

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	ODS Het Roessink
Adres	Fonteinkruid 130
Postcode en plaats	7422 MZ Deventer
E-mailadres school/kindcentrum	m.severein@hetroessink.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0570-652731
Bestuurder(s)	Mevrouw Y. de Haas
Leidinggevende school/kindcentrum	Myrjam Severein
Daltoncoördinator(en)	Chantal Voordes
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	171
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	12
In bezit van daltoncertificaat	Dit schooljaar gestart met veel nieuwe teamleden, 8 leerkrachten met Daltoncertificaat
Bezig met daltoncursus	Geen, wel allen deelgenomen aan de landelijke Daltondag als "aftrap"
Nevenvestigingen	
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	10 maart 2022
Soort visitatie	licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	licentieverlenging
1e licentiaanvraag	
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

Aanbeveling 1:

Ontwikkel een leerlijn reflectie en maak bewust tijd vrij voor reflectie. Zorg dat reflectie geen kunstje wordt, maar een doel op zich blijft.

Aanbeveling 2:

Laat leerlingen werken met individuele leerdoelen en eigenaar worden van hun eigen leerproces.

Als leerlingen meer zicht krijgen op hun eigen leerdoel zullen ze meer verantwoordelijkheid nemen om de doelen te halen. Hierdoor worden ze uitgedaagd om alles uit zichzelf te halen. Geef leerlingen hierbij ook vertrouwen in hun eigen kunnen en laat ze weten dat ze fouten mogen maken. Dit geldt ook voor leerkrachten

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Aanbeveling 1:

Beschreven in 2020:

Hieronder een samenvatting van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van de dagelijkse/wekelijkse reflectie:

In het traject 'versterking samenwerking' van de opleidingsscholen Stedendriehoek hebben we samen met twee andere scholen het hanteren van leertaal/groeitaal (leren leren) bestudeerd en verder ontwikkeld. We gebruiken leertaal/groeitaal om kinderen bij reflectie een groeimindset te laten ontwikkelen. Leertaalkaartjes zijn aanwezig in de klassen. Mindsetkaartjes: elke week staat er één centraal in de school, wordt ook gedeeld met ouders. Hiermee stimuleren wij het gebruik van leertaal en zetten kinderen in de "groeistand." Voorbeelden van deze kaartjes:



Reflectie over een langere periode:

Wij hebben als school een portfolio ontwikkeld, waarin gereflecteerd wordt op langere termijn doelen.

Een uitgebreide omschrijving is te vinden in het daltonboek bij de ontwikkelingen 2015-2020. Daarnaast zijn we ons hier nog verder in aan het ontwikkelen. Onze doelen en ambities staan in hoofdstuk 9: ontwikkelingen 2019-2021.

Aanvullend 2022:

Reflectie school:

Het gebruik van de reflectiekaarten (mindsetplatform) op deze manier is alweer “achterhaald” Eén reflectiekaartje centraal stellen binnen de hele school blijkt niet altijd zinvol, omdat soms een ander kaartje beter past op dat moment.

Het was wel een mooie stap om een start mee te maken.

Momenteel wordt ingezet op lessen “fixie en growie” en “lef” (mindsetplatform). Kinderen die het nodig hebben krijgen deze vaardigheden aangeleerd zodat bovenstaande reflectiekaarten ook voor hun betekenis krijgen en toegepast kunnen worden.

Reflectie groep, kleine groepjes en/of individueel:

Leerkrachten worden wekelijks vrijgeroosterd om reflectiegesprekken met kinderen te voeren. Dat hebben wij gedaan omdat wij ervan overtuigd zijn dat het voorwaarde is voor kinderen om doelen voor de volgende periode te kunnen stellen.

Dit kunnen gesprekken zijn met individuele of groepjes kinderen.

Kinderen reflecteren wekelijks op hun eigen doelen in hun leerplan (voorheen taakbrieven)



Mijn persoonlijke leerdoel:

Waar sta je aan het begin van deze week? Zet een kruisje op de trap.
Waar sta je aan het einde van deze week? Zet een smiley op de trap.
Wie of wat heb je daarvoor nodig gehad?
Wat is de volgende stap?

Reflectie in het leerplan

Tijdens de werksessies wisselen wij uit wat als leidraad wordt gebruikt voor de reflectiegesprekken.

Reflectie individueel langere termijn:

In het portfolio zitten standaard “formulieren” die leidend zijn voor de reflectiegesprekken tussen kind-ouder(s)-leerkracht (minimaal 2 keer per schooljaar)

Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de talentkaart van IEP (inzicht in eigen profiel: hoofd hart en handen)

Tijdens lesbezoeken van de directeur wordt het onderdeel reflectie (maar dan op de les) bekeken en besproken met de leerkracht.

Ook in ons schoolplan 2021-2023 staat reflectie nog steeds als ontwikkelpunt. Niet omdat het “stil is blijven staan” maar omdat wij dit door blijven ontwikkelen.

Het schoolplan 2021-2023 zal ik net zoals het Daltonboek bij dit verslag voegen.

Aanbeveling 2:

Beschreven in 2020:

De vreedzame school is geïmplementeerd en geborgd. Hiermee hebben wij zelfbewustere houding bij leerlingen gecreëerd.

De afgelopen 4 jaren hebben wij een portfolio ontwikkeld waarin leerlingen eigen leerdoelen formuleren voor de wat langere termijn op sociaal emotioneel en cognitief gebied. Het schooljaar begint met een startgesprek waarin leerlingen aangeven wat zij al kunnen, maar ook vooral wat zij nog willen leren en hoe zij denken dit te gaan realiseren. Hier worden afspraken over gemaakt. Tevens wordt er een vervolgesprek gepland. (periode 2 of 3, afhankelijk van het gestelde doel).

Wij willen als school meer doelgericht i.p.v. activiteitengericht gaan werken (niet “wat gaan we doen” maar “wat gaan we leren”) Daarmee maak je leerlingen veel meer mede-eigenaar van hun leerproces. Zowel bij de DON bijeenkomsten als bij onze stichting was dit de afgelopen 3 jaar hoofdthema (natuurlijk leren)

In het kader van talentontwikkeling zijn we 4 jaar geleden gestart met workshops.

Wij zijn nog niet volledig tevreden over de koppeling invulling en doel. Als school zijn we momenteel zoekende naar een goede formule. Niet alleen hoogbegaafde leerlingen hebben talent. Daarom is de plusklas geïntegreerd in het totaal aanbod. “What’s good for the best, is also good for the rest” IB en directie volgen een scholingstraject, tijdens studiedagen is er terugkoppeling naar het team. We hopen daarmee ook een meer doelgerichte invulling te kunnen creëren m.b.t. talentworkshops. Ook hierbij is ons doel dat leerlingen eigen doelen leren stellen en daardoor mede-eigenaar worden van hun leerproces.

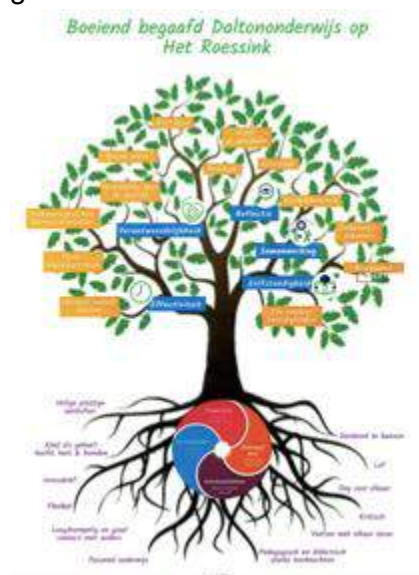
Bij mede eigenaarschap hoort uiteraard reflectie, dat heb ik hierboven al beschreven.

In het daltonboek H3 staat uitgebreider beschreven wat wij al hebben gerealiseerd en in H7 waar wij de komende twee jaren nog aan werken en hoe wij dat willen realiseren.

Wij vinden dat wij hier zelf nog meer stappen kunnen en moeten maken.

Aanvulling 2022:

Vanuit de in juni 2021 opnieuw geformuleerde visie zijn nieuwe schoolplandoelen geschreven. Daarin is verwerkt wat in onze “boom” te vinden is.



Visie van openbare daltonschool Het Roessink (juni 2021):

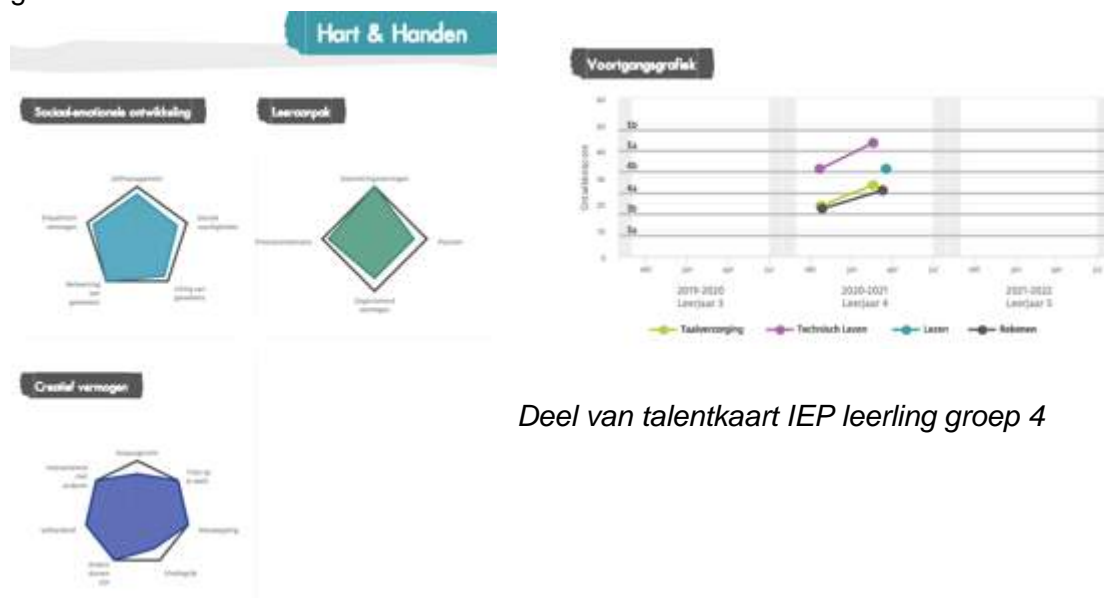
Wortels: Al geïmplementeerd en geborgd.

Hoofdtakken: Daltonkernwaarden

Vertakkingen: Gewaagde doelen.

Wij werken voor het tweede schooljaar met IEP (inzicht in eigen profiel). Daarbij wordt getoetst op “hoofd”, “hart” en “handen”. Daarmee krijgen wij, maar ook de kinderen een completer beeld om beter doelen te kunnen formuleren.

Voor elk kind komt er een talentkaart vanuit IEP waarbij zij aan kunnen geven tijdens een gesprek (kind-ouder-leerkracht) aan welk doel zij willen werken en waar zij naartoe willen groeien.



Ontwikkelingen waar wij vorig en dit schooljaar aan hebben gewerkt zijn de zaakvakken. Hierbij was ons doel om kinderen meer te betrekken bij hun eigen doelen en mede eigenaar te maken. Wij bieden de zaakvakken vanaf groep 4 geïntegreerd aan waarbij kinderen tijdens de eerste les geboeid worden, doelen worden benoemd en waarbij kinderen zelf aan kunnen geven wat zij willen leren, hoe zij dit willen leren, wie en/of wat zij daarbij nodig hebben en hoe zij het geleerde aan willen tonen.

Wij hebben daar formulieren voor ontwikkeld. Kinderen leren daarbij zelf een onderzoeksvraag te formuleren.

De groepen 1 t/m 3 hebben het onderwijs ontwikkeld door te thematiseren i.p.v. thematisch te werken. Thematiseren is een dynamische manier van werken waarbij kinderen betrokken worden bij het leerstofaanbod. Er wordt in hoeken aan verschillende doelen gewerkt.

Visitatieteam

Aanbeveling 1 Leerlijn reflectie

Het visitatieteam heeft in de gesprekken met de leerkrachten gezien dat wat de school heeft beschreven ook uitgevoerd wordt. De leerkracht die werkt aan de lessen “fixie en growie” heeft toegelicht hoe de school deze werkwijze hanteert. Er is een goede start gemaakt met de uitvoering maar er is ook goed nagedacht waarom dit voor de leerlingen zinvol is. De coronaperiode heeft wel gezorgd voor het steeds opstarten van ingeslagen acties. De leerlingen leren steeds beter te reflecteren. Dit hoorde je bij de gesprekken met de Leerlingenraad. In de portfolio's is het gebruik van de talentkaart te zien en mooi om te lezen.

Aanbeveling 2 Individuele leerdoelen

Er is een begin gemaakt met de leerdoelen op het leerplan voor zowel op het gebied van sociaal emotioneel als het cognitief gebied. In de school is het duidelijk zichtbaar dat er meer vanuit doelen wordt gewerkt en minder vanuit de activiteit. Het is goed dat de leerkrachten de controle houden over of de eigen leerdoel op het leerplan wordt beschreven en uitgevoerd door alle leerlingen.

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?

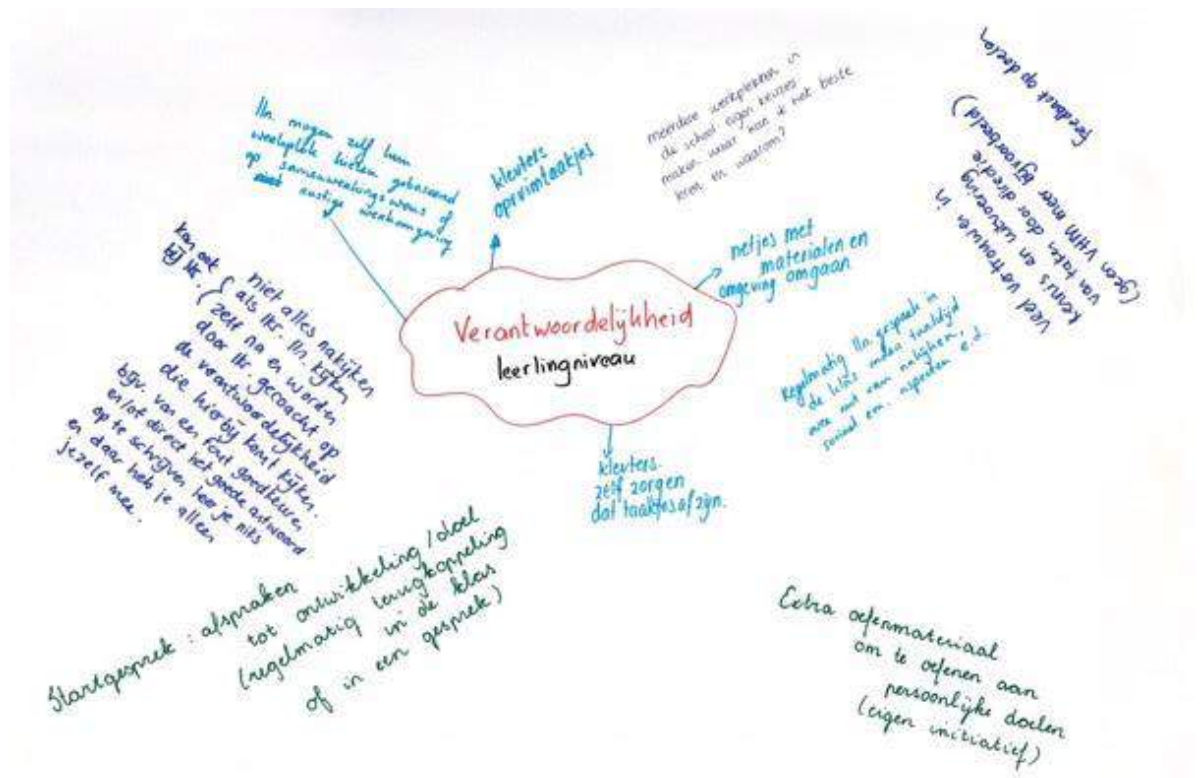
De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Beschreven in 2020:

Indicatoren op leerlingniveau	
1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.



- Door de taak te plannen is de leerling verantwoordelijk voor de verwerking van de leerstof. Daarmee wordt in de onderbouw al gestart, in de bovenbouw

uitgebouwd naar een weektaak waarin kinderen middels een gedeeltelijk lege planning hun werk plannen.

- Het invoeren van kind-ouder-leerkrachtgesprekken heeft ertoe bijgedragen dat kinderen zich meer verantwoordelijk voelen voor het halen van hun eigen doelen. Zij leggen op dat moment verantwoording af naar leerkracht en ouders en wordt daarbij gestimuleerd om een volgende stap te benoemen in het leer- en of groeiproces.
Zeker na de invoering van IEP en de daaruit voortkomende talentenkaart is helpend en maakt het overzichtelijk en inzichtelijk.
Het verantwoorden naar de medeleerlingen is vooral bij samenwerkingsopdrachten en coöperatieve werkvormen.
- Doordat kinderen (naast het verplichte werk) ook aan eigen doelen werken vergroten we de actieve betrokkenheid. Wel zien we dat we hier nog meer winst kunnen behalen. Daarom is dat ook opgenomen in het schoolplan 2021-2022. De eerste stappen daarin zijn al gezet: volgen van workshops natuurlijk leren (boeiend onderwijs) waarbij we kinderen een “lopend buffet i.p.v. een dagmenu” willen bieden. Ook volgt het MT een training begaafd onderwijs voor de verdere uitwerking van talentontwikkeling. Vanuit die trainingen worden studiedagen voor het team georganiseerd.
Bij de zaakvakken zijn wij steeds meer aan het thematiseren, waarbij kinderen betrokken worden bij de leerinhoud. Het thema staat vast, samen met kinderen wordt bekeken wat zij willen leren en hoe.
- Door doelen en betekenisvolle contexten te benoemen vergroten we ook de betrokkenheid.
- Zorgdragen voor de leeromgeving vloeit vooral voort uit het hebben van taken. De vreedzame school doet dit op een manier die aansluit bij de daltonvisie. Samen met kinderen worden taken geïnventariseerd. Kinderen kunnen “solliciteren” voor een taak. Daar wordt democratisch uit gekozen op basis van argumenten.
- Kinderen mogen bij sommige instructies zelf aangeven of zij hieraan meedoen of zelfstandig aan het werk gaan.
- Kinderen leggen verantwoording af ten aanzien van hun gekozen werkplek.
- Er is een leerlingenraad. Deze wordt ieder jaar opnieuw gekozen (blind stemmen) op basis van motivatie. De agenda wordt gedeeltelijk bepaald door de directeur (bijvoorbeeld uitslag leerlingen enquête), maar kinderen komen ook zelf met initiatieven, (bijvoorbeeld het organiseren of invoeren van iets).

Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakinhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.



- De kinderen krijgen een leerplan waarop staat wat zij moeten doen, maar het biedt ook ruimte om te werken aan eigen doelen. Kinderen hoeven niet altijd aan alle instructies mee te doen. Zeker in de bovenbouw kunnen kinderen dat zelf mede bepalen.
- Afspraken m.b.t. persoonlijke doelen worden vastgelegd in het portfolio, hierin kan ook gekaderd worden indien nodig.
- We werken in een voor kinderen bekende structuur. Deze voorspelbaarheid en herkenning biedt mogelijkheden om kinderen ook zelf keuzes te laten maken.
- Door procesgerichte feed-back i.p.v. alleen maar beoordelen merken wij dat kinderen meer in de "groeistand" komen en daarmee zich meer verantwoordelijk voelen om doelen te behalen.
- Aan de hand van de vreedzame school leiden wij mediators op om te bemiddelen bij ruzie/conflicten op het plein. Deze training is 3 dagdelen. Door rollenspellen leren kinderen het stappenplan voor het oplossen van conflicten te hanteren. Wij merken als school dat kinderen zich ook echt verantwoordelijk voelen om tot een oplossing te komen.
- Door de lessen vreedzame school leren wij kinderen dat zij zich medeverantwoordelijk voelen voor elkaars welzijn.
- Kinderen krijgen het vertrouwen om zelf een goede werkplek te kiezen. De werkplek moet wel passend zijn bij de doelen.
- Maatwerk wordt gecreëerd op basis van harde en zachte data. Het is bekend voor de kinderen hoe hun taak er uitziet. Gedeeltelijk staat dit op de taak, gedeeltelijk zijn het vaste afspraken waardoor zij zelf in kunnen plannen wat voor hun van toepassing is.
- Bij de zaakvakken hebben we de werkwijze van de methode losgelaten. We houden wel de doelen aan, maar verwerking en toetsen worden anders aangeboden, bijvoorbeeld door het maken van een mindmap, presetatie, muurkrant of werkstuk. Soms in combinatie met een creatief vak.

Zo sluiten wij steeds meer aan bij talenten van kinderen en betrekken wij kinderen bij de invulling van de leerinhoud. Zij leren daarbij om onderzoeksvragen te formuleren.

Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.



- Doordat we gestart zijn met het ontwikkelplein maken we steeds meer gebruik van elkaars talenten en voelen ons samen verantwoordelijk om onze kinderen het beste te geven. We pakken alles als team op zowel beleidsmatig als bij “noodsituaties” We maken veel gebruik van elkaars deskundigheid. Zo geeft de leerkracht van groep 3 wiskunde instructie aan kinderen van groep 8 die “klaar” zijn met het groep 8 programma.
- Teamleden kunnen zelf bepalen waarin zij zich willen scholen, mits het binnen het schoolbeleid past.
- Naast individuele nascholing wordt ook het team regelmatig geschoold. Zeker als het gaat om actuele onderwerpen en/of items uit het schoolplan. Dit schooljaar bijvoorbeeld training en coaching I-self: kinderen leren om zelfsturend te leren.
- We formeren jaarlijks een leerteam. Deze bestaat uit pabostudenten, de opleider, een leerkracht en een directielid. We doen als leerteam

onderzoek naar een verbeteronderwerp. Vorig schooljaar hebben we gekozen om onderzoek te doen naar een nieuwe manier van vormgeven aan de zaakvakken i.c.m. begaafd onderwijs. Na een leerteam bijeenkomst volgt een terugkoppeling naar het team.

De vorige twee schooljaren ging het onderzoek over het ontwikkelen en borgen van het portfolio en deze koppelen aan kind-ouder-leerkrachtgesprekken.

- De vulling van de agenda voor werksessies en teamvergaderingen kan op initiatief van alle teamleden.
- Door bij sommige vakgebieden groepsdoorbrekend te werken voelen we ons verantwoordelijk voor alle kinderen van de school en niet alleen eigen groep.
- Wij vinden als school een brede ontwikkeling van kinderen erg belangrijk. Wij willen flexibele kinderen “afleveren” die om kunnen gaan met een maatschappij die in een razendsnel tempo aan het veranderen is. Wij willen ze vaardigheden meegeven waardoor zij hiermee om kunnen gaan. Mensen die lef hebben, flexibel zijn en bovenal goed samen kunnen werken/overleggen.
- We hebben bewust gekozen voor een schoolbrede aanpak als het gaat om het werken met de mindsetkaartjes, zodat kinderen leren dat zij altijd kunnen groeien. Wij willen dat kinderen uitdagingen niet uit de weg gaan. Anders blijf je altijd op hetzelfde niveau presteren. Wij willen dat ook kinderen alles als een leerproces zien en praten in termen van: “ik kan dat nog niet”, maar ga het leren in plaats van “ik kan dat niet.” We leren kinderen om het leren als proces te zien en niet als product. Ook hierin kunnen we nog stappen maken door nog meer gebruik te maken van zachte data bij de opbrengstrapportage en portfolio-gesprekken.

Reactie visitatieteam

De leerlingen krijgen de vrijheid hun werk in te plannen en we hebben gezien dat ze vrijheid van werkplek hebben. Leerlingen geven aan dat alle leerkrachten de leerlingen, indien nodig, aanspreken zodra er teveel vrijheid wordt genomen en daarmee de verantwoordelijkheid van vrijheid van een te kiezen werkplek in het geding komt.

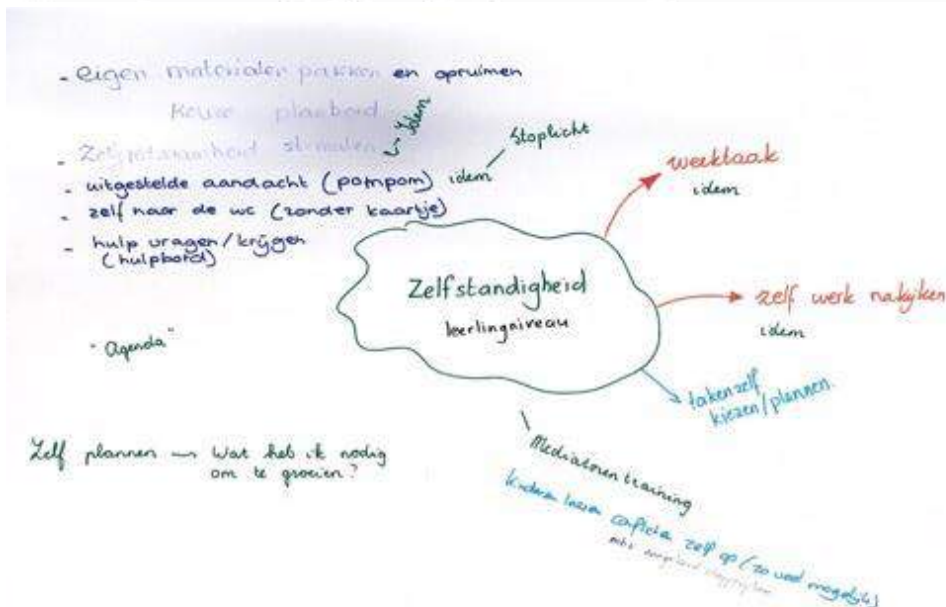
De leerlingen, leerlingeraad en de leerkrachten voelen zich allen verantwoordelijk voor de school. Dit uit zich o.a. in de fijne sfeer die we gezien en gevoeld hebben. Dit wordt ook door ouders benoemd.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Indicatoren op leerlingniveau

2.1	De leerling neemt zelf initiatieven om zijn leerdoelen te bereiken.
2.2	De leerling vraagt hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/ haar om hulp vragen.
2.3	De leerling bepaalt mede hoe (werkvorm, tempo, plaats, tijd) hij/zij werkt aan de gestelde doelen.
2.4	De leerling kan omgaan met uitgestelde aandacht.
2.5	De leerling krijgt de gelegenheid het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.

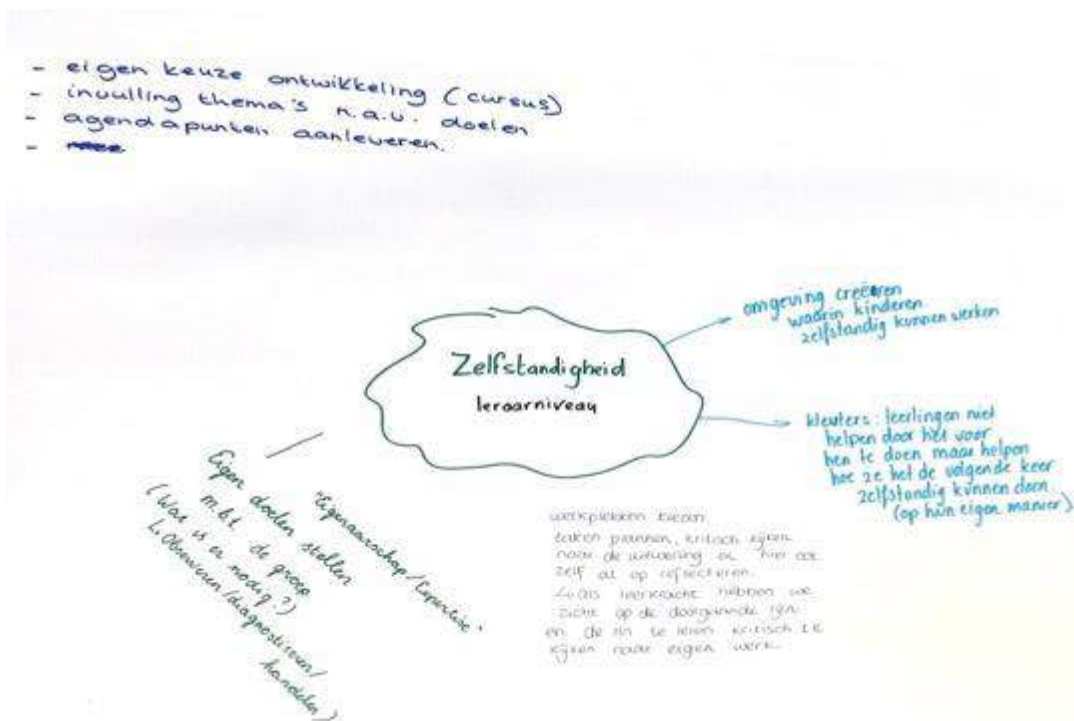


- Het klassenmanagement is zo georganiseerd dat zelfstandigheid van kinderen wordt bevorderd. Natuurlijk werken wij hier al aan vanaf het moment dat de school besloot om Daltonschool te worden (begin jaren '90) maar daarin is steeds geschaafd door ervaringen en/of andere inzichten. Een grote ontwikkeling waar we enkele jaren geleden op in hebben gezet en nog steeds toepassen is voorspelbaarheid. Kinderen hebben inzage in de dagplanning en doelen. Afspraken over hulp vragen en hulp geven zijn helder. Kinderen hebben om leren gaan met uitgestelde aandacht vanaf groep 1. Waar nodig en functioneel zetten we hulpmiddelen (bijvoorbeeld Pom-Pom, Basblokje, geluidsmeter, stoplicht, time-timer) in.
- Door bewust te werken aan executieve functies, wordt zelfstandigheid van kinderen bevorderd. Dit wordt vooral besproken tijdens leerling- en groepsbesprekingen als er belemmerende factoren zijn. Op zo'n moment merk je dat het voorwaarden zijn om zelfstandig te kunnen functioneren.
- In het Daltonboek (H 5) is de doorgaande lijn te zien m.b.t. het bevorderen van zelfstandigheid. Bijvoorbeeld afspraken over nakijken, taakwerk en uitgestelde aandacht.

- We zien dat kinderen (sinds we werken met het portfolio en ouder-kind-leerkrachtgesprekken in hebben gevoerd) steeds meer initiatieven nemen om aan hun eigen doelen te werken. Ook zien we groei in van activiteitengericht naar doelgericht. (Minder ik heb mijn werk af en meer ik heb mijn doel bereikt.) We zien wel dat dit m.n. in de bovenbouw voor sommige kinderen een manier van denken is die zij zich nog eigen moeten maken. De aanpassing van taakbrief naar leerplan (oktober 2021) is hier helpend bij geweest.

Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.



- De randvoorwaarden die nodig zijn om kinderen zelfstandig te laten werken zijn vastgelegd in afspraken waarmee we zorgen voor een doorgaande lijn. Waar we voorheen het streven hadden om alles in iedere groep op dezelfde manier te willen organiseren, hebben we gemerkt dat het creëren van de randvoorwaarden in overleg met de kinderen van de groep veel beter werkt: zij zijn immers mede-eigenaar van de regels en afspraken. Vaak komen kinderen met praktisch beter uitvoerbare ideeën.

- Hiermee laten wij zien dat we initiatieven van kinderen toejuichen en zeker serieus nemen. Ook bij lessen van de vreedzame school worden kinderen gestimuleerd om initiatieven te nemen.
- Op de taak is ruimte voor zelfstandig werkmomenten. Een wens van de school is om met een rooster met lege plekken van een half uur te gaan werken, waarin kinderen zelf kunnen overzien wat ze wanneer in kunnen plannen. (geïnspireerd door het kwartiertjesrooster) Het streven is om vanaf groep 4 of 5 op deze manier te gaan werken.
In het Daltonboek (H 5) staan de algemeen geldende afspraken vastgelegd.

Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.



- Veel van de hierbij gestelde indicatoren is al beschreven bij het hoofdstuk verantwoordelijkheid: als het gaat over inzet talenten leraren, maar ook deskundigheidsbevordering.
- Wij verwachten van leerkrachten dat zij initiatieven nemen m.b.t. het inbrengen van onderwerpen voor vergaderingen en werksessies. Wij hebben eind vorig schooljaar en bij de start van dit schooljaar ieder teamlid zijn / haar eigen talenten laten presenteren zodat deze optimaal ingezet kunnen worden en om iedereen goed te leren kennen. Wij zijn gestart met veel nieuwe teamleden.

Reactie visitatieteam

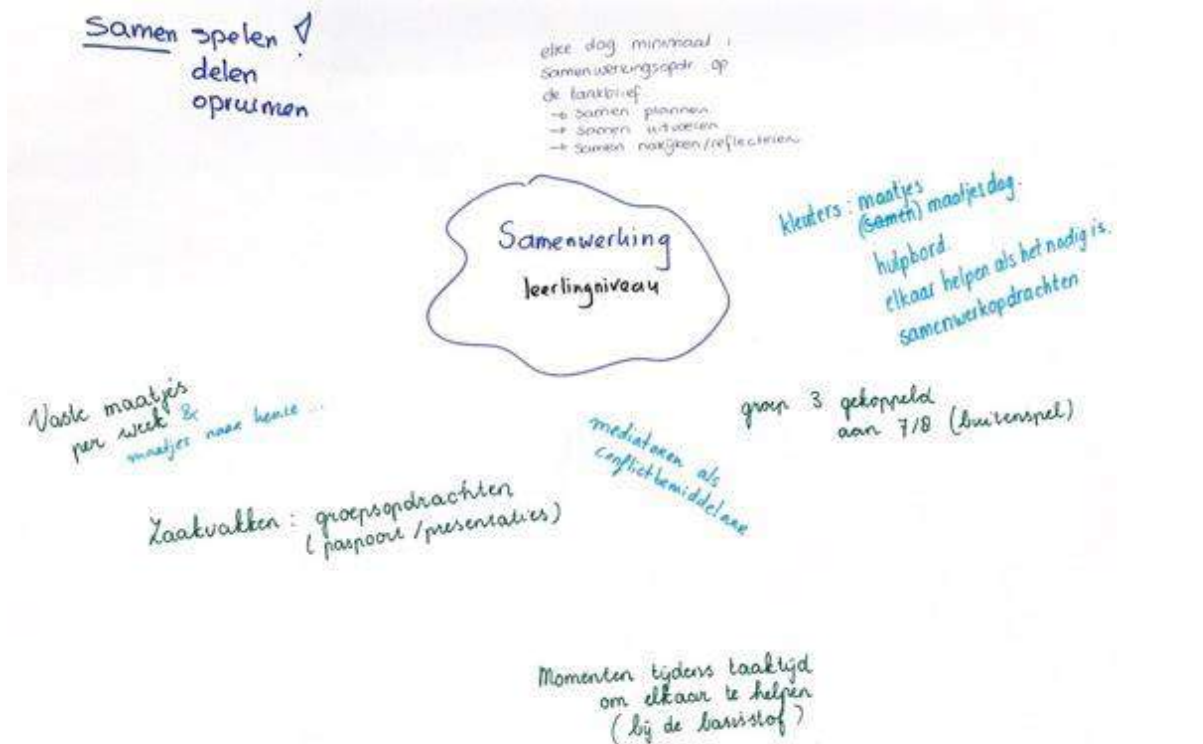
De leerlingen werken zelfstandig aan het leerplan waarbij ze zelfstandig de keus maken om dit zelfstandig te doen of door middel van samenwerken. Er wordt gewerkt volgens het principe doel bereikt en niet vanuit het perspectief het werk is af. De visitatiecommissie vindt dit een mooi uitgangspunt. De ruimtes en lokalen zijn overzichtelijk ingedeeld wat de zelfstandigheid ten goede komt; leerlingen kunnen zelfstandig alle spullen vinden en opruimen. We hebben initiatief nemende leerlingen gesproken, die uitgedaagd willen worden

in het zelfstandig verder werken aan hun leerdoel. Heb nog meer oog voor deze initiatief nemende leerling. We hebben gezien dat leerlingen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht, ook als het materiaal (het blokje) niet aanwezig is.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Indicatoren op leerlingniveau	
3.1	De leerling benut de gegeven tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te bekwamen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

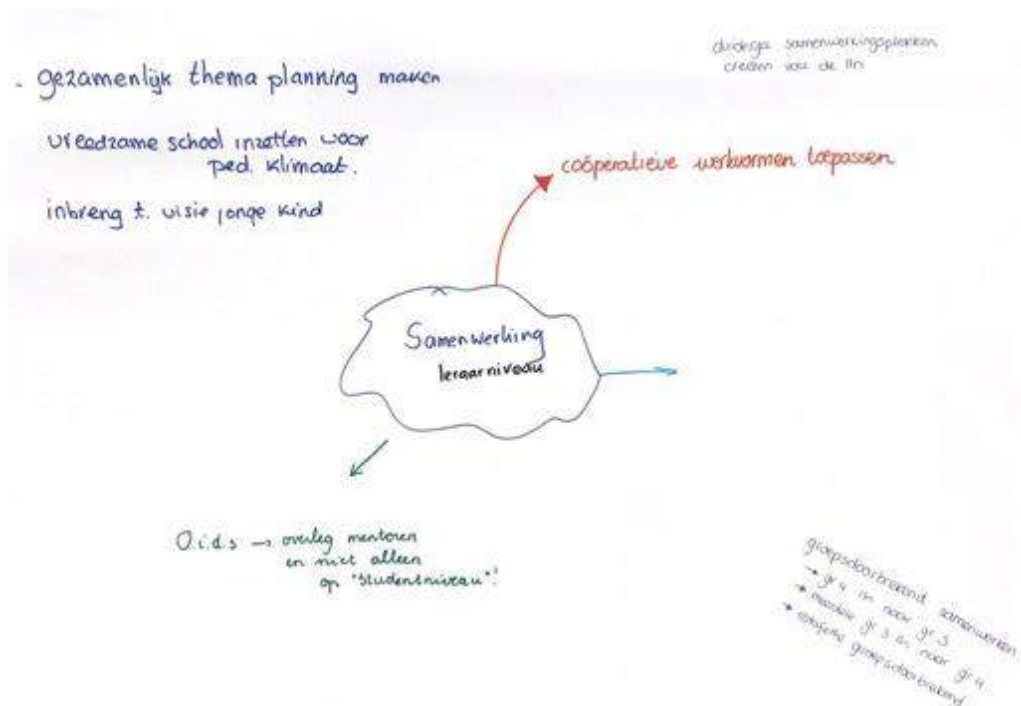


- Enkele jaren geleden hebben we diverse coöperatieve werkvormen ingevoerd, waarbij kinderen leren om vanuit verschillende rollen te werken, maar ook hun talent erin kwijt kunnen.
- Samenwerken met verschillende maatjes voor huishoudelijke taken
- Samenwerkopdrachten op zowel sociaal, creatief als cognitief vlak bij de lessen vreedzame school.
- Tijdens taaktijd mogen kinderen (volgens gemaakte afspraken) samenwerken. Kinderen bewust leren samenwerken en leren wat dat inhoudt en wat het doel hiervan is: leren van en met elkaar. Bij I-self wordt deze strategie expliciet aangeleerd.
- Tijdens taakvakken veel samenwerkopdrachten, waarbij kinderen hun eigen talenten leren inzetten/gebruiken. Bijvoorbeeld de één is goed in het maken van een presentatie, een ander in het verzamelen van nuttige informatie. Samen kunnen zij een mooie presentatie over een onderwerp maken.
- Mediatoren werken samen in het oplossen van conflicten tussen leerlingen onderling.

- Nieuw is het samenwerken met de oplossing experteaser. Het MT is hierin geschoold en heeft dit tijdens de studiedag in januari 2020 overgebracht naar het team door teamleden hier zelf mee te laten werken ervaren hoe dat is en hoe je diepgang in een onderwerp kunt krijgen. De volgende stap was om kinderen (eerst bij de zaakvakken) op deze manier te laten werken. Dit is nog in ontwikkeling, wij werken nu met zelfontworpen formulieren, gebaseerd op de oplossing experteaser.

Indicatoren op leraarniveau

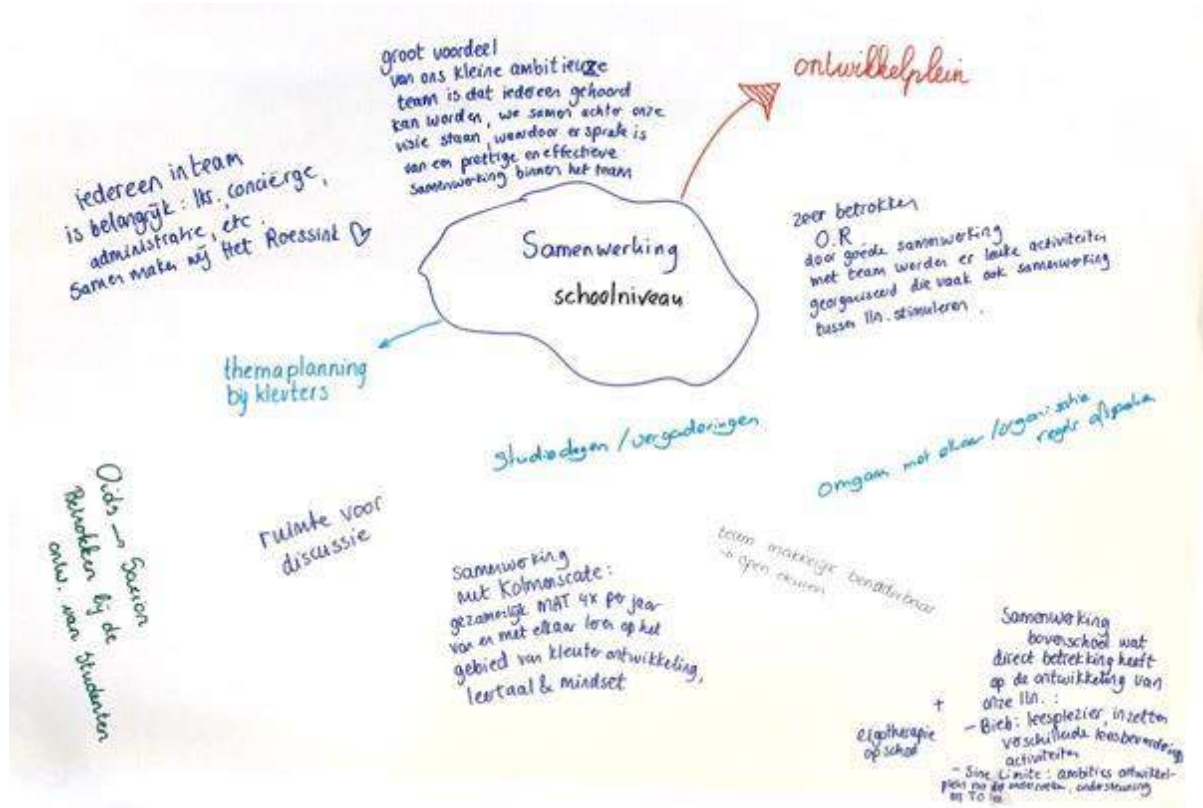
3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.
3.6	De leraar schept een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.



- Leerkrachten bieden kinderen de mogelijkheid om dagelijks samen te werken op verschillende gebieden.
- Er is door teamleden gekozen voor de vreedzame school, juist om de respectvolle omgang met elkaar expliciet en regelmatig terugkerend aan bod te laten komen.
- Zowel kinderen als leerkrachten geven aan (in de enquêtes) dat er op school een prettig klimaat heerst waarin samenwerken een belangrijk onderdeel is van het leren en opgroeien tot een flexibel persoon
- Teamleden zijn altijd bereid om elkaar te helpen op alle gebieden.

Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samenleven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.



- Mooi om te zien dat op het gebied van samenwerken het item schoolniveau het meest uitgebreid in is gevuld door de leerkrachten. Dat geeft aan dat het de schoolcultuur is. Van daaruit is het vanzelfsprekend dat de school een leefgemeenschap is waarbinnen iedereen op zichtbare wijze samenwerkt.
- Het met en van elkaar leren is ook al bij eerdere indicatoren genoemd. Ook dat maakt bij ons deel uit van de schoolcultuur.
- Wij willen een veilige plek zijn voor iedereen. Kinderen gaven in de enquête van november 2019 en 2021 een ruime 9 als cijfer voor hoe veilig zij zich voelen op school. Dat betekent dat de vreedzame school en de manier waarop wij elkaar benaderen als positief wordt gezien.
- De vreedzame school versterkt de Daltonkernwaarden.

Reactie visitatieteam

De leerlingen werken regelmatig samen en weten wanneer dit kan en welke afspraken er gelden. De visitatiecommissie zou hier een verdiepingsslag maken in samenwerkend leren waarbij nog meer gebruik gemaakt wordt van verschillende vormen van samenwerken. Onder de leerkrachten is de wens om collegiale consultatie meer in te zetten. Gezien de afgelopen periode en corona omstandigheden is dit niet mogelijk geweest. De samenwerking met ouders wordt als goed ervaren.

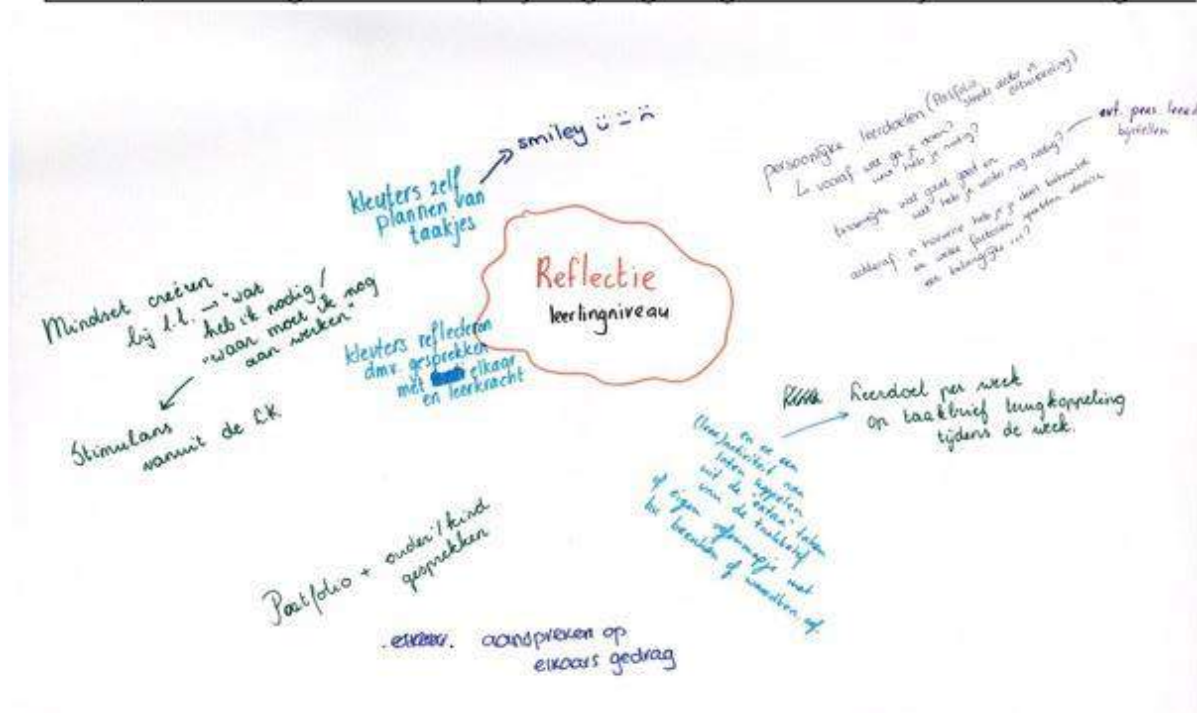
Daarnaast heeft de school goede contacten met regio/overige scholen waarmee zij de banden weer willen aanhalen. Binnen de stichting verzorgt Het Roessink tijdens de eerst volgende gezamenlijke studiedag een workshop/good practice moment over thematiseren in groep 3 en “Fixie en Growie”. Het visitatieteam waardeert deze open en betrokken houding en ziet hierin een lerende houding bij het team om zich te blijven ontwikkelen.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Indicatoren op leerlingniveau

4.1	De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
4.2	De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
4.3	De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.
4.4	De leerling reflecteert op zijn eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen.

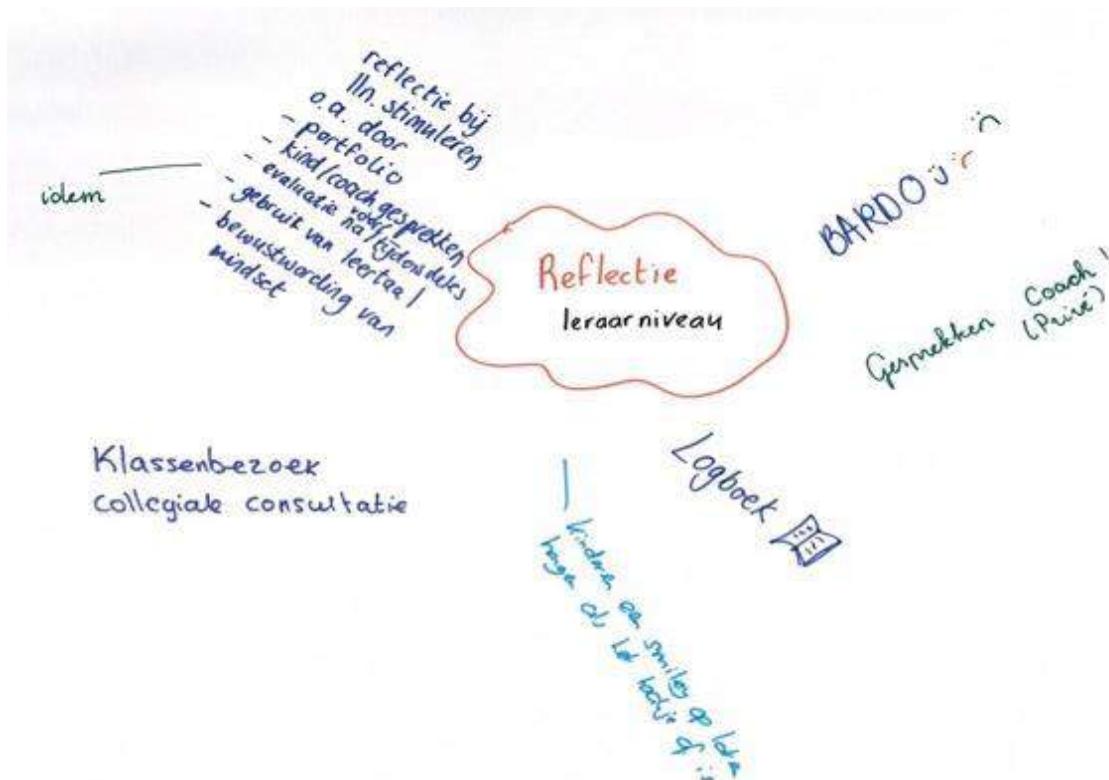


- Vanaf groep 1 plannen de kinderen hun taakjes. In groep 7/8 is het de bedoeling dat kinderen uiteindelijk zelf hun weekplanning kunnen maken. In de tussenliggende groepen zijn er verschillende vormen van plannen om het uiteindelijke doel te kunnen halen. Dat kan een dagplanning of een twee/drie daagse planning zijn. De kinderen hebben houvast aan het agendabord en in de onderbouw aan de dagritme kaarten en de dagkleuren.
- Kinderen reflecteren op hun planning door te werken met smileys (in de onderbouw en middenbouw) en later met woorden.
- Reflecteren op werkwijze en leerstrategieën door leervragen te stellen, dat kan bijvoorbeeld met leertaalkaartjes maar ook met mindsetkaartjes. Leerstrategieën willen wij aanleren middels expliciete instructie (I-self) Kinderen die dit moeilijk vinden, krijgen extra lessen "fixie en growie" of "Ief" aangeboden.
- Op de lange termijn doelen worden gereflecteerd in het portfolio en tijdens de kind-ouder-leerkracht gesprekken. De talentkaart van IEP wordt hierbij gebruikt.

- Reflecteren op gedrag gebeurt tijdens de blokken vreedzame school, maar ook op andere momenten indien van toepassing. Kinderen leren consequenties van gedrag te overzien en gewenst gedrag te benoemen.

Indicatoren op leraarniveau

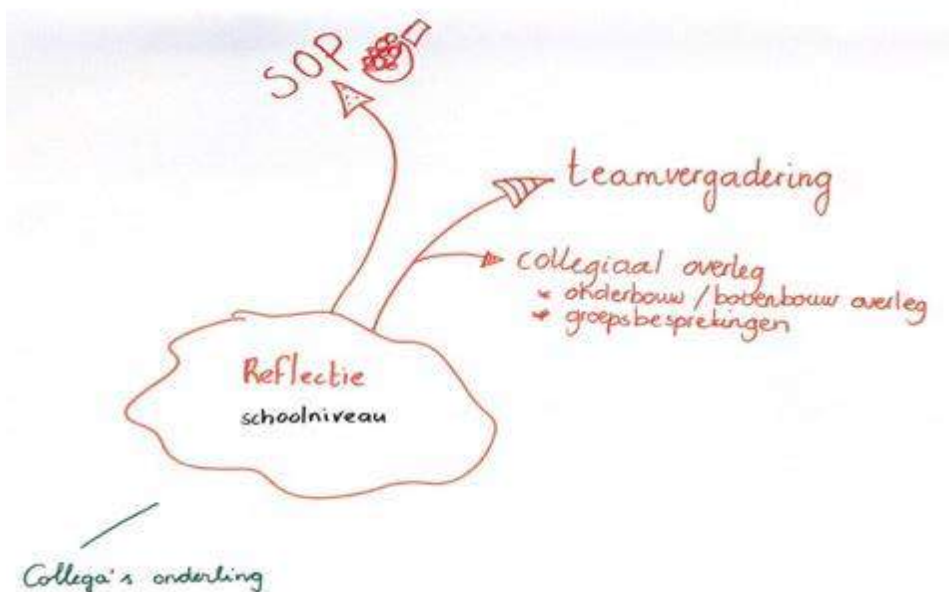
4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat leerlingen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren.
4.8	De leraar is in staat om kritisch naar zijn werk te kijken en gebruikt evaluatie, reflectie en feedback van anderen om zich verder te ontwikkelen.



- Alle leerkrachten hebben reflectiekaarten in de klas met vragen in leer- en groeitaal.
- Alle leerkrachten werken met de mindsetkaartjes waarin ook de groei centraal staat.
- Leerkrachten reflecteren in bardo, een digitaal instrument.
- Leerkrachten houden een logboek bij in de klassenmap (reflecteren op proces en doel) Deze reflectie wordt meegenomen in de daar opvolgende lessen. We zoeken nog naar een goed uniform instrument.
- Bij het leren leren reflecteert de leerkracht met kinderen op het proces en het doel.
- Klassenbezoek directie, collegiale consultatie en/of zelfreflectie met leerkrachtvaardigheden op Daltongebied.
- Indien nodig of op verzoek wordt gebruik gemaakt van beeldcoaching.

Indicatoren op schoolniveau

4.9	De school stelt leraren en overige medewerkers in de gelegenheid van en met elkaar te leren.
4.10	De school hanteert een doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau.



- Evaluatieteam OPOD (samen met nog een Daltonschoon, Jenaplanschoon en Montessorischoon)
- DON-bijeenkomsten
- Werksessies / collegiaal overleg / teamoverleg en studiedagen.
- Reflectiekaarten platform mindset.
- Daarnaast zit er een reflectielijn in het portfolio van groep 1 t/m 8 waarin kinderen op de wat langere termijn doelen reflecteren.

Reactie visitatieteam

Het gebruik van de reflectiekaarten (mindsetplatform) vindt de school "achterhaald". Eén reflectiekaartje centraal stellen binnen de hele school blijkt volgens de school niet altijd zinvol, omdat soms een ander kaartje beter past op dat moment. Momenteel wordt ingezet op lessen "fixie en growie" en "Ief" (mindsetplatform). Kinderen die het nodig hebben krijgen deze vaardigheden aangeleerd, zodat bovenstaande reflectiekaarten ook voor hun betekenis krijgen en toegepast kunnen worden.

Leerkrachten worden wekelijks vrij geroosterd om reflectiegesprekken met kinderen te voeren. Dat heeft de school gedaan, omdat zij ervan overtuigd is dat het voorwaarde is voor kinderen om doelen voor de volgende periode te kunnen stellen. Dit kunnen gesprekken zijn met individuele of groepjes kinderen. Kinderen reflecteren wekelijks op hun eigen doelen in hun leerplan (voorheen taakbrieven).

Als het gaat om reflectie in het leerplan wisselt het team tijdens de werksessies uit wat als leidraad wordt gebruikt voor de reflectiegesprekken. In het portfolio zitten standaard

“formulieren” die leidend zijn voor de reflectiegesprekken tussen kind-ouder(s)-leerkracht (minimaal 2 keer per schooljaar). Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de talentkaart van IEP (inzicht in eigen profiel: hoofd hart en handen).

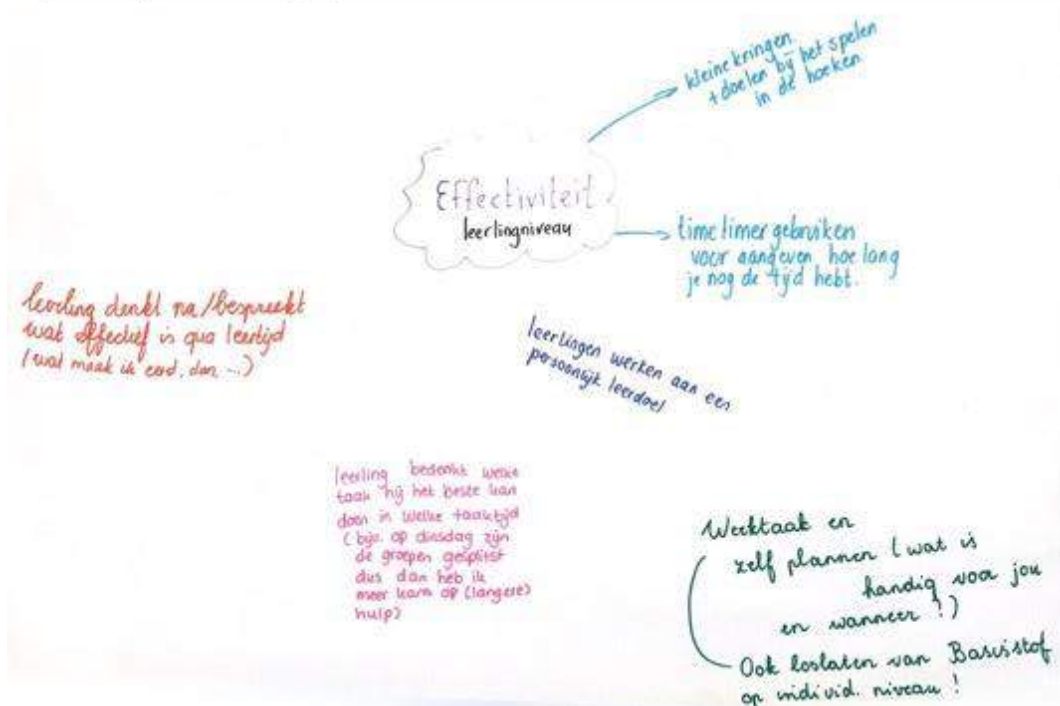
Tijdens lesbezoeken van de directeur wordt het onderdeel reflectie (maar dan op de les) bekeken en besproken met de leerkracht. Ook in het schoolplan 2021-2023 staat reflectie nog steeds als ontwikkelpunt. Niet omdat het “stil is blijven staan” maar omdat de school erin gelooft dit door te blijven ontwikkelen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Indicatoren op leerlingniveau

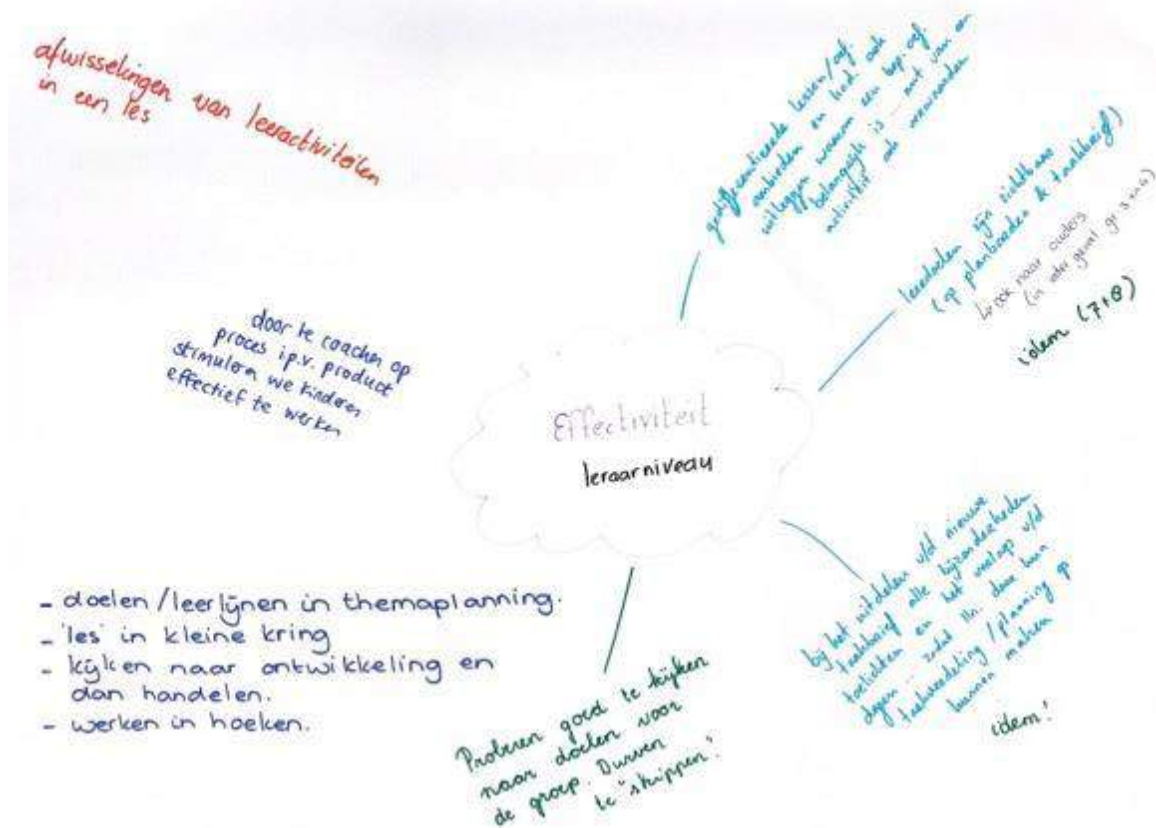
5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.



- Kinderen worden geleerd en worden gestimuleerd om zo effectief mogelijk met hun leertijd om te gaan door te reflecteren op gemaakte keuzes: zijn doelen bereikt? Wat heb je hiervan geleerd?
- Wij leren kinderen om zo effectief mogelijke keuzes te maken m.b.t. het plannen van de volgorde, werkplek, wel of niet samenwerken (is dat effectief voor deze opdracht?)
- Wat heb je te leren om op een effectieve manier je doelen te behalen en daarop inzetten. Dat kan zijn om bepaalde dingen extra te oefenen, in te zetten op executieve functies of om delen van de leer/oefenstof over te slaan etc.
- Kinderen zoveel mogelijk overzicht bieden op leertijd, dagprogramma, doelen door het zichtbaar te maken en te benoemen.

Indicatoren op leraarniveau

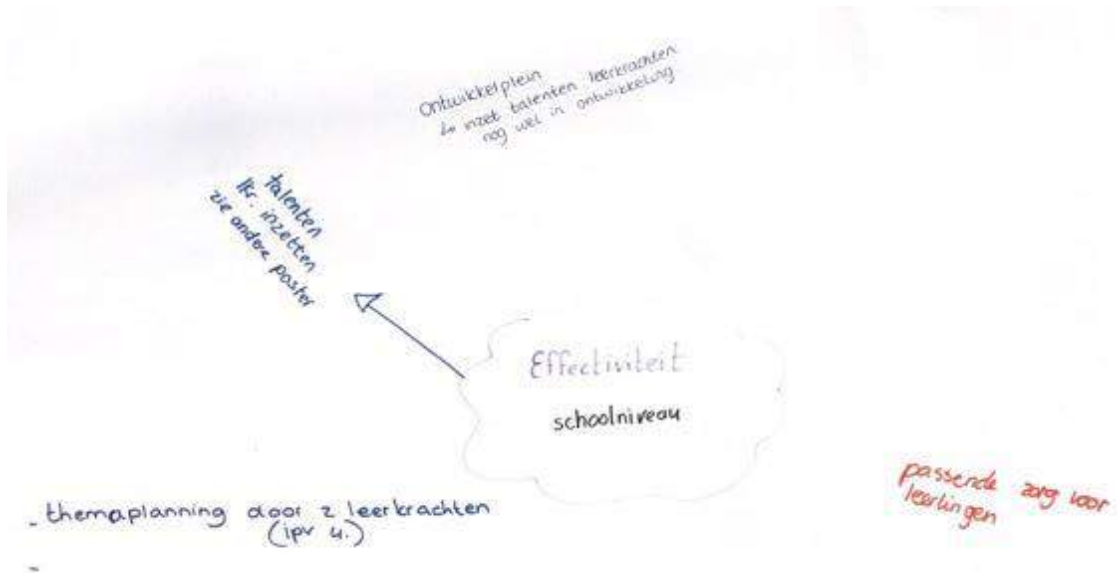
5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.



- Instructiegroepen effectief indelen (welke kinderen bij elkaar en waarom)
- Lessen geven in kleinere groepjes, het ontwikkelplein en/of kleine kring.
- Weekplanning effectief indelen, zodat onderwijstijd optimaal benut wordt.
- Betekenisvolle context bij doelen benoemen geeft meer motivatie, daardoor effectiever werken.
- Afstemmen van instructie door logboek te gebruiken bij de lesvoorbereiding.
- Analyse van toetsen en observaties verwerken in het leer(stof)aanbod.

Indicatoren op schoolniveau

5.11	Het onderwijs is door een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke opbrengsten.
5.12	De school hanteert een doorgaande lijn van de daltoncompetenties van leerlingen en personeel.
5.13	De school biedt leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.



- Werken volgens de principes van opbrengstgericht passend onderwijs waarbij eerst wordt gekeken naar schoolambities, van daaruit naar de groep en wat dat betekent voor de individuele leerlingen. Tijdens de schoolbespreking wordt de afgelopen periode geëvalueerd en doelen voor de komende periode geformuleerd. Tijdens de groepsbespreking die daarop volgt wordt gekeken welke stappen binnen de schoolambitie voor die groep en leerlingen gemaakt kunnen worden.
- Themaplanning bij de kleutergroepen wordt gemaakt door de leerkrachten, waarbij focusdoelen vanuit Parnassys leerlijnen in worden gepland. Kinderen worden daarbij ingedeeld op basis van observaties en/of eigen keuzes.
- Door het opzetten van het ontwikkelplein wordt gekeken welke kinderen aan benodigde doelen moeten werken en wie daarvoor ingezet kan worden. We geven binnen onze mogelijkheden opbrengstgericht passend onderwijs. We zijn ons hier nog volop in aan het ontwikkelen (Daltonboek H 7)

Reactie visitatieteam

De school is de laatste jaren meer doelgericht i.p.v. activiteitengericht gaan werken (niet “wat gaan we doen” maar “wat gaan we leren”). Daarmee ontstaat volgens de school veel meer mede-eigenaar bij de leerlingen van hun leerproces.

In het kader van talentontwikkeling is de school 4 jaar geleden gestart met workshops. De school is nog niet volledig tevreden over de koppeling invulling en doel. De school is momenteel zoekende naar een goede formule. Niet alleen hoogbegaafde leerlingen hebben

talent. Daarom is de plusklas geïntegreerd in het totaal aanbod. “What’s good for the best, is also good for the rest”

De school hoopt op deze wijze ook een meer doelgerichte invulling te kunnen creëren m.b.t. talentworkshops. Ook hierbij is het doel dat leerlingen eigen doelen leren stellen en daardoor mede-eigenaar worden van hun leerproces.

Vanuit de in juni 2021 opnieuw geformuleerde visie heeft de school nieuwe schoolplandoelen geschreven. Het gaat er hier om wat de school al geïmplementeerd en geborgd heeft. Welke de Daltonkernwaarden zijn en welke gewaagde doelen de school voor zichzelf gesteld heeft.

Ontwikkelingen waar de school vorig en dit schooljaar aan heeft gewerkt zijn de zaakvakken. Hierbij was het doel om kinderen meer te betrekken bij hun eigen doelen en mede-eigenaar te maken. De school biedt de zaakvakken vanaf groep 4 geïntegreerd aan, waarbij kinderen tijdens de eerste les geboeid worden. Doelen worden benoemd en waarbij leerlingen zelf aan kunnen geven wat zij willen leren, hoe zij dit willen leren, wie en/of wat zij daarbij nodig hebben en hoe zij het geleerde aan willen tonen. De school heeft daar formuleren voor ontwikkeld. Kinderen leren daarbij zelf een onderzoeksvraag te formuleren.

De groepen 1 t/m 3 hebben het onderwijs ontwikkeld door te thematiseren i.p.v. thematisch te werken. Thematiseren is volgens de school een dynamische manier van werken, waarbij kinderen betrokken worden bij het leerstofaanbod. Er wordt in hoeken aan verschillende doelen gewerkt.

Het leerplan is een parel van de school: zij hebben de taakbrieven in het begin van het schooljaar “omgebogen” tot leerplan om kinderen zo meer doelgericht te leren werken i.p.v. activiteitengericht (niet ik ben iets aan het doen, maar ik ben iets aan het leren). Daarmee werken zij aan de kernwaarde effectiviteit. Dit is heel mooi terug te zien in groep 4/5 en 5/6. Ook wordt hier natuurlijk in groep 6/7 en 7/8 mee gewerkt, maar dat zijn nieuwe leerkrachten.

Het ontwikkelplein een andere parel voor de school: hierbij zijn talenten van leerkrachten in beeld gebracht. Er wordt op het ontwikkelplein gewerkt met extra inzet van verschillende leerkrachten op verschillende gebieden. Denk aan extra lessen mindset (“fixie en growie’ / “lef”, wiskunde voor extreem goede rekenaars, instructies aan kleinere groepen).

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Beschreven in 2020:

Indicatoren op schoolniveau

6.1	De school werkt planmatig aan de daltonontwikkeling en beschrijft dit in een daltonbeleidsplan.
6.2	De school geeft aan hoe de daltonontwikkeling wordt aangestuurd, bv. door een daltoncoördinator.
6.3	De school draagt haar daltonidentiteit uit. (schoolgids, website, folders etc).
6.4	De school heeft daltonscholing in het scholingsplan opgenomen.
6.5	De school benut de daltonmogelijkheden van het gebouw.
6.6	De school enquêteert regelmatig de leraren, de ouders en de leerlingen over de daltonontwikkeling en de kwaliteit van het daltononderwijs.
6.7	De school is actief betrokken bij dalton-regioactiviteiten, waarbinnen zij vertegenwoordigd is.
6.8	De leerlingen worden betrokken bij de daltonontwikkeling van de school.
6.9	De ouders worden betrokken bij het ondersteunen van de daltonontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

Ons schoolplan is leidend. We hebben ervoor gekozen om geen apart Daltonbeleidsplan te schrijven omdat het volledig geïntegreerd is in ons schoolplan. Daarom zijn de belangrijkste hoofdstukken uit het schoolplan opgenomen in ons daltonboek.

We willen hiermee uitstralen dat Dalton geen systeem of methode is maar dat het volledig geïntegreerd is in onze manier van werken en schoolontwikkeling. Het is ons fundament en daar staan wij volledig achter.

In onze visie zijn de Daltonkernwaarden leidende kernwoorden.

De Daltonontwikkeling wordt aangestuurd door de Daltoncoördinatoren, locatieleider en directeur. Zij bezoeken alle DON bijeenkomsten en zoeken samenwerking met andere scholen op punten waar wij ons willen ontwikkelen. Zo is er een bezoek gepland aan de Rank in Hengelo omdat zij bij rekenen meer werken met eigen doelen van kinderen en gebruik van reflectiecirkel op persoonlijke groei waarbij in de onderbouw een vergelijking wordt gemaakt met dieren en in de bovenbouw met personen die uitblonden op dat gebied. In onze schoolgids, op de website en in de brochure staat beschreven hoe wij vormgeven aan onze daltonidentiteit.

De mogelijkheden van het gebouw worden zo optimaal mogelijk benut. Er zijn stilwerkplekken, samenwerkplekken, sta-werkplekken, verschillende hoeken. We hebben naar aanleiding van een DON bijeenkomst tekeningen gemaakt om het gebouw nog optimaler in te richten. Dit stond even on hold omdat we ruimte af moesten stoten. De kosten zijn te hoog ten opzichte van de inkomsten. We moeten ons goed bezinnen op wat dat betekent voor ons en hoe we met minder ruimte toch zoveel mogelijk effectieve werkplekken kunnen creëren.

Ouders en kinderen worden in ontwikkelingen betrokken via de medezeggenschapsraad, ouderraad en leerlingenraad. Wij juichen initiatieven toe en passen dat in mits het

doelgericht is. Vooral kinderen leren wij dat. Wij bevragen welk doel zij beogen als ze met ideeën komen.

Daarnaast laten we kinderen bij rondleidingen uitleg geven aan nieuwe ouders.

Onze school maakt deel uit van de Stichting Zinder voor sprankelend onderwijs (voorheen Openbaar Primair Onderwijs Deventer en Stichting DAM). Binnen onze stichting zijn naast reguliere basisscholen 3 Daltonscholen, 1 Jenaplanschool en 4 Montessorischolen. Daarbij is te vermelden dat ook de meeste reguliere scholen vernieuwend werken. Dat heeft te maken met de visie van het bestuur en het koersplan van waaruit alle scholen van deze stichting werken. Onze bestuurder vindt het belangrijk dat kinderen mede-eigenaar zijn of worden van hun leerproces. Doordat directie, IB'ers en leerkrachten vanuit de stichting de mogelijkheid wordt geboden zich te scholen op het gebied van natuurlijk leren en boeiend onderwijs (Jan Jutten) is het passend voor onze Daltonschool en komen de daltonkernwaarden naar voren bij keuzes die wij als school maken vanuit het koersplan.

Aanvulling 2022:

Corona, veel nieuwe teamleden en een "nieuwe" directeur:

Ondanks dat veel niet door kon gaan door corona en er veel nieuwe teamleden zijn, is te zien aan onze schoolplandoelen (2021-2023) dat wij toch aan veel ontwikkelingen werken en hebben gewerkt.

Het team geeft prioriteiten aan en wij houden bij hoe ver wij zijn bij elk doel en wat de volgende stap is. (zie bijlage schoolplandoelen)

Het gaat dan vooral om ontwikkelingen binnen de school zelf.

Ontwikkelingen met andere scholen, elkaar bezoeken, is een stap die wij willen zetten als de coronamaatregelen het weer toelaten.

Ook de nieuwe teamleden zijn nieuwsgierig en ontwikkelingsgericht. Zij willen leren van en met elkaar. Dat is de basishouding die past bij onze Daltonschool.

Daarnaast ben ik sinds 1 januari de nieuwe directeur op Het Roessink, een bewuste keuze om vanuit het team te solliciteren voor deze functie. De visie staat, er zijn mooie ontwikkelingen in gang gezet en nu is continuïteit en borging belangrijk.

De Stichting, sinds 1 januari 2022 officieel genaamd "Zinder voor sprankelend onderwijs" (voorheen openbaar primair onderwijs Deventer) is een stichting die alle Daltonkernwaarden in het koersplan heeft staan. Dit betekent dat ook binnen de stichting de Daltonwerkwijze wordt toegejuigd en gestimuleerd.

Ik wil het nieuwe schooljaar de opleiding Daltondirecteur gaan volgen voor nieuwe inspiratie en om ontwikkelingen voort te blijven zetten.

Hetzelfde geldt voor de inspirerende bijeenkomsten van Dalton Oost Nederland, ook dat heeft de laatste twee jaar op een laag pitje gestaan.

Bijlage: Overzicht schoolplandoelen en stand van zaken.

Reactie visitatieteam

De school heeft laten zien dat er planmatig aan de daltonontwikkeling wordt gewerkt.

Het schoolplan is een uitgebreid document waarin de daltondoelen goed zijn omschreven. In het gesprek met de directeur en de daltoncoördinator is gebleken dat zij goed weten hoe ze de school willen leiden in de daltonontwikkeling. Myrjam Severein heeft extra schooldocumenten gestuurd waarin het niveau van de ontwikkeling van de doelen visueel vastgesteld is. De visieboom is de praktische uitwerking van het zicht hebben op de

ontwikkelingsdoelen. Hierbij is de rol van de directeur-bestuurder zichtbaar en aansturend. De school benoemt de samenwerking als heel erg plezierig.

2 Ontwikkelvermogen

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

Wij zijn als school trots op de sfeer die heerst binnen de school. Wij krijgen dat ook terug van “bezoekers”. Daarnaast hebben wij teamleden die veel samenwerken, elkaar helpen en zich samen verantwoordelijk voelen voor de hele school. De onderlinge betrokkenheid is groot. Er heerst een professionele werksfeer. Iedereen wil iedere dag een beetje beter worden. Goed onderwijs voor alle kinderen. Er is sprake van cyclische kwaliteitszorg met geborgde Daltonkernwaarden die stevig en centraal (als hoofdtakken) in onze visieboom staan.

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

Werken met kinddoelen op de vakken rekenen, (begrijpend) lezen en taal.
Wij zijn gestart met de voorwaarden: o.a. reflectiegesprekken, portfolio. Nu de stap naar kinddoelen, te beginnen met rekenen en begrijpend lezen in het nieuwe schooljaar.
Er stond twee jaar geleden een bezoek gepland naar een andere Daltonschool die hier al mee werkt. Dat kon door corona niet doorgaan.

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

Wij verwachten, gezien de positieve ontwikkelingen die de school de afgelopen jaren heeft doorgemaakt een verlenging van de licentie. Wij denken en doen bij alles binnen de kernwaarden van Dalton. Zelfs de stichting waar de school deel van uitmaakt heeft als uitgangspunt boeiend, sprankelend onderwijs met de kernwaarden van Dalton in het koersplan.

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

Bij de volgende visitatie is gewerkt aan de aanbevelingen en is het werken met kinddoelen voor de hoofdvakken geborgd.

Veel van onze ambitieuze doelen (zie visieboom) zijn gerealiseerd.

Het team is nog steeds in beweging en ontwikkeling.

Reactie visitatieteam

Voorbeelden waar de school heel erg trots op is en hun parels in de school noemen: de ontwikkelingen in de onderbouw bij groep 1,2 en 3 van thematisch werken naar thematiseren. Daarmee vergroten zij het eigenaarschap en de betrokkenheid van kinderen bij het onderwijs- en hun leerproces. Daarnaast is groep 3 dit schooljaar gestart met een andere werkwijze met als inspiratie het boek groep 3 Daltonproof. Uiteraard is deze ontwikkeling nog niet af en loopt de school nog tegen “hobbels” aan, zeker ook omdat hier in januari 2022 een nieuwe duo-leerkracht is gestart, maar blijft de school zich daarmee ontwikkelen en verbeteren. Doel is om ook daar de betrokkenheid van kinderen te vergroten.

Het ontwikkelvermogen van de school is zichtbaar in de documenten en is door het team goed toegelicht. Ondanks corona is het team opnieuw opgestart met de doelen die zij zich dit jaar hebben gesteld. Het visitatieteam heeft genoten van de onderlinge betrokkenheid van het team. Het portfolio is een parel waarbij de uitwerking steeds wordt verbeterd. Het visitatieteam heeft het vertrouwen dat de school haar lange termijnvisie uitvoert in de komende vijf jaar.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De Leerlingenraad die bestaat uit leerlingen van de groepen 5t/m 8 geeft aan dat zij in hun eigen groep worden gekozen, door stemming. Hierdoor kunnen zij invloed uitoefenen op een aantal zaken op school. Bijvoorbeeld de keuze van het goede doel dat jaarlijks wordt gesteund, het praten over wat er nodig is voor gezonde activiteiten op school, het groene schoolplein dat er gekomen is en het te woord staan van de daltonvisiteurs wat ze nu doen, etc. De leerlingen geven aan dit als fijn en prettig te ervaren aan hun school.

Het Roessink is een Vreedzame school. De leerlingenraad weet aan te geven wat dit inhoudt. De leerlingen geven aan dat ze leren reflecteren op hun eigen gedrag, verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag, op een positieve zorgzame manier met elkaar leren omgaan, op een fijne wijze conflicten leren oplossen en leren met elkaar beslissingen te nemen. De leerlingenraad geeft aan dat er op school ook gewerkt wordt met leerling-mediators.

De leerlingenraad geeft aan dat de leerkrachten rekening houden met de verschillen tussen de leerlingen. Ze zien dit terug in de lessen van hun leerkrachten dat deze rekening houden met de verschillende niveaus van leren van de leerlingen. De leerlingen vinden dit fijn dat hun leerkrachten hier rekening mee houden. Het maakt het leren voor hen prettiger. Ze mogen samenwerken en ze merken dat de leerkrachten het belangrijk vinden dat ze hun eigen verantwoordelijkheid mogen nemen en het zelfvertrouwen van de leerlingen proberen te stimuleren. Een tip van één van de leerlingen uit de leerlingenraad naar het team van de school is om meer aandacht te besteden aan hoe nu om te gaan met een leerplan.

De leerlingen geven aan dat ze de zelfstandigheid, het mogen samenwerken binnen en buiten de groep en het eigenaarschap die ze hierbij krijgen vanuit hun leerkrachten als prettig en fijn ervaren aan hun school.

ouders

Het visitatieteam heeft betrokken ouders gesproken die de school een warm hart toedragen. Zij prijzen de laagdrempeligheid, de openheid, fijne sfeer en de prettige communicatie met het team. Zij worden voldoende geïnformeerd en ervaren voldoende betrokkenheid. Het daltononderwijs zit goed verankerd en wordt geagendeerd. Zij wensen voor het team rust in de personele bezetting en hebben de impact die de wisselingen met zich hebben meegebracht, gezien. Nu dit alles op orde is hebben zij daar vertrouwen in. De onderlinge verschillen in het leerkrachtteam wordt gezien als een verrijking.

medewerkers

Het visitatieteam is door de leerkrachten zeer open ontvangen. We hebben alle vragen kunnen stellen en hebben mooie antwoorden teruggekregen. Het team bestaat uit leden die al wat langer op een daltonschool werken en collega's die niet zo lang geleden zijn gestart. Het helpen van elkaar is uitgesproken door vele collega's. De directeur en daltoncoördinator geven het team ook de ruimte om van elkaar te leren en te groeien. De leerkrachten voelen zich samen verantwoordelijk en durven elkaar op zaken aan te spreken.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De directeur geeft aan dat ODS Het Roessink één van de drie basisscholen in Colmschate Zuid is. Het is een buurtschool en is sinds 1984 gevestigd in de groene wijk Colmschaterenk. De school heeft ook een mooi groen speelplein. De wijk is in de jaren 80 gebouwd en tot eind jaren 90 was Het Roessink een groeischool. Vanaf eind jaren 90 was de wijk aan het vergrijzen en de school gekrompen tot 123 leerlingen. Inmiddels is er een stijging van het leerlingenaantal en groeit de school weer naar de 175. De school heeft nu 8 groepen heeft en 12 leerkrachten.

Qua populatie is de school gemiddeld volgens de gegevens van NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijsachtergrond) als je het hebt over migratie, inkomen ouders en eenoudergezinnen.

De samenwerking met interne stakeholders zoals: MR, bestuurder, stafkantoor en externe stakeholders zoals: buurtscholen, peuteropvang, ervaart de school als constructief.

De directeur geeft aan dat het Roessink boeiend, begaafd onderwijs wil geven. Boeiend geeft aan dat kinderen betrokken en daardoor mede-eigenaar zijn van hun leerproces. Begaafd onderwijs gaat uit van hogere doelen stellen (what's good fort he best, is good for the rest). De school zorgt voor organisatievormen waar kinderen leren van en met elkaar. Er wordt passend onderwijs geboden om het beste uit het kind te halen. Kinderen ontdekken en ontwikkelen hun talenten, zodat zij optimaal profijt hebben van het genoten onderwijs richting hun toekomst.

De school werkt vanuit een collectieve ambitie. Teamleden worden betrokken bij het formuleren van de gewaagde doelen. Daarna betreft de school alle teamleden bij het ontwikkelen van en vormgeven aan de ambitie: de school gaat uit van talenten van teamleden en gebruiken deze om de collectieve ambitie waar te maken. Om ervoor te zorgen dat ook iedereen daadwerkelijk betrokken is, werkt de school met werksessies. Alle teamleden werken dan aan hetzelfde doel.

Aan het einde van het schooljaar worden doelen geëvalueerd (team, ouders, leerlingen) en toetst de school of ze op die manier hun ambities waar hebben kunnen maken.

Directeur en daltoncoördinator hebben uitgelegd dat ze moesten roeien met de riemen die ze hebben. Corona is geen excuus, maar veel hebben ze moeten bijstellen en opnieuw opgepakt. Corona heeft voor veel belemmeringen gezorgd waaronder het samenwerken en groepsdoorbrekend werken. Het reflectief vermogen van het team is groot. Zorg dat je scherp je doelen stelt en blijf koersvast hierin. Directeur doet klassenbezoeken. De

betrokkenheid is groot. Werksessies is uit nood geboren omdat er door krimp in de formatie er geen actieteams meer gemaakt konden worden. Nu doet iedereen mee aan de werksessies.

De daltoncoördinator geeft aan dat het daltononderwijs bij hen op school een proces van continue ontwikkeling is. Om alle afspraken en werkwijzen goed te borgen en om voorgenomen ontwikkelingen inzichtelijk te maken, wordt dit beschreven in hun daltonboek. Het biedt iedereen duidelijkheid, geeft richting en maakt de rode draad zichtbaar.

De daltoncoördinator geeft aan dat het omgaan met de kernwaarden van het daltononderwijs voor hun leerlingen een natuurlijke zaak moet zijn. Het doel is dat de leerlingen een houding ontwikkelen, waarbij ze omgaan met de kernwaarden alsof het de gewoonste zaak van de wereld is.

Op deze wijze geeft de directeur aan dat ze als team hopen dat ze sterk gefundeerd basisonderwijs realiseren waar passend, boeiend onderwijs gegeven wordt en waar ze met allen trots op kunnen zijn.

bestuurder(s)

Het visitatieteam heeft gesproken met Martin Touwen, beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit van Stichting Zinder voor sprankelend onderwijs.

Martin Touwen vertelt dat binnen het vernieuwingsonderwijs dalton zichzelf gaat hervinden. Samenwerking van de daltonscholen en andere vernieuwingsscholen wordt gestimuleerd. Dalton staat nu weer op de kaart. De stichting heeft een goed contact met de directeur. Het proces van Kwaliteitszorg wordt goed opgezet. De daltonkernwaarden passen goed bij het uitgangspunt van Zinder.

Martin Touwen is blij met de ontwikkeling van het portfolio.

Hij heeft uitgelegd dat de school vooral eigen initiatieven mag nemen om de school te presenteren hoe zij dit willen. Er wordt gemonitord op visie, op resultaten en op sfeer. Er zijn binnen de stichting evaluatieteams die de kwaliteit van de scholen waarborgt. Daarin is vooral de vraag belangrijk: wat heeft de school nodig om de leerbehoefte van het kind vast te stellen en goed uit te voeren. De beleidsmedewerker vindt dat de vreedzame school een sterk punt is van Het Roessink. Het Roessink zet de kinddoelen vanuit het Koersplan goed neer:

- 1 vanuit doelen werken, zelfsturing bij leerlingen leggen,
- 2 samenhang creëren,
- 3 verduurzamen (kosmisch onderwijs), in de zin van en voor buiten leren.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Het visitatieteam ziet een sterk team en een sterke leider om het daltongehalte goed vorm te geven voor de aankomende periode op Het Roessink. Er heerste een rustige sfeer en voldoende taakgerichtheid onder de leerlingen. De kernwaarden zijn gemiddeld in voldoende mate te zien geweest in de klas. Het gedeeld leiderschap is in alle lagen te zien en te horen geweest op Het Roessink.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
x	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	Maak voor de daltondoelen ook een compact document. De visieboom is een praktische uitwerking, zet er een tijdpad bij waar je je aan wil en kunt houden.
2	Samenwerken hebben we gezien, ook enkele vormen van coöperatief werken. Maak zichtbaar hoe je wilt bereiken dat leerlingen kunnen samenwerkend leren.
3	Eigen ik-doel staat in de kinderschoenen. Werk dit uit ook voor de leerlingen aan de bovenkant. Laat meer ruimte voor het eigen initiatief van de leerlingen.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam wil de school bedanken voor een hartelijke ontvangst en een heerlijke lunch. Dank voor de fijne, open en betrokken houding. Jullie zijn een ambitieus en leergierig team die goed voor ogen heeft waar men heen wil. Knap, wat jullie ons hebben laten zien met alle wisselingen van de wacht, nieuwe mensen aan boord en de corona perikelen waarmee iedereen te maken heeft gehad. We wensen dat jullie in rustig vaarwater terecht komen en goed koers kunnen zetten richting de daltonontwikkelingen die passend zijn voor jullie school. Veel succes gewenst.

Slotopmerking school/kindcentrum

Wij zijn blij met de uitkomst van de visitatie. Voor het team een enorme opsteker en de woorden werken motiverend om door te gaan met de ingezette ontwikkelingen. Hetgeen te lezen is in het verslag zien wij zelf ook als team. Wij willen ook graag gezien worden als een open en betrokken team. Fijn dat dit bevestigd wordt. Er is hard gewerkt om ook de nieuwe teamleden te betrekken bij de schoolontwikkeling, daarin laten wij inderdaad zien dat wij ambitieus en leergierig zijn.

Wij herkennen ons in de aanbevelingen. Hoewel wij tijdens de jaarevaluatie (half juni) doelen voor het nieuwe schooljaar formuleren, zijn genoemde aanbevelingen een logische vervolgstap op de doelen die wij de afgelopen jaren hebben gerealiseerd. Ik zie dan ook veel samenhang met wat wij zelf als team nog willen verbeteren.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

aanbeveling 1. (letterlijk overgenomen uit visitatieverlag)	Maak voor de daltondoelen ook een compact document. De visieboom is een praktische uitwerking, zet er een tijdpad bij waar je je aan wil en kunt houden.
actie	Bij het nieuwe jaarplan kunnen wij een aparte bijlage Dalton beschrijven. Hoewel het onderscheid met de andere doelen niet altijd te onderscheiden is. Wij werken veel in samenhang. Een tijdpad en wie waar verantwoordelijk voor is, kan uiteraard prima gemaakt worden. Dat geeft ook duidelijkheid naar teamleden
uitvoerenden	Directeur en Daltoncoördinator.
tijdvak	Schooljaar 2022-2023 (om te beginnen) Daarna wordt er weer een nieuw schoolplan gemaakt.
scholing/ externe ondersteuning	Scholing op dit gebied is niet van toepassing. Ondersteuning kan indien nodig door de beleidsmedewerker van de Stichting gegeven worden.
toelichting	Ook willen wij met de andere Dalonscholen van de stichting (De Sleutel en De Hagenpoortschool) een professionele leergemeenschap gaan vormen. In eerste instantie op directieniveau.
aanbeveling 2. (letterlijk overgenomen uit visitatieverlag)	Samenwerken hebben we gezien, ook enkele vormen van coöperatief werken. Maak zichtbaar hoe je wilt bereiken dat leerlingen kunnen samenwerkend leren.
actie	Wij zijn het afgelopen schooljaar gestart met I-self (ontwikkeld door lectoraat traditionele vernieuwingsscholen van Saxion Hogeschool) Het traject bestond uit een studieochtend voor het team, 2 coachingsbezoeken in de klas, intervisiemomenten na de coachingsbezoeken en een afsluitende teambijeenkomst. Bij I-self geven wij kinderen expliciete instructie op verschillende leerstrategieën. Tijdens de afsluitende bijeenkomst hebben wij aangegeven een vervolgtraject te willen met verdieping op enkele leerstrategieën, waaronder samenwerkend leren.
uitvoerenden	Team
tijdvak	Schooljaar 2022-2023: September/oktober 2022: startbijeenkomst vervolgtraject I-self December 2022: teambijeenkomst ervaringen uitwisselen Februari/maart 2023: teambijeenkomst ervaringen uitwisselen Mei 2023: gemaakte afspraken vastleggen Juni 2023: bij de jaarevaluatie evt. nog te nemen stappen in het volgende schooljaar.
scholing/ externe ondersteuning	Saxion hogeschool, lectoraat vernieuwingsonderwijs. Professionele leergemeenschap directie Daltonscholen Zinder.
toelichting	
aanbeveling 3. (letterlijk overgenomen uit visitatieverlag)	Eigen ik-doel staat in de kinderschoenen. Werk dit uit ook voor de leerlingen aan de bovenkant.Laat meer ruimte voor het eigen initiatief van de leerlingen.
actie	Ook hierbij zien wij enerzijds dat het werken met kinddoelen nog niet voldoende is ontwikkeld. Wij gaan samen met de andere 2 Zinderdaltonscholen op zoek naar een goed ontwikkeltraject op dit gebied.

	<p>Dat geldt voor alle leerlingen.</p> <p>Wat begreft leerlingen aan de “bovenkant” zien wij als school vooral een motivatieprobleem. Wij willen graag het initiatief bij kinderen neerleggen, maar merken dat zij nog niet voldoende zelfgestuurd kunnen werken. Op basis daarvan kiezen wij onze 2^e verdiepingsitem vanuit I-self: kinderen expliciete instructie geven op “hoe motiveer ik mijzelf”</p> <p>Verder willen wij het portfolio van de kinderen dusdanig aanpassen, dat kinderen zelf overzicht krijgen van doelen waaraan gewerkt kan worden. Dat pakken wij samen met de andere 2 Daltonscholen op.</p>
uitvoerenden	Team
tijdvak	<p>Schooljaar 2022-2023:</p> <p>September/oktober 2022: startbijeenkomst vervolgtraject I-self</p> <p>December 2022: teambijeenkomst ervaringen uitwisselen</p> <p>Februari/maart 2023: teambijeenkomst ervaringen uitwisselen</p> <p>Mei 2023: gemaakte afspraken vastleggen</p> <p>Juni 2023: bij de jaarevaluatie evt. nog te nemen stappen in het volgende schooljaar.</p>
scholing/ externe ondersteuning	<p>Saxion hogeschool, lectoraat vernieuwingsonderwijs.</p> <p>DON (Dalton Oost Nederland)</p> <p>Professionele leergemeenschap directie Daltonscholen Zinder.</p>
toelichting	<p>Eén van de directeurten maakt ook deel uit van DON en organiseert bijeenkomsten voor Daltonscholen. Wij willen dit als thema hierin meenemen</p>

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	akkoord	20-5-2022
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	akkoord	28-3-2022

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