

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school /kindcentrum	CBS de Rank Daltonschool i.o.
Adres	Curieplein 21
Postcode en plaats	7242 KH Lochem
E-mailadres school/kindcentrum	infoderank@scboll.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0573 252575
Bestuurder(s)	Stichting Christelijk Basisonderwijs Lochem-Laren (SCBOLL)
Leidinggevende school/kindcentrum	Marianne Hebbink
Daltoncoördinator(en)	Ellen Reerink
Aantal groepen	7
Aantal kinderen	149
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	15
In bezit van daltoncertificaat	12 1 Dalton schoolleider 1 Dalton coördinator
Bezig met daltoncursus	0
Nevenvestigingen	
Stand van zaken inspectie	voldoende
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	10-11-2021
Soort visitatie	1 ^e visitatie voor licentie
(besluit vorige visitatie)	
1e licentieaanvraag	x
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie - voorgeschiedenis

(1.0 Aanbevelingen vorige visitatie)

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

Sinds 2015 is CBS de Rank Daltonschool in opleiding. De 1^e visitatie stond gepland in het voorjaar van 2020. I.v.m. de Corona pandemie is deze visitatie uitgesteld.

De weg van start naar nu heeft vele hobbels gekend. Beginnende met de 'toestemming van het team' om Daltonschool te gaan worden. Binnen het team was weinig tot geen kennis van het Daltononderwijs en doordat het van 'bovenaf' werd opgelegd, was de motivatie laag om hier een goede impuls aan te geven. Er werd gestart met de Daltonopleiding en het team kreeg begeleiding in het proces om Daltonschool te worden. Het werd steeds een beetje meer duidelijk voor de teamleden wat Dalton nu eigenlijk was, maar het bleef nog steeds wel een beetje onoverzichtelijk. De begeleiding verliep niet helemaal naar wens, werd onderbroken en zo verwaterde het.

Door input, enthousiaste verhalen en voorbeelden van nieuwgekomen collega's en directeur, werd het Daltonvlammetje toch weer een beetje aangewakkerd. Er werd een nieuwe Daltoncoördinator benoemd en de directeur stuurde het team naar verschillende Daltonscholen om te ervaren wat 'Dalton' is. Door die bezoeken werd het Daltonvlammetje flink aangewakkerd, waardoor het team steeds meer gemotiveerd raakte om Daltononderwijs op CBS de Rank vorm te gaan geven. Het gevoel van moeten had plaats gemaakt voor nieuwsgierigheid en steeds meer naar willen.

Het team heeft zichzelf opnieuw de vraag gesteld of we Daltonschool willen worden en deze keer werd de vraag met een duidelijker 'ja' beantwoord. De teamleden die op dat moment nog niet in het bezit waren van het Daltoncertificaat, hebben zich opgegeven voor de Daltonopleiding, welke ze afgelopen schooljaar met goed resultaat hebben afgerond. In de tussentijd zijn we het Daltononderwijs steeds meer vorm gaan geven. Via studiedagen, collegiale consultaties, vergadermomenten en 'proeftuintjes' kwamen we stapje voor stapje, steeds iets verder in het proces. De Corona pandemie heeft ons vuurtje nog meer doen aanwakkeren, doordat we hebben ervaren hoe fijn en belangrijk Daltonaspecten als: het 'durven loslaten', leerlingen vertrouwen geven en leerlingen eigenaar maken van hun eigen leerproces, ook zijn tijdens het thuiswerken. We kregen bewijs dat het echt werkt!! En hoe pittig de 2 thuiswerkperiodes voor iedereen ook waren, het heeft het hele team veel Daltoninzichten opgeleverd en Daltonvaardigheden aangeleerd. Uitdagingen waren er hierdoor uiteraard ook, want tijd om de afspraken die we gemaakt hebben te borgen en goed te implementeren was kort, is zeker nog niet klaar en zal ook nog verder uitgebouwd moeten worden. Maar feit is dat Dalton 'onder onze huid is gekropen' en dat we de daltontoekomst met open armen tegemoet gaan! We hebben inmiddels een mooi groot Daltonvuur en genoeg hout om het brandend te houden.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

N.v.t.S

Visitatieteam

Het visitatieteam heeft inderdaad een school gezien die de daltonkernwaarden uitdraagt. De manier waarop de collega's onder elkaar met elkaar omgaan en de leerlingen aanspreken zie je en voel je de dalton driehoek van vertrouwen schenken en vragen, verantwoordelijkheid nemen en geven, verantwoording afleggen en vragen.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

- Deze pijler heeft op CBS de Rank de afgelopen 2 jaar een enorme ontwikkeling doorgemaakt. De leerkrachten vonden het heel erg moeilijk om 'los te laten'. Ze waren bang om de regie kwijt te raken wanneer ze de leerlingen meer vrijheid en verantwoordelijkheid zouden geven. Het voelde voor hun zelf nog niet vertrouwd om dit te doen. Door bij andere Daltonscholen te kijken, kleine stapjes uit te proberen en te gaan ervaren wat er gebeurt wanneer je de leerlingen meer vrijheid en verantwoordelijkheid geeft, hebben we als school kleine stapjes kunnen zetten. Toen Corona op ons pad kwam, 'moesten' de leerkrachten plots veel grotere stappen zetten. De inzet en invulling van de weektaken onderging een flinke verandering. Door het thuiswerken werd er geëxperimenteerd met het werken met geplande instructiemomenten door de leerkracht en zelfstandige verwerking zelf in te plannen door de leerlingen. Dit was spannend, maar bracht ook iets op. Namelijk ervaringen bij leerkrachten dat je de 'regie' niet verliest wanneer je leerlingen iets meer vrijheden geeft en ze verantwoordelijk maakt voor hun eigen werk en leerproces. En dat het juist meer oplevert wanneer je dat doet. De leraar steeds vaker in de begeleidende rol.
- Inmiddels werken we in groep 4 t/m 8 met een instructie-rooster (kwartiertjesrooster) in een weekoverzicht op een bord voorin de klas. Hierop staat aangegeven wanneer er een instructie is. Alle tijd waarin de leerlingen geen instructie hoeven te volgen is door de leerlingen zelf in te delen. Ze werken vanuit hun weettaak en plannen veelal zelf in welk werk ze wanneer maken. Uiteraard zit hierin een opbouw. (zie Daltonboek).

Sinds schooljaar 2020-2021 hebben we afspraken over de werkplekken van de leerlingen. Hierin hebben de leerlingen meer keuzevrijheid gekregen. Daar tegenover staat dat voor het werken op de verschillende plekken duidelijke regels zijn opgesteld.

Sinds dit schooljaar wordt het uitlenen en innemen van de boeken in onze schoolbibliotheek gedaan door leerlingen uit groep 8. De leerlingen nemen deze taak heel serieus, voeren deze geheel zelfstandig uit en helpen de andere leerlingen goed bij het uitzoeken van een boek.

Afgelopen schooljaar hebben we de leerlingenraad, die ooit al eens bestond op CBS de Rank, weer nieuw leven in geblazen. Dit schooljaar doen we dat dus voor het tweede jaar. We ervaren dat leerlingen heel goed kunnen meedenken en met hele goede ideeën en besprekpunten vanuit de klassenvergadering in de leerlingenraad komen. De leerlingen voelen zich gehoord en voelen zich verantwoordelijk voor hun taak.

- Omdat het werken met het instructie-rooster pas vanaf dit schooljaar in alle groepen (behalve groep 1, 2 en 3) plaatsvindt, vinden we het belangrijk dat dit, na een periode ermee gewerkt te hebben, geëvalueerd wordt en zo nodig aangepast en/of verder uitgewerkt wordt.
Het werk wat op de weektaak staat wordt nu grotendeels bepaald door de leerkrachten. We zijn al kleine stapjes aan het zetten om de leerlingen hierin meer inspraak te geven, maar we willen dit heel graag verder ontwikkelen. Groep 6 en groep 8 zijn hier al verder mee en bij hun ervaringen kunnen de andere groepen aansluiten
Ook willen we ons verder ontwikkelen in de organisatie van de instructiemomenten op niveau.
- Doordat we steeds meer Dalton zijn gaan werken en daar afstemming voor nodig was, is er binnen het leerkrachtenteam ook een verandering gaande: Doordat we samen bepalen hoe we ons Daltononderwijs vorm geven en daar een doorgaande lijn in willen, wordt er meer buiten de eigen groep gekeken en gedacht. Het leerkrachtenteam voelt steeds meer verantwoordelijk voor het (Dalton)onderwijs op de hele school i.p.v. in de eigen groep. Er wordt meer meegedacht en ideeën ingebracht, uitgetoetst en gereflecteerd. Dit resulteert zich in meer werkplezier bij het team!

Reactie visitatieteam

- Het visitatieteam heeft vrijheid in gebondenheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen gezien op de school. De leerlingen durven naar de leerkracht toe te lopen. De leerkracht is laagdrempelig. Leerlingen werkten aan hun weektaak. Ze mogen zelf het vakgebied kiezen of in circuit werken aan een bepaalde oefening binnen het rekenen. De onderbouwleerlingen konden het gebruik van het planbord goed aangeven. Het weekrooster in groep 4 was netjes en in groep 5-8 digitaal zeer overzichtelijk. De leerlingen op het leerplein waren goed aan het werk en de actieve betrokkenheid in alle klassen is goed te noemen.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

- De afgelopen jaren zijn we op de Rank bezig geweest met een zoektocht naar de manier waarop we ons weekrooster zo kunnen organiseren dat we van frontaal/klassikaal lesgeven naar lesgeven in instructiegroepen op niveau, waarbij de leerlingen de tijd en de ruimte krijgen om zelfstandig hun verwerking te kunnen doen. Hiervoor moesten eerst de voorwaarden gecreëerd worden (vaardigheden rondom zelfstandig werken, uitgestelde aandacht d.m.v. blokje en stoplicht, etc.) Door als team met elkaar te overleggen en in beeld te krijgen waar we naartoe willen, een opbouw daarin te maken, hebben we telkens stappen gemaakt om steeds iets dichterbij ons doel te komen: ons onderwijs door de week heen zo organiseren dat we instructie op niveau kunnen aanbieden en leerlingen vanuit een weektaak zelf verantwoordelijk zijn voor hun werk, waarin we ruimte bieden voor input vanuit de leerlingen.
Zo hebben we in de afgelopen 3 jaren het werken met een blokje geïmplementeerd, evenals het werken met het stoplicht/ketting bij kleuters. Hierover hebben we afspraken op teamniveau gemaakt. Een blokje kan geen doel op zich zijn, het moet ondersteunend zijn aan het doel waarvoor het dient. Dus wordt het niet in alle groepen gebruikt.
Ook zijn we flink bezig geweest om het werken met een weektaak te optimaliseren, met een mooie opbouw hierin van groep 1 t/m groep 8. om dit te bereiken hebben we verschillende 'proeftuintjes' uitgezet omtrent organisatie van je instructies en weekprogramma en het inzicht geven aan leerlingen van dit weekprogramma en welke tijd voor hun werktijd is. Hieruit is ons weekrooster gevloeid waar we sinds dit schooljaar mee werken in groep 4 t/m 8. Dit rooster is voor ons een ontwikkeldocument. Op deze manier van werken wordt dit schooljaar frequent geëvalueerd en gereflecteerd in teambijeenkomsten, bouwvergaderingen en studiedagen, zodat we uiteindelijk gezamenlijk tot een vorm en opbouw komen wat voor onze school (lees onze leerlingen en leerkrachten) fijn werkt en mooie opbrengsten oplevert.
- Eén van de dingen waar we trots op zijn rondom zelfstandigheid is de manier waarop de inloop verloopt. Leerlingen komen rustig de school binnen en weten wat er van ze verwacht wordt. Ze kunnen direct aan het werk. Leerkrachten kunnen deze tijd gebruiken voor gesprekjes met de leerlingen en kort instructies of extra uitleg/pré-teaching. Hierdoor heerst er rust in de groepen tijdens die inloop. Een hele fijne start van de dag.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft de inloop gezien waar de kinderen zelfstandig aan het werk gaan in de klas. De inloop duurt soms langer dan het eerste kwartier. Sommige leerkrachten beginnen om half 9 met een gezamenlijke opening, anderen beginnen om 10 voor 9 met een instructie. Er wordt goed gebruik gemaakt van het stoplicht en het blokje.

Een leerling kon goed uitleggen waarom ze het blokje gebruikte. De kinderen kunnen goed omgaan met uitgestelde aandacht. De leerlingen gaan dan zelfstandig verder met een ander werkje.

Zelstandigheid was ook te zien op het leerplein. De treinbankjes zijn mooi en effectief opgesteld. De leerkrachten werken op basis van vertrouwen en durven te controleren en ook aan te sturen wanneer het niet goed gaat.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

- Op de Rank werd er altijd al veel samengewerkt door de leerlingen. Dit was vaak een vrije keuze op momenten waarop de leerkracht aangaf dat het mocht. De afgelopen periode hebben wat afspraken met elkaar gemaakt rondom samenwerken: zo is er afgesproken dat iedere groep vaste maatjes heeft, die o.a. iedere week een opdracht van de weektaak samen moeten maken. Daarnaast zijn er ook meerdere opdrachten en activiteiten die ze samen kunnen doen met een zelfgekozen maatje. Ook zijn er afspraken gemaakt rondom het werken met experts in iedere groep. Experts zijn leerlingen die klasgenootjes kunnen helpen bij een bepaald vakgebied. In groep 1, 2 en 3 wordt hierin ook al een start gemaakt door in te zetten op 'wij helpen elkaar'. Er worden in de groepen regelmatig coöperatieve werkvormen ingezet, maar hier zijn geen afspraken over gemaakt op schoolniveau. Dit staat echter ook niet hoog op de prioriteitenlijst van de teamleden.
- Twee jaar geleden is er een spontane samenwerking ontstaan tussen de leerlingen van groep 7 en groep 3 d.m.v. tutorlezen. Dit was een groot succes, waardoor we het tutor(voor)lezen nu school breed hebben ingezet. Groep 8 leerlingen beheren bij ons de schoolbib en begeleiden andere leerlingen bij het uitzoeken van een leesboek. We ervaren dat tutorleren heel waardevol en is en als erg leuk en prettig wordt ervaren door de leerlingen. In de toekomst willen we het tutorleren daarom ook graag uitbreiden op andere vakgebieden en vaardigheden, bijvoorbeeld: hulp bij plannen, samen rekenen, dictee, reflecteren op weektaak en/of persoonlijke doelen.
- De manier waarop wij de leerlingen laten samenwerken heeft veel raakvlakken met hoe de teamleden op de Rank met elkaar samenwerken: Men zoekt vaak zelf de samenwerking op met collega's voor allerhande zaken, maar steeds vaker maken we bewust teams, maatjes en werkgroepen om dingen uit te zoeken, uit te proberen, uit te werken, te organiseren. Hierbij maken we vaak gebruik van elkaars talenten (experts) en leren we van en met elkaar. De deuren van de klaslokalen staan meestal open, zowel tijdens schooltijd als ervoor en erna. Collega's stappen makkelijk even bij elkaar binnen.

Reactie visitatieteam

Ondanks dat in het verslag en DOP gesproken wordt over regelmatig werken aan CW heeft het visitatieteam dit onvoldoende gezien. We hebben wel mooie vormen van samenwerken gezien op het leerplein en in het rekencircuit. We zagen zelfs goede gesprekken tussen leerlingen waarbij het samenwerkend leren opviel. Dit is een parel van de school. Uit de gesprekken met leerkrachten is het visitatieteam ervan overtuigd dat de leerkrachten goed samenwerken. Er wordt veel overlegd en met elkaar gedeeld.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Wij vinden het erg belangrijk dat de leerlingen leren om te reflecteren. Hierdoor krijgen ze inzicht in hun eigen handelen en ontwikkeling en in dat van anderen.

Reflectie staat bij ons op school nog in de kinderschoenen, wij zijn zoekende naar de juiste manieren en het juiste moment om in elke groep met de kinderen te reflecteren op hun werk, op hun gedrag, op het gezamenlijk functioneren.

Waar wij wel al aan werken, maar wellicht nog niet voldoende zichtbaar is in dit ontwikkelingsproces:

- Door persoonlijke leerdoelen te kiezen zijn de leerlingen betrokken en kijken ze gericht terug op hun eigen handelen.
- Wekelijkse reflectie op de doelen van de taakbrief.
- Kindgesprekken stimuleren de leerling om kritisch te zijn op het werk.
- Leerlingen zelf verantwoordelijk maken of ze al dan niet instructie nodig hebben.
- Leerlingen kijken zelf hun werk na. Ze leren dat het niet gaat om het eindresultaat maar om het proces.
- Leerlingen elkaar feedback laten geven. Waarna ze hun product nog kunnen bijstellen.
- Inzet van verschillende manieren/technieken om te reflecteren op producten of processen.
- Voor zowel de groep als voor individuele leerlingen een beloningssysteem (Bingo, volle vaas enz) inzetten om gewenst gedrag positief te stimuleren.
- Klassenvergadering die kunnen leiden tot veranderingen voor leerlingen of leerkrachten.

Reflectie door de leerkracht op eigen functioneren is minstens zo'n belangrijke kernwaarde. Is de leerkracht zich bewust van zijn/haar handelen, durft het feedback te vragen aan de leerlingen, kan hij/zij door collega's professioneel aangesproken worden op zijn/haar handelen? Krijgt hij/zij daardoor inzicht in eigen handelen?

Dit geldt ook voor de directeur. Deze vraagt aan eind van persoonlijke gesprekken met leerkrachten om feedback op haar handelen.

Reactie visitatieteam

In de beschrijving van dit onderdeel vraagt het visitatieteam zich af of de school bij de leerlingen het verschil goed opmerkt tussen feedback geven en evalueren van leerstof en anderzijds reflecteren waarbij je het eigen handelen overdenkt en je betekenis geeft aan je eigen ervaringen; dus van de leerlingen.

Leerkrachten maken wel gebruik van het reflecteren op eigen handelen. Dat is tijdens de gesprekken goed naar voren gekomen

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Er is een effectieve inzet van tijd, materialen en energie. De weektaak maakt het voor de kinderen inzichtelijk en voor de leerkracht eenvoudig om hulp te bieden als dat nodig is.

De leerkrachten bewaken de effectiviteit als volgt:

- Registeren gebeurt doelmatig, goed evalueren zorgt ervoor dat de doelen zonodig worden aangepast.
- Doelen zijn zichtbaar in de klas, op de weektaak of in Snappet voor de leerlingen.
- Leerlingen werken op niveau. We hanteren gemiddeld 3 niveaus in de groep waarop we instructie geven. Daarbij werken we groepsoverstijgend daar waar de behoefte van de leerling dat vraagt en kan deze aansluiten bij de instructie in een lagere of hogere groep.
- We werken er met de leerlingen aan om het werk zelfstandig in te plannen binnen een weekplanning. We leren hen om het werk/de tijd in te schatten.
- We werken zowel methodisch als vanuit doelen en stellen zowel persoonlijke als klassendoelen. We houden daarbij zicht op de leerlijnen.
- We werken met groepsdoelen. De leerlingen hebben inbreng in de te behalen doelen, de voortgang en de beloning die bij het behalen van het doel hoort.
- Ook de leerkracht kan een eigen weekdoel hebben.
- De leerkrachten hebben een coachende rol en daar waar nodig een sturende rol.
- We werken groepsdoorbroken aan de creatieve vakken. Zetten zo de talenten van de leerkrachten in en willen groepsdoorbroken gaan werken met onze nieuwe methode Blink (WO)
- We zetten leerlijnen uit. We werken vanuit de doelen en zijn hierop steeds kritischer wat de methode vraagt. We volgen niet zomaar slaafs de aangeboden lesstof maar proberen juist hierin te kijken welke doelen we moeten aanbieden en wat de groep nodig heeft. Inzicht in en aansluiten van leerlijnen op elk leerjaar is hiervoor essentieel.
- In het begin van het schooljaar wordt in de bouwvergaderingen met elkaar gedeeld waar leerkrachten met hun groep tegen aan lopen. Is het einddoel in de vorige groep behaald om de juiste beginsituatie te verkrijgen. Aan het eind van het schooljaar wordt wederom gekeken of de groep de doelen behaald heeft voor het volgende schooljaar.
- We vragen ouders met specialistische ervaring om het creatieve circuit te ondersteunen.
- Indien nodig schakelen we externe hulp in en werken samen om zo het onderwijs en de zorg voor alle leerlingen te optimaliseren.
- We zetten een vakleerkracht in voor gym.

Het afgelopen schooljaar zijn een aantal leerkrachten die de daltonopleiding volgden, bezig geweest met het werken met doelen*. Zij hebben dit vanuit een DOP (Dalton Ontwikkelings Plan) ingebracht in het team en in kleine stappen zijn we dit gaan uitproberen. Het heeft tot nu toe geresulteerd in het goed inzetten van groepsdoelen in iedere groep. Dit schooljaar breiden we dit uit naar het inzetten, begeleiden en reflecteren op persoonlijke doelen. Leerkrachten zetten dit nu op hun eigen manier in, proberen uit, waarop we met de bevindingen en ideeën, hierover uiteindelijk afspraken en een doorgaande lijn kunnen maken.

Ook maken we een stap in het keuzewerk op de weektaak. Waarbij de meeste leerkrachten bepaalden welk keuzewerk er voor de leerlingen op de weektaak kwam te staan, werd hier in een paar groepen al gebruik gemaakt van de inbreng en ideeën van de leerlingen in het keuzewerk. Vanuit onze gedachten om leerlingen meer eigenaar te maken van hun leerproces en persoonlijke doelen, willen we ze meer deelgenoot maken van de invulling van het keuzewerk op de weektaak. Plan voor dit schooljaar: bij groep 1 en 2 mogen de leerlingen meedenken welke werkjes er in de inloopkast komen te staan. Vanaf groep 3, kiezen de leerlingen één werkje uit die als 'moetwerkje' op de weektaak komt te staan en dit bouwen we steeds verder uit richting groep 8. In de toekomst willen we dit graag uitbreiden.

*) Daltonvisie september bevat artikel leerkracht De Rank over werken met doelen

Reactie visitatieteam

Er wordt goed nagedacht over hoe de leerkrachten het onderwijs verzorgen voor hun leerlingen. Het visitatieteam heeft goede instructies gezien bij de leerkrachten. Dit draagt bij aan effectiviteit en doelmatigheid. De weekplanning is overzichtelijk.

Er is sprake van differentiatie die ook op papier wordt gezet soms in de weekplanning en soms i.s.m. de intern begeleider. Veel lof voor de IB; sze is snel, accuraat en kundig.

De opbrengsten zijn goed te noemen, zie schoolgids (schoolweging en spreiding).
De Rank leidt de kinderen op tot actieve burgers met L.E.F.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

De afspraken die we met het team hebben gemaakt rondom ons Daltononderwijs op de Rank, leggen we vast in ons daltonboek.

Het daltonboek is een dynamisch document, wat betekent dat het regelmatig wordt bijgewerkt en/of aangepast.

Ons daltononderwijs en de organisatie hiervan worden voortdurend besproken, gereflecteerd en geëvalueerd tijdens.:

- ★ vergaderingen (team en/of bouwvergaderingen)
- ★ studiedagen
- ★ (coachings)gesprekken
- ★ (inter)collegiale consultatie
- ★ invullen en bespreken van de kijkwijzer

Ook zorgen we ervoor dat we onszelf blijven ontwikkelen d.m.v.:

- ★ het actief bijwonen van de DON bijeenkomsten (Dalton Oost Nederland)
- ★ organiseren van daltonstudiedagen en daltonteamsholing
- ★ deelname aan het Daltoncongres (door het hele team)
- ★ deelname aan het Daltoncafé
- ★ door het opzetten, uitvoeren en evalueren van 'proeftuintjes'
- ★ door collegiale consultaties en deze te bespreken
- ★ door op bezoek te gaan bij andere dalton scholen
- ★ door het lezen van literatuur over dalton
- ★ doordat het een onderdeel uitmaakt van ons schooljaarplan

Reactie visitatieteam

Nadat het visitatieteam de documenten heeft ontvangen en gelezen misten we informatie rondom de kijklijsten, de weektaak, het DOP en het schoolplan waar de doelen daltonontwikkeling in worden beschreven. Na telefonisch contact en uitleg hebben we alle documenten vlot gekregen. Daarvoor willen we Ellen hartelijk danken. De extra documenten gaven ons een beter beeld van de school.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school /kindcentrum (hier zijn we trots op)

- Wij zijn trots op de manier waarop onze leerlingen de schooldag beginnen met de inloop. De opdrachten die worden gedaan zijn zeer uiteenlopend en de leerlingen weten heel goed waar ze mee bezig kunnen, waardoor ze goed met hun (zelf gekozen) taak aan het werk gaan. Er heerst hierdoor een rustige en prettige sfeer in school.
- De manier waarop wij (in korte tijd) ons weekrooster (instructie-rooster) hebben geïmplementeerd en het overzicht wat we hiermee hebben gecreëerd voor zowel onze leerlingen, als de leerkrachten. Deze manier geeft leerkrachten de tools voor het effectief inzetten en invullen van alle instructie en werktijd en krijgen de leerlingen meer inzicht in de tijd die ze hebben voor het maken van hun werk, wat het (leren) plannen ten goede komt. Ook biedt dit rooster meer ruimte voor begeleiding van individuele leerlingen en kleine groepjes.
- Het werken door de leerlingen op het leerplein. Doordat de leerlingen mochten meepraten over de inzet en invulling van het leerplein, wordt er over het algemeen erg goed gewerkt. De afspraken zijn voor alle groepen die er werken hetzelfde, wat zorgt voor duidelijkheid en rust.
- De rust en fijne sfeer in het hele schoolgebouw is zeker ook een parel voor ons. De deuren van de lokalen staan voor het grootste gedeelte van de dag open, wat zorgt voor een open sfeer. Leerlingen voelen zich prettig in school, doordat ze weten wat er van ze verwacht wordt. Leerkrachten en collega's met andere taken binnen school, voelen zich niet alleen verantwoordelijk voor hun eigen groep, maar spreken ook leerlingen uit andere groepen aan (zowel voor het geven complimenten, als voor het aanspreken op de regels en afspraken). We zorgen voor elkaar. Dit geldt ook voor de leerkrachten als collega's.

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

- We willen bij het onderdeel 'reflectie' graag onderzoeken hoe we de verschillende reflectievormen en momenten zo kunnen borgen, dat er ruimte blijft voor eigen invulling in de verschillende groepen. We vinden het heel belangrijk dat er regelmatig gereflecteerd wordt, op zowel individueel, als groepsniveau. We willen graag dat er ruimte blijft voor flexibiliteit en eigen invulling, maar hoe zorgen we er dan voor dat het wel gebeurt en dat het niet 'vergeten' wordt?
- Afgelopen jaar bleek dat ons team nog niet overtuigd is van de meerwaarde van een portfolio. De vraag die we hierbij ons zelf in de nabije toekomst willen stellen is: wat is ons/het doel van de portfolio en hoe zouden wij dat kunnen en willen vormgeven?
- Samenwerken is één van de krachten van ons team op vele fronten en dat stralen we ook uit. We merken dat de pijler 'samenwerken' op leerlingniveau nog niet de juiste, vaste bodem heeft binnen onze school. Er wordt samengewerkt maar dat is nog te veel groepsgebonden. Er zit nog geen duidelijke lijn en opbouw in. We hebben een begin gemaakt hoe we het willen vormgeven, maar dat willen we de komende jaren in samenspraak met de kinderen verder gaan ontwikkelen.

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

We zijn trots op de enorme ontwikkeling die we de afgelopen jaren hebben gemaakt in ons (dalton)onderwijs! En we zijn nog lang niet klaar. Onze passie voor daltononderwijs blijft

groeien en werkt prikkelend, waardoor we ambitieus zijn en er vertrouwen in hebben dat we ons de komende jaren nog veel verder kunnen ontwikkelen. We verwachten dan ook dat we met trots de titel 'Daltonschool' mogen gaan dragen en dat we tegelijkertijd tips en aanbevelingen krijgen om ons in deze ambitie te ondersteunen en verder te doen ontwikkelen.

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

Bij de volgende visitatie zijn we geen beginnende daltonschool meer. Hebben we ons ontwikkeld in de punten die eerder in dit verslag zijn aangegeven, onze onderzoeksvragen onderzocht en uitgewerkt en zijn er nieuwe onderzoeksvragen en ontwikkelpunten, waarop we ons verder kunnen ontwikkelen. Daarbij houden we steeds heel duidelijk onze missie voor ogen met de daltonpijlers als 'fundament'.

Reactie visitatieteam

De parels van de Rank zijn duidelijk zichtbaar: de inloop, het weekrooster, het leerplein en de rust in de school.

Daarnaast willen we ook noemen dat er veel structuur is op de Rank. Er is een goede interactie tussen leerkrachten en leerlingen.

Een parel is ook dat er heel veel vertrouwen is dat het MT aan het team geeft. De directeur is positief en motiveert het team.

We begrijpen heel goed dat de school deze onderzoeksvragen heeft. In ons gesprek zijn Reflectie en Samenwerken en samenwerkend leren ook de onderdelen waar we vragen over hebben. Hoe geeft de school vorm aan deze ontwikkelvragen? Het ingevulde DOP kan jullie hierbij helpen. Scholing aanvragen voor deze twee kernwaarden: definitie, uitvoering en doel kan verhelderend zijn. We wensen jullie heel veel succes.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De leerlingenraad is gekozen en bestaat uit leerlingen van de groepen 5-8. De kinderen konden goed omschrijven waarom ze blij waren met hun basisschool. Zelfstandig werken aan hun eigen activiteiten van de weekrooster is een fijne manier van werken. Ze noemden de klassenvergadering en hun inbreng in het nieuwe schoolplein. De kinderen hebben het gevoel dat de leerkrachten naar ze luisteren.

ouders

Drie ouders hebben het gesprek bijgewoond. De ouders zijn ambassadeurs van de basisschool. Ze hebben gekozen voor de daltonschool. De sfeer, rust en persoonlijke aandacht gaven de doorslag aan de ouders. De ouders zijn heel blij met de differentiatie die wordt toegepast. Er wordt echt onderwijs op maat gegeven. Aan het begin van het schooljaar is het gesprek met kind, leerkracht en ouders ook heel prettig. Er wordt veel gedeeld. Ouders kunnen altijd terecht bij de leerkrachten. Er wordt geen onderwerp uit de weg gegaan. De laatste tijd wordt in de nieuwsbrief ook aandacht besteed aan daltononderwerpen. De ouders geven de tip mee dat de communicatie in Parro uniformer kan qua frequentie en uitvoering.

medewerkers

Er is een prettige sfeer onder de teamleden. Er is saamhorigheid. We zijn open ontvangen. Leerkrachten hebben passie voor het onderwijs. De christelijke identiteit is misschien niet meer voor 100% aanwezig maar je voelt dat de school uitgaat van normen en waarden die alles te maken hebben met de kernwaarden van dalton waarbij respect voor een ieder de boventoon voert.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Het gesprek werd enthousiast ingeleid door de daltoncoördinator. Zij heeft verteld dat het team de laatste twee jaar goed gewerkt heeft aan de daltonkernwaarden samen met een bevlogen nieuwe directeur. De basis staat er en nu wordt er gewerkt aan het uitdiepen van alle kernwaarden. De daco heeft een verbindende rol binnen het team.

Nadat het visitatieteam alles heeft gelezen zijn we toch tot de conclusie gekomen dat veel ontwikkelingen die we wel zijn tegengekomen in de school onvoldoende op papier zijn gezet. Ook de stip op de horizon over vijf jaar is niet zichtbaar in concrete plannen.

In het gesprek is naar voren gekomen dat het MT samen met het team aan de daltonkernwaarden werkt en in proeftuintjes nieuwe ontwikkelingen bespreekt en beslist of het centraal wordt opgepakt of toch niet omdat het onvoldoende haalbaar is. Beschrijvingen van plannen is voor het MT de last van een papieren tijger.

bestuurder(s)

Stichting SCBOLL heeft één directeur bestuurder en een RvT.

De directeur-bestuurder is al geruime tijd ziek en Marianne heeft van de zomer tot de herfstvakantie bestuurlijke zaken waargenomen. Sinds maandag voor twee dagen per week is er een interim-bestuurder van buitenaf benoemd, waarbij de portefeuille onderwijs bestuurlijk gemandateerd is naar Marianne.

De vier thema's waar de stichting voor staat:

Samen werken wij kindgericht,

Samen verzorgen wij goed onderwijs,

Leerkrachten zijn de spil,

De organisatie faciliteert, zijn ook waar te nemen op de Rank. Marianne geeft aan dat de leerkrachten zelfstandig werken aan de onderwijskwaliteit van hun groep waarbij zij als directeur faciliteert. De eerste twee thema's vindt zij zijn "de opdrachten van het onderwijs".

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Dit is prima omschreven.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlenging	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<p>Reflectie De vormen die we hebben gezien zijn de basis voor het leren reflecteren op het handelen van het leerproces van de leerlingen. Er zijn verschillende vormen die de school kan gebruiken. Er is een verschil tussen feedback geven op de resultaten en wat een kind heeft geleerd en het reflecteren op het proces van zelfsturing en leren van kennis, vaardigheden en houding. Beschrijf concreet waar je over vijf jaar wilt staan met deze kernwaarde.</p>
2	<p>Borging In het daltonboek wordt niet helemaal beschreven wat de school doet m.b.t. de daltonkernwaarden. Het is goed om de plannen concreter te formuleren in het daltonboek, of schoolplan. De daltoncoördinator gaf tijdens het eindgesprek het mooie voorbeeld waar de school over 5 jaar wil staan met het ontwikkelen van wel/niet een portfolio. Zo heeft het rapport een nieuw jasje gekregen met de daltonkernwaarden.</p>
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam dankt de school voor een mooie dag. We hebben vrij met leerlingen, leerkrachten, MT en ouders gesproken. Die indruk die zij hebben achter gelaten was uniform qua daltongedachte. Tussen de middag hebben we heerlijk genoten van een complete lunch. We zijn blij met de flexibele houding van het team.

Fijn dat mijn collega van het visitatieteam het eerste gesprek heeft overgenomen omdat ik verlaat was door werkzaamheden aan de weg.

Slotopmerking school/kindcentrum

Het schoolteam dankt het visitatieteam voor de waardevolle gesprekken op de visitatiedag en het gesprek in de voorbereiding op de visitatiedag. We hebben mogen ervaren dat we als Daltonschoon gezien worden in zowel onze parels als in onze ontwikkelpunten. De gesprekken hierover waren open en er was ruimte om verschil in visie met elkaar te delen en toe te lichten.

We kunnen ons vinden in de aanbeveling over reflectie:

Reflectie op het onderwijs moet voortdurend plaatsvinden.

Op schoolniveau vindt reflectie over het onderwijs voortdurend plaats.

Iedere leerkracht reflecteert op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen.

Wanneer een leerling zijn werk kritisch bekijkt, zal hij er meer lering uit halen. De kinderen bepalen mede zelf persoonlijke doelen en reflectie draagt in hoge mate bij tot het bereiken van het beoogde doel. De kern van leren is reflecteren.

Evaluëren = beoordelen, waarderen, nabespreken

Reflecteren = nadenken (over) Er moet eerst een fase van reflecteren zijn om vervolgens te evalueren. (Soms zijn we geneigd dit om te keren)

Eerst denk je na, vervolgens kun je beoordelen of waarderen.

Wanneer je met kinderen wil reflecteren, dan vragen we hen eigenlijk om even stil te staan bij het eigen denken en handelen. Waarom heb ik dit gedaan? Hoe heb ik dit aangepakt?

De aanbeveling van het visitatieteam rondom borging:

Deze aanbeveling is ons door het visitatieteam op de dag van visitatie goed uitgelegd. We snappen wat ermee bedoeld wordt. Dit is echter wel een onderdeel waarin we een verschil zien in visie tussen de visitatiecommissie en de school zelf. We hebben hier prettig en constructief over kunnen praten en we zien het als een uitdaging om deze aanbeveling zo aan te pakken dat het past bij de visie van de school: 'zo effectief en praktisch mogelijk (onze ontwikkelingen) borgen, zodat het gebruikt kan worden als een werkdocument en niet een documentatie wordt omdat het zo 'moet' en het vervolgens in de la verdwijnt.'

Bovenal zijn we erg trots op de beoordeling die de visitatiecommissie ons heeft gegeven. Dit zien we als een kroon op de ontwikkeling en het werk van de afgelopen jaren en als een aanmoediging om ons nog verder te ontwikkelen, zeker op het gebied van Daltononderwijs!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

-

Aanbeveling 1 Reflectie:

Onderzoeksvraag: Op welke momenten/op welke manieren/met welke materialen wordt er gereflecteerd in de verschillende groepen, zowel op groeps- als op individueel niveau? Kunnen we hier afspraken over maken, zodat reflecteren regelmatig gebeurt op een manier waarop er ruimte blijft voor eigen invulling (duidelijke wens van het team). Stappenplan:

- Met bouwcoördinatoren en Daco uitwerken en uitzetten plan + afspraken borgen in Daltonboek.
- Start bewustwording team + bespreken wensen rondom afspraken over reflectie: heeft plaatsgevonden tijdens studiemiddag 6 oktober 2021 (met Marian Soullie)
- Informatie reflectie andere scholen verzamelen + reflectiematerialen delen + afspraken maken over uitproberen (proeftuintjes) in groepen: studiedag voorjaar 2022
- Terugkoppeling team over proeftuintjes reflectie en reflectiematerialen in teamvergaderingen + nieuwe afspraken over uitproberen + evt. reeds gemaakte afspraken borgen: Start schooljaar 2022-2023
- Afspraken maken reflectie (individueel en groepsbreed) schoolbreed (momenten, materialen, etc.) + borgen in Daltonboek: Schooljaar 2022-2023

Aanbeveling 2 Borging:

Onderzoeksvraag: Hoe kunnen we onze Daltonafspraken en ontwikkelingen zo effectief en praktisch mogelijk borgen, zodat het gebruikt kan worden als een werkdocument en niet een documentatie wordt omdat het zo 'moet' en het vervolgens in de la verdwijnt.'

- Met team afspraken en ontwikkelingen op gebied van Dalton bespreken en prioriteiten stellen. Einde van ieder schooljaar.
- Daco + directeur maken actieplan + tijdspad ontwikkelingen, passend bij de school. Uitzoeken in welke vorm (Daltonboek, meerjarenplan, Portfolio, etc.) Start schooljaar 2022-2023
- Daco + directeur + team evalueren en borgen afspraken op bondige en praktische wijze. Schooljaar 2022-2023
- Daco + directeur + team evalueren de manier van borgen en opstellen van actieplan en tijdspad effectief en praktisch is. Bijwerken waar nodig. Start nieuwe schooljaren.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	8-12-2021
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	9-12-2021

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