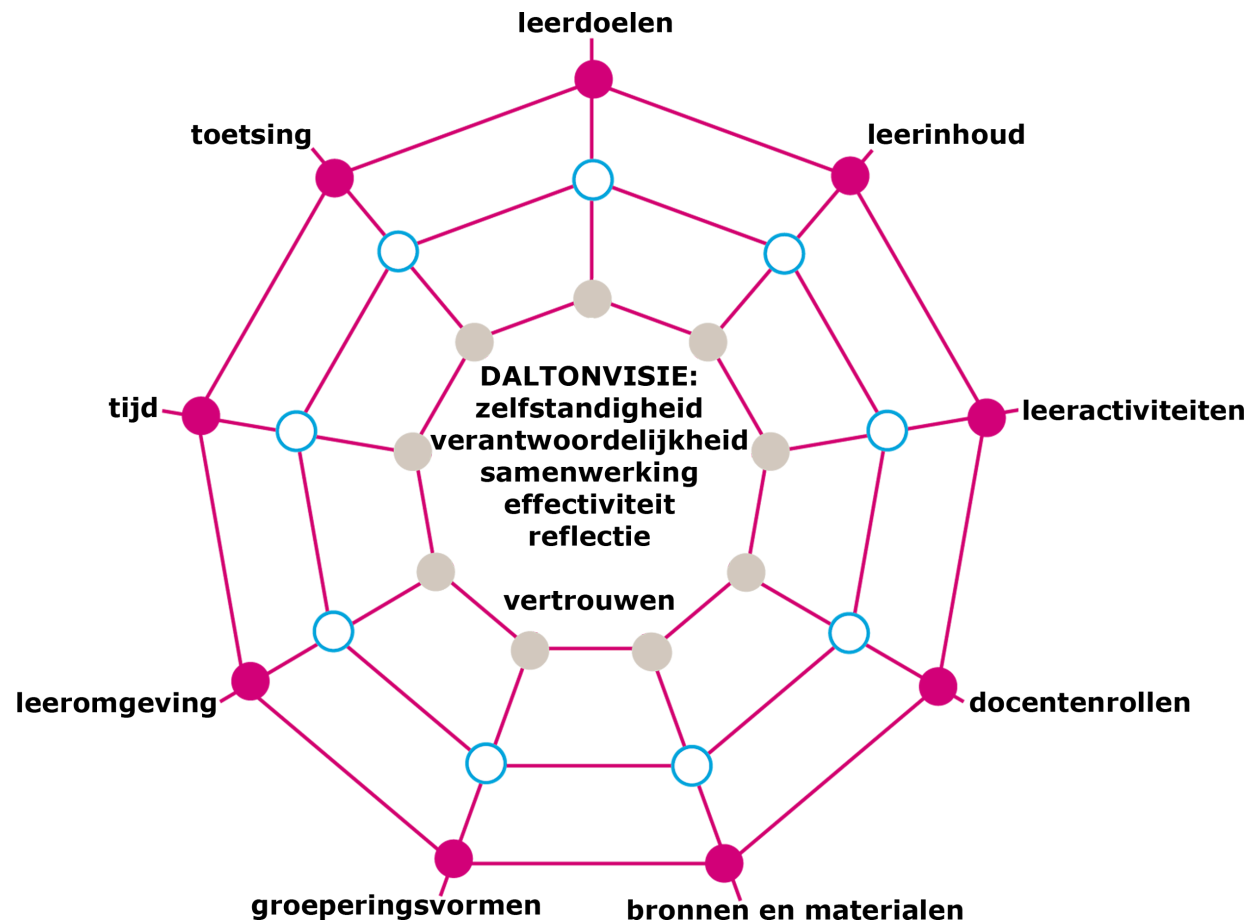


# Daltonwijs 2.0

M. Visser, februari 2019

Uitgangspunten vormen de visie en missie van Dalton Voorburg a.d.h.v. het spinnenweb voor curriculumontwerp van het SLO:



## Visie

*Dalton: Ideeël en normatief standpunt over het bouwen van een democratische samenleving, waarvoor volgens Parkhurst mensen nodig zijn met het karakter van 'fearless human beings'. Het sluit aan bij Kohnstamms ideeën over persoonlijkheidsonderwijs: opvoeding tot persoonlijke, maatschappelijke deelname van gewetensvolle burgers (en past hiermee in de sociaal constructivistische theorie over leren).*

# Leerinhoud

(wat doen we?)

(Waarom doen we het?)

*Dalton: het daltononderwijs moet bijdragen aan de kennis, inzicht en vaardigheden die passen bij de nagestreefde brede vorming en persoonsontwikkeling. Parkhurst werkte met meer samenhang in de leerstof en had een meer thematische benadering. Het zogeheten 'synthetic education'. De methodes waren voornamelijk bronmateriaal.*

Het onderwijs dat leerlingen aangeboden krijgen moet door de volgende checklist gelopen worden om te komen tot een uitdagend aanbod (bron: SLO):

1. Heeft een moeilijkheidsgraad die op of net boven het al behaalde niveau ligt.
2. Bestaat uit interessante en uitdagende opdrachten.
3. Bestaat mede uit open opdrachten.
4. Laat leerlingen echte problemen oplossen.
5. Laat leerlingen werken met (abstracte) begrippen en generalisaties.
6. Bevat voor leerlingen nieuwe leerstof.
7. Vraagt van de leerling een onderzoekende houding.
8. Laat leerlingen zoeken naar samenhang en verbanden.
9. Geeft leerlingen ruimte voor zelfstandigheid en samenwerking.
10. Laat leerlingen werken met een variatie aan informatiebronnen.
11. Stimuleert de metacognitieve vaardigheden van de leerlingen.
12. Voorziet in feedback voor de leerling.

- Leerlingen moeten een effectieve manier van leren leren.
- Het vermogen tot plannen vergroten.
- Ondersteunen van leerlingen in het eigenaar worden (autonomie + competentie en verbinding = meer motivatie, Deci & Ryan) van de leerinhoud. Tipvel eigenaarschap: <https://www.onderwijsmaakjesamen.nl/uploads/2017/01/Tien-tips-om-eigenaarschap-te-vergroten2.pdf>
- Vergroten van zelfinzicht in beheersing van de leerinhoud.
- Leerlingen het langere termijn-perspectief van de leerinhoud bieden.
- De samenhang en het belang van de leerinhoud zichtbaarder maken.
- De 21e eeuwse vaardigheden.
- Verschillende werkvormen leren te gebruiken om je doel te bereiken.
- Mogelijkheden voor differentiatie.
- Leerjaar breed herhalen van vaardigheden.
- Aanleren basisvaardigheden.
- Leerlingen leren samenwerken.
- Leerlingen uitdagen.
- Hoge verwachtingen/ eisen aan leerlingen stellen en geven (John Hattie, 2013).
- Om tot 'diep leren' te komen moet eerst het oppervlakkig leren vorm hebben. Richten op uitdagende opdrachten etc. is mooi, maar de basiskennis en -vaardigheden moeten eerst aangeleerd.

De vakken zo houden en niet laten opgaan in leerdomeinen of stimuleren toe te werken naar vakkenintegratie.

Daar waar onderwerpen of thema's samenhang hebben zal de praktijk en onderlinge samenwerking tussen docenten en secties de mogelijkheden moeten bieden om gezamenlijk verkend en onderzocht te worden. Dit kan de motivatie van de praktisch toepasbare kennis zeker vergroten. Ze 'leren echt

*Arie Wilschut en Monique Pijls, Effecten van vakkenintegratie. Een literatuurstudie. Hogeschool van Amsterdam, 2018: "De motivatie van leerlingen neemt toe door het bestuderen van 'echte problemen' uit de wereld buiten school die als 'één geheel' op hen afkomt, is niet aangetoond. Er zijn wel aanwijzingen dat het bestuderen van complexe gehelen juist demotiverend kan zijn, omdat leerlingen er weinig houvast aan hebben en niet het gevoel hebben 'echt iets te leren'. De motivatie lijkt vooral te stijgen*

iets'. Een volgende stap kan zijn dat een aantal vaardigheden die bij meerdere vakken gebruikt worden modulair worden aangeboden en inzetbaar (aftekenbaar) zijn bij diverse vakken (in PO's bijvoorbeeld).

bij toepasbare wiskunde, toepasbare taalvaardigheden en in praktische toepassingen herkenbare natuurwetenschappen: leerlingen kunnen daardoor het gevoel krijgen dat ze het leren beter aankunnen. Wat de aandacht verdient, zijn overwegingen over 'samenhang' in het curriculum...  
... Disciplinair denken kan juist heel goed helpen om problemen in de verwarrende buitenwereld te verhelderen. Van tijd tot tijd is daarnaast misschien ook een multidisciplinaire aanpak van een bepaald probleem te overwegen, waarbij diverse vak benaderingen in combinatie tot hun recht kunnen komen. Maar dat is bepaald iets anders dan het volledig laten opgaan van vakken in leerdomeinen."

[www.vgnkleio.nl/content/uploads/2018/11/Effecten\\_van\\_vakkenintegratie-Wiltschut-november-2018.pdf](http://www.vgnkleio.nl/content/uploads/2018/11/Effecten_van_vakkenintegratie-Wiltschut-november-2018.pdf)

*Paul Kirschner, Didactief februari 2019:* "Vakkenintegratie en leerdomeinen werken vaak volgens het probleemoplossend leren. Hiervoor moet je kennis en vaardigheden in het probleemdomein hebben. Het kan zijn dat je mogelijke oplossingsstrategieën leert, maar dit is procedurele kennis (weten wat de stappen zijn). Zonder domeinspecifieke kennis wordt problemen oplossen een oefening in trial-and-error."

- Wat bij de 'vaardighedenvakken' wordt aangeleerd wordt vaak op een andere manier en in een andere context gebruikt bij de zaakvakken. Zie opmerking over modules die aangeleerd worden bij het ene vak, afgetekend kunnen (en moeten) worden bij een ander vak.

# Leeractiviteiten

*(Hoe leren we?)*

*(Waarom doen we het?)*

*Dalton: Parkhursts ideeën over leren en leerprocessen - hoe summier ook - worden door het hedendaagse onderwijs zeker omarmd. Het gaat Parkhurst om 'echte ervaringen' opdoen. Wenke en Röhner (2002) geven ook aan dat leerlingen zelf ook ervaringen willen opdoen, dingen willen meemaken, in omstandigheden gebracht worden waardoor ze worden uitgedaagd om initiatieven te nemen. Zij willen kunnen experimenteren en houden niet van vooraf bedachte patronen waarop niet mag worden geïmproviseerd. Het leren moet acteren als autonome, sociale, verantwoordelijke en ondernemende leerlingen, als 'fearless kids'. Juist om het effect van de klaar-af-mentaliteit (individueel schriftelijk verwerken van leerstof wat leidt tot productiewerk zonder reflectie) te voorkomen.*



## Actualiteitenkwartier

**Wat is het?** Het actualiteitenkwartier is een kwartier van het mentoruur dat besteed wordt aan de actualiteit. Dat kan het nieuws zijn, maar ook de ruzie tussen een paar leerlingen in de klas of een bepaald onderwerp dat heel erg speelt.

**Hoe doe je dat?** Met jouw team ga je om de tafel zitten en zoek je naar een onderwerp, een krantenbericht, een opmerking, een situatie, etc. om het actualiteitenkwartier aan te besteden. Daarna volgt het team de volgende stappen:



1. Wat wil je met het **materiaal** doen dat je hebt uitgekozen?
  - Ga je iets vertellen?
  - Iets voorlezen?
  - Iets laten zien?
2. Hoe krijg je iedereen **actief** in het actualiteitenkwartier?
  - Ga je discussiëren?
  - Ga je meningen peilen?
  - Ga je een kleine test doen?
  - Of een spel/quiz spelen over het onderwerp?
3. Zet alles **op papier** en denk na of het haalbaar is. Vraag eventueel de mentor erbij om te kijken of het allemaal mogelijk is.
4. Bedenk ook goed wie wat gaat doen voor het actualiteitenkwartier. Dat noem je de **taakverdeling**:
  - Wie zorgt er voor het materiaal?
  - Wie brengt het onder de aandacht in de klas?
  - Wie leidt het gesprek/discussie/spel/quiz?
  - Wie bewaakt de tijd?
  - Wie helpt en ondersteunt het team?
  - Wie deelt er complimenten/tips uit?
5. Bereid het **goed** voor!!! Heel veel **succes!** Voor vragen, op- en aanmerkingen, tips en suggesties kun je altijd bij de mentor terecht!
6. Geef je eigen team een compliment, want jullie hebben het toch weer gedaan...



De schooldag start met een gezamenlijk moment/*actualiteitenkwartier*.

De eerste periode start de dag met het aanleren van planningsvaardigheden en het maken van een planning voor de daltonzone.

De tweede periode start de maandag, woensdag en vrijdag met het aanleren van de planningsvaardigheden en het maken van een planning voor de daltonzone. Op dinsdag en donderdag wordt het actualiteitenkwartier aangeboden door docenten.

De derde t/m vijfde periode start de maandag met het aanleren van de

- Actief burgerschap (Laurence Guerin: <https://www.uu.nl/agenda/promotie-groepsgewijs-probleem-oplossen-als-burgerschapsvorming>)
- Socialisatie en subjectivering (Biesta, 2011). Zie ook bildung.
- Affectieve en sociale doelen.  
[www.saxion.nl/wps/wcm/connect/9af6b7b0-88eb-4570-a8af-ee2b25475b09/17012018+Burgerschap\\_maar\\_dan\\_anders.pdf?MOD=AJPERES](http://www.saxion.nl/wps/wcm/connect/9af6b7b0-88eb-4570-a8af-ee2b25475b09/17012018+Burgerschap_maar_dan_anders.pdf?MOD=AJPERES)
- Vanuit het jonge kind is begrijpend luisteren verder ontwikkeld dan begrijpend lezen. Decoderen (technisch lezen) en het ontwikkelen van woordenschat kan zich heel goed via begrijpend luisteren ontwikkelen om een bijdrage te kunnen leveren aan begrijpend lezen. In de loop van de onderbouw haalt het leesbegrip het luisterbegrip in (Sticht & James, 1984). Woordenschat en algemene kennis kunnen zich prima afzonderlijk ontwikkelen van decoderen (Anna Bosman en Erik Meester). Je kunt in het actualiteitenkwartier op een hoger niveau de actualiteit aanbieden en er het gesprek over aangaan.

<p>planningsvaardigheden en het maken van een planning voor de daltonzone. Op dinsdag t/m vrijdag wordt het actualiteitenkwartier aangeboden door teams van leerlingen.</p>	
<p>De vaklessen zijn ingepland buiten de daltonzone. De functie en rol van deze vaklessen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uitleg van de taken (werk);</li> <li>- doelen uitleggen (korte termijn als lange termijn). Leerlingen moeten zich kunnen identificeren met de doelen, via succescriteria die ze samen met de docent ontwikkelen.</li> <li>- gezamenlijke inoefening van taken (oplossingsstrategieën, werkwijze, vaardigheden);</li> <li>- Als de leerling weet, wanneer de verlengde instructie gepland staat (tijdens de daltonzone), kan de leerling in principe zelf kiezen, wanneer hij aan zijn taak werkt. De leerling kan er voor kiezen vooruit te werken. En kan hij niet verder, dan weet hij, wanneer de instructie gepland staat.</li> </ul> <p>Uitgangspunt is het voorkomen van demotiverend luisteronderwijs, zoals Parkhurst dit noemde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docenten moeten zich terughoudend opstellen (minder sturend, meer begeleidend). <i>'Stay out of the way of the children'</i> is haar advies aan docenten. Sta zelf ook niet in de weg. Parkhurst is niet tegen een docent die instructie geeft, maar het lijkt er, volgens haar, op dat docenten vinden dat ze vooral zelf druk in de weer moeten zijn. Parkhurst vraagt aandacht voor een minder prominente, meer begeleidende rol van docenten. Voor haar is het vooral de leerling die actief moet zijn. Ze zegt zelfs dat iemands tijd afpakken een vorm van slavernij is. Leerlingen moeten niet wachten op de leerkracht of wachten op een beurt, maar de gelegenheid krijgen om aan het werk te zijn en om de tijd zelf in te delen. Het besef dat het effectief is om kinderen te laten werken aan 'interessante' taken, die naar eigen inzicht ingepland en uitgevoerd mogen worden, is de unieke bijdrage van Parkhurst aan de onderwijsvernieuwing geweest.</li> <li>- Maar zodra het Directe Instructie Model gehanteerd wordt als leermodel, past het model prima in een daltonsetting. De eerste fasen ( presentatie en de eerste (in-) oefening zouden prima als instructiemoment in de week ingepland kunnen worden. De volgende fasen (Individuele verwerking en periodieke terugblik) zouden gekoppeld kunnen worden aan de taak en uitgevoerd kunnen worden in de zelfstandige werktijd. De leerling wordt hierbij ondersteund door regelmatige hulprondes van de docent. Feedback en nabespreken zijn belangrijke onderdelen van het leerproces en dragen ook in belangrijke mate bij aan het uiteindelijke leerrendement (P.A. van der Ploeg, 2007 en John Hattie, 2013).</li> <li>- <a href="https://saxion.nl/wps/wcm/connect/70c10298-bc3a-4073-9642-f4e987a5c438/Effectiviteit6_Directe+instructie+of+dalton.pdf?MOD=AJPERES">https://saxion.nl/wps/wcm/connect/70c10298-bc3a-4073-9642-f4e987a5c438/Effectiviteit6_Directe+instructie+of+dalton.pdf?MOD=AJPERES</a></li> </ul>
<p>De daltonagenda zal een grotere rol gaan spelen bij het inplannen van het werk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zie 'Plan je daltonplan', J. van Mensch, M. Visser en L. Dwarkasing, juni 2012.</li> <li>- Daltonagenda meer als uitgangspunt, ook in de bovenbouw?</li> </ul>

# Docentrollen

(Hoe is de rol van de docent bij het leren?)

(Waarom doen we het?)

*Dalton: voor Parkhurst is de docent heel essentieel. Hij is cultuurdrager en heeft een persoonlijkheid, die hij ook toont en waaraan leerlingen zich kunnen scheren. De docent dient een 'fearless teacher' te zijn. In haar gedachtegoed is het de leerling die dient te leren en te werken. De docent is meer begeleider, faciliteerder en organisator van leerprocessen en hij heeft daardoor een minder prominente rol als instructeur in een klassikale, frontale setting. Een goede daltondocent werkt vanuit de daltonvisie en stuurt het proces in zijn groep aan en begeleidt de leerlingen met een 'daltonbril' op. Hij betreft leerlingen bij schoolse activiteiten, stimuleert zelfstandig en samenwerken, het durven nemen van initiatief, het nemen van verantwoordelijkheid en het afleggen van verantwoording. Hij maakt leerlingen medeverantwoordelijk voor de schoolomgeving en voor de orde en discipline in de ruimte en op school. De basisgedachte is steeds dat de docent leerlingen helpt en begeleidt. Mede in de lijn van Maria Montessori: "Help me het zelf te doen!"*

De mentor is elke week een uur extra in de daltonzone aanwezig om met leerlingen (max. 14/15 leerlingen) te spreken, hen te coachen middels het individueel coachgesprek. De mentor is ook verantwoordelijk voor het voeren van de oudergesprekken en is eerste aanspreekpunt.

- De mentor voert minimaal 1x per drie weken een coachingsgesprek met de leerling.
- De mentor voert minimaal 2x per schooljaar een driehoeksgesprek met de leerling en zijn/haar ouders/verzorgers.








1. In de inleiding is het zaak om de leerling op zijn gemak te stellen en het doel van het gesprek benoemen.
2. Tijdens de reflectie blikt de leerling terug op de plannen van afgelopen periode.
3. Bij doelen stellen help je de leerling bij het bepalen van nieuwe leerdoelen.

- Belang van meer persoonlijke aandacht.
- Leerlingen meer eigenaarschap in het leerproces geven. Autonomie, verbondenheid en competentie stimuleren motivatie (Deci & Ryan, 2000: <https://newsroom.didactiefonline.nl/bundles/newsroom/legacy/images/Motiveren%20RdMC%202011.pdf>).
- Eigenwaarde, betrokkenheid en doelgerichtheid vergroten.
- Alle leerlingen krijgen de aandacht die ze verdienen, niet alleen de probleemleerlingen.
- Band opbouwen met leerlingen.
- Weinig onderling gedoe in de klas, alles komt aan de orde in de gesprekken. Dus: groepsvorming.
- Korte lijnen, snel zaken tackelen.
- Dichter op leerlingen.
- Meer slagkracht.
- Preventieve werking.
- Meer aandacht voor de gemiddelde leerling.
- Leerlingen meer inzicht geven in het waarom.
- Leren reflecteren en plannen.
- Blijvende aandacht voor reflecteren en plannen.
- Communicatie mentor en vakdocent moet beter.
- Meer 1 op 1 coaching.
- Proactieve houding docenten voor leerlingen waar het minder mee gaat.
- Leerlingen uitdagen.
- Hogere verwachtingen/ eisen aan leerlingen stellen en geven (John

4. Bij strategieën bepalen laat je de leerling zijn eigen manier bedenken om de doelen te halen.
5. Bij samenvatting evalueer je het gesprek en zorg je voor goede afspraken.

### DE VIJF FASEN IN HET INDIVIDUEEL COACHGESPREK

	Expert	Op niveau	In ontwikkeling	Beginner
<b>Inleiding</b>  (Contact)	De coach heeft oprecht <b>persoonlijk contact</b> met de leerling <b>zonder oordeel</b>	De coach toont <b>interesse</b> in de leerling tijdens het <b>doorvragen</b>	De coach toont een <b>luisterende houding</b> naar de leerling	De coach stelt <b>kaders</b> voor het gesprek
<b>Reflectie</b>  (Feedback)	De coach stelt de leerling verdiepende vragen over de <b>toegepaste strategieën</b>	De coach bevraagt de leerling over de <b>gekozen strategieën</b>	De coach bevraagt de leerling over <b>behaalde doelen</b>	De coach stelt <b>algemene inleidende vragen</b> aan de leerling
<b>Doelen stellen</b>  (Feed up)	De coach laat de leerling een <b>planning in leerdoelen</b> en <b>bijpassende activiteiten</b> maken	De coach checkt of de leerling de leerdoelen begrijpt <b>en overziet</b>	De coach laat de leerling <b>leerdoelen kiezen</b>	De coach <b>kiest de leerdoelen</b> voor de komende periode
<b>Strategieën bepalen</b>  (Feed forward)	De coach is in staat de leerling <b>de keuzes</b> voor strategieën te laten <b>beargumenteren</b>	De coach laat de leerling de <b>meest geschikte strategieën</b> kiezen, passend bij de leerdoelen	De coach laat de leerling <b>vrij om strategieën te kiezen</b>	De coach <b>stelt strategieën voor</b>
<b>Samenvatting</b>  (Contract)	De coach laat de leerling reflecteren op de samenvatting en laat de leerling zich <b>committeren</b> aan de afspraken	De coach laat de leerling het gesprek <b>samenvatten</b> en dit <b>vastleggen</b>	De coach en de leerling maken <b>gezamenlijk een samenvatting</b> van het gesprek	De coach <b>vat het gesprek samen</b>

#### Competenties van de mentor:

- legt contact met de leerling en ouders/verzorgers en bouwt aan een veilige relatie;
- zorgt voor structuur tijdens het coachgesprek;
- is in staat een helder beeld te krijgen van het leerproces van de leerling;
- leert de leerling eigen leerdoelen te stellen en te evalueren;
- leert de leerling te reflecteren op het eigen leerproces en past reflectie op de eigen rol als coach toe;
- daagt de leerling uit en begeleidt bij maatwerk;
- geeft de leerling op stimulerende en waarderende wijze feedback;
- werkt handelingsgericht;
- sluit aan bij de mogelijkheden en behoeften van de individuele leerling zodat deze in staat is zich maximaal te ontwikkelen en te ontplooiën;

Hattie, 2013: [gerardwesthoff.wordpress.com/2012/12/04/8/](http://gerardwesthoff.wordpress.com/2012/12/04/8/)).

- Stimulerend en waardierend feedback geven (Eefje Teeuwisse, 2017: [www.waarderend-leren.nl](http://www.waarderend-leren.nl) en [www.takeastep.nl](http://www.takeastep.nl))

- staat zelf open voor ontvangen en vragen van feedback.
- heeft een growth mindset.

Taken en verantwoordelijkheden:

De mentor:

- leert de leerlingen vaardigheden als plannen, reflecteren, schrijven van een verslag, etc.;
- is verantwoordelijk voor het plannen van het minimale aantal gesprekken;
- zorgt voor verslaglegging in Magister.

De leerling:

- bereidt de twee driehoeksgesprekken voor en leidt het gesprek;
- maakt een verslag van de coachingsgesprekken met de mentor en mailt deze naar de mentor;
- maakt een verslag van de twee driehoeksgesprekken en mailt deze naar zijn ouders/verzorgers en mentor;
- is verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces;
- leert ervaren: reflectie, inzicht, kiezen en doen.

De ouders/verzorgers:

- zijn actief aanwezig bij de twee driehoeksgesprekken per schooljaar;
- hebben een betrokken en stimulerende rol t.a.v. alle schoolse activiteiten;
- zijn betrokken bij en medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling en resultaten van hun kind op school.

Interessante documenten:

- bewustwordingsvragen feedback, feed up, feed forward:  
<https://i.pinimg.com/originals/9d/4b/21/9d4b21ea37a521a3f98625c5f1b40201.jpg>
- oplossingsgericht mentorgesprek:  
<https://i.pinimg.com/originals/3a/a9/86/3aa986f4fce3320c32b652f9593e6726.jpg>
- goede feedback geven:  
<https://www.onderwijsmaakjesamen.nl/uploads/2018/04/PP-Goedefeedbackgeven-1.pdf>

Daarnaast heb je een **mentor-mentor**. De mentor-mentor heeft de sociale cohesie/groepsdynamica binnen zijn takenpakket. De mentor-mentor heeft naast de verantwoordelijkheden van de mentor ook de verantwoordelijkheid

- Nuttige mentoruren.
- Meer begeleiding en coaching en mentoraat.
- Aandacht voor persoonlijkheidsvorming in relatie tot de omgeving.

<p>voor het ingeroosterde mentoruur en invulling/begeleiding van de groep.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen een onderwijsvorm die gericht kan zijn op individuele leerprocessen extra aandacht voor groepscohesie en verantwoordelijk voor de omgeving.</li> <li>- Evalueren op samenwerkingsvaardigheden.</li> </ul>
<p>Er is een toetsuur, waarin leerlingen een toets van een vak kunnen krijgen, deze niet in het contact-/instructiemoment hoeft te worden afgenomen en ook niet in de daltonzone. Dit uur kan gesurveilleerd worden door docenten, maar ook door externen. Door een externe een cursus aan te bieden en bijv. een formatieplaats (0,5) op OOP-niveau aan te bieden, belast je hiermee minder het team en behoud je de structuur en zou je meer handen vrij kunnen spelen in de daltonzone.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het ontstaan van ontwikkeltijd voor docenten.</li> <li>- Het moment van toetsen beter laten aansluiten bij de doelgroep.</li> <li>- Het vergroten van de effectieve lestijd.</li> <li>- Het beter spreiden van de toetsdruk.</li> <li>- Het creëren van ruimte voor het afnemen van collectieve toetsen.</li> <li>- Toetsweken effectiever maken.</li> </ul>
<p>De docent wordt tijdens de daltonzone meer een <b>coach</b>. Tijdens de vaklessen ben je als docent meer een begeleider. Een docent is in staat om het leerproces van zowel de gehele klas als de individuele leerling te sturen en begeleiden. Het gaat hierbij om het maken van keuzes op basis van de leerstof die je over wil brengen, passend bij de leerlingen die je lesgeeft. Als docent geef je uitleg en een complete instructie, opdat zij de leerstof zelfstandig kunnen verwerken. Je bent je daarbij bewust van het taalgebruik en maakt het leren zichtbaar. Vanuit een duidelijke structuur varieer je in de les, activeer je leerlingen en ga je waar nodig om met verschillen.</p> <p>Kerntaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activeren van het leerproces van leerlingen</li> <li>- Weten waar de leerling staat in het leerproces (Hattie)</li> <li>- Uitleggen op een heldere en zorgvuldige manier</li> <li>- Bewust zijn van de invloed van taal op leren</li> <li>- Omgaan met verschillen tussen leerlingen</li> <li>- Leerlingen snel en doelgericht aan het werk zetten</li> <li>- Werkvormen inzetten</li> <li>- Leer- en werkprestaties zichtbaar maken</li> </ul>	
<p>Door een convenant af te sluiten met de lerarenopleiding kun je zorgen voor meerdere 'handen' en ogen op de groep. Dit kun je koppelen aan vakdocenten of aan coaches. Door het een convenant te sluiten bewaak je de kwaliteit van de stagiaires die de Hogeschool aanlevert en als werkveldbegeleiders investeer je in coaching van deze stagiaires.</p> <p>Beslissend is wat die extra mensen wel of niet doen, of helder is wat ze kunnen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer 'handen en ogen' op de groep.</li> </ul>

willen en mogen. DAN heeft het een meerwaarde. Goede afspraken en continuïteit is belangrijk in dezen.	
--	--

# Bronnen en materialen

*(Waarmee leren we?)*

*(Waarom doen we het?)*

*Dalton: In het gedachtegoed wordt er niet specifiek gesproken over daltonmiddelen. Het gaat immers om de kernwaarden.*

De daltonagenda zal een grotere rol gaan spelen bij het inplannen van het werk.

- Zie 'Plan je daltonplan', J. van Mensch, M. Visser en L. Dwarkasing, juni 2012.
- Daltonagenda meer als uitgangspunt, ook in de bovenbouw?

# Groeperingsvormen

(Met wie leren we?)

(Waarom doen we het?)

*Dalton: Parkhurst brengt veel 'budgetting time' aan. Groepsinstructies komen voor, maar dienen kort en interactief te zijn. Hiervoor worden o.a. coöperatieve strategieën (Johnson en Johnson) toegepast. Meestal vindt de instructie op een gedifferentieerde wijze plaats, al naar gelang de instructiebehoefte van de leerlingen. Bij het samenwerken zijn veel groeperingsvormen te herkennen (individueel zelfstandig, met aangewezen maatjes, verplicht in teams, soms geheel naar eigen keuze, groeps- en niveaudoorbekend).*

In heterogene teams werken en leren.

Bij het formeren van een teams maken we onderscheid tussen twee begrippen:

1. *Groep* (deze kan elke grootte hebben, deze hoeft geen identiteit te hebben en hoeft niet langdurig te bestaan).
2. *Team* (deze heeft een sterke identiteit, bestaan idealiter uit 4 leerlingen en blijven langer bijeen).

*Waarom moet een team idealiter uit 4 leerlingen bestaan?*

- Het stimuleert de acceptatie van en geeft steun aan elkaar.
- Kan in paren uitéén.
- Bij teams van 4 leerlingen heb je een dubbele hoeveelheid communicatielijnen (in tegenstelling tot teams van 3).
- Meer dan 4 leerlingen per team zorgt voor minder individuele betrokkenheid en blijkt moeilijker te managen.
- Actieve deelname effectief binnen een grotere groep.

*Waarom is het wenselijk een team 7 à 8 weken bij elkaar te houden?*

- Om een betere teamidentiteit ontwikkelen.
- Competitiviteit ('wedstrijd'-cultuur) te beperken, maar streven naar een ambitieuze cultuur.

*Wat heb je nodig om te kunnen samenwerken?*

- Sociale vaardigheden om samen te kunnen werken (luisteren, uit laten praten, kunnen samenvatten, conflicten en verschillen leren hanteren).
- In teams werken.
- Coöperatief management.
- Wil om samen te werken.
- Structuren en vaardigheden om samen te kunnen werken.

- Directe interactie stimuleren.
- Samenwerkend leren inbedden, uitbreiden en aanleren.
- Eigen verantwoordelijkheid vergroten.
- Maximale verscheidenheid bereiken (iedereen kan met iedereen 'door een deur').
- Synergie ontwikkelen (toegenomen vrijgekomen energie als individuen samenwerken).
- Democratisch burgerschap ontwikkelen hangt ook heel erg samen met leren omgaan met anderen. Zien dat je eigen mening/wens niet altijd de overhand krijgt en gevolgd wordt.
- Heterogeen is evenwichtig.
- Een maximale mengeling van culturele achtergrond, sekse en vaardigheden.
- Teams dragen bij aan het gemeenschapsgevoel binnen de school.
- Slechte presteerders worden zorgvuldig verdeeld om maximale begeleiding mogelijk te maken. In elk team zit een goede presteerder.
- Teams hebben dezelfde taalvaardigheid.
- Het management is beter (hulp voor alle vier de leerlingen).
- [www.saxion.nl/nieuws/2018/04/column-welke-groepssamenstelling-is-effectief](http://www.saxion.nl/nieuws/2018/04/column-welke-groepssamenstelling-is-effectief)
- [www.cooperatiefleren.nl/images/watwerktindeklascoop.pdf](http://www.cooperatiefleren.nl/images/watwerktindeklascoop.pdf)
- In heterogene groepen scoren vwo-leerlingen beter dan in homogene groepen. In heterogene klassen wil het rendement achtergesteld worden op kansen geven. In homogene groepen is er (on)bewust meer aandacht voor rendement t.o.v. kansen geven. Hoe meer meisjes in een groep, hoe meer kansen en rendement gelijk op gaan. Beleidskeuzes t.a.v. kansen hoeven niet per se ten koste te gaan van rendement. (*Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs, NRO*).

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Basisprincipes: gelijke deelname, individuele aanspreekbaarheid, positieve wederzijdse afhankelijkheid en simultane actie.</li></ul> |  |
|--|--|

# Leeromgeving

(Waar leren we?)

(Waarom doen we het?)

*Dalton: In het gedachtegoed van Helen Parkhurst staat het leerlingen vrij om in taaktijd een eigen werkplek te kiezen. In de lokalen zijn zowel werkplekken die geschikt gemaakt zijn voor tweetallen, grotere groepen, rustige werkplekken, soms zelfs isoleercellen.*

In het huidige gebouw bestaat één verdieping uit vier groepen van 25 leerlingen met een maximum van 100 leerlingen. Vier lokalen en daarnaast een instructielokaal voor toetsing en coaching en grotere instructiemomenten.

Veel individuele of in kleinere groepen instructie en ondersteuning kan plaats vinden in de daltonzone.

Dit draagt bij aan een grotere verantwoordelijkheid voor de omgeving, zowel door docenten als leerlingen. De docenten en leerlingen houden rekening met het geluidsniveau, het zelfstandig werken en de keuzevrijheid van leerlingen.

Leerlingen hebben voor uitdagend onderwijs over het algemeen meer ruimte nodig in een lokaal.  
De schooltafels dienen in groepen van 4 geplaatst te zijn. Leerlingen die in teams samenwerken, moeten een zodanige tafelopstelling hebben dat ze goed met elkaar kunnen overleggen. Het is de mogelijkheid om in tweetallen langs de muur plaats te nemen om verschillende vormen van samenwerking of individueel werken mogelijk te maken. Verspreid over de ruimte zijn er ook zogeheten instructietafels met daaraan voornamelijk krukken.  
Als er een vaste ruimte voor uitdagend onderwijs is, is het erg handig om een kast in te richten met voor ieder team een lade of archiefdoos met naam en klasnummer. In deze kast kunnen ook de overige materialen opgenomen worden die leerlingen nodig kunnen hebben, zoals: papier, grote vellen, stiften, scharen. Zonder zo'n vaste plek raakt anders veel materiaal zoek, of blijft in chaos achter in de ruimte.

Een kleine verzameling naslagwerken kan leerlingen helpen om een eerste inventarisatie van beschikbare informatie te houden. Denk bij naslagwerken aan: woordenboeken, atlas of adviezen voor een aantal zinvolle websites, stappenplan om informatie te wegen, bronnen controleren. Denk ook aan voorbeelden van goede enquêtes van eerdere projecten, A-4tjes met tips voor het opstellen van interviewvragen of het maken van een PowerPoint presentatie.

Ook zijn printfaciliteiten handig, het liefst in de ruimte, bijvoorbeeld langs één wand. Als leerlingen voor het printen naar een computerlokaal of mediatheek moeten, ontstaat er veel meer geloop van leerlingen door de school en is het veel moeilijker zicht te houden op wat zij doen.

De docent die het onderwijs begeleidt moet de tijd hebben om het proces van de leerlingen te kunnen begeleiden. Ervaring laat zien dat deze taak het snelst in de verdrinking komt als leerlingen veel hulp nodig hebben bij niet-inhoudelijke zaken, zoals printen, blaadjes halen, hulpmiddelen (woordenboek, atlas, etc.) regelen. Helderheid over de wijze waarop de verschillende ruimte(s) en de faciliteiten gebruikt mogen kan hierbij helpen.

# Tijd

(Wanneer leren we?)

(Waarom doen we het)

*Dalton: Een daltonschool ben je de hele week. Dat betekent dat ook tijdens de gezamenlijke momenten op een daltonmanier onderwijs gegeven wordt, waarbij leerlingen verantwoordelijkheid leren dragen, zelfstandig en samen kunnen werken, elkaar helpen, etc. Het leren omgaan met de tijd is een essentieel onderdeel van het daltononderwijs. Op daltonscholen worden daarvoor dag- en weektaken gebruikt.*

Roosterstructuur is gebaseerd op meer tijd voor daltonvaardigheden, keuzevrijheid en eigen inbreng en verantwoordelijkheid van de leerling.

## Roosterstructuur klas 1

	<i>maandag</i>	<i>dinsdag</i>	<i>woensdag</i>
08:15 - 08:30	actualiteiten	actualiteiten	actualiteiten
08:30 - 09:00	1 <sup>e</sup> dalton	1 <sup>e</sup> dalton	1 <sup>e</sup> dalton
09:00 - 09:45	2 <sup>e</sup> dalton	2 <sup>e</sup> dalton	2 <sup>e</sup> dalton
09:45 - 10:45	3 <sup>e</sup> dalton	3 <sup>e</sup> dalton	3 <sup>e</sup> dalton
10:45 - 11:15	pauze	pauze	pauze
11:15 - 12:00	4 <sup>e</sup> TE	4 <sup>e</sup> HV	4 <sup>e</sup> LO
12:00 - 12:45	5 <sup>e</sup> BI	5 <sup>e</sup> NE	5 <sup>e</sup> LO
12:45 - 13:15	pauze	pauze	pauze
13:15 - 14:00	6 <sup>e</sup> AK	6 <sup>e</sup> GS	6 <sup>e</sup> WI
14:00 - 14:45	7 <sup>e</sup> toetsuur		
	<i>donderdag</i>	<i>vrijdag</i>	
08:15 - 08:30	actualiteiten	actualiteiten	
08:30 - 09:00	1 <sup>e</sup> dalton	1 <sup>e</sup> dalton	
09:00 - 09:45	2 <sup>e</sup> dalton	2 <sup>e</sup> dalton	
09:45 - 10:45	3 <sup>e</sup> dalton	3 <sup>e</sup> dalton	
10:45 - 11:15	pauze	pauze	
11:15 - 12:00	4 <sup>e</sup> MU	4 <sup>e</sup> EN	
12:00 - 12:45	5 <sup>e</sup> FA	5 <sup>e</sup> toetsuur	
12:45 - 13:15	pauze	pauze	
13:15 - 14:00	6 <sup>e</sup> LO	6 <sup>e</sup> M	

- Door de leerlingen de leeractiviteiten zelf in te laten plannen en in te laten delen, krijgt de leerling een meer autonome rol in het leerproces en neemt daardoor de eigen verantwoordelijkheid voor het schoolwerk. De vrijheid hierin wordt slechts beperkt door de interactie met de docenten (d.m.v. feedback, oordelen en ondersteuning). Tevens faciliteert de vrijheid de variatie op aanpak, niveau en tempo, zoals Helen Parkhurst in het gedachtegoed van het daltononderwijs beoogt.
- Meer tijd voor leerlingen in het Daltonuur
- Meer betrokkenheid van de leerlingen bij het leren.
- Meer keuzevrijheid en flexibiliteit voor leerlingen.
- Meer tutorleren mogelijk maken.
- Mogelijkheid tot een persoonlijke leerweg.
- Leerlingen uitdagen.
- Hogere verwachtingen/ eisen aan leerlingen stellen en geven.

Roosterstructuur klas 2VM/HA

	<i>maandag</i>	<i>dinsdag</i>	<i>woensdag</i>
08:15 - 08:30	actualiteiten	actualiteiten	actualiteiten
08:30 - 09:00	1 <sup>e</sup> dalton	1 <sup>e</sup> dalton	1 <sup>e</sup> dalton
09:00 - 09:45	2 <sup>e</sup> dalton	2 <sup>e</sup> dalton	2 <sup>e</sup> dalton
09:45 - 10:45	3 <sup>e</sup> dalton	3 <sup>e</sup> dalton	3 <sup>e</sup> dalton
10:45 - 11:15	pauze	pauze	pauze
11:15 - 12:00	4 <sup>e</sup> TE	4 <sup>e</sup> HV	4 <sup>e</sup> LO
12:00 - 12:45	5 <sup>e</sup> BI	5 <sup>e</sup> NE	5 <sup>e</sup> LO
12:45 - 13:15	pauze	pauze	pauze
13:15 - 14:00	6 <sup>e</sup> DU	6 <sup>e</sup> GS	6 <sup>e</sup> WI
14:00 - 14:45	7 <sup>e</sup> toetsuur	7 <sup>e</sup> AK	7 <sup>e</sup> NA
	<i>donderdag</i>	<i>vrijdag</i>	
08:15 - 08:30	actualiteiten	actualiteiten	
08:30 - 09:00	1 <sup>e</sup> dalton	1 <sup>e</sup> dalton	
09:00 - 09:45	2 <sup>e</sup> dalton	2 <sup>e</sup> dalton	
09:45 - 10:45	3 <sup>e</sup> dalton	3 <sup>e</sup> dalton	
10:45 - 11:15	pauze	pauze	
11:15 - 12:00	4 <sup>e</sup> MU	4 <sup>e</sup> EN	
12:00 - 12:45	5 <sup>e</sup> FA	5 <sup>e</sup> toetsuur	
12:45 - 13:15	pauze	pauze	
13:15 - 14:00	6 <sup>e</sup> LO	6 <sup>e</sup> M	
14:00 - 14:45	7 <sup>e</sup> EC		

Berekening en verantwoording in uren/docenten en haalbaarheid:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yZPJ4V\\_I1dSQZP9dWKHxZwznsjV/BfcahI6dsjkb674/edit?ts=5c768235#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yZPJ4V_I1dSQZP9dWKHxZwznsjV/BfcahI6dsjkb674/edit?ts=5c768235#gid=0)

Elk leervak één vakles per week.

LO behoudt drie lessen, HV, MU en TE behouden ook elk de lessen in vergelijking met het huidige rooster. Dus op het creatieve en sportieve vlak wordt nog steeds evenveel geïnvesteerd.

Van twee mentoruren naar één mentoruur om aandacht te kunnen blijven houden voor de sociale cohesie en groepsdynamica evenals planvaardigheden

voor een 'grotere' daltonzone.	
Het extra mentoruur kan ook gebruikt worden om de taken in te plannen binnen de daltonzone.	Doordat leerlingen verschillen in de tijd die ze nodig hebben om te leren, is het leren volgens Parkhurst pas optimaal als ze het schoolwerk in hun eigen tempo mogen verwerken en hun eigen tijd daarvoor mogen indelen (Parkhurst, 1922). Parkhurst noemt dit 'budgeting time'.

# Leerproces: volgen & toetsen

(Hoe wordt het leren getoetst?)

(Waarom doen we het? Hoe Dalton is het?)

*Dalton: Net als andere scholen gebruiken daltonscholen reguliere toetsen. Daarnaast wordt er echter geëxperimenteerd met andere vormen om de brede opbrengsten van het daltononderwijs inzichtelijk te maken. Belangrijk blijft daarbij dat de daltonvisie op leerprocessen ruimte laat aan leerlingen om te groeien, te oefenen, om fouten te maken en om samen te werken en te leren. Het inzichtelijk maken van opbrengsten mag niet leiden tot een afrekencultuur.*

De leerinhoud wordt getoetst door middel van leerdoeltoetsen.

- Toetsdrang/dwang voorkomen.
- Formatief toetsen en evalueren.
- Het versterken van het plangedrag van leerlingen.
- Het verhogen van de validiteit van toetsen.
- Stof op eigen manier mogen benaderen.

In studiewijzers waar leerdoelen vermeld staan, worden deze in de formatieve en summatieve toetsen gekoppeld aan de RTTI-taxonomie.

- Het versterken van het plangedrag van leerlingen.
- Het verhogen van de validiteit van toetsen.
- Leerlingen kritischer laten kijken naar het eigen werk.
- Meer analyse van leer- en werkstrategie.
- Werken met RTTI kan de metacognitieve vaardigheden van leerlingen vergroten, bijvoorbeeld: meer inzicht laten krijgen in hun leerproces en de nodige vervolgstappen.
- Het gaat er om dat leerlingen leerdoelen begrijpen, zich eigen maken en de bijbehorende succescriteria op het netvlies krijgen. (RTTI is maar 1 manier, die niet bij elk vak zomaar toepasbaar is). DAN PAS weten ze waar ze naar toe werken en waarom. DAN ook kun je bij tussentijdse "metingen" begrijpen waar je staat in je leren, waar je moet uitkomen en kun je je leren gaan bijstellen.
- Formatief evalueren (praktisch):  
<https://www.onderwijsmaakjesamen.nl/uploads/2017/03/PP-Tips-bij-formatief-werken-1.pdf>
- Summatief evalueren is:  
<https://www.onderwijsmaakjesamen.nl/uploads/2019/03/PP-summatiefEvalueren.pdf>
- Formatief evalueren is:  
<https://www.onderwijsmaakjesamen.nl/uploads/2019/03/PP-formatiefEvalueren.pdf>

- Klas 1 heeft elke week twee ingeroosterde toetsmomenten.
- Klas 2 heeft elke week twee ingeroosterde toetsmomenten..

Uitgewerkt:

1. Alle leerlingen uit een laag maken op hetzelfde moment dezelfde toets. Dit maakt de toets meer valide, omdat de mogelijkheid om in klassen, tussen leerlingen, en tussen klassen minder uit te wisselen over de inhoud van de toets. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om sneller feedback te geven op de toets, omdat de collega's niet op elkaar hoeven te wachten vanwege het afnemen van dezelfde toets op verschillende momenten in de periode.
2. Doordat de toetsen grotendeels worden afgenomen door ouders/vrijwilligers, die ondersteund kunnen worden door docenten, speel je een aantal docenten vrij om te kunnen overleggen, lessen voor te bereiden, te ontwikkelen en/of te professionaliseren.
3. De toetsen die worden afgenomen in het toetsuur zorgen ervoor dat de leerlingen in hun daltongebruik gestimuleerd worden beter en eerder te oriënteren als zij vragen hebben over de stof hebben of nog willen oefenen. Het komt regelmatig voor dat leerlingen op de dag van de toets nog noodgrepen in het daltonuur willen uithalen om nog te oefenen en te leren.
4. Het is ook voor thuis duidelijk wanneer er echt geen afspraken met de orthodontist, dokter, etc. gemaakt kunnen worden. Daarnaast geeft het rust gedurende de schooldag, omdat de toets op hetzelfde moment wordt afgenomen. De aandacht en focus zijn er meer voor het leerproces bij alle verschillende vakken i.p.v. tussentijds steeds even leren, overlezen tijdens andere lesuren.
5. Door de toetsen gecoördineerd af te nemen, ontstaat er meer spreiding van toetsen in de week en in de periode, waardoor voorkomen wordt dat leerlingen soms weken hebben met nauwelijks toetsen en weken met elke dag 1 à 2 toetsen. Daardoor krijgen met name de grotere toetsen (proefwerken en vaardigheidstoetsen) een gelijke aandacht en hoeft de leerling geen keuze te maken op een dag tussen het leren voor bepaalde toetsen.

- Het verhogen van de validiteit van toetsen.
- Het ontstaan van ontwikkeltijd voor docenten.
- Het versterken van het plangedrag van leerlingen.
- Het moment van toetsen beter laten aansluiten bij de doelgroep.
- Het vergroten van de effectieve lestijd.
- Het beter spreiden van de toetsdruk.
- Het creëren van ruimte voor het afnemen van collectieve toetsen.
- Toetsweken effectiever maken.

6. Aan het begin van het schooljaar zijn er nog nauwelijks grotere toetsen, waardoor deze weken gebruikt kunnen worden voor introductieprojecten, taaltoetsen, evt. rekentoetsen en andere metingen.

# Teamontwikkeling

(Wat scholen we?)

(Hoe borgen we?)

*Dalton: Bij alle grote veranderingen in school is de uitvoer en de toekomst afhankelijk van hoe de verandering in de groep van docenten wordt opgepakt.*

- Er worden teams van maximaal 10 docenten gevormd.
- Elk vak is in het team vertegenwoordigd.
- De teams komen regelmatig bijeen:
  - één keer per week voor de lopende zaken
  - een dagdeel per periode ontwikkeltijd
- De rollen binnen het team rouleren
- Vooral in het begin zal het team begeleid worden in het werken als team

Randvoorwaarden van het teamoverleg (vanuit de studiedag):

- Vast moment in het rooster waarbij iedereen aanwezig is.
- Tijdbewaking (bv mbv een timer)
- Vergaderdiscipline
- Vaste rollen bij de vergadering: voorzitter, notulist en tijdbewaker (maar wel roulerend?)
- Vast format voor notulen (zie projectweek klas 1)
- Een prettige ruimte
- Thee en koffie

Aanvullend:

- Er moet een heldere teammissie zijn ahv missie school. => vertalen naar gedeelde concrete, heldere doelen.
- Veiligheid: iedereen kan zeggen wat hij/zij wil en fouten maken mag
- Afspraken over werkwijzen en procedures, onderlinge relaties en hoe om te gaan met verschillen.

- Alle vakken zijn in een team vertegenwoordigd. Hierdoor kan uitwisseling tot stand komen van ideeën en werkwijzen. Er kunnen dwarsverbanden ontstaan waarbij er voor de leerling samenhang tussen de vakken gecreëerd kan worden.
- De vorm waarin we ons onderwijs gieten is vooral van de docenten. Teams hebben zelf de verantwoordelijkheid en het vermogen om de vorm te verbeteren en door te ontwikkelen. Het onderwijs is nooit af dus we zijn altijd in beweging naar beter. Door met elkaar te leren kunnen we samen de school steeds weer een beetje beter maken.
- Docenten hebben veel autonomie. De betrokkenheid bij collega's die in een team werken zal niet alleen op inhoudelijk vlak aanwezig zijn. Ook de waarden waar vanuit we werken, de normen, routines en werkwijzen worden gedeeld. Hiermee kan je elkaar inspireren en met elkaar meedenken (Vroemen, Wagenaar en Dresen, 2011).
- Door gezamenlijk te leren kan men sneller innoveren. Door de gezamenlijke kennis te combineren ontstaan nieuwe denkmethoden, werkwijzen, strategieën en processen.
- Sociale cohesie binnen de school. Docenten hebben een overzichtelijke groep docenten waar ze bij horen en zich mee verbonden weten. => vergroten en gebruiken van sociaal kapitaal (Hargreaves & Fullan, 2013)
- Door te werken in kleine teams zijn docenten meer betrokken bij het proces. Samen kun je veel beter het werk overzien en innovatieve oplossingen bedenken voor de vraagstukken die voorliggen. De breedte van het werk is beter te overzien, en zo kan je je beter beschermen tegen de hectiek van alledag.
- Legt de nadruk op een gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs (Hargreaves & Fullan, 2013).

	- Het leren kennen, ontwikkelen en onderhouden van de gedeelde professionele cultuur
De structuur van een teamoverleg (zoals opgesteld tijdens de studiedag): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opening</li> <li>- Nalopen actiepunten van de vorige week</li> <li>- Benoemen van successen van de afgelopen week</li> <li>- Vaststellen van de (maximaal 3?) vraagstukken van deze week</li> <li>- Strategieën bespreken voor het omgaan met de vraagstukken</li> <li>- Doelen en taakverdeling afspreken voor de aankomende week: actiepunten</li> <li>- Sluiting</li> </ul>	
Begeleidingsvaardigheden?	
Gezamenlijk ontwikkelen van volg- en meetinstrumenten van het leren?	
Gezamenlijk begeleiding van leerlingen in een structuur gieten en volgen?	

Overige vragen/opmerkingen van collega's:

afkorting	vraag/opmerking	reactie
BOL	actualiteitenkwartier: in lokalen? Mentorgroep? Coachgroep?	
MEN	T.a.v. de coachingsgesprekken: Het is wat mij betreft aanbevelingswaardig om dit op vaste momenten te doen. Voorspelbaarheid is van belang voor het inbouwen van een routine. Het zou aan het begin van het jaar eigenlijk al voor het hele jaar duidelijk moeten kunnen zijn wanneer iedere leerling een gesprekje heeft. Er zijn scholen waar de ouders ook altijd welkom zijn bij dit gesprek. Daarvoor is het natuurlijk ook van belang dat al vroeg duidelijk is wanneer de gesprekken zijn.	
MEN	T.a.v. vakkenaanbod en roostering: Er kan ook nagedacht worden om vakken in een gedeelte van het jaar intensiever aan te bieden zoals nu bij gs en ak gebeurt in klas 3. GSN: Ik sluit me daar bij aan.	
GVL	Is het actualiteiten kwartier onder begeleiding van de mentor-mentor of coach? Dit versterkt namelijk de cohesie binnen een groep.	
GVL	Driehoekgesprek: Is dit tijdens de schooltijden? Dat zou de werkdruk verlagen en er is in mijn ogen ruimte voor.	
FCH	Roosterstructuur: Hoe zou je 2G/3G indelen? Extra uren voor de klassieke talen erbij? Langere dagen? Of juist een andere oplossing? Daar ben ik benieuwd naar.	
NVR	Wat gebeurt er met de parafen? Blijven die behouden of vervallen die doordat er een intensievere één-op-één begeleiding is?	GSN: Ik zou er voor zijn om ze af te schaffen, maak de leerling via het coaching gesprek verantwoordelijk voor het afleggen van verantwoording.
GSN	Ten eerste gefeliciteerd met dit "brok werk" en de betrokkenheid die uit elke regel blijkt. Positief: Er zit een <b>samenhangende</b> Daltonvisie achter, gericht op meer "eigen" tijd voor de leerlingen, meer rust in de dag (minder les/lokaalwisselingen), meer begeleiding "on the spot" in plaats van alleen in losse mentorgesprekken. Kortom: dat zie ik helemaal voor me. Op het punt van toetsen en begeleiding kan het stuk nog wel wat meer power en vernieuwing gebruiken. "RTTI" is geen oplossing, de bredere visie op het volgen (ook door de leerling zelf) van het leren, het	

	zicht krijgen op de leerdoelen (en ze ook begrijpen) het tussendoor vaststellen "waar sta ik?" om het leren bij te kunnen sturen en DAN PAS te toetsen (summatief): dat is denk ik waar het om gaat.	
PKS	Door extra daltonuren is er minder ruimte voor practica in de lessen.	
APT	Het verschil tussen de rol van de coach en de rol van de klassenmentor vind ik niet overal duidelijk. Bijvoorbeeld lees ik in de driehoeksgesprekken dat de mentor het gesprek voert, maar hier wordt neem ik aan de coach bedoeld.	
GSN	<b>Maak een leeg format "Daltonwijs 2.0 handboek"</b> waarin in hoofdstukken verdeeld ALLE <b>praktische werkafspraken</b> voor de begeleidende collega's genoteerd worden. Elke week bijwerken n.a.v. het teamoverleg, net zolang totdat de consensus er is over de gewenste aanpak. Van "waar leggen we welke spullen" tot "hoe ziet een coachingsgesprek er uit" Alleen de projectleiders (ik zou twee mensen benoemen die de regie hierover hebben) kunnen dit document bewerken. Elke collega moet zich aan deze afspraken commiteren.	
GSN	Maak subgroepen van collega's die nog VOOR de zomervakantie <b>startversies</b> maken van de meest gebruikte documenten. Dit geeft houvast en richting omdat iedereen (docent/coach/mentor) daarmee ziet hoe het onderwijs er concreet uit kan zien. Denk aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Daltonagenda incl. reflectieonderdelen die ism de coach ingevuld worden</li> <li>- Driehoeksgesprek</li> <li>- Studiewijzer</li> <li>- Reflectieformulier tbv coachingsgesprek</li> <li>- Stappenplan actualiteitenkwartier</li> <li>- Voorbeeld toetsrooster</li> </ul>	
GSN	Benoem een <b>stuurgroep</b> van <b>2 personen: 1 lid schoolleiding + 1 mentor</b> . Zij gaan over Het Handboek (alle afspraken) + beheren een "snelle" Vraag & Antwoord pagina in Drive. Dat zijn actuele vragen voor tussendoor die iedereen die lesgeeft aan deze klassen kan stellen, de antwoorden worden hier SNEL gegeven. Dit zal met name in het begin misschien praktisch zijn.	

GSN	Huur voor het gehele eerste jaar een <b>extern iemand</b> in die we vertrouwen en die regelmatig met stuurgroep vergadert / in de teamoverlegmomenten aanwezig is / tijdens lestijd kijkt.	
GSN	<b>Sluit de gang waarin de klassen werken af voor "overig verkeer"</b> . Dit kan d.m.v. grote halftransparante poster op de deuren. Plaats ook in de gang kleine groepjes tafels, zodat dit ook een werkruimte kan zijn voor bijv. kort overleg, gesprekjes enz. Overweeg om kluisjes daar naar toe te halen (of in de buurt te krijgen) zodat er minder geloop is.	
GSN	Noem het geen pilot maar start er mee. Het woord pilot suggereert dat er een makkelijke opt-out is en dat het "dus" ofwel gelukt is of niet aan het einde van een schooljaar. Het gaat er denk ik juist om om te starten en dit steeds beter inhoudelijk en praktisch vorm te geven. Juist omdat het geen pilot is kan de <b>betrokkenheid</b> om te investeren veel groter zijn.	
GSN	<b>Start in alle brugklassen:</b> daarmee voorkom je scheve gezichten, onnodig vergelijken onderling (ook door ouders: "Waarom mag / moet mijn kind in zo'n klas?") en het dwingt om aan de toekomst te denken, ook in organisatorische zin.	
GSN	zie hierboven: Start ook meteen met een stuurgroep + geïnteresseerde groep docenten die in klas 2 de draad zullen oppaken, zij kunnen het gehele jaar al bezig zijn met vormgeven en mogelijk al onderdelen uittesten (bijv. coachinggesprekken??)	
GSN	Maak een helder verhaal voor ouders en leerlingen van Daltonwijs waarin de kernpunten van de achterliggende pedagogiek en didactiek in begrijpelijke taal op een rijtje gezet worden.	
GSN	Nodig per klas 1 ouder uit voor een <b>klankbordgroep</b> , die bijeenkomt (in het eerste half jaar misschien zelfs elke 4 weken even, daarna 1 x per periode) om ervaringen van de kant van ouders in kaart te brengen.	
