden op toetsen of andere afsluitende opdrachten.
- In de ELO kunnen leerlingen ook dmv een stappenplan grotere opdrachten in kleinere stukken delen. De stappen komen automatisch in de Peppels-agenda van de leerlingen terecht.
- De ELO helpt ook docenten om efficiënter te werken. Materialen van andere docenten kunnen gebruikt en aangepast worden. Als materialen en daltonwijzers eenmaal in Peppels zijn ingevoerd, kan dit de werkdruk van docenten verlichten.
- Tenslotte is Peppels een goede vorm van borging. Omdat reflecties van leerlingen in Peppels bewaard worden, zijn zij ook voor mentoren en coaches eenvoudig in te zien. Coaches kunnen de reflecties van hun leerlingen door de jaren heen terugzien en deze gebruiken in de begeleiding van hun coach-leerlingen. Dit zorgt ervoor dat een coach meer zicht heeft op hoe een leerling zich ontwikkelt.
- In klassen 1 en 2 halen leerlingen de agenda uit Peppels, maar gebruiken ook een papieren Wolfert Planner om de daltonwijzer bij te houden. Ook de mentor/coach module staat voor klassen 1 en 2 in de Dalton Planner.

### **Ontwikkelpunten:**

- Er zitten een hoop haken en ogen aan de manier waarop Peppels op onze school wordt gebruikt. Niet elke docent heeft zijn/haar planning op tijd in Peppels staan en dit levert frustraties op bij coaches, leerlingen, en ouders. Daarnaast houden docenten zich niet altijd aan de gemaakte afspraken over hoe de lesmaterialen en planning in Peppels ingevoerd dient te worden.
- Ook de wijze waarop leerlingen en coaches met Peppels omgaan verschilt. Een coach kan dus bij een coach-leerling vrij oppervlakkige of ontbrekende reflectie-opdrachten tegenkomen. Dit maakt het lastiger om Peppels echt effectief in te zetten als middel om coach-leerlingen goed te begeleiden.

- Binnen het MT en de Daltongroep, zowel als in de ICT werkgroep wordt er gesproken over de vraag of we Peppels moeten blijven gebruiken. Enerzijds biedt het de mogelijkheid om echt als Dalton ELO ingezet te worden, anderzijds komen die nog niet echt uit de verf.

### Effectiviteit en Coaching:

- Er is veel ontwikkeld op het gebied van coaching. Er is een module aangemaakt in Peppels die door alle mentoren/coaches en leerlingen van klassen 3 t/m 6 wordt gebruikt. Dit zorgt voor eenheid en een doorlopende cyclus.
- De opdrachten in Peppels zorgen ervoor dat er meer sturing is in het coachen van leerlingen. We zien dat er veel meer cohesie is in de wijze waarop wij leerlingen begeleiden. Omdat de nadruk op reflectie en het opstellen van ontwikkelpunten ligt, kun je als coach veel gericht met de leerlingen kijken naar hun ontwikkeling.
- Er zijn feedback weken ingevoerd waarin docenten elke leerling dmv feedback markers in magister van feedback en eventueel een tip of top voorziet. Met deze informatie kan de coach op de feedbackmiddag bij docenten meer informatie ophalen. De informatie wordt door de coaches als opmerking ingevoerd en deze is zichtbaar voor leerlingen en ouders.
- Deze week werken de leerlingen met hun mentor/coach ook aan de reflectieopdrachten in peppels. Zij gebruiken de feedback van docenten om hun reflectie in te vullen en om ontwikkelpunten/doelen op te stellen. Rond dit moment worden de uitnodigingen voor de docenten-tafeltjesavond verstuurd.
- We zien dat dit de leerlingen en ouders helpt om weloverwogen keuzes te maken welke docent zij graag zouden spreken. In de DOL-gesprekken kwamen regelmatig vragen naar voren die duidelijk gebaseerd waren op de ontvangen feedback.

---

## Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet duidelijk terug in de school dat aanbevelingen 1 en 2 en 4 goed geïmplementeerd zijn in de school. De aanpassing van de daltonuren worden door leerlingen en docenten als zeer prettig ervaren bleek uit onze gesprekken. De verbeterde communicatie brengt rust en duidelijkheid in de school en binnen het professionaliseringsplan hebben jullie goud in handen aangaande de waardevolle onderzoeken die worden uitgevoerd, de lesbezoeken, scholing, intervisie en gesprekken rondom Dalton. Op deze manier leren jullie samen Daltononderwijs weer meer in de school te brengen en nieuwe collega's mee te nemen in the Dalton way of life.

Nu er weer meer structuur en rust komt in de school na de grote verhuizing en alle lessen weer een kop-midden en staart hebben blijft aanbeveling drie uit de vorige visitatie staan.

Leerlingen krijgen de lesdoelen niet altijd goed mee en hebben weinig keuzes binnen de les. We zagen bij enkele vakken het luisteronderwijs terug dat Helen Parkhurst juist minder voor ogen had omdat het leren door de leerling heen moet gaan en elke leerling dat weer net op een andere manier doet (differentiatie).

Daltonuur.nl lijkt een fijne tool maar deze wordt weinig toegepast bleek uit gesprekken met leerlingen en collega's. Dit is geen probleem want de doelen werden op een andere manier opgehaald door bv een rondje door de klas te lopen en contact te maken met de leerlingen.

Peppels mag onder de loep worden genomen want hier kregen we verschillende geluiden terug uit de school van zowel leerlingen als collega's. Dit kan een onderwerp van gesprek zijn tijdens de lunch met de directeur en het zeepkistje. Dan komen jullie er samen wel uit.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School

- In de beleidsvoornemens van de schoolleiding toetst zij elke keer of en in welke mate het beleid aansluit bij de ambities van de school, en daarmee of het aansluit bij kernwaarden van Dalton. Op deze wijze geeft de schoolleiding onder andere invulling aan de borging van Dalton in de school. Andere voorbeelden zijn het professionaliseringsplan dat in samenspraak met leden van de daltongroep is opgesteld, de wijze waarop de schoolleiding zich opstelt naar de ouderraad en naar de leerlingenraad, beide groepen als gelijkwaardige gesprekspartners.
- In het activiteitenplan van Wolfert Dalton neemt de ontwikkeling van Dalton een prominente plek in. De nadruk ligt op (1) leskwaliteit (hoe zie je dat onze lessen 'dalton' zijn?) en (2) de effectiviteit van de daltonuren. Aan deze twee speerpunten werken we (1) in de vorm van professionalisering en (2) door de daltonuren gericht in te zetten in de lesplanning met daarnaast een duidelijke gedragsverwachting naar docenten en leerlingen.
- De schoolleiding is op dit moment aan het onderzoeken op welke wijze het daltonhandboek nog kan worden uitgebreid met informatie die richting kan geven aan de lesvormen en inhouden bij ons op school. De wens is om dit in samenspraak met de onderwijskundige teams aan te vullen met praktische voorbeelden.
- We hebben een daltongroep die twee jaar geleden samengesteld is uit losse werkgroepen. De leden van de daltongroep hebben elk een andere expertise, waardoor meerdere taken door hen gedaan worden. Denk hierbij aan het ontwikkelen van de coachingscyclus voor leerlingen, een dalton scholingstraject voor personeel, het gebruik van de daltonplanner etc. Daarnaast zijn twee leden van de groep Dalton visiteurs. Een van de leden van

de daltongroep is tevens actief in het netwerk van de dalton coördinatoren uit de regio Westland.

- Alles op school draagt de daltongedachte uit. We zijn een daltonschool en dat zie je overal in. In de lokalen hangen posters (zie hiernaast een voorbeeld van zo'n poster) waarin leerlingen geattendeerd worden op de kernwaarden. Daarnaast hebben we in alle folders, op de website en schoolgids duidelijk uitgelegd wat daltononderwijs is, en hoe wij dit uitdragen. Daarnaast is er voor nieuwe collega's het daltonhandboek (zie bijlage 8) om het komen werken op onze daltonschool makkelijker gemaakt wordt. Een onderdeel hiervan is de korte vertaling (dalton op wolfert dalton) van de kernwaarden zoals wij ze hier doen. Deze is dit jaar niet uitgedeeld, maar voor komend jaar is deze weer helemaal up to date.
- Er is een professionaliseringsplan opgesteld (bijlage 9) (in schooljaar 2022-2023). Hierin staat onder andere de langetermijnvisie uitgelegd waarin wij als doel hebben dat uiterlijk in schooljaar 2025-2026 alle docenten tenminste een basis certificering Dalton hebben (het NDV-certificaat daltonleraar VO), dat docenten een verdieping (kunnen) doen in Daltononderwijs (daar draait dit jaar een pilot van) en een door CPS aangeboden programma volgen over didactische werkvormen.
- Het gebouw is eind oktober 2023 aan ons opgeleverd. Onze lokalen zijn ruim, waardoor het werken vanuit groepen een stuk makkelijker wordt. Daarnaast hebben we een ruime aula waar leerlingen graag werken net zoals in de mediatheek. We zijn momenteel nog in ontwikkeling met de inrichting van de pleinen die elke vakgroep krijgt. Het is de bedoeling dat in schooljaar 2024-2025 deze daltonpleinen aanwezig zijn, en leerlingen daar op basis van vertrouwen mogen werken. Voor de daltonpleinen is nu een pilot bezig om deze zo goed mogelijk in te zetten met elkaar.
- Zoals eerder genoemd hebben we ouders die wij actief betrekken op school. Naast de directe contacten over de leerlingen zelf, hebben wij ook een actieve ouderraad die avonden voor andere ouders organiseert. Het zijn meestal thema's waar ouders mogelijk mee te maken hebben / krijgen en meer over willen weten. Er is onlangs ook een thema-avond georganiseerd over Daltononderwijs.
- We hebben afspraken (bijlage 10: de wegwijzer) voor de collega's over het onderwijs en de zaken





daaromheen. Deze informatie krijgen docenten aan het begin van het schooljaar, maar staat tevens ook op onze google drive. Ook is in elk lokaal een placemat (zie de foto) met de verwijzing naar deze wegwijzer zichtbaar aanwezig. Op de drive map staan ook andere praktische zaken en documenten.

- Er zijn diverse werkgroepen die zorgen dat onze leerlingen de kansen die we ze bieden op Daltongebied ook kunnen waarmaken. Hierbij heeft bijvoorbeeld de werkgroep versneld examen als doel de procedures zodanig vast te leggen dat het spreekwoordelijke wiel niet bij iedere leerling opnieuw hoeft te worden uitgevonden. Binnen de werkgroep ICT wordt op verschillende niveaus onderzocht hoe ICT binnen de school kan worden ingezet ter ondersteuning van de Daltonkeuzes die de school maakt. Hierbij valt te denken aan digitaal toetsen, de online leeromgeving waarmee gewerkt wordt, de toepasbaarheid van de tools die al in huis zijn (Magister, Google etc.)
- Dalton planner (zie bijlage 3) in leerjaar 1 en 2. In de Wolfert Planner kunnen de leerlingen uit leerjaar 1 en 2 hun huiswerk plannen. Daarnaast is er ruimte om te reflecteren aan het eind van een periode. In de planner kunnen leerlingen ontwikkelpunten opstellen voor zichzelf die zij naar aanleiding van de reflectie die zij hebben gedaan hebben ontdekt. Tevens bevat de planner voorbeelden van verschillende leerstrategieën en ruimte om een planning te maken voor de toetsweken. Leerlingen kunnen zichzelf daarnaast op een schaal van 1 tot 4 scoren op het gebied van hun ontwikkeling met betrekking tot de daltonkernwaarden.



**Mobielte? In de kluis!**  
Tijdens de vakantie kan je mobiele telefoon in de kluis. Je hebt deze dus niet bij je en heb dus geen toegang tot de internet. Het is niet toegestaan om te surfen op de internet of te gebruiken voor de administratie.  
Zijn we uitnodigende omstandigheden waaraan je toch een telefoon bij je hebt, bespreek dit dan met je coach.

**Eten, snoepen en drinken**  
Het eten, snoepen en drinken is toegestaan op school. Het is niet toegestaan om te eten, snoepen of drinken op school tijdens de lesuren.  
**Huiswerk na vakantie**  
Geen toetsen/taakjes afmaken op de eerste twee dagen na de vakantie. Voor de eerste dag na de vakantie ook geen huiswerk.

**Daltononderwijs**  
De daltonkeuzes worden samen terug in de les.  
+ Verantwoordelijkheid  
+ Samenwerken  
+ Zelfstandigheid  
+ Reflectie  
+ Effectiviteit

**Leren met Lef**  
Bij Wolfert Dalton draait het om 'zou wou je bereid en worden wou je wilt'. Ruimte voor maatwerk, creatieve en innovatieve leerstrategieën, leerplan op maat en een persoonlijk ontwikkelingsplan.

**Peppels**  
Elektronische leeromgeving waarin leerstof wordt aangeboden en begeleiding en LOB een plek hebben.  
Weekevaluatie en toetsen worden voor aanvang van een onderwijsperiode in Peppels geplaatst.  
www.peppels.net  
Vragen? Stel ze aan Saskia Vingerling via DV@wolfert.nl

**Lestijden**  
Lestijden (verkort)  
Lestijd 1: 08:15 - 09:00 uur  
Lestijd 2: 09:00 - 09:45 uur  
Lestijd 3: 09:45 - 10:30 uur  
Lestijd 4: 11:00 - 11:45 uur  
Lestijd 5: 11:45 - 12:30 uur  
Lestijd 6: 13:30 - 13:15 uur  
Lestijd 7: 13:45 - 14:30 uur  
Lestijd 8: 14:30 - 15:15 uur  
Lestijd 9: 15:15 - 16:00 uur  
Lestijd 10: 16:00 - 16:45 uur  
Lestijden (verkort)  
08:15 - 08:50 uur  
08:50 - 09:25 uur  
09:25 - 10:00 uur  
10:30 - 11:05 uur  
11:05 - 11:40 uur  
11:40 - 12:15 uur  
12:45 - 13:20 uur  
13:20 - 13:55 uur  
13:55 - 14:30 uur  
14:30 - 15:05 uur

**Daltonuren**  
Leerlingen kunnen kiezen aan welk vak ze werken of de lesuren aan maanddonderdag. Inschrijven gebeurt een week van tevoren via Magister. Een docent kan dit ook doen.

**Schoolleiding**  
Directeur: Marja van den Dool MD@wolfert.nl  
Hoofdonderwijs: Wendy Nijchmann WNE@wolfert.nl  
Verantwoordelijken: Daniël Porra Prado DP@wolfert.nl

**Dit verwachten we van elkaar**  
1. Ik leg mijn mobiele telefoon in mijn kluis voordat de les begint.  
2. Ik ben op tijd in de les.  
3. Ik leg de juiste spullen klaar en doe mijn jas uit voordat de les begint.  
4. Ik houd me aan de deadlines.  
5. Ik geef graag een vriendelijk en verantwoordelijk.

**Inhaaltoetsen**  
Centraal inhaaltoetsen op maandagmiddag op het 8e en 9e lesuur wordt gemaakt door Ekluis Derwaiche (ED). Leerling moet hiervan in kennis worden gesteld vóór de start van de inhaaltoetsen 2023-2024 op Drive. Zelf inhaaltoetsen in andere vakken in andere groepen. Vooraf afgeven van inhaaltoetsen. Vooraf afgeven van inhaaltoetsen. Vooraf afgeven van inhaaltoetsen.

**Magister**  
Invoeren van cijfers gebeurt in Magister. Resultaten komen zijn al aangemaakt. Wijziging nodig onderbouw? Mail Jeroen Boelen via JRB@wolfert.nl. Wijziging nodig bovenbouw? Mail in examenbureau, welkom@wolfert.nl.  
Logboek met aanvragen bij bijvoorbeeld bijvoorbij.

**Pauze-surveillance**  
Beoordeling via pauze-surveillance wordt bestaaf als de laatste 20 minuten van de les.  
Toetsen worden op het einde van de pauze in de les verloop in de les. De pauze-surveillance wordt niet afgegeven.

**Ondersteuning**  
De ondersteuning wordt gegeven door Dorte Dijkhoff (DD). Hierondersteuning wordt bestaaf als een leerling een probleem heeft met de administratie.  
Grote klussen aanleveren via rooster@wolfert.nl. 4 werkdagen van tevoren sturen. Legt daarna klaar om opgehaald te worden op de administratie.

**Roosterzaken**  
Roosters worden gemaakt door Tamara Reunslag (TRB), bereikbaar via wdroosters@wolfert.nl.  
Rooster worden gepubliceerd in Magister en Zermelo. Magister is leidend.

**Mentor & coach**  
Elke klas heeft twee coaches. Een van hen verzorgt ook de mentorfunctie. In de mentorfunctie worden klassieke activiteiten plaats, zoals groepsvorming en LOB. De coach is het aanspreekpunt voor leerlingen, docenten, ouders en leerkrachten.

**Wolfert Dalton**

- Borging beleid en afspraken



- Het toetsbeleid (zie bijlage 11) is vorig jaar al onder de loep genomen en wordt dit schooljaar verder bijgeschaafd om te zorgen dat iedereen op het gebied van toetsen dezelfde taal spreekt en ook dezelfde aanpak hanteert.
- Om te zorgen dat Peppels door alle collega's goed gebruikt wordt hebben we daarvoor Peppels voor Dummies geschreven (bijlage 12). Hierin staan zowel afspraken van Peppels eruit moet zien, en hoe je er mee werkt.
- De kwaliteit van de schoolexaminering krijgt sinds de afgelopen 2 jaar groeiende aandacht. De examencommissie heeft zich bekwaamd in het borgen van dit proces en is actief bezig om het personeel hierbij te betrekken: archivering van PTA-werk is bijvoorbeeld op een hoger niveau dan bij de vorige visitatie.
- PTA cyclus is de afgelopen jaren door de examencommissie strakker in de school neergezet en wordt nu goed geborgd: de commissie schaaft de procedure rondom opstellen en wijzigen van PTA continu bij en controleert elk jaar de inhoud van de PTA's op onjuistheden. Hierbij worden de secties bevraagd op vakinhoudelijke keuzes.
- Op ICT-gebied zijn we teruggegaan naar de basis en is de school begonnen met het opstellen van een schooleigen visie die onder andere door de werkzaamheden van de ICT-werkgroep wordt versterkt. Hierdoor krijgen de ICT-gerelateerde activiteiten binnen de school een stevige basis met een duidelijk doel.

WEEKNUMMER 35 - VOORBEELD

28 AUGUSTUS		MAANDAG	Mijn schooltaak:	Zo plan ik mijn schooltaak:
1			EN: PW H2.2 leren en 2.3 lezen	✓
2			DR: logboek	✓
3	NE	HW: H2 opg 12-20	BID: practicum afmaken	✓
4			AK: SO alles HH	✓
5				○
6				○
7			Mijn doel voor het daltonuur:	○
8			GES: SO H2 91-8	✓
9				○
10			Buitenschoolse activiteiten:	○
extra:			Tennis 18:30u - 19:30u	○
29 AUGUSTUS		DINSDAG	Mijn schooltaak:	Zo plan ik mijn schooltaak:
1			EN: PW H2.3 en 2.4 samenstellen en leren	✓
2			DR: logboek	✓
3			NE: boek in mijn tas doen om mee te nemen	✓
4			Daltonuur	✓
5			ECO maken opdr 10-21	✓
6			AK: SO H2 176-174	✓
7			Mijn doel voor het daltonuur:	○
8			datt: NE: maken grammatica opdr 5-10	✓
9			datt: stiftes uur: GES: HW: H3 2 opg. 5-12	✓
10			Buitenschoolse activiteiten:	○
extra:			Ortho om 15:00u	○
30 AUGUSTUS		WOENSDAG	Mijn schooltaak:	Zo plan ik mijn schooltaak:
1			EN: PW H2.5 samenstellen en leren	○
2	NL	boek meenemen	BID: practicum afmaken	○
3			WIS: H3 gemengde opg. 1-7 maken	○
4			Daltonuur	○
5			NE: maken grammatica opdr 5-10	○
6			ECO: HW: opdr 10-21	✓
7			Mijn doel voor het daltonuur:	○
8			datt: MN: Leren voor PW H4	○
9				○
10			Buitenschoolse activiteiten:	○
extra:			Bijbaantje 16:30u - 17:30u	○

10 | Wellet Planner | 2023-2024

We hebben gezien dat de daltongroep een belangrijke rol heeft om praktische zaken uit te werken. Zo zal het daltonhandboek steeds meer worden uitgebreid met voorbeelden uit de praktijk. De schoolleiding probeert beleid te maken dat aansluit bij de daltonkerwaarden.

In de school hebben we op verschillende plekken zelfontworpen posters gezien die verwijzen naar de kernwaarden, een mooi initiatief om Dalton zichtbaar te maken in de school.

De ontwikkeling van Dalton heeft een belangrijke plek in het activiteitenplan. Bijna alle collega's zijn met een daltonscholing bezig, heel krachtig dat dit zo gedaan wordt! Hierdoor wordt het "wij" gevoel groot en is de bereidheid om samen voor goed daltononderwijs te gaan versterkt.

## 2 Ontwikkelvermogen

### Parels van de school (hier zijn we trots op)

- De junior mentoren die geduldig en betrokken een luisterend oor bieden aan eerstejaars die hun hart moeten luchten, die de mentoren op verantwoordelijke wijze ondersteunen in de organisatie van diverse activiteiten voor de eerstejaars en die hun mentorleerlingen gepassioneerd toejuichen wanneer zij successen behalen. Mede door de inzet van de junior mentoren komen de leerlingen van het eerste jaar binnen in een warm bad.
- Bij ons op school durven leerlingen zich uitgesproken te kleden, af te wijken van de norm in uiterlijk en handelen, een ieder voelt zich vrij om de eigen identiteit te onderzoeken en te laten ontwikkelen.
- De jaarlijkse talentenavond waarbij ouders, (oud-) leerlingen en collega's gezamenlijk de



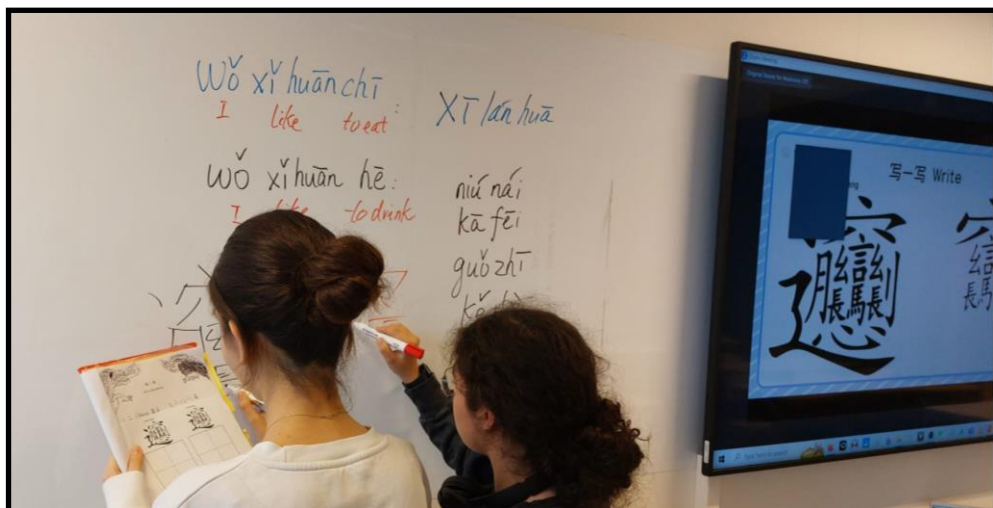
uiteenlopende talenten die de mensen binnen onze school bezitten vieren.

- De hoeveelheid leerlingen die bereid is om te helpen wanneer om hulp gevraagd wordt. Of er nu tafels verplaatst moeten worden, leerlingen uit groep 8 rondgeleid moeten



worden, eten of drinken geserveerd moet worden of er deelnemers gezocht worden voor ludieke acties ter promotie van onze school. Er zijn altijd meer dan genoeg leerlingen bereid om de handen enthousiast uit de mouwen te steken.

- Het reisprogramma. Leerlingen van alle niveaus en verschillende leerjaren gaan meermaals op reis met elkaar. Dit versterkt niet alleen de band tussen de verschillende leerlingen bij ons op school, maar biedt de leerlingen ook de mogelijkheid om kennis te maken met andere culturen en gebruiken.
- De masterclasses. Het programma is divers en uitdagend. Leerlingen kunnen door deel te nemen aan de masterclasses zichzelf uitdagen, ontwikkelen en ontdekken. Bij ons op school zijn de masterclasses bewust tijdens schooltijd. Leren met lef betekent jezelf ontwikkelen in de breedste vorm. Een masterclass biedt leerlingen de mogelijkheid om samen nieuwe talenten te ontdekken, uitdagingen aan te gaan en uit hun comfort-zone te stappen. Masterclasses zijn voor alle leerlingen toegankelijk en zijn gemengd qua niveau/leerjaar.



### Masterclass Chinees

- De diploma-uitreikingen. Deze kenmerken zich door persoonlijke, betrokken, speeches die de warme band tussen collega's van alle leerjaren en de vertrekkende leerlingen benadrukken. Belangrijk om hierbij te benoemen is het feit dat leerlingen zelf mogen kiezen door wie ze toegesproken worden! De leerlingen kiezen niet alleen docenten maar geven ook een reden voor hun keuze (zie bijlage 13). Door de collega's wordt dit als een van de leukste documenten van het jaar gezien.
- De technische dienst. Dit is de gedreven groep leerlingen die zich gedurende hun tijd op school inzet om het personeel professioneel te ondersteunen door het licht en geluid en andere technische voorzieningen geheel zelfstandig tijdens activiteiten op te bouwen, uit te voeren en op te ruimen
- Het versterkt talenprogramma. Leerlingen uit alle bovenbouw niveaugroepen kunnen deelnemen aan het Cambridge Examen Engels. Het vak Frans biedt het DELF certificaat aan.
- Junior company waarin leerlingen uit 4m, 5h en 6v in groepjes hun eigen bedrijf opzetten en een product op de markt brengen.
- Het Wolfert Dalton festival. Dit festival is nadat de restricties van de lockdowns werden opgeheven in leven geroepen door een groep bevlogen docenten. Het was hoog tijd voor een grootschalig feestje. Het gehele schoolplein werd omgebouwd tot een heus festivalterrein. Inmiddels is dit een nieuwe Wolfert Dalton traditie geworden. Met optredens van de huisband (ouders, leerlingen, oud-leerlingen en collega's) wordt het schooljaar feestelijk afgerond met workshops, lekker eten, ijsjes, drankjes en dansjes.
- Wolfert Dalton TV. Elke maand is er een nieuwe aflevering waarin leerlingen trots terugblikken





op de parels van de school van die maand. Deze afleveringen zijn te bewonderen op Instagram.

- Keti Koti. Vorig schooljaar stonden we voor het eerst stil bij Keti Koti. Creools eten, Caribische tunes, workshops capoeira, afrodans, dialogotafels en een spoken word artiest ter opening maakten deze belangrijke historische dag tot een waar feestje.
- De jaarlijkse voorstelling van de Spelbrekers. Sinds 3 jaar hebben wij ons eigen theatergezelschap. De Spelbrekers. Deze enthousiaste groep van theatertalenten maakt elk schooljaar samen een voorstelling die trots in de aula gespeeld wordt voor een inmiddels trouwe fanbase. Bijzonder aan de Spelbrekers is dat leerlingen uit elk schooljaar en van elk niveau samenwerken. De eerstejaars vormen vaak de decorcrew. Zij helpen met het bouwen van het decor en op de dag van de voorstelling zelf zijn zij verantwoordelijk voor alle decorwissels. Leerlingen uit leerjaar 2 tot en met de voorexamenklas kunnen auditie doen voor de rol van hun dromen en repeteren wekelijks keihard aan de voorstelling. Leerlingen uit de examenklas met ervaring op het podium solliciteren naar de rol van regieassistent. Tijdens de repetities ondersteunen en coachen zij in samenwerking met de regisseuse de jongerejaars. De technische dienst van onze school verzorgt de theatertechniek van de voorstelling.
- De doe eens lief actie. Vanuit een tweetal docenten is het idee ontstaan om elkaar in de drukke donkere dagen voor Kerst eens op een andere manier een hart onder de riem te steken: In de personeelskamer staat dan een brievenbus met ernaast een stapel blanco kaartjes met de mascotte van school er op (Wolfje Dalton - speciaal in een nieuwjaarsjasje gestoken) en collega's kunnen aan mensen die ze iets liefs willen zeggen of een compliment willen geven een kaartje schrijven en deze in de brievenbus doen. Op de personeelsmiddag voor Kerst worden deze kaartjes per persoon in een enveloppe gedaan en uitgedeeld: zo heeft iedereen een enveloppe vol positiviteit dat meegenomen kan worden de vakantie in.
- Ons nieuwe coachingsprogramma. Twee coaches per klas. En elke periode ruimte tijdens de coachuren om individuele gesprekken te voeren met onze leerlingen.



- De COLgesprekken. Leerlingen presenteren twee keer in het jaar zelf hun doelen voor dit schooljaar aan hun ouders en hun coach.
- De PWS-avond. Leerlingen presenteren elk schooljaar aan hun ouders en andere geïnteresseerden de eindresultaten van hun profielwerkstuk. Tijdens deze avond staan de leerlingen als ware experts voor een groep ouders en collega's om de expertise die ze hebben opgedaan tijdens hun onderzoek te delen.
- Thema-avonden van de ouderraad. Onze betrokken en actieve ouderraad organiseert meermaals per schooljaar opvoedkundige thema avonden. Een van de grote successen was de voorstelling "t Is hier geen hotel."
- De oudernieuwsbrief. Een aantal keren in het schooljaar verschijnt de oudernieuwsbrief (zie de meest recente via de website. <https://mailchi.mp/c6dcdaebf240/oudernieuwsbrief-wolfert-dalton-december-2820842>) In deze nieuwsbrief delen wij de parels van de school die de afgelopen periode langs zijn gekomen.
- Het weekbericht. Elke week ontvangt het personeel op woensdagmiddag het weekbericht. Het weekbericht wordt geopend door een introductie van de directeur die vaak aandacht geeft aan de sfeer waar we die week in kunnen verkeren. Elke collega kan artikelen aandragen voor het weekbericht. In het weekbericht helpen we elkaar herinneren aan belangrijke deadlines, doen we oproepen voor mooie initiatieven en delen we successen.
- Het zeepkistje. Een keer in de maand komt het gehele team op donderdagmiddag samen. Op dit moment nemen we een half uur de tijd om samen te bespreken, waar we staan, wat er aan komt en wat ons eventueel dwars zit of wat wij samen willen vieren.
- Het boekje positieve bevindingen. Om onze successen meer te vieren en zichtbaar te maken zijn we gestart met een boekje over mooie momenten die we van elkaar hebben gezien bij elkaar in de les. Dit boekje stimuleert het team om bij elkaar te gaan kijken en elkaar vanuit waardierend perspectief te benaderen.
- Onze inzamelacties voor het goede doel. De afgelopen jaren is er veel onrust in de wereld geweest. Van de aardbeving in Turkije, de protestacties in Iran, de oorlog in Oekraïne, tot de aardbeving in Marokko, al deze gebeurtenissen hebben onze leerlingen en collega's geraakt. De ene keer op initiatief van een leerling en de andere keer weer op initiatief van een collega. Altijd met passie en hart voor anderen in onze wereld.
- De jeugdtheatervoorstellingen van leerjaar 3. De leerlingen uit leerjaar 3 (VWO en HAVO) ronden drama (indien zij het niet als examenvak kiezen) af door een voorstelling te maken voor leerlingen uit groep 3 en 4 van de basisschool. Aan de hand van een bestaand verhaal voor kinderen schrijven de leerlingen een





eigen script en repeteren en spelen de uiteindelijke voorstelling voor een echt publiek van basisschoolleerlingen uit de buurt.



- Na school sporten met elkaar. Voor zowel docenten als leerlingen. Opgezet door onze LO-collega's. Zij willen na school met elkaar sporten, en twee keer per periode een wedstrijdje spelen tegen een leerlingenteam.



### VOOR DOCENTEN ONDERLING:

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
10 <sup>e</sup> uur badminton	10 <sup>e</sup> uur voetbal	KN	10 <sup>e</sup> uur yoga en basketbal	10 <sup>e</sup> uur volleybal

### VOOR DOCENTEN VS LEERLINGEN:

In deze periode zullen we twee keer op een donderdag uitkomen tegen het leerlingenteam. De sport zal pas bekend worden gemaakt op de middag zelf (spannend!!). Deze sporten zullen in de gymzalen plaatsvinden. Wie wil zich opgeven voor het docententeam?

- Het project de Argonauten. Leerlingen uit 4VWO werken samen met leerlingen van de Mytylschool de brug aan een project van digital playground, waarbij identiteit centraal staat. De kick-off en de afsluiter zijn in het Luxor theater.
- First lego league team: 14 weken zijn leerlingen in de Technieklussen en Masterclass uren met veel enthousiasme hard aan het werk met het onderzoeken van het thema "Super Powered" en het programmeren van de robot. Dit jaar hebben we hard gewerkt met een team leerlingen uit 2V en 2H. De Wolfert Dalton "Energy Box" heeft het idee onderzocht om energie uit zonnepanelen op te slaan voor eigen gebruik in huis. In de SUPERPOWERED uitdaging onderzoeken *FIRST LEGO League* teams waar energie vandaan komt en hoe het wordt gedistribueerd, opgeslagen en gebruikt. Vervolgens zetten zij hun superkrachtige creativiteit aan het werk om te innoveren voor een betere energietoekomst. De *FIRST LEGO League* daagt kinderen uit om te denken als wetenschappers en technici. Tijdens het Super Powered seizoen kiezen de teams een probleem uit de praktijk dat opgelost moet worden. Daarnaast leren de kinderen hun eigen robot te bouwen en te programmeren

met LEGO MINDSTORMS om hier vervolgens verschillende missies in de robotwedstrijd mee uit te voeren. Tijdens het hele traject staan de Core Values, zoals sportiviteit, samenwerking en respect voor elkaar hebben, centraal.

- De masterclass debat staat open voor alle leerlingen, en er komen dan ook wekelijks brugklassers t/m examenleerlingen. Er is een groep van ongeveer 20 leerlingen die zeer regelmatig komen, en nog eens een aantal leerlingen die iets minder regelmatig komen of die een aantal weken komen kijken of het iets voor hen is.
- We doen elk jaar mee aan het provinciale Lagerhuistoernooi, het Daltondebatfestival en het Toekomsttoernooi. Na een paar jaar overslaan proberen we dit jaar weer een keer tegen een docententeam te debatteren en ook hebben we al op een avond flink geoefend tegen een team van oud-debaters van onze school. Natuurlijk draait het in eerste instantie om de lol van het elkaar proberen af te troeven op een slimme manier en dan weer na te bespreken hoe goed dat was en hoe daarop een volgende keer te reageren.

Maar daarnaast doen leerlingen ontzettend veel kennis over de wereld en algemene ontwikkeling op en leren ze een kwestie vanuit verschillende kanten te benaderen en om zich te verplaatsen in de visies en argumenten van anderen. We werken op de achtergrond met twee lijsten debatvaardigheden: een basislijst met vaardigheden die elke debater moet proberen te beheersen en een lijst met extra kwaliteiten waarmee de leerlingen zich kunnen specialiseren. Sommige leerlingen komen alleen maar voor de gezelligheid en omdat ze zo wat algemene ontwikkeling opdoen, zonder dat ze nog echt durven mee te doen, maar de meeste doen fanatiek mee. Oud-leerlingen zeggen altijd dat het hun ontzettend geholpen heeft in het zichzelf durven presenteren en het respectvol durven meedoen aan een discussie en ze waarderen ook altijd de heel erg veilige sfeer waar iedereen elkaar coacht en verbeterpunten durft te noemen maar ook waardering uitspreekt voor geslaagde bijdragen.



- Leerlingen die niet alleen binnen school, maar ook daarbuiten actief zijn en in de kijker durven te staan. Zo heeft een van onze leerlingen een dichtwedstrijd gewonnen waardoor nu een dichtregel van haar hand op een van de Rotterdamse vuilniswagens te zien is. Meer informatie vind je op deze link. <https://www.wolfert.nl/dalton/nieuws/leerlingen-wolfert-dalton-in-de-prijzen/>

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

- Hoe kunnen we ons team het vertrouwen geven dat zij op de (dalton)kennis die er is kunnen bouwen, zodat zij de stap durven te zetten om meer los te laten en te experimenteren op het gebied van dalton?
- (Hoe kunnen wij als school leren met lef)
- Hoe kunnen wij als groeiende school alle nieuwe initiatieven en ontwikkelingen effectief met elkaar borgen?

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

Wij zijn trots op de grote stappen die wij de afgelopen twee jaar hebben gezet. We zijn ons enorm bewust van het feit dat we ook nog grote stappen te zetten hebben. Maar we zijn zichtbaar en gericht in beweging en in ontwikkeling. Daarom hopen we dat onze inspanningen beloond worden met een 5 jarige licentie waarmee we de komende jaren verder kunnen bouwen.

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

- Over 5 jaar:
  - Dalton leeft onder zowel leerlingen als personeel
  - Leren met lef, leren met elkaar, leren met plezier gonst door de school.
  - Leerlingen die zich aanmelden komen vooral van vernieuwings basisscholen.
  - Doorlopende leerlijn PO - VO is in gang gezet.

---

## **Reactie visitatieteam**

Een echt concreet antwoord op de ontwikkelvraag over hoe jullie het team het vertrouwen kunnen geven dat zij kunnen bouwen op de (dalton) kennis hebben we niet. Wat we hopen is dat we door de visitatie en dit verslag voldoende laten blijken dat er binnen het team voldoende kennis aanwezig is om met elkaar te blijven bouwen aan mooi daltononderwijs.

Leren met lef is ons inziens te bereiken wanneer je ook buiten de gebaande paden durft te bewegen. Doe eens iets wat buiten ieders comfortzone ligt en kijk welk resultaat dat oplevert.

Houd als groeiende school goed in de gaten dat je steeds weer kleine stappen neemt in de ontwikkelingen, deze vastlegt en dan aan de volgende stap begint. Liever langer een onderwerp aanpakken en uitwerken dan meerdere ontwikkelingen starten die geen vervolg krijgen of blijven hangen.

### 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

leerlingen(raad)

Tijdens een gesprek waren acht leerlingen uit de klassen 2, 3, 5 en 6 aanwezig om hun ervaringen en meningen over verschillende aspecten van onze school te delen.

De leerlingen uitten hun trots op de school vanwege de hechte gemeenschap en de betrokkenheid van de docenten. Ze benadrukten dat er geen nare dingen gebeuren en bevestigden de prettige, open sfeer binnen de school. Over het nieuwe gebouw van het Wolfert waren de meningen gemengd; hoewel het gebouw zelf als saai en kleurloos werd ervaren, waren de omstandigheden verbeterd en twee leerlingen hadden zelfs de kans gekregen om mee te denken over de inrichting.

Wat betreft de begeleiding, vertelden de leerlingen over het systeem van twee coaches: een mentor die zich richt op administratieve taken en een coach voor persoonlijke gesprekken. De onderbouw heeft een speciaal coachingsuur, wat niet geldt voor de bovenbouw, en Emma's kleine klas heeft maar één coach.

De Wolfert planner, verplicht voor de onderbouw, wordt volgens de leerlingen nauwelijks gebruikt. Dit leidt niet tot sancties; in plaats daarvan noteren leerlingen materiaal dat vergeten wordt in Magister. De bovenbouw kan zelf kiezen hoe zij hun planning noteren, en het gebruik van Peppels voor agenda en huiswerk blijft bestaan. Volgens Pierre, een eindexamenkandidaat, zorgen de vele veranderingen voor verwarring.

De ervaringen met junior mentoren waren positief. Deze leerlingen helpen de brugklassers tijdens het kamp en bij onderlinge problemen. Je kunt je aan het einde van de derde klas opgeven, soms gevolgd door een sollicitatiegesprek.

De school biedt Masterclasses aan waarvoor inschrijving en afronding van het programma vereist zijn. De leerlingenraad wordt ook als een Masterclass beschouwd, hoewel het meer een wekelijkse vergadering is. Een project met de Mytyschool werd als niet succesvol ervaren, mede doordat de deelname verplicht was.

Tijdens de zogenaamde feedbackweken, waarvan de leerlingen aanvankelijk niet bekend waren, variëren de ervaringen sterk. Soms bevat Magister geen of nutteloze opmerkingen. Na uitleg begrepen de leerlingen beter wat het concept inhoudt.

Het meedenken op school wordt gewaardeerd, zoals blijkt uit het maandelijks ontbijt met de directeur, waaraan vier of vijf leerlingen deelnemen. De leerlingenraad was betrokken bij de sollicitatieprocedure van een teamleider.

Daltonuur.nl wordt nauwelijks gebruikt, en volgens Pierre kiezen leerlingen voor dalton specifieke vakken. Een blokkade in Magister maakt het plannen op vrijdag moeilijk.

Tot slot gaven de leerlingen verbeterpunten aan, zoals de wens voor meer jonge docenten, wiens uitleg en belevingswereld beter aansluiten bij de leerlingen. Ze pleiten ook voor het behouden van kwalitatief goede docenten, een rooster zonder tussenuren en meer structuur, vooral vanwege de vele veranderingen. Voor het examenjaar zouden ze graag een aangepast rooster zien dat meer keuzevrijheid biedt.

---

## ouders

Kijkende naar de kernwaarden van het daltononderwijs ervaren alle aanwezige ouders, wel en niet zittend in de ouderraad, de school als samenwerkingspartner. Ook voor hun kind vinden zij de school een fijne en veilige omgeving met een beetje vrijheid. “Je mag zwemmen en spelen, maar er is wel een lijntje tot waar je mag zwemmen.” De vrijheid is gekaderd.

De ouders geven aan dat de school een soepele overgang kent van PO naar VO, zeker als je hiervoor daltononderwijs genoten hebt. Juist omdat er in de brugklas ook veel aandacht is voor leren plannen en organiseren. Daarentegen ervaren zij Peppels niet als positief. Het verloopt erg onzichtbaar. Zij vinden hier meer een taak weggelegd voor de Wolfert planner. Al geven de ouders aan deze bij hun kinderen nooit te zien, waardoor er thuis niet vanuit de planner gesproken wordt, maar vanuit vertrouwen in hun kind. De ouders zijn van mening dat hierin meer sturing en begeleiding door de coaches en mentoren gegeven mag worden in de loop van de schoolcarrière, zodat dit niet alleen de taak is van klas 1.

Zij zien een groeiende en ontwikkelende beweging van de school, zowel in structuur als in opstroom- en doorgroeimogelijkheden. De ouderraad wordt meer betrokken, krijgt de gelegenheid om thema-avonden te organiseren en ervaren het regelmatige overleg met de directie als zeer prettig, in tegenstelling tot voorgaande directies. Het overleg tussen ouders en leerlingenraad wordt ook zeer gewaardeerd om samen te kunnen optrekken. De ouders worden ook betrokken door benaderd te worden voor masterclasses geven, meehelpen bij activiteitenweken en voor het open leercentrum.

In de communicatie met de school ervaren de ouders de COL-gesprekken als heel fijn. De leerlingen zijn leidend in deze gesprekken. Zij vragen hun ouders ook welke punten zij besproken zouden willen helpen. Ouders vinden het belangrijk dat er met hen gesproken wordt en niet over hen. Als aandachtspunt geven zij aan dat de school duidelijker mag communiceren wie elk jaar de coach en mentor van hun kind is, zodat zij duidelijk weten wie zij kunnen benaderen. De communicatie met coaches en mentoren worden door de ouders als betrokken, open en positief ervaren.

Ouders geven aan duidelijk te merken dat de basis op orde is en er best ruimte mag komen om te ‘shinen’. Verkennend ging het hier om kunst en cultuur meer aanwezig hebben in de school, zoals een schoolband, dans, muziek. Ook tijdens avonden waar ouders aanwezig zijn. “Er mag weer meer gezelligheid in.”

---

## medewerkers

We hebben een grote groep docenten en ondersteunend personeel gesproken. De groep onderwijzend personeel bestond uit docenten die al langer op deze school werkten en docenten die pas sinds dit schooljaar hier werkzaam zijn.

Opvallend was dat men allemaal heel enthousiast was over de school. Een docent vertelde dat hij in zijn hele loopbaan nog nooit bij collega's thuis was geweest, maar dat hij dat wel



doet sinds hij op deze school werkt. Dat kenmerkt voor hem de goede sfeer die op de school heerst.

Het zeepkistje wordt door het personeel benoemd als zeer positief. Ook is men behoorlijk tevreden met de dagelijkse gang van zaken. De werkdruk is wel hoog, maar doordat de sfeer erg goed is, is dat niet echt een probleem. Mede dankzij het zeepkistje kan iedereen zijn zegje doen en dat wordt erg gewaardeerd.

---

## schoolleiding en daltoncoördinator(en)

In het gesprek met de schoolleiding werd duidelijk dat het moeilijk is om directe vergelijkingen te trekken met vorige jaren door de nieuwe samenstelling van het team. Als eerste stap zijn de daltonuren in het rooster opgenomen, wat technisch eenvoudig te implementeren was en waarvoor duidelijke verwachtingen zijn opgesteld.

Er zijn diverse structurele aanpassingen doorgevoerd, waaronder een uitgebreid professionaliseringsprogramma dat binnen gestelde kaders is overgelaten aan de medewerkers. Hoewel dit voor sommigen een verhoogde werkdruk betekent, is de inhoud goed ontvangen. Ook is er specifieke aandacht besteed aan sociale cohesie, wat mede nodig was vanwege de verhuizing naar een nieuw gebouw.

Marijn speelt een actieve rol in de interactie met de leerlingenraad, wat veelvuldig contact met de leerlingen betekent. Verder zijn de aanbevelingen die destijds met de daltongroep zijn besproken doorgenomen en veel van deze aanbevelingen vielen samen met plannen die al in uitvoering waren. Ondanks een destijds laag aantal aanmeldingen was de urgentie voor deze plannen hoog.

De schoolleiding benadrukt dat zij willen dat de onderwijsontwikkeling vanuit de vaksecties komt, waarbij het vakwerkplan wordt herschreven met de daltonmethode als rode draad. De onderwijskundige teams pakken andere onderwijsthema's op en de daltongroep fungeert als de derde schakel in dit proces.

Op organisatorisch vlak zijn er ook veranderingen; de volgende teamvergadering zal het thema "de goede les" behandelen en er is een nieuwe vacature voor een teamleider voor de brugklas vanwege het groeiende aantal brugklassers. Daniel fungeert als een belangrijke schakel tussen de daltongroep en de schoolleiding en bewaakt het proces, wat de samenwerking ten goede komt. Bij grotere thema's komt de gehele schoolleiding samen met de daltongroep.

Wat betreft het delen van verantwoordelijkheden wordt eigenaarschap steeds meer verspreid onder het personeel, waarbij deelname vrijwillig is. Het onderbouwteam is relatief nieuw en de meeste nieuwe collega's volgen een daltoncursus. De uitwisseling van expertise tussen bewust en onbewust bekwame dalton-collega's wordt als waardevol ervaren.

Marijn heeft het 'zeepkistje' geïntroduceerd, een idee om via een levendig trivia-format interactieve sessies te houden, meestal voor een groot publiek. Deze sessies worden gebruikt voor plenaire mededelingen en het delen van meningen.



Afsluitend werd opgemerkt dat er aandachtspunten zijn zoals differentiatie en reflectie, die zijn voortgekomen uit de Dalton Ontwikkelteams (DOT). Het persoonlijk contact tussen leerling en docent is sterk en er zijn veel lessen bezocht, hoewel de terugkoppeling volgens de evaluatie verbeterd kan worden. Het managementteam heeft besloten om de verantwoordelijkheid hiervoor bij de docenten te laten; als men nabespreking wenst, moet dit aangegeven worden.

Met 240 aanmeldingen tegenover een behoefte van 192, is er een noodzaak tot loting voor H/V niveaus. Dit contrasteert sterk met de situatie van een paar jaar geleden, toen er slechts 60 aanmeldingen waren. Het nieuwe gebouw wordt gezien als een metafoor voor de huidige situatie van de school: prachtig maar niet af

De zeer actieve dalongroep DG bestaat op dit moment uit drie enthousiaste teamleden met ieder een thema/specialisme. De wens vanuit de DG is er zeker om te groeien in leden. Als een collega interesse heeft, kan deze zich kenbaar maken bij DG en dan volgt er een sollicitatieprocedure. De DG komt eenmaal per week bij elkaar om zaken te bespreken. Zij hebben hiervoor een uitgeroosterde middag.

Namens de directie schuift 1x per maand de teamleider bovenbouw aan bij het overleg van de DG. De DG komt wekelijks bij elkaar. De teamleider stelt zich open en nieuwsgierig op in het overleg. In de afgelopen twee jaar is er vanuit dit overleg ontzettend veel opgepakt n.a.v. de aanbevelingen van het visitatieverslag. Hierdoor lijkt het eigenaarschap en de initiatiefrijke van de DG onder druk te staan. Op dit moment zijn er gesprekken tussen MT en DG gaande over de samenwerking, wie waar het eigenaarschap en de verantwoordelijkheden heeft. Een volgende stap is om ook de docenten meer te betrekken bij de beslissingen.

Vanuit de DG zijn er veel initiatieven die ook positief worden ontvangen. Een groot thema is de professionalisering en scholing op de daltongedachte en -werkwijze. De leden van de DG zijn hier zeer over te spreken, evenals de docenten in hun gesprek. Voorbeelden van parels zijn de studiedag over de daltonspiegel, de masterclasses en met stip de lijn: 'leren met plezier, leren met lef, leren met elkaar'.

Ambities zijn er ook zeker voor de toekomst. Te denken valt aan een inhoudelijkere samenwerking met de leerlingenraad, de scholing voor beginnende docenten opschuiven naar jaar 2 en een light-versie aanbieden in het eerste jaar, meer daltonuren bezoeken vanuit de DG.

Ook heeft de DG uitgesproken meer rust te wensen om enkele speerpunten de komende jaren zorgvuldig in te zetten (PDCA-cyclus), uit te bouwen, te evalueren en de successen te vieren.

---

## bestuurder(s)

Met Bart hebben wij besproken waar hij stond bij de vorige visitatie? Hij was toen net aan boord en snapte de versnelde visitatie. De school zat toen in een ander vaarwater (verhuizing) en Dalton stond toen minder voorop.

Bart vertelt dat elke school een kenmerk moet hebben en dat Wolfert & Dalton prima samengaan. Er is daarom ook geen sprake van het bordje Dalton van de muur te halen. Het eigenaarschap van Dalton ligt bij de school zelf met haar leerlingen en personeel. Bart wil de

schoolleiding en het personeel vertrouwen geven om een goede doorstart te maken nu ze de grote verhuizing hebben doorgemaakt. Elke week heeft het bestuur bestaande uit twee mannen (financiën en onderwijs/bedrijfsvoering) een gesprek met Marijn over Wolfert. Bart verteld dat deze school een bepaald wij-gevoel uitstraalt en dit komt uit het personeel en de leerlingen. Hij geeft ook aan dat misschien niet alle neuzen dezelfde daltonkant op staan maar dat is vaker te vinden in de bovenbouw waar de eindexamendruk zijn werk doet. Een TTO school kent deze zelfde perikelen.

De sfeer is goed op Wolfert en de leerlingen hebben een open houding bv> leerling die groet of teruggroet in de gang.

Bart blijft zelf niet lang op deze bestuursplek want hij kan dichterbij huis gaan werken. Bart spreek niet alleen zijn waardering uit over de veerkrachtigheid van de school en haar personeel maar ook over Marijn. Het bestuur is trots op het nieuwe SL en wil haar graag het vertrouwen geven om door te pakken een 5-jarige verlenging zou daarbij helpen maar het is aan de visitatiecommissie om zich hierover uit te spreken.

## Beoordeling, waardering & advies

### Beoordeling

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

### Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Tijdens de visitatie hebben we gezien dat de zelfreflectie op de kernwaarden in de basis aanwezig is. Het is duidelijk dat het team de wil heeft om te reflecteren en dat er al diverse onderzoeken plaatsvinden.

Het ontwikkelvermogen van de school is ruimschoots aanwezig en dat is duidelijk te zien aan de vele verbeteringen die jullie na de vorige visitatie hebben doorgevoerd. Het is bewonderenswaardig hoeveel jullie hebben opgepakt en gerealiseerd. Om de effectiviteit nog verder te vergroten, is het belangrijk om te waken voor het risico om te veel in korte tijd aan te pakken. Door per jaar of periode gerichte keuzes te maken en deze onderwerpen grondig uit te werken, kunnen jullie de impact van de inspanningen maximaliseren. Een gefocuste aanpak zorgt ervoor dat 'less is more' zijn vruchten afwerpt. Daarom hebben we de kernwaarde effectiviteit-doelmatigheid als O aangemerkt.

Het gedeeld eigenaarschap is duidelijk zichtbaar. Iedereen, zowel OOP'ers als OP'ers, voelt zich verantwoordelijk voor de daltonontwikkeling op Wolfert. Ook de leerlingen tonen hun inzet voor de school en nemen graag hun verantwoordelijkheid.

### Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen eerste licentie toekennen, over twee	Twee of meer onvoldoende kernwaarden

	jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	
V	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	Breng focus aan, waardoor collega's ruimte krijgen om te investeren in de eigen les en te kunnen experimenteren. Wissel kleine coöperatieve werkvormen die snel toepasbaar zijn met elkaar uit, bijvoorbeeld via de collega nieuwsbrief. Zo kan er snel een slag geslagen worden.
2	Zorg ervoor dat zelfstandigheid nog meer zichtbaar wordt gemaakt. Er zijn al veel goede ontwikkelingen, toch blijft het een aandachtspunt. Bied de leerlingen meer zelfstandigheid (en vrijheid en verantwoordelijkheid) aan om hun eigen keuzes te leren maken. Zorg daarbij voor een duidelijke structuur en keuze en verander niet continue. Leer de leerlingen doelbewust een keuze te maken. Zelfstandigheid gedijt goed als kinderen voldoende verantwoordelijkheid en vrijheid wordt geboden.
3	Leer van de goede ervaringen rondom tutorleren vanuit het junior mentoraat en de masterclasses en trek dit verder door in de school.
4	Lessen en daltonuren worden doelmatiger door de leerdoelen duidelijk te melden aan het begin van de les (docent gestuurd) of het dalton-uur (leerling gestuurd) en door meer differentiatie aan te bieden binnen de lessen (een keuze uit 2 of 3 zaken voldoen). Neem hierin kleine stappen. Als een ontwikkeling vast ligt, dan de volgende stap nemen. Dit geldt voor de daltonuren en het professionaliseringsplan want daar zijn jullie heel goed bezig.
5	Bied meer structuur aan door te kiezen voor een kleiner aantal instrumenten waar iedereen zich aan committeert. De Wolfert Planner bijvoorbeeld biedt veel mogelijkheden op het gebied van reflectie, maar wordt amper gebruikt. Nu dat er zoveel is ontwikkeld op allerlei gebieden, neem de tijd en de rust om te evalueren en jezelf te verdiepen in de stappen die succesvol zijn (geweest).

## Slotopmerking visitatieteam

Wat hebben we een mooie dag gehad op Wolfert Dalton! Het nieuwe gebouw biedt een inspirerende omgeving waar de daltonkernwaarden echt tot hun recht kunnen komen. De open en constructieve gesprekken met de schoolleiding, het personeel, de leerlingen en de ouders benadrukken de sterke betrokkenheid bij de school.

De leerpleinen en de mediatheek zijn ideale ruimtes voor zelfstandig en samenwerken, waardoor de leerlingen echt de kans krijgen om verantwoordelijkheid en samenwerking te bevorderen. Het is ook goed om te horen dat de inrichting van de lokalen bijdraagt aan de daltonkernwaarden.

Het is goed om over 2/3 jaar collega's van andere daltonscholen uit te nodigen om jullie groei te monitoren. Dit zal niet alleen waardevolle feedback opleveren, maar ook een kans bieden om best practices uit te wisselen en van elkaar te leren.

De aanwezigheid van veel collega's tijdens de terugkoppeling laat inderdaad zien hoe groot de betrokkenheid bij de school is. Dat is een positief teken voor de toekomst van jullie daltononderwijs. We wensen jullie veel succes en plezier met het verder ontwikkelen van jullie prachtige daltonschool in de komende vijf jaar!

---

Slotopmerking school



---

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
Ilse Hoogervorst	Visitatievoorzitter		

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

**Bijlage:**
**Kijkwijzer**
**daltonuur**

Datum:
Bezocht daltonuur:
Type daltonuur:
Bezochte collega :
DG lid:

Waar kijken we onder andere naar:

<b>Leerling:</b>	<b>Docent:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• heeft de juiste spullen bij zich en gebruikt deze naar behoren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opent en sluit het uur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• heeft een leerdoel en kan daarop reflecteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• noteert absentie in magister</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mag samenwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• accepteert geen leerlingen die niet ingeschreven staan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• is actief aan de slag met het leerdoel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inventariseert leerdoelen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• stelt vragen waar nodig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• controleert spullen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• houdt zich aan de schoolregels</li> <li>• (toilet, wandelen, op tijd zijn)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koppelt waar nodig leerlingen aan elkaar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bewaakt een goede werksfeer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• volgt de schoolregels</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• begeleidt leerlingen actief</li> </ul>

**notities**

--



Allereerst willen wij ons visitatieteam hartelijk bedanken voor hun bezoek en de tijd die zij hebben genomen om onze school te evalueren. We hebben de dag als zeer prettig ervaren en zijn blij dat het harde werk en de inspanningen die we als school de afgelopen twee jaar hebben verricht zichtbaar waren voor het team. Het was bijzonder waardevol om te zien dat onze vooruitgang en initiatieven worden opgemerkt en gewaardeerd.

Wij herkennen ons volledig in het advies en de aanbevelingen van het visitatieteam en zullen hier de komende tijd met veel enthousiasme mee aan de slag gaan. De ontvangen feedback is voor ons waardevol. Naast de concrete verbeterpunten die zijn aangekaart, wordt ook duidelijk benadrukt dat we regelmatig moeten stilstaan en onze voortgang moeten evalueren. Dit laatste is, na twee jaar intensief werken aan onze ontwikkeling, van cruciaal belang om blijvende vooruitgang te waarborgen.

De feedback heeft ons inzicht gegeven in zowel onze sterke punten als de gebieden waar we nog meer groei in kunnen verwezenlijken. Het is bemoedigend om te weten dat we op de goede weg zijn, maar we beseffen ook dat er altijd ruimte is voor verbetering. We gaan aan de slag met de aanbevelingen, met bijzondere aandacht voor onderstaande punten. Natuurlijk weten wij dat dit niet allemaal tegelijk kan, we stellen daarom voor om in eerste instantie aan de slag te gaan met daltonuren, masterclasses en rust. Als deze punten aangepakt zijn, dan komt het samenwerkend leren, doelgericht werken en experimenteren daarna.

### **Daltonuren**

- Leerlingen hebben vaak nog geen gerichte vraag voor de daltonuren.
- Leerlingen zijn wel aan het werk, maar vaak niet voor het vak waarvoor zij zitten ingeschreven.
- In de daltonuren zou meer gerichte ondersteuning moeten komen.
- Het is raadzaam een duidelijk verschil te maken tussen huiswerkuren en ondersteuningsuren.

### **Plan van aanpak daltonuren**

Om ervoor te zorgen dat de daltonuren effectiever worden gebruikt en dat leerlingen helder weten wat er van hen verwacht wordt, gaan we het volgende doen

#### 1. Structuur

- a. Een gestructureerd programma maken voor de daltonuren waarin duidelijk staat beschreven en aangegeven welke activiteiten er beschikbaar zijn tijdens de daltonuren en voor welke doelgroep deze zijn.
- b. Er moet een goede balans zijn tussen huiswerkuren, ondersteuningsuren en masterclasses.
- c. Het doel is dat binnen 5 jaar alle vakgroepen zowel reguliere uren, masterclasses als ondersteuningsuren aanbieden.

#### 2. Communicatie

- a. De inhoud van het programma moet zowel goed naar leerlingen als collega's gecommuniceerd worden.

- b. Het doel van de verschillende activiteiten tijdens de daltonuren moet duidelijk zijn voor de leerlingen.
- c. Zowel leerlingen als docenten moeten regelmatig kunnen aangeven wat goed werkt en waar verbetering nodig is.

### 3. Inhoud

- a. Alle vakgroepen bieden zowel reguliere uren, masterclasses als ondersteuningsuren aan.
- b. Leerlingen hebben voor het daltonuur al duidelijk op papier staan wat het doel is van het te volgen daltonuur. Dit kan bijvoorbeeld in de Plenda.

### 4. Evaluatie

- a. Twee keer per jaar (halverwege het schooljaar en tegen het einde) evalueren we de daltonuren. Zo nodig kan er daarop bijgestuurd worden.

Naast het bovenstaande is het de bedoeling dat de daltongroep actief de daltonuren ingaat om te observeren wat hier gebeurt. Door dit te doen kan de daltongroep kijken waar extra begeleiding van collega's wenselijk is. Daarnaast zullen er persoonlijke gesprekken gevoerd worden met collega's met betrekking tot de mate waarop leerlingen doelgericht te werk gaan tijdens de daltonuren.

In de toekomst zou het zinnig kunnen zijn om de herintroductie van tutorleren tijdens de daltonuren weer te onderzoeken.

## **Masterclasses -**

- De masterclasses zijn onder leerlingen nog niet bekend genoeg.
- Het is van belang grotere groepen te laten kennismaken met masterclasses.
- Leerlingen kiezen vaak niet voor masterclasses omdat dit ten koste gaat van huiswerktijd.
- De masterclasses omvatten veel van de daltonkernwaarden.

## **Plan van aanpak Masterclasses**

Een van de aanbevelingen waar wij concreet mee aan de slag zullen gaan is het prominenter neerzetten van de masterclasses. Een belangrijk doel hierin is het vergroten van de bekendheid en deelname van de masterclasses.

### 1. Promotie en bekendheid

- a. Naast het informeren via mails is het belangrijk dat er presentaties of inspiratiesessies komen waarin de meerwaarde en inhoud van masterclasses worden toegelicht aan alle leerlingen.
- b. Laat leerlingen proeven van de masterclasses zodat zij weten wat deze inhouden zodat ze deze sneller zullen volgen. Het doel is dit aan het begin of einde van het schooljaar te doen.
- c. Betrek docenten en coaches bij het promoten van masterclasses en moedig hen aan om leerlingen actief te wijzen op de voordelen en meerwaarde.

### 2. Flexibiliteit en integratie



- a. Stimuleer docenten om masterclasses te organiseren en deze te laten aansluiten bij de leerdoelen en interesses van leerlingen zodat zij gericht kiezen voor de masterclasses.

### 3. Waardering en erkenning

- a. Benadruk bij leerlingen de waarde van deelname aan masterclasses en hoe deze bijdragen aan persoonlijke groei en ontwikkeling van vaardigheden.
- b. Zorg voor erkenning en beloningen voor leerlingen die actief deelnemen aan masterclasses.
- c. Creëer een positieve sfeer rondom masterclasses door succesverhalen te delen en ervaringen van leerlingen te benadrukken. Dit kan door bijvoorbeeld een markt te organiseren waarbij leerlingen hun ervaringen met elkaar delen.
- d. Waardering voor docenten die de masterclasses aanbieden is ook belangrijk. Als deze waardering, zowel in uren als in erkenning, er is zullen meer docenten een masterclass aanbieden.

### **Focus en Rust**

- Bied zowel leerlingen als docenten meer structuur door te kiezen voor een kleiner aantal instrumenten.
- Breng focus aan waardoor collega's de ruimte te krijgen om te kunnen experimenteren
- Neem de tijd en rust om te evalueren en jezelf te verdiepen in de stappen die succesvol geweest zijn.
- Verander niet continu van structuur.
- Wissel werkvormen die snel gebruikt kunnen worden met elkaar uit.

### **Plan van Aanpak.**

#### 1. Instrumenten

- a. Er moet gekozen worden voor enkele instrumenten voor docenten. Daar committeren we ons voor langere tijd aan. Dit geeft rust onder het personeel.
- b. De schoolleiding zal de collega's die moeite hebben met het volgen van deze keuze persoonlijk spreken.
- c. Samen met de schoolleiding zal het personeel het gebruik en de impact van de geselecteerde instrumenten monitoren. De keuze voor bepaalde instrumenten kan zo nodig aangepast worden op basis van feedback en evaluatie.

#### 2. Focus en experimenten

- a. Er moet, onder andere tijdens de dalton-donderdagmiddagen ruimte en tijd voor docenten komen om te experimenteren met verschillende benaderingen en werkvormen.
- b. De daltongroep wil collega's aanmoedigen om innovatief te zijn en nieuwe methoden uit te proberen, terwijl de overkoepelende focus behouden blijft.
- c. Er moet ruimte komen voor zowel startende als niet-startende docenten om kennisdeling en samenwerking tussen collega's te stimuleren en succesvolle praktijken te delen en van elkaar te leren.

Door meer rust in de school te creëren bieden wij het personeel ruimte om zich blijvend te ontwikkelen. De bedoeling hiervan is dat dit de kernwaarden van het daltononderwijs en de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

### **Samenwerking en Samenwerkend Leren**

- Echt samenwerkend leren (waarbij de leerlingen elkaar echt nodig hebben en elkaar aanvullen) is nog niet structureel in elke les het geval.
- Er is in de lessen geen coaching op samenwerkingsvaardigheden gezien en de groepjes werden niet ingedeeld op basis van kwaliteiten of rollen.
- Samenwerking ouder - coach - leerling is verbeterd, maar nog steeds erg afhankelijk van de collega als coach. Vooral vastleggen / borgen niet eenduidig.
- Vanuit de gesprekken en de geproefde bereidwilligheid richting Dalton van de collega's blijkt dat collega's het vertrouwen voelen om te mogen experimenteren met werkvormen, maar hier door tijdgebrek niet altijd aan toe komen. Als de collega's wat meer rust hebben om aan de slag te gaan met andere vormen, zien we dit zeker goedkomen.

### **Plan van Aanpak**

#### Samenwerkend Leren

1. Analyse, inventarisatie, onderzoek
  - a. Inventariseer huidige methoden van samenwerkend leren in de lessen.
  - b. Identificeer best practices en voorbeelden van succesvolle samenwerkingsvormen.
  - c. Ontwikkel een handleiding met effectieve samenwerkingsmethoden die geïntegreerd kunnen worden in verschillende vakken.
  - d. Onderzoek mogelijke scholingen over verschillende vormen van samenwerkend leren.
2. Training en Implementatie
  - a. Organiseer workshops en trainingssessies voor docenten over samenwerkend leren en de voordelen daarvan. De voorkeur heeft dit deels in te huren tijdens een studiemiddag.
  - b. Geef een sessie van workshops waarbij ervaren docenten samenwerkend leren demonstreren in de praktijk.
  - c. Zorg dat collegiale visitatie door elke docent gedaan kan en mag worden zodat er bij elkaar gekeken kan worden voor inspiratie en feedback.
  - d. Zorg voor een manier of platform voor het makkelijk delen van werkvormen die goed werken. Een optie hiervoor zou het daltonplatform zijn dat ook landelijk ingezet kan worden.
  - e. De daltongroep kan tijdens lesbezoeken als speerpunt extra kijken naar werkvormen waarin samenwerkend leren duidelijk naar voren komt.
  - f. Geef collega's de ruimte om zich samenwerkend leren eigen te maken. Dit kan, zoals hierboven genoemd, door het aanbieden van scholingen, maar ook op eigen initiatief.
3. Experimenteren met samenwerkend leren
  - a. Zoals bij de aanbeveling over focus en rust al aangegeven is, is het belangrijk docenten de rust en vooral tijd te geven om te experimenteren met werkvormen. Hierbij hoort ook het delen van ervaringen.
  - b. Stel een budget beschikbaar voor docenten om materialen en middelen aan te schaffen voor nieuwe werkvormen.
  - c. Organiseer een "Daltonweek voor docenten" waarin docenten zich kunnen richten op het experimenteren in samenwerkend leren.

## 2. Coach - Ouder - Leerling

- a. Maak een duidelijk tijdspad waarin duidelijk is wanneer updates en feedback tussen ouders, coaches en leerlingen gewenst is.
- b. Het doel van de driehoek coach ouder leerling moet duidelijk zijn. Dit geldt voor zowel ouders als leerlingen.

### Vastlegging en Borging

- a. Maak duidelijk regels voor het gehele personeel voor het vastleggen van afspraken en voortgangsgesprekken. Hierin moet onder andere duidelijk zijn wat de minimale eisen zijn van een gesprek, de feedbackweek en de verslaglegging daarvan.
- b. Tevens moet er een tijdspad komen wat elke coach op welk moment moet doen qua borging en communicatie richting ouders.
- c. Belangrijk is dat collega's elkaar kunnen aanspreken op basis van het wel / niet borgen van gesprekken die gehouden zijn met leerlingen.
- d. Het is van belang dat de schoolleiding tijdens de ontwikkelgesprekken bovenstaande bespreekbaar maakt.

Aangezien het coachen en de driehoek coach - ouder - leerling pas in de afgelopen twee jaar grote stappen heeft gemaakt, is de verwachting dat dit, door duidelijke kaders te stellen en goed te monitoren, uiteindelijk goed verder ontwikkeld kan worden.

Het belangrijkste speerpunt voor docenten, de daltongroep, de schoolleiding is in dit geval samenwerkend leren. Er is nog niet genoeg kennis over dit onderwerp.

### **Doelgericht Werken**

- De lessen en daltonuren kunnen doelmatiger gemaakt worden door de leerdoelen duidelijk te melden.
- Leerlingen krijgen de lesdoelen niet altijd goed mee en hebben weinig keuze binnen de les.
- De Wolfert Planner wordt weinig gebruikt.

### **Plan van Aanpak**

1. Communicatie en ontwikkelen van Leerdoelen
  - a. Ontwikkel een format voor het formuleren van leerdoelen die specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden (SMART) zijn.
  - b. Organiseer workshops voor docenten over het formuleren en communiceren van duidelijke leerdoelen.
  - c. Zorg dat docenten met en van elkaar kunnen leren op gebied van leerdoelen formuleren en aanbieden in een les.
  
2. Integratie in Lessen en Daltonuren
  - a. In samenwerking met de daltongroep zal er een vast onderdeel in elke les voorgesteld worden waar de leerdoelen aan het begin duidelijk worden gepresenteerd en besproken.
  - b. Zorg dat de leerdoelen zichtbaar blijven gedurende de les, bijvoorbeeld op het bord of in een digitaal klaslokaal.
  - c. Stimuleer docenten om aan het einde van de les de leerdoelen opnieuw te bespreken en samen met de leerlingen te evalueren in hoeverre deze zijn bereikt.
  
3. Betrokkenheid en Keuzevrijheid van Leerlingen

- a. Gebruik tijdens de lessen verschillende media (zoals presentaties, posters, digitale platforms) om lesdoelen helder te communiceren naar leerlingen.
- b. Geef leerlingen een overzicht van de lesdoelen aan het begin van de week of maand, zodat zij zich hierop kunnen voorbereiden.
- c. Zorg dat de leerdoelen en lesdoelen tijdens de les zichtbaar zijn en blijven.

#### 4. Verhogen van Keuzevrijheid

- a. Introduceer keuze-opties binnen de les, zoals verschillende opdrachten of werkvormen waarmee dezelfde leerdoelen bereikt kunnen worden.
- b. Gebruik differentiatie om tegemoet te komen aan de verschillende leerbehoeften en -stijlen van leerlingen.
- c. Creëer momenten in de les waarin leerlingen kunnen reflecteren op hun eigen leerproces en keuzes kunnen maken over hoe zij de leerdoelen willen bereiken.
- d. Betrek leerlingen bij het proces van het formuleren van lesdoelen door regelmatig feedback te vragen.

#### 5. Bevordering van het gebruik van de planner

- a. Organiseer een introductiesessies voor zowel docenten als leerlingen over het effectief gebruik van de Wolfert Planner.
- b. Integreer het gebruik van de planner in de dagelijkse routines, zoals het bijhouden van huiswerk, plannen van studietijd, en reflectie op behaalde leerdoelen.
- c. Gebruik de planner in alle leerjaren, en niet alleen in leerjaar 1 en 2. Dit zorgt voor duidelijkheid onder leerlingen en personeel. Bovenbouw leerlingen kunnen de planner goed leren gebruiken voor het maken van een lange termijn planning.
- d. Tijdens de daltonuren kan een leerling de planner inzetten om duidelijk te laten zien wat het persoonlijke leerdoel is voor dat uur.
- e. Stel coaches beschikbaar om leerlingen te helpen bij het gebruik van de planner, vooral in het begin van het schooljaar.
- f. Bied regelmatig een moment aan waarbij leerlingen hun planners kunnen bespreken en verbeteren.
- g. Houd regelmatig enquêtes onder leerlingen om te evalueren hoe zij de planner gebruiken en waar eventuele knelpunten liggen.

Door op verschillende vlakken doelgericht te gaan werken is het de bedoeling dat leerlingen meer eigenaarschap krijgen over hoe en wat zij leren. Hierdoor zullen zij hopelijk meer betrokken zijn bij wat er in de lessen gebeurt, ook omdat zij meer vrijheid ervaren. Het goed gebruiken van een planner verhoogt als het goed is ook de planningsvaardigheden van onze leerlingen.

Belangrijk is wel klein te beginnen door te zorgen dat alle docenten begrijpen hoe je leerdoelen formuleert, en hoe je deze kan aanbieden in je planning en lessen. Pas als dit goed werkt, kan je de volgende stappen nemen.

# Dalton

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Voor akkoord	23 september 2024
	Visitatievoorzitter	Voor akkoord	18 september 2024

---

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