

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Openbare Daltonschool Overschie
Adres	Abtsweg 77
Postcode en plaats	3042 GA Rotterdam
E-mailadres school	wendy.vanrossum@stichtingboor.nl
Telefoonnummer school	010 2450405
Bestuurder(s)	Michelle Struick
Leidinggevende school	Wendy van Rossum
Daltoncoördinator(en)	Amanda Pereira
Aantal groepen	12
Aantal kinderen	210
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	23
In bezit van daltoncertificaat	3
Bezig met daltoncursus	Het hele team vanaf schooljaar 2023-2024 ook de leraren met een daltoncertificaat hebben aangegeven het fijn te vinden om hieraan deel te nemen.
Nevenvestigingen	Geen
Stand van zaken inspectie	Voldoende, laatste inspectiebezoek 6 november 2015 Vanwege corona en daarna personele omstandigheden moeten verzetten.
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	11 oktober 2023
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Licentieverlenging
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

Aanbevelingen vorige visitatie (november 2015)

School

AANBEVELING 1

Het samenwerken verkeerde in 2015 in een prille staat. Er is aanbevolen om coöperatieve werkvormen te ontwikkelen die in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 ingezet worden. De betrokkenheid, maar ook de interactie van de leerlingen kunnen dan worden verhoogd. Met de juiste afspraken zou het ene instructiemoment ingezet kunnen worden in meerdere interactieve leergesprekken waar de leerdoelen aan de orde komen. De effectieve leertijd voor de individuele leerling zou toe nemen, wat de opbrengsten van de school zou verhogen.

EVALUATIE

Schooljaar '22-'23 zijn wij gestart met een nieuwe directeur en veel nieuwe collega's. Er was ook geen actieve daltoncoördinator, omdat de aangewezen personen fulltime voor de klas stonden en geen tijd hadden om de functie als daltoncoördinator te bekleden.

Schooljaar '23-'24 beginnen we met nieuwe interne begeleiders en ook nieuwe collega's. Vier van de 23 collega's zijn dalton gecertificeerd. In overleg met deze Vier collega's hebben wij besloten om met het hele team de daltonopleiding te gaan volgen. We zullen komende twee jaar het daltononderwijs doorgronden. We willen in de fase waar we nu in zitten niet **WAT** we doen centraal stellen, maar vooral benadrukken wat we als daltonschool willen bereiken. Dit is waarom wij op dit moment geen nadruk leggen op het inzetten van coöperatieve werkvormen.

De huidige daltoncoördinator heeft het daltonboek (ons daltonbeleidsplan) volgens de Golden Circle vormgegeven. Dit daltonboek zal bij de start van schooljaar '23-'24 samen met het team kritisch doorgenomen worden. Doen wij wat er staat en staat er in wat we doen en waar wij trots op zijn?

Bij alle leerkrachten zien wij dat zij de basis voor samenwerken en samenwerkend leren leggen door de leerlingen te leren bereid te zijn om elkaar te helpen en daartoe vaardiger te worden. Het inzetten van de Kanjertraining en aandacht voor de fases in het proces van groepsvorming draagt bij aan het neerzetten van een fundament voor een goede groepsvorming en een fijne sfeer. De leerlingen leren elkaar kennen, de leraar en de regels.

AANBEVELING 2

Er zou een verdere ontwikkeling plaats moeten vinden binnen de taak. Het eigenaarschap van de leerlingen moest vergroot worden door ze te betrekken bij hun onderwijs. Wat is het doel van wat we leren? De verantwoordelijkheid door ze te betrekken bij de invulling en uitvoering en afspraken (dit gebeurde destijds al d.m.v. portfolio's en zou ook kunnen op de taakbrief). Een proces van stap voor stap maken van afspraken en het schenken van vertrouwen, waar de leerlingen verantwoordelijkheid krijgen om aan het gestelde vertrouwen invulling te geven.

EVALUATIE

Afgelopen schooljaar hebben wij als school twee belangrijke speerpunten gehad waar wij aan moesten werken. Wij hebben het samen met het team gehad over de samenhang tussen Dalton en deze twee speerpunten: het doorlopen van de grote en kleine cyclus vanuit de Daltonvisie. Naar aanleiding van wat wij samen besproken hebben, hebben we tijdens bouwvergaderingen de koppeling gelegd naar de invulling en inzet van de taakbrief en het zichtbaar maken van de differentiatie. Hierbij hebben wij stil gestaan bij het bevorderen van de zelfstandigheid. De input van de leerkrachten zal worden meegenomen naar het ontwikkelen van een nieuwe taakbrief. We werken op dit moment samen met een externe partij die helpt om onze gedachten om te zetten tot een excel bestand die gebruikt gaat worden voor het genereren van gedifferentieerde taakbrieven. De groepen 7 en 8 zullen aan het begin van het schooljaar '23-'24 hier mee aan de slag gaan. Het is de bedoeling dat wij in dit schooljaar ook taakbrieven gaan ontwikkelen voor alle andere groepen. In de tussentijd werken de collega's met de taakbrieven die op dit moment aanwezig zijn. Wij zijn ons bewust dat er een verschil is in hoe het op dit moment wordt ingezet. Dit komt ook door het verschil in de kennis en ervaring onder de leerkrachten. De leerkrachten zijn bereid en enthousiast om zich verder te ontwikkelen en wij hebben er vertrouwen in dat in de komende tijd er veel stappen zullen worden gemaakt en de aanbeveling die in 2015 is gegeven, zal worden gerealiseerd.

Visitatieteam

Het visitatieteam heeft bij doornemen van het verslag vastgesteld dat de school niet heeft voldaan aan de aanbevelingen die bij de vorige visitatie zijn gesteld. De school geeft dit ook in de zelfreflectie aan. Tijdens het bezoek aan de school wordt de visitatiecommissie duidelijk dat er ook in praktijk niet zichtbaar is dat de school aan de voorwaarden van de aanbevelingen heeft voldaan.

In het verslag en tijdens de gesprekken met directie, daltoncoördinator en teamleden wordt dit bevestigd. In het visitatieverslag zegt de school te verwachten dat de visitatiecommissie 'wellicht een tussentijdse evaluatie wil doen'.

De school heeft een roerige periode achter de rug met veel personele wisselingen en kijkt met een nieuw kader vooruit naar de toekomst. Het team en directie zegt vastberaden te zijn om de goede stappen te maken om de school weer in de ontwikkelingsstand te krijgen. Het visitatieteam herkent deze inzet tijdens de gesprekken met leerkrachten en ouders en in de groepsbezoeken.

Het visitatieteam beoordeelt derhalve de realisering van de aanbevelingen van de vorige visitatie als 'onvoldoende' en geeft aan de school te willen helpen bij hun ontwikkeling. De nieuwe aanbevelingen bevatten daarom de aanbevelingen van de vorige visitatie, aangevuld met aanbevelingen die aansluiten bij de geplande ontwikkelingstrajecten voor de komende periode.

Het visitatieteam heeft dit voorafgaand aan de bezoeken in de groepen met het team en de directie en DC'er overlegd. Hierdoor zijn de verwachtingen van de school gelijkgesteld met die van het visitatieteam.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

LEERLINGNIVEAU

Verantwoordelijkheid voor de verwerking van taken

Afgelopen jaren zijn er veel leerkrachten vertrokken en zijn er nieuwe leerkrachten bijgekomen. Dit heeft als gevolg dat er kennis, inzichten en ervaringen de school verlaten en nieuwe binnenkomen. Schoolregels en -afspraken die er waren herzien moeten worden. Staan wij hier als team nog achter of zouden wij nieuwe afspraken willen maken? We hebben het dan ook over afspraken rondom de verantwoordelijkheden die leerlingen moeten nemen aan hun taak, de kwaliteit die wij verwachten van de verwerking van taken. Er zijn zelfstandige en verantwoordelijke leerlingen die vanuit intrinsieke motivatie en het paraat hebben van een leerdoel, eigenaar zijn van hun proces, maar anderen zijn afhankelijk van de stok achter de deur die door de leerkrachten geboden wordt. We willen een doorgaande lijn ontwikkelen hierin.

We vragen de leerlingen rekenschap af te leggen voor hun gedrag en handelen en bieden de veiligheid die ze nodig hebben om met vrijheid en verantwoordelijkheid om te gaan. Wij willen leerlingen verantwoordelijkheid geven door vertrouwen te hebben in wat ze kunnen. Maar willen en werkelijk loslaten van onze leerlingen is niet voor alle leerkrachten makkelijk. Het is een ontwikkelpunt voor een aantal collega's.

Voortgangsgesprekken – eigenaarschap, motivatie en autonomie

Afspraken rondom de voortgangsgesprekken waren dat vanaf groep 5 alle kinderen aanwezig zijn bij het gesprek. Dit is iets wat vanaf schooljaar '23 – '24 weer gaat gebeuren. Afgelopen schooljaren waren niet alle leerkrachten hiervan op de hoogte. Binnen het team delen wij de mening dat de aanwezigheid van de leerlingen eigenaarschap, motivatie en autonomie kan versterken.

Taakbrief – vrijheid om eigen keuzes te kunnen maken

Afgelopen jaar hebben wij op school samen met het team en ouders het gehad over de why van het Daltononderwijs. Vanuit de why zijn wij gaan kijken naar het inzetten van de taakbrief. In het schooljaar '23-'24 willen wij brainstormen over hoe wij de taakbrief kunnen inzetten om leerdoelen te behalen in plaats van een 'afvinklijst'. Dit is van belang om te bevorderen dat leerlingen doelgerich hun taken zelf te leren organiseren en verantwoordelijkheid te nemen in hun eigen leerproces

Wij zijn tevreden over hoe onze leerlingen zorg dragen over hun leeromgeving. Hier wordt van af de onderbouw veel in geoefend. Het heeft onderhoud nodig en in een aantal groepen sturing van de leerkracht. Het verantwoord omgaan met schoolmateriaal is in deze groepen een aandachtspunt.

LEERKRACHTNIVEAU

Loslaten en vertrouwen geven

Op school willen wij onze leerlingen vertrouwen geven en hen loslaten als ze bijvoorbeeld werken aan de taak. Er zijn momenten waarbij dit onder spanning staat. Bijvoorbeeld bij het wel/niet verplicht afhebben van opdrachten die op de taakbrief vermeld staan. Ook binnen onze SBO stroom is het geven van meer verantwoordelijkheid en vergroten van

zelfstandigheid een vraagstuk, omdat de leerlingen door hun didactische en sociale onderwijsbehoefte meer structuur en controle/feedback nodig hebben.

Differentiatie

Er wordt zo veel en waar mogelijk gedifferentieerd gewerkt. Dit is met name zichtbaar in instructie, begeleiding inoefening en verwerking. Op de taakbrief is dit verschil niet altijd zichtbaar. Leerkrachten maken met de leerlingen onderlinge afspraken op dit gebied.

Wij zijn met een externe partij bezig om het differentiëren op de taakbrief te vergemakkelijken voor de leerkrachten. Op dit moment neemt het differentiëren op de taakbrief veel tijd in beslag.

Vorig schooljaar zijn wij intensief begeleid door een begeleidingsteam in het gebruik maken van het expliciete directe instructiemodel. Hierbij is differentiatie ook aan de orde gekomen. Hier willen we in het schooljaar '23-'24 ons verder in verdiepen.

Begeleiding & Sturing geven

De leerkrachten geven waar nodig sturing, maar er is een verschil in leerkrachtgedrag waarneembaar. Waar de één een breder palet aan vaardigheden heeft waarbij hij / zij een afweging maakt in sturen, begeleiden of coachen, heeft de ander niet en kiest dan voor sturen.

SCHOOLNIVEAU

Cultuur van vertrouwen

Op basis de tevredenheidsspeilingen kan dit worden geconcludeerd, alsmede de dagelijkse gang van zaken waar leerkrachten elkaar weten te vinden. Er is ruimte voor een stevige discussie, waarbij respectvol met elkaar wordt gesproken.

Afspraken nakomen

Alle medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid. Valkuil schuilt in het tijdig aangeven van grenzen en het behouden van overzicht in alle taken die bij het vak leerkracht horen. Middels het werkverdelingsplan heeft het team input gegeven hoe zij op het gebied van organisatie het beste de balans in werkdruk en werkgeluk kunnen bewaken. Het uitzetten van werken met coördinatoren is hierin een succesvolle stap geweest.

Lerende organisatie

Als organisatie willen we ons blijven ontwikkelen en ons onderwijs versterken. Dit is ook passend bij één van de vijf beloften die Stichting BOOR stelt: We stimuleren om altijd te blijven leren en vernieuwen. Als school passen we dit toe op zowel team als op individueel niveau. Naast opleiding en/of cursussen vindt er ook ontwikkeling plaats middels korte teamscholing, collegiale consultaties en coaching op maat.

Kijkend naar opleidingen worden leerkrachten op verschillende manieren geschoold. Tweederde deel van het team heeft geen PABO diploma maar volgt wel een opleiding om dit te behalen of gecertificeerd voor de klas te kunnen staan. Een gedeelte heeft wel een onderwijs- of pedagogisch gerelateerde opleiding gedaan en heeft al jaren ervaring in het onderwijs.

In het schooljaar '23-'24 zullen we met de leerkrachten in de onderbouw een traject starten rondom visieontwikkeling Jonge kind. We willen komen tot het samenstellen van een visie, waarbij de koppeling wordt gelegd met onze daltonvisie.

Als team gaan wij de daltonopleiding volgen. Door middel van deze opleiding zullen wij ons ontwikkelen tot erkend daltonleerkrachten. Er zijn vier collega's die deze opleiding al hebben gevolgd, maar hebben aangegeven dit nog een keer samen met het team te doen, om hun kennis op te frissen.

Naast het bovenstaande wordt er ook geluisterd naar de individuele wensen van teamleden en wordt op basis van relevantie, visie en financiën de afweging gemaakt of leerkrachten individuele scholing kunnen volgen.

Voor ouders worden er sinds schooljaar '22-'23 ouderochtenden georganiseerd. Tijdens deze ouderochtenden worden voorlichtingen gegeven over wisselende onderwerpen. Deze onderwerpen zijn gekozen naar aanleiding van wensen vanuit de ouders of de ontwikkelingen op school.

Reactie visitatieteam

In de kleutergroepen zien wij alle daltonkernwaarden terug. Kinderen krijgen en nemen verantwoordelijkheid voor de werkjes die ze doen en voor elkaar. Er wordt goed samengewerkt en daarbij rekening met de ander gehouden. In de taken zien we kleuters die leren om hun werkje te voltooien. Er is een mooi systeem waarmee de kinderen hun taak aftekenen. De kleuters kunnen er ook goed over vertellen.

Die verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling zien we, in mindere mate, terug in de overige groepen. Bijvoorbeeld bij het werken aan projecten, presentaties binnen verschillende vakken, maar ook in de leerlingenraad. De taak is veelal een onderdeel van het lesrooster en zou eigenlijk veel meer de basis van de dagindeling moeten zijn. Dit is opgenomen in aanbeveling 2.

Kinderen werken heel nauwkeurig aan de verwerking van het lesprogramma. Ze kunnen in alle groepen goed vertellen wat ze moeten doen, maar weten vaak minder goed wat hun leerdoel is.

Wij zien geen vorm van differentiatie op de takenbrief. Ook het maken van 'eigen keuzes' wordt niet actief gestimuleerd. Kinderen doen wat ze moeten doen. Hier ligt een mooi ontwikkelpunt om de kinderen te leren verantwoordelijkheid te nemen over hun eigen ontwikkeling. Dit is o.a. opgenomen in (de algemene) aanbeveling 1.

Er wordt in de hogere groepen veel met de kinderen gesproken over 'gedrag'. Hiervoor zijn enkele basisregels afgesproken, waar kinderen zich tijdens de visitatie goed aan houden. Kinderen geven aan zich verantwoordelijk te voelen voor hun klasgenootjes en zeggen rekening te houden met elkaar. Tijdens vrije situaties (pauze, TSO) vinden ze dat lastiger.

1.2 Zelfstandigheid

School

LEERLINGNIVEAU

Initiatief nemen om leerdoelen te bereiken

Gedurende de dag is er in alle groepen ruimte en tijd om zelfstandig te werken. Dit gebeurt met name tijdens taaktijd. Hier wordt gewerkt met het principe 'uitgestelde aandacht', waarbij de leerling eerst zelf naar een oplossing zal zoeken.

Er zijn taken die voor een ieder hetzelfde zijn en er zijn individuele taken. Er is per taak meer of minder gelegenheid om individuele of middels samenwerking te werken. Het leren plannen en het maken van goede keuzes binnen de planning staat voorop. Het nemen van initiatief zit nu vooral in het bepalen van volgorde van werken, het kiezen van een maatje, het indelen van de tijd en bij enkele groepen het kiezen van meedoen aan instructie/verlengde instructie. Het gericht werken aan leerdoelen is een ontwikkelpunt.

In de reguliere groepen 7 & 8, hangt er een blad waar kinderen hun eigen leerdoelen op kunnen schrijven en zijn er vaste momenten in de week om aan deze doelen te werken. Kinderen kunnen ook gebruik maken van de huiswerkklas om te werken aan hun leerdoelen / het huiswerk.

Hulp vragen

In alle groepen worden de leerlingen gestimuleerd om om hulp van anderen te vragen en anderen te helpen als ze om hulp worden gevraagd.

Uitgestelde aandacht

Vanaf de onderbouw wordt gewerkt aan het werken met uitgestelde aandacht. De leerkrachten gaan hier consequent mee om.

Nakijken

In de onderbouw en groep 3 en 4 leren de leerlingen hun werk na te kijken. Vanaf groep 5 wordt hier van de leerlingen meer verwacht dat zij dit zelf kunnen en wordt er geoefend dat zij reflecteren op het proces en het resultaat. De leerkrachten bepalen welke vakgebieden door de leerlingen mogen worden nagekeken.

Talenten ontwikkelen

We willen ons als school ontwikkelen in het creëren van ruimte voor de leerlingen om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen. Op dit moment voert de directie gesprekken met verschillende externe partijen. We vinden het belangrijk dat kinderen zich in de breedte kunnen ontwikkelen. Niet in de minste plaats omdat wij op school ook kinderen hebben waar het leren op cognitief gebied niet vanzelfsprekend is. Echter vinden we het voor alle kinderen van belang dat zij hun talenten op verschillende gebieden kunnen ervaren en ontwikkelen. Daarnaast zijn vakken op het gebied van kunst en cultuur belangrijk voor de expressie en een prachtig middel om te reflecteren en elkaars standpunten te leren begrijpen. Hoewel Overschie een opbloeiende wijk is, zijn er wel veel kinderen die van huis

uit niet in de gelegenheid zijn om met kunst en cultuur of expressievakken, kennis te maken. Als school willen daarom er naar toewerken deze gelegenheid te bieden middels duurzame samenwerking met culturele partners.

LEERKRACHTNIVEAU

Randvoorwaarden creëren

Er wordt in voldoende mate randvoorwaarden gecreëerd die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken. De leerlingen worden gestimuleerd om eigen initiatieven te nemen en te tonen. Het op eigen wijze kunnen leren is een aandachtspunt. De leerkrachten zorgen voor een omgeving waar samen geleefd en zelfstandig gewerkt kan worden en waarbij de leerlingen op zekere hoogte hun tijd in leren delen en werk in kunnen plannen.

Om zelfstandig te kunnen werken moeten de leerlingen taken aangeboden krijgen die zij zonder afhankelijk te zijn van anderen kunnen maken. De taak moet leerzaam en bevorderlijk voor verder leren zijn. Het ervoor zorgen dat er adequate kennis wordt opgedaan is een ontwikkelpunt. De leerkrachten zijn zich aan het ontwikkelen op het gebied van het geven van expliciete directe instructies, maar ook het differentiëren in de taak. Dit is op dit moment niet in alle groepen zichtbaar.

Instructies

De leerkrachten maken afwegingen in waar de leerlingen instructie op nodig hebben en waar zelfstandig gewerkt kan worden. De planning, taakbord/taakbrief zijn hierin de meest gangbare middelen.

SCHOOLNIVEAU

Talenten zien en ontwikkelen

Op basis van expertise en voorkeuren worden taken verdeeld over de teamleden. Er zijn teamleden die worden benoemd tot coördinatoren zij krijgen de kans om speerpunten uit te werken en leiding te geven binnen hun eigen discipline.

[Reactie visitatieteam](#)

Er heerst veel rust in de groepen waardoor kinderen tijdens taaktijd goed zelfstandig aan het werk kunnen. Je ziet dat zij dit prettig vinden en dat er op deze momenten geconcentreerd gewerkt wordt. D.m.v. uitgestelde aandacht weten de leerlingen wat er van hen verwacht wordt, wanneer er zelfstandig gewerkt wordt en wanneer zij vragen kunnen stellen. De leerlingen kunnen ook goed uitleggen hoe het stoplicht werkt en wanneer zij zelf naar oplossingen moeten zoeken. In een aantal groepen kijken de leerlingen het werk zelf na, dit kun je in alle groepen doorvoeren. Het zou een mooie stap zijn om de leerlingen nog meer zelf te laten kiezen wanneer zij instructie nodig hebben. Daarnaast kunnen zij de ruimte en de verantwoordelijkheid krijgen om zelf hun taken in te plannen.

1.3 Samenwerking

School

LEERLINGNIVEAU

Tijd en gelegenheid om te oefenen

De leerlingen hebben voldoende tijd en fysieke ruimte om te komen tot samenwerking. Handreikingen van de Kanjertraining worden gevolgd. Ook zijn er vaste samenwerkingsvormen terug te vinden in de lessen van begrijpend lezen. Dit is een ontwikkelpunt. Afgelopen jaar heeft dit stil gelegen. Dit zal weer opgepakt moeten worden. Dit schooljaar brengen we de beginsituatie in beeld.

Op respectvolle wijze samenwerken met leraar en medeleerlingen

Incidenteel kan het gebeuren dat leerlingen niet op respectvolle wijze samenwerken. In dit soort gevallen wordt er nauwkeurig het sociaal veiligheidsbeleid gevolgd.

LERAARNIVEAU

Samenwerken met collega's, leerlingen en ouders

Binnen het team is een positieve sfeer aanwezig. De leerkrachten gaan op een respectvolle wijze om met collega's, leerlingen en ouders. We willen ons ontwikkelen in het ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap. Collega's werken nauw met elkaar samen om het onderwijs continu te verbeteren.

Stichting Confro wordt ingezet voor teambuilding en losse projecten met groepen. Met de bovenbouw wordt er een interactieve theaterachtige training gedaan. Het is een training gericht op zelfvertrouwen en weerbaarheid.

Pedagogisch klimaat

De leerkrachten scheppen een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met leerlingen en tussen leerlingen onderling. Wij willen ons hier wel verder ontwikkelen in groepen met leerlingen met gedragsproblemen of een ontwikkelingsstoornissen. Hoe ga je om met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben? Welke leerkrachthouding is nodig? Hoe maak je contact met de leerling, die soms laat zien geen zin te hebben? Wat is een effectief aanpak binnen de reguliere en SBO-groepen.

SCHOOLNIVEAU

Leefgemeenschap

De school is een leefgemeenschap waarin de onderlinge samenwerking voldoende is tussen leraren en overige medewerkers. Ouderbetrokkenheid, ouderparticipatie en educatief partnerschap mogen verder worden ontwikkeld. Sinds vorig jaar worden er tenminste 5x in het jaar ouderochtenden georganiseerd en diverse ouder-kindactiviteiten door externen. Tijdens ouderochtenden komen er thema's aan bod die ouders aangeven, variërend van lezen tot pesten. Tijdens een algemene ouderinloopochtend worden de onderwerpen geïnventariseerd. Ook is er een ideëenbus voor ouders.

Samenwerkend met en van elkaar leren

Leerkrachten stemmen hun onderwijsaanbod en dagelijks handelen af en gaan hierbij uit van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In dat opzicht is er een duidelijke wisselwerking. Hierin mogen we meer bewust bekwaam worden en inzichten opdoen om vanuit meerdere optieken de samenwerking in te richten.

Democratisering en socialisering

In de klassen wordt er gewerkt met de Kanjertraining. Dit is een methode die ook aandacht schenkt aan socialisering. De leerlingenraad zal in het schooljaar '23-'24 weer opgestart worden. Het aanwezig zijn van een leerlingenraad en het houden van een klassenvergadering draagt bij aan het ontwikkelen van een oefenplek voor democratisering.

Wereldburgerschap is belangrijk op Dalton Overschie. We willen onze leerlingen voorbereiden op een actieve en functionele plek in een turbulente, snel veranderende maatschappij. Op veel manieren ondersteunt en begeleidt de school de leerlingen in dit proces. Van het spelen tijdens de grote pauze, als de lessen van Kanjertraining tot het aanbod middels de kunstvakken en, niet in de minste plaats, omdat de kernwaarden de daltonvisie structureel aandacht krijgen en veel overlap hebben met burgerschap. Deze laatste heeft ook weer veel overlap met culturele vorming. Het leren van andere perspectieven en hier ook stelling mogen nemen en de vrijheid voelen voor je eigen standpunt, brengt ons terug bij de beginselen van socialisering en democratisering. Vrijheid, gelijkheid en solidariteit. De ruimte krijgen en voelen om je te ontwikkelen in je persoonlijkheid, je talenten en je levensvisie, het ontwikkelen van zowel de sociale als de maatschappelijke competenties

De school heeft een breed aanbod wat echter wel nog enigszins versnipperd is. Om het aanbod vrij van hiaten te maken is het van belang dat er een goede inventarisatie komt van het huidige aanbod. Er is een coördinator Burgerschap aangesteld op school. Zij zal zich – samen met directie en advisering vanuit BOOR, goed in kaart brengen waar wij staan als school en wat er nodig is. Dit doen we wederom vanuit de WHY: waartoe willen wij onze kinderen toerusten, welke doelen horen hierbij en welke inhoud en aanpak is hierbij passend. Hoe dekt het werken vanuit onze daltonkernwaarden het geheel en wat is er nog nodig in aanvulling.

Ondertussen is met de huidige culturele partner afgesproken dat burgerschap een meer prominente rol krijgt in het kunstaanbod. Tevens start schooljaar 23-24 een oriënterende samenwerking met Maaspodium. De groepen 6 t/m 8 bezoeken voorstellingen binnen het thema burgerschap, en zullen hier omheen 1 of 2 lessen krijgen. Samen met Maaspodium wordt gedurende schooljaar 23-24 gekeken hoe men een passend burgerschapsaanbod kan bewerkstelligen vanaf schooljaar 24-25.

Reactie visitatieteam

Wij zien een positieve samenwerking tussen collega's onderling. Er heerst een fijne betrokken sfeer in het team. Er vinden allerlei verschillende proeftuintjes plaats, hierin is echt motivatie te zien. Nu is het belangrijk om hier keuzes in te gaan maken en vooral om de 'why' duidelijk te blijven zien. Dit is opgenomen in aanbeveling 3.

Er wordt goed samengewerkt met ouders. Zij voelen zich betrokken bij de school en er

vinden voldoende gespreksmomenten plaats met ouders. Hierin kan een mooie slag geslagen worden door hier structureel leerlingen bij aan te laten sluiten.

Er heerst een veilig pedagogisch klimaat, kinderen voelen zich op hun gemak. Hierdoor kan er goed samengewerkt worden. Er wordt samengewerkt door maatjes, er wordt samengewerkt bij projecten, soms wordt er klas-doorbroken gewerkt, in sommige groepen zien wij coöperatieve werkvormen terug. Belangrijk om hier een doorgaande lijn in te creëren en te bekijken wat jullie echt belangrijk vinden en wat bij jullie visie past. Wellicht is er in het volgende gebouw ruimte voor meer samenwerkingsplekken, ook in de hal. Ook dit is opgenomen in aanbeveling 3.

1.4 Reflectie

School

LEERLINGNIVEAU

Reflectie en evaluatie

In alle groepen krijgen de leerlingen de gelegenheid om een planning te maken voor zijn taakwerk tijdens taaktijd. Ze worden vaardiger in het bijsturen van hun planning door de voortgang te overzien. Het vaardiger worden is mogelijk door de begeleiding van de leerkrachten die de gelegenheid biedt om te reflecteren op het proces en die te evalueren. Binnen ons team is het een aandachtspunt om de leerling verder te laten oefenen in de vaardigheden: kritisch denken, observeren en leren formuleren van gedachten. Iedere leerling kan in meer of mindere mate namelijk reflecteren op het eigen gedrag. Maar het is van belang dat leerkrachten hen uitnodigen door gesprekken te organiseren tussen leerlingen en in de groep. Het toepassen van het geleerde na een moment van reflectie, is dan een onderdeel wat nog niet door alle leerlingen ten uitvoer wordt gebracht.

Taakbrief en het portfolio

Onder andere de taakbrief en het portfolio nodigen uit tot reflectie. Beiden moeten worden herzien met nieuwe inzichten. Hier leggen we niet in het schooljaar '23-'24 de nadruk op. Zoals u eerder heeft kunnen lezen willen we in de fase waar we nu in zitten niet **WAT** we doen centraal stellen, maar vooral benadrukken wat we als daltonschool willen bereiken. Dit is waarom wij op dit moment geen nadruk leggen op het gebruik van de taakbrief en het portfolio. De directie en daltoncoördinator zijn op de achtergrond zich wel aan het verdiepen in mogelijkheden die in een later stadium ook besproken zullen worden met het team.

LERAARNIVEAU

Kritisch kijken

Het kritisch bekijken van onderwijskundige ontwikkelingen en inzichten zijn kenmerken van onze basishouding op een daltonschool. Iedere leerkracht reflecteert op zijn praktijk en handelen in de klas. Voor de leerlingen biedt de leerkracht de gelegenheid om te oefenen in organiseren, initiatief nemen en reflecteren op gedrag en keuzes. Het team reflecteert over het onderwijs op school in vergaderingen en studiedagen. Vanaf schooljaar '23-'24 zullen er ook intervisiegesprekken gevoerd worden, zodat leerkrachten kunnen leren van elkaars ervaringen, opvattingen en inzichten.

Feedback geven en ontvangen

Iedere leerkracht staat open voor feedback. Wij zien dat er groei is op de onderdelen sociale cohesie, vertrouwen, psychologische veiligheid en open communicatie. Dit is met name zichtbaar in het feit dat:

- leerkrachten elkaar meer opzoeken en ideeën uitwisselen
- er minder een beroep wordt gedaan op de leidinggevende door teamleden
- de behoefte aan autonomie groeit
- er meer successen worden opgedaan in de groepen, waardoor het gevoel van flow ontstaat
- er een gezonde mate van steun is voor en door collega's aan elkaar

Ontwikkelpunten voor het team:

- het ontvangen en geven van feedback
- balans houden in werk-privé en hanteren van effectief time management

SCHOOLNIVEAU

Medewerkers ervaren dat zij de gelegenheid hebben om van en met elkaar te leren. Er is behoefte vanuit het team om meer van elkaar te zien in de praktijk. Dit is een ontwikkelpunt.

Reactie visitatieteam

De ouders die wij spreken zijn vol lof over het reflectievermogen van het team. In de dagelijkse gang van zaken neemt reflectie volgens onze waarnemingen een minder urgente positie in. De taak wordt gepland door de leerkracht en hierin is weinig tot geen ruimte voor eigen keuzes en invulling. Terugkijken op het leerproces zien wij gedurende de visitatie-dag niet echt. Niet mondeling en ook niet schriftelijk. In het visitatieverslag zien we dat het team zich hierin wil gaan ontwikkelen.

Er wordt gewerkt met uitgestelde aandacht volgens enkele vastgestelde symbolen (stoplicht, geluidsniveau, handgebaren). Kinderen in de leerlingenraad kunnen heel goed de daltonkernwaarden benoemen en weten wat 'reflecteren' is. Bij doorvragen geven deze kinderen vrij algemene antwoorden.

Het team beschikt over een goed vermogen tot reflecteren. Dit zien en horen wij. Het is alleen niet 'georganiseerd'. Net als voor de leerlingen zou dit een mooi ontwikkelpunt kunnen zijn. Organiseer reflectie en betrek het team en de leerlingen daarbij. Practise what you preach. Dit is o.a. opgenomen in aanbeveling 1.

Omdat er geringe aandacht voor reflectie lijkt te zijn, zien wij ook geen doorgaande lijn hierin. Het visitatieteam adviseert het team om deze voor alle kernwaarden te gaan ontwikkelen met als uitgangspunt de 'ik-doelen' die we in de kleutergroepen hebben gezien. Dit is opgenomen in aanbeveling 4.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

LEERLINGNIVEAU

Door het goed inzetten van de taakbrief kunnen wij bereiken dat het doelgericht en effectief werken tijdens taaktijd verhoogd kan worden. Het op maat maken van de taakbrief is een essentieel ontwikkelpunt om te realiseren dat onze leerlingen doelmatig en functioneel bezig zijn met hun ontwikkeling.

LEERKRACHTNIVEAU

De leerkrachten moeten de omgeving goed inrichten, gebruik maken van doelgerichte instructie en een gedifferentieerd leerstof aanbod bieden. In het schooljaar '22-'23 heeft het team een intensief begeleidingstraject gevolgd om effectief direct instructie te kunnen geven. Wij zijn zeer tevreden met de stappen die wij als team hebben gemaakt op dit gebied en zijn ons bewust dat we nog niet klaar zijn. Komende schooljaren willen wij ons verder verdiepen in het aanbieden van een gedifferentieerd aanbod.

De onderbouw volgt vanaf het schooljaar '23-'24 een traject rondom visieontwikkeling Jonge kind. We willen komen tot het samenstellen van een visie, waarbij de koppeling wordt gelegd met onze daltonvisie. Ook in dit traject willen we niet in de beginfase **WAT** we doen centraal stellen, maar vooral benadrukken wat we als daltonschool willen bereiken.

SCHOOLNIVEAU

De doorgaande lijn op school moet worden herzien. Hierbij is het van belang dat de doorgaande lijn ook matcht met de ontwikkeling in leeftijd van de kinderen.

We zijn wel tevreden met de zorgstructuur op school. Met het wegvallen van expertise uit de TLV groepen is het van belang dat de zorgstructuur dat is ontwikkeld ook geborgd wordt. Dit is een aandachtspunt voor het schooljaar '23-'24.

Reactie visitatieteam

Wij zien vanaf groep 4 in alle groepen de taakbrief terugkomen. Goed dat jullie aan het nadenken zijn om hier nog meer een doorgaande lijn in te krijgen en dat kinderen meer eigenaarschap krijgen in de taakbrief. Zie aanbeveling 2: maak de taak leidend. Verwerk persoonlijke doelen in de taak, laat kinderen plannen, zorg voor differentiatie en laat bijv. de daltonkernwaarden terugkomen. Positief om te zien dat jullie geschoold zijn in het geven van een effectieve directe instructie (EDI). Blijf hier vooral bewust van met elkaar en neem nieuwe collega's hierin mee. In sommige groepen zijn er doelen zichtbaar op de muur, ook dit kan voor effectiviteit zorgen. In de kleutergroepen werd ook heel effectief gewerkt. Alle leerlingen waren actief, betrokken en taakgericht met hun spel of taakje bezig.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Daltoncoördinator

Door instabiele personele situatie moest de daltoncoördinator ook dit schooljaar veelvuldig voor de groep. Uiteindelijk kwam de dag dat de coördinator vrij geroosterd was voor zijn coördinerende taken te vervallen. De daltoncoördinator had hierdoor onvoldoende tijd om de vastgestelde ontwikkelpunten op te pakken. Het is de bedoeling dat de daltoncoördinator in het schooljaar '23-'24 één keer in de twee weken vrij geroosterd is om de daltonontwikkelingen aan te sturen en vast te leggen in het daltonbeleidsplan.

Personele situatie

Een groot gedeelte van het team is nog in opleiding of is nog niet gestart met de lerarenopleiding. Er zijn ook zij-instromers in opleiding die sinds schooljaar '22-'23 of het schooljaar '23-'24 werkzaam zijn op Openbare Daltonschool Overschie, maar weinig werkervaring hebben in het basisonderwijs. Dit deel van het team heeft ook geen ervaring met het daltononderwijs en zullen de daltonopleiding nog moeten volgen. Door de noodzaak om afgelopen schooljaar de focus te houden op OP2 en OP3, het intensieve begeleidingstraject die dit schooljaar is gestart en de grote groep leerkrachten die in opleiding is, hebben we besloten om pas in het schooljaar '23-'24 de daltonopleiding te volgen. We hebben in overleg met de leerkrachten die het daltoncertificaat hebben, besloten om dit met het hele team te doen. Zij hebben er baat bij om hun kennis op te halen en in dezelfde flow mee te gaan met het hele team.

Ontwikkelpunten

Afgelopen schooljaar hebben wij als school stilgestaan bij onze visie en de bedoeling van het Daltononderwijs en dat we daaraan werken vanuit de daltonkernwaarden. Dit hebben we gedaan door hierover het gesprek te voeren met de leerkrachten en ouders en de koppeling te leggen met OP2 en OP3. In het schooljaar '23-'24 zullen wij onder begeleiding van Brigitte Witmus (docent daltonopleiding - Thomas More) vanuit de WHY-HOW-WHAT gedachtengoed van Sinek ons daltononderwijs verder vormgeven.

Dalton identiteit uitdragen

De schoolwebsite wordt herzien. Hier is een extern partij samen met de directie mee bezig. Het is de bedoeling dat wij mede door de opleiding vanaf het schooljaar '23-'24 de daltonidentiteit herzien en wij de ouders en andere belangstellenden meenemen in de ontwikkeling die wij doorlopen. Dit zullen we doen middels onze nieuwsbrief, website, instagram en schoolapp. Hoe wij dit gaan doen, zullen wij komend jaar samen beslissen.

Dalton regio-activiteiten

Onze huidige daltoncoördinator is afgelopen schooljaar naar 1 van de 2 regiobijeenkomsten gegaan. Het is de bedoeling dat zij actief betrokken is bij deze activiteiten. Indien mogelijk zal ze een collega uitnodigen om met haar mee te gaan. Wij hebben als school baat bij

sparringspartners die een soortgelijke populatie en de daarbij horende uitdagingen aanlopen.

Wellicht zijn deze sparringspartners te vinden bij regio-activiteiten waarbinnen onze school niet vertegenwoordigd is.

Leerlingenraad

Vanaf schooljaar '23-'24 zullen leerlingen vanaf groep 4 ook betrokken worden bij de daltonontwikkeling door ontwikkelingen te bespreken in de leerlingenraad. De leerlingen in de leerlingenraad zullen wat besproken wordt ook in de klas bespreken tijdens klassenvergaderingen.

Ouders

Twee keer in het jaar zal de daltoncoördinator een thema ochtend of avond organiseren. De ouders krijgen de gelegenheid om te ondersteunen bij daltonontwikkeling aan de hand van de kennis die zij op zullen doen.

Reactie visitatieteam

Door wisselingen binnen het team zijn veel van de voorgenomen ontwikkelingen stil komen te liggen of op een laag pitje gezet. Het visitatieteam leest dat in het verslag en ziet het in de praktijk. Borging is een belangrijke voorwaarde om o.a. de gevolgen van personele wisselingen op te vangen. Het visitatieteam geeft aan dat dit essentieel is voor de school. Dit is opgenomen in aanbeveling 5.

De nieuwe directeur en daltoncoördinator hebben het afgelopen jaar een goede start gemaakt om hierin de eerste stappen te zetten. Nu moet worden doorgepakt. Afspraken vastleggen, daltonkernwaarden uitbuiten en verder ontwikkelen, de taak centraal stellen en zorgen dat elke nieuwe collega moeiteloos kan instromen binnen het team van de school. Het visitatieteam geeft als tip om verantwoordelijkheid binnen het team meer te delen. Ga werken met projectgroepen, organiseer de proeftuintjes en faciliteer collegiale consultatie. Maak de daltonontwikkeling een verantwoordelijkheid voor iedereen. Dit is o.a. opgenomen in aanbeveling 1.

Het visitatieteam geeft hierbij enkele voorbeelden, die soms al in de planning staan; portfolio, een afsprakenmap, 'daltononderdompeling', kennisdeling, collegiale visitatie, bezoek andere scholen, enz. De daltonscholing die het team volgt zou hieraan een mooie bijdrage kunnen leveren. Dan moet dit wel kortgesloten worden met de opleider, die de scholing zou kunnen laten stroomlijnen met de gewenste schoolontwikkeling. Dit is opgenomen in aanbeveling 4, waarbij de nadruk ligt op het maken van een start hierin, omdat er veel ontwikkelingspunten zijn voor de school. Belangrijk uitgangspunt is de schoolvisie (aanbeveling 1), waarbij het team aangeeft telkens uit te willen gaan van de golden circle van Synec. Overigens is het team heel sterk in het 'what', maar wordt de kern, ('why' en 'how') nogal eens overgeslagen.

De directeur van de school geeft in onze gesprekken aan een start gemaakt te hebben met cyclisch werken volgens de PDCA cirkel. Dit is tevens opgenomen in aanbeveling 5, waarbij het visitatieteam adviseert de nadruk op 'borging' te leggen.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

- Enthousiast en toegankelijk team die samen zorgen voor een fijne sfeer op school (krijgen we ook terug van ouders, collega's die de school bezoeken).
 - Ons team wil dagelijks ons onderwijs verbeteren met onze leerlingen als uitgangspunt.
 - Het ontwikkelingsvermogen van het team.
 - Afgelopen jaar zien wij meer samenwerking tussen de reguliere en SBO afdeling. Door groepsdoorbroken activiteiten (tutorlezen, kerstknutselen, uitstapjes) te organiseren zien we ook dat de leerlingen van beide afdelingen elkaar gelijk behandelen (vormen samen één school).
 - Bij de nieuwbouw wordt rekening gehouden met de inrichting voor het daltononderwijs.
-

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

LEERKRACHTNIVEAU

- Aandacht voor differentiatie in de reguliere en SBO groepen en dit zichtbaar maken op de taakbrief.
- Mogelijkheden voor het spelend leren in de onderbouw en groep 3 onderzoeken en realiseren (doorgaande lijn ontwikkelen).
- Zorgen voor een soepele overgang van de peuters naar de kleuters, van groep 2 naar groep 3 en van groep 8 naar het VO.
- Onderzoek naar wereldoriëntatie methode die aansluit bij ons onderwijs.
- Onderzoek doen naar verschillende portfolio's en samen met het team onze why formuleren.
- Leerkrachten kunnen voortgangsgesprekken voeren met leerlingen erbij.
- Leerkrachten hebben een begeleidende / coachende rol t.o.v. hun leerlingen.
- Het geven van meer verantwoordelijkheid en vergroten van zelfstandigheid in de SBO en reguliere groepen.

LEERLINGNIVEAU

- Leerlingen betrekken bij daltonontwikkelingen.
- Leerlingenraad die actief is en kritisch meedenkt over de schoolontwikkelingen en een spreekbuis vormen voor de leerlingen van de school.
- Leerlingen worden intrinsiek gemotiveerd en worden uitgedaagd op hun eigen niveau.
- Aandacht voor creatieve-, persoonsvorming & talentontwikkeling (gesprekken vinden al plaats met externe partijen).
- Voortgangsgesprekken voeren waar leerlingen een actieve rol hebben.
- Leerlingen leggen hun ontwikkeling vast in hun portfolio (sturing aan het eigen leerproces, stil staan bij momenten waar ze trots op zijn, inzicht in talenten en eigen leerdoelen).

SCHOOLNIVEAU

- Ouders betrekken bij daltonontwikkelingen (ouderochtenden en dalton thema avonden/middagen).

- Visieontwikkeling Jonge kind waarbij de koppeling wordt gelegd met onze daltonvisie.
- Democratisering en socialisering.
- Doorgaande lijn zichtbaar maken.
- Dalton uidragen (website, schoolapp, social media).

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

We verwachten dat de visitatiecommissie wellicht een tussentijdse evaluatie wil doen. Dit kan komen doordat er bepaalde verwachtingen zijn bij een school die al jaren daltononderwijs zou bieden. Maar als er rekening wordt gehouden met de wisselingen in het team en de aanwezigheid van gecertificeerde daltonleerkrachten kan men wel tevreden zijn over wat ze te zien krijgen. Het is een team dat ontwikkelingsgericht bezig is, die trots is op wat ze tot nu toe samen bereikt hebben en die er naar uit kijkt om samen verder te ontwikkelen tot leerkrachten die samen de daltonvisie uitdragen in hun denken en doen.

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

Op onze school werken dan meer daltongecertificeerde leerkrachten. Onze daltonvisie zal meer uitgedragen en te zien zijn op school-, leerkracht- en leerlingniveau. Nu zien jullie een team die deze weg in willen slaan en er zijn dingen opgestart, maar de vraag is hoe gaan we het borgen? Hoe gaan we de leerlingen en ouders meenemen in deze ontwikkeling?

Als we kijken naar de collega's en het aanwezige draagvlak zijn wij van mening dat dit goed zal verlopen. Valkuil kan wel zijn dat we te veel en te snel dingen willen. Het is van belang om een goed tijdspad uit te zetten en dingen niet naast elkaar te doen, maar te zoeken naar samenhang.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet een enthousiast schoolteam, onder leiding van een bevlogen directeur. De daltoncoördinator heeft veel ideeën over de daltonontwikkeling voor de school. Na een roerige periode (personele wisselingen, invloeden van buitenaf) begint het team in de ontwikkeling te komen. Wij adviseren de professionele houding en het enthousiasme van het team te benutten bij de komende ontwikkelingen.

Het is wel van belang om het grote geheel te blijven overzien en niet te verzanden in details. Het team wil veel, misschien wel te veel. Trechter wat belangrijk is. Leg de focus op de hoofdlijn. Het visitatieteam adviseert twee stippen aan de horizon te zetten. Die betreffen de eerstvolgende visitaties. De eerste ligt het verst, nl. in 2030. Wat zien we dan in de school? Hoe staat de school er voor? Wat is bereikt en hoe is dat vastgelegd? Van daaruit terugkijken naar 2025 en bepalen wat er op de kort termijn is gerealiseerd. Over twee jaar

zijn de 5 aanbeveling leidend. Die moeten dan staan als een huis. Dit is o.a. opgenomen in aanbeveling 3, 4 en 5.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De leerlingenraad bestaat uit 5 kinderen uit de groepen 5 t/m 8. De kinderen kunnen enthousiast over hun school vertellen. Ze zeggen dat ze door hun juf of meester in de leerlingenraad zijn geplaatst. Er is één jongetje dat er later bij is gekomen, omdat een ander niet wilde.

De kinderen van de raad komen allemaal heel slim over. Ze kunnen goed vertellen over de daltonkernwaarden. Daar hebben ze een project van gemaakt, met posters van de kernwaarden en een tekst met uitleg ervan. Ze geven aan regelmatig te vergaderen en werken met een voorzitter, notulist en een tijdbewaker. In de klas geven de kinderen van de raad altijd een terugkoppeling van de vergadering, aldus de raad.

Het lijkt er niet op dat de kinderen d.m.v. een democratisch proces in de raad zijn gekomen. De kinderen kunnen niets vertellen over verkiezingen e.d. Wel zitten ze vol ideeën. Bij doorvragen blijken dat steeds algemene ideeën te zijn; patat op school, een ijskar op het plein, schoolreisje. Op de vraag wat de leerlingenraad bereikt heeft, komt geen duidelijk antwoord.

De leerlingen vinden het jammer dat er veel ruzietjes op het schoolplein zijn en willen dat hier meer regeltjes voor komen. Ook zouden ze graag meer betrokken willen worden bij ideeën en activiteiten.

ouders

Wij spreken 4 ouder, twee uit de OR, een MR-lid en een ouder die bewust is overgestapt naar deze school (van een andere daltonschool). Allemaal hebben ze bewust voor daltononderwijs gekozen. Eén ouder heeft vroeger zelf op deze school gezeten. Ouders vinden het fijn dat de school een goede afspiegeling van de maatschappij is, maar zien tegelijk hierin een zorg.

De ouders prijzen het reflectievermogen van het team, maar vinden dat de communicatie beter kan. Bij doorvragen blijkt dit vooral in het bevestigen van het ontvangen van berichtjes te zitten. Ouders geven aan dat er wel voldoende informatie vanuit school naar ouders komt, o.a. door de nieuwsbrief. De school werkt een de start met een communicatiesysteem.

Ouders geven aan dat niet altijd dezelfde afspraken binnen het team gelden. Dit verschilt volgens de ouders per teamlid. De ouders zijn over het algemeen erg tevreden over de school en geven aan blij te zijn met de nieuwe directeur.

medewerkers

Het visitatieteam ziet een enthousiaste groep leerkrachten die trots is op hun school. Het feit dat de school tevens een SBO deel binnenshuis heeft, lijkt het team vanzelfsprekend te vinden. De verwachtingen m.b.t. de visitatie zijn duidelijk uitgesproken en staan beschreven in dit verslag. Directie, daltoncoördinator en het team zijn het ermee eens dat de licentie voor twee jaar wordt verlengd..

Dit jaar staat in teken van de visievorming en de taakbrief. Hierin wil het team differentie gaan verwerken. Het team is gestart met EDI, er wordt veel ingezet op het didactische stuk bij de leerkrachten. Er wordt veel samengewerkt tussen leerkrachten per bouw (gang). Qua teamontwikkeling zijn er nog stappen te zetten. Er vindt groepsvorming plaats, maar hier zeggen ze ook vanaf te kunnen stappen.

Op dit moment is er één daltoncoördinator. Wellicht is een daltonwerkgroep een goed idee? Het is belangrijk dat alle afspraken goed vastgelegd worden. Er wordt nu nog niet veel samengewerkt met andere daltonscholen. Dit schooljaar gaan zij ook andere scholen bezoeken.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De school is enige tijd geleden ontstaan uit een fusie tussen de oorspronkelijke school en een school voor speciaal basisonderwijs en werkt met een afdeling die ze 'TLV-groepen' noemen. Dit zijn kleine groepjes kinderen met leerkrachten en onderwijsassistenten. Kinderen van de school die daarvoor in aanmerking komen, zitten in deze groepen, maar ook kinderen die van andere scholen verwezen zijn. De directeur spreekt daarom van 'inclusief' onderwijs' op basisschool Overschie. Het is een uitdaging voor de school om een herkenbare doorgaande lijn te ontwikkelen voor deze twee stromingen. De daltoncoördinator ziet met de directeur veel mogelijkheden in deze constructie en ook leerkrachten zijn trots hierop. Er wordt wel wat 'bescheiden' over gedaan.

De directeur en daltoncoördinator zijn sinds een jaar verbonden aan de school en hadden bij hun start veel werk te verrichten. Ze geven aan hier structuur aan te willen geven, maar de 'klus' is wel heel omvangrijk. Volgens hen krijgen ze hierbij voldoende ondersteuning vanuit het bestuur.

Het gebouw is aan vervanging toe en er wordt naar gestreefd dit traject vanaf komend schooljaar uit te gaan voeren. Dit levert, naast een grote uitdaging, ook kansen op, bij de inspraak van de indeling van het nieuwe gebouw.

De visitatiecommissie heeft bij aanvang van het bezoek met directie en daltoncoördinator afgesproken de school te gaan helpen bij de inzet van de komende ontwikkelingen. Nadruk ligt hierbij op 5 vlakken; visieontwikkeling, de taak, samenwerken, de doorgaande lijn en borging. De directie heeft hier al een start mee gemaakt en wil met het team vanuit de golden circle van Synec hieraan werken. Het team is vooral bezig met het eindstuk daarin; het 'what'.

Het managementteam bestaat uit de directeur en de daltoncoördinator en bouwvertegenwoordigers (geen bouwcoördinatoren). Er is sprake van een MT en een MT+. Het visitatie suggereert dat het wellicht verstand is hier een heldere structuur van te maken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie goed te verdelen. Ook geeft het visitatieteam de tip om met werkgroepen te gaan werken, die volgens een vast patroon te werk gaan. Proeftuintjes worden door de directie genoemd, Ook hierbij ziet het visitatieteam kansen, als hier meer structuur in aangebracht wordt. Dit is opgenomen in aanbeveling 4 en 5.

De verwachtingen t.a.v. de visitatie en de uiteindelijke beoordeling zijn bij zowel de visitatiecommissie, als de directie en team helder. Het is daarom fijn dat iedereen zich kan focussen op ontwikkeling. De directie verwacht bij de visitatie over twee jaar een mooie ontwikkeling te kunnen laten zien. Het visitatieteam vindt het wel belangrijk dat daarbij de verantwoordelijkheid bij de juiste personen liggen. Dit is onderdeel van aanbeveling 3 (team).

bestuurder(s)

Harro vertelt dat de aanbevelingen die in 2015 gedaan zijn niet zijn opgevolgd. Hierdoor krijgen zij ook aanbevelingen voor de komende 2 jaar. De verwachtingen van de school zijn ook dat zij over 2 jaar weer gevisiteerd zullen worden. We zien veel ambitie bij het team. Er zal nu getrechterd moeten gaan worden. Er werden zoveel verschillende dingen tegelijk geïmplementeerd. Hier moeten keuzes in gemaakt worden. Er zullen inn de aanbevelingen enkele belangrijke aandachtspunten naar voren gaan komen waar het team zich op kan gaan focussen.

Het team is vooral bezig met 'what'. Hier moet eerst 'why' vóór komen. Nu is het tijd om de pijlen te gaan richten op visie en steeds te bedenken waarom zij iets willen doen en waarom het bij de school past.

Michelle Struick, de bestuurder, geeft aan dat de onderwijskwaliteit omhoog moet. Er zullen prioriteiten gesteld moeten worden. In alle beslissingen zal Dalton leidend moeten zijn. Er zijn veel jonge startende leerkrachten. Zij zullen zij extra begeleid moeten worden.

Het bestuur is actief betrokken bij de school. Ook aangezien er een startende directeur is en het nog een jong team is. Hierdoor is wat extra ondersteuning belangrijk. Er wordt meegekeken naar de professionele mindset van het team, er wordt gekeken naar welke prioriteiten er nodig zijn.

Onderling wordt er tussen de daltonscholen niet heel veel samengewerkt. De lijnen liggen er, maar hier zou nog meer op ingezet kunnen worden.

SBO en regulier basisschool zijn samen gefuseerd. Vervolgens is het verder gegaan als een inclusieve school. Leerlingen met TLV zitten in de TLV-groepen. Dit gaat goed mits er niet te heftige gedragsproblemen zijn. Het gaat echt om leerlingen met leerproblemen. Er wordt wel veel samen gespeeld, er wordt met projecten samengewerkt en er wordt apart geleerd in de groepen.

Beoordeling

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

Waardering

Het team van de school heeft een roerige periode achter de rug en deze is nog niet voorbij. De school krijgt nieuwbouw en zal de komende jaren elders worden ondergebracht.

In het verslag staat aangegeven dat de ontwikkelingen op de school aanleiding zullen geven voor een versnelde visitatie. Daarmee toont het team over voldoende vermogen tot zelfreflectie te beschikken.

Het team is enthousiast om de komende jaren hun ontwikkeling in gang te zetten. Belangrijk is om daarbij de focus te leggen op wat er écht toe doet en vanuit de 'why' te starten. Professionele begeleiding is daarbij belangrijk. De directie is zich dat bewust en dit is dan ook reeds ingezet.

Het visitatieteam geeft het team mee dat de school uniek is, vanwege de combinatie regulier en speciaal onderwijs. Deze vorm van 'inclusief' onderwijs is een reden om best trots te zijn en dit ook uit te stralen.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
X	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Ontwikkel een school-brede visie op Dalton met inbreng van kinderen, ouders en team.
2	Maak de taak leidend (leerdoelen, persoonlijke doelen, planning, differentiatie, kernwaarden).
3	Versterk en verdiep de samenwerking bij leerlingen en leerkrachten.
4	Maak een start met de doorgaande lijn op de kernwaarden.
5	Maak een start met cyclisch implementeren met de nadruk op borging.

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft zich zeer welkom gevoeld tijdens het bezoek aan Overschie. Door transparant te communiceren en de verwachtingen van te voren goed door te nemen met elkaar, is ons bezoek uitermate zinvol geweest. De school weet waar ze staat en wat de ontwikkelpunten voor de komende periode zijn. Wij zijn blij dat we hebben kunnen bijdragen aan de aanzet voor de komende ontwikkelingen.

Het visitatieteam wenst het team van Daltonbasisschool Overschie heel veel succes en kracht in de komende periode, waar veel zal gaan veranderen. Een nieuw schoolgebouw en een mooie uitdaging om Dalton weer door de aderen van de organisatie te gaan laten stromen.

Slotopmerking school

Het visitatieverslag geeft een eerlijke en kritische weergave van onze beginsituatie. Wij zijn ons er van bewust dat wij veel dingen benoemen die opgepakt, uitgewerkt of ontwikkeld moeten worden. Dit is niet allemaal op kort termijn haalbaar. Het is logisch dat het van belang is om een goede planning te maken van wat wij op kort en lang termijn willen realiseren.

Wij kijken met vertrouwen uit naar waar we over twee jaar zullen staan en gaan er van uit dat wij dan zullen voldoen aan de aanbevelingen.

Op dit moment zijn wij al bezig met het uitzetten van een doorgaande lijn op het gebied van reflectie en we zullen er zorg voor dragen dat die zichtbaar wordt. Volgend jaar gaan we het samenwerken opzetten.

Wij willen terugkomen op een aantal punten in het visitatieverslag:

Differentiatie

Het visitatieteam heeft aangegeven geen differentiatie te hebben waargenomen op de taakbrief. Er zijn groepen waar wel wordt gedifferentieerd, maar waar dit niet zichtbaar is op de taakbrief als je ze niet vergelijkt met elkaar. De leerlingen krijgen namelijk een gepersonaliseerde taakbrief. Wij willen er naar toe werken dat dit in alle groepen gebeurt en dat de eigen keuzes van leerlingen meer wordt gestimuleerd.

Proeftuintjes

In het gesprek hebben wij genoemd dat er proeftuintjes zijn. In het verslag staat 'verschillende proeftuintjes'. Er zijn op school twee proeftuintjes: taakbrief in de reguliere bovenbouw en keuzewerk in de SBO-groepen. Na evaluatie van ons gesprek inzien vinden wij het goed zoals dat nu georganiseerd is. Wij zijn ons nu ook bewust om bij de volgende visitatie de wijze waarop dit georganiseerd is uit te werken of in elk geval concreet te benoemen. Dit is fijn om zo weinig mogelijk ruimte te creëren voor aannames.

Werkgroep

De daltoncoördinator zit in het MT+. Samen met de collega's die daarin zitten wordt er gesproken en gespard over dalton ontwikkelingen. De MT+-leden geven een terugkoppeling naar de leerkrachten tijdens werkbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten worden er ook acties uitgevoerd die voort zijn gekomen uit het overleg tijdens de MT+ bijeenkomsten. Wat wij hiermee willen zeggen, is dat wij geen werkgroep hebben, maar er wel degelijk sprake is van samenwerken en verantwoordelijkheid voor ons daltononderwijs samen wordt gedragen.

TERUGBLIK OP DE VISITATIE

Ga na of aannames kloppen

Wij hopen dat het visitatieteam over twee jaar vragen stelt wanneer iets niet is waargenomen en geen aannames doet op basis van wat de bezoekers wel hebben waargenomen of hebben gelezen en op eigen wijze hebben geïnterpreteerd. Tijdens de visitatie misten wij dit soms en wij lezen dit op een aantal plaatsen ook terug in het verslag.

We hebben begrepen dat zaken ten aanzien van de vorige visitatie, niet op orde waren. Dit hebben we zelf vooraf ook aangekaart.

Toch willen we u graag op het volgende wijzen:

- 5 jaar geleden heeft er een fusie met een SBO-school plaatsgevonden; dit heeft personeelwisselingen gegeven
- 3 jaar geleden zijn we een inclusieve school geworden; dit heeft personeelwisselingen gegeven
- 1,5 jaar geleden zijn 8 bevoegde en daltongeschoolde personeelsleden vertrokken. Sindsdien zijn er 14 nieuwe mensen gestart (van de 25) waaronder de directeur.

Het vorige daltonverslag was 8 jaar oud. Gezien bovenstaande ontwikkelingen kunnen we ons afvragen of de gestelde adviezen, überhaupt nog relevant waren. Het geven van onvoldoendes werkt voor een nieuw team demotiverend. Zij hebben er namelijk nog helemaal niets aan kunnen doen, omdat – en daar zijn we het allemaal over eens – keihard gewerkt moet worden aan de scholing op het gebied van Dalton, het herijken van de gezamenlijke visie en de vertaling hiervan naar de dagelijkse effectieve lespraktijk. Hoewel we dit voor hen konden relativeren, hakt het er toch in. De vraag is of ‘niet gezien’ en volledig opnieuw opstellen van adviezen’, dus met een schone lij starten, niet passender was. En een stuk motiverender naar alle betrokkenen toe.

Geven van feedback

Voorafgaand aan de visitatie heeft een visiteur een e-mail gestuurd, omdat er een hoofdstuk zou missen in het verslag dat is verstuurd. De daltoncoördinator heeft op dat moment aangegeven dat de kladversie was verstuurd. Wenselijk is het niet, maar fouten maken is menselijk. Het tweede document dat is verstuurd, is langs de directeur, verschillende team- en MT-leden gegaan. Desondanks kan een document inderdaad nog steeds fouten bevatten. Eén van de bezoekers heeft in een apart gesprek met de directeur een document erbij gepakt en gewezen op dingen die in het eerste document vermeld stonden. Wij vermoeden dat de feedback die deze visiteur dus heeft gegeven ging over het eerste, en dus verkeerde, document dat is verstuurd. Dit geeft enige verwarring aan onze zijde. Feedback op door ons verstuurde documenten ontvangen we in het vervolg graag in het nagesprek waarbij zowel de directeur als de daltoncoördinator aanwezig is. Op die manier kunnen we hier concreet op doorvragen.

Middels deze brief willen we u nogmaals bedanken voor de visitatie en het verslag hiervan. Inhoudelijk zijn we het met u eens. We hopen dat u onze punten ter harte wil nemen.

Mede naar aanleiding van de visitatie maken we mooie stappen op onze eigen Expeditie Dalton!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

De hieronder beschreven ontwikkelingen zullen op school- en leerlingniveau parallel verlopen.

ACTIES	TIJDSPAD	UITVOERENDEN
<i>Daltonopleiding</i>	<u>Schooljaar 2023-2024</u> nov. Reflectie & doorgaande lijn feb. Zelfstandigheid & doorgaande lijn apr. Verantwoordelijkheid & doorgaande lijn jun. Taakbrief (plan)& Visievorming (1) <u>Schooljaar 2024 – 2025</u> 1. Samenwerken & doorgaande lijn 2. Effectiviteit 3. Visievorming (2) 4. Portfolio	Personeel groep 3-8 Intern begeleiders Directie Opleidster: Birgitte Witmus
<i>Doorgaande lijn kernwaarden (KW)</i>	<u>Schooljaar 2023 – 2024</u> nov. – feb. Reflecteren feb. – apr. Zelfstandigheid apr. – jun. Verantw. <u>Schooljaar 2024-2025</u> Samenwerken Effectiviteit	Personeel groep 3-8 Opleidster: Birgitte Witmus
<i>Taakbrief</i>	okt. '23 – mrt. '24 Vormgeving taakbrief voor gr. 3 – 8 mrt. – jul. '24 Differentiatie & inzet Taakbrief is leidend	Personeel groep 3-8 Schoolbezoek
<i>Samenwerking ouders & leerlingen & school</i>	<u>Schooljaar 2023 – 2024</u> Brainstormen met leerlingen, ouders en directie over de samenwerking. Maken van afspraken wat punten zijn die vanaf volgend schooljaar opgenomen moeten worden in de jaarplanning. Punten waarvoor ouders, leerlingen en school bij elkaar kunnen komen om samen te werken.	MR (ouder & geleding vanuit het team) Leerlingenraad Directie
<i>Portfolio</i>	<u>Schooljaar 2023 - 2024</u> Geleding vanuit het team & de daltoncoördinator gaan zich verdiepen in portfolio's en gaan ook bij andere scholen kijken naar de inzet en invulling van portfolio's. <u>Schooljaar 2024 – 2025</u> Portfolio's inzet en invulling bespreken met het team en het komen tot afspraken.	Geleding vanuit het team
<i>Schoolbezoeken & Klassenconsultatie</i>	<u>Schooljaar 2023 – 2024</u> minimaal 1x dit schooljaar <u>Schooljaar 2024 – 2025</u> minimaal 2x in dit schooljaar	

Op de volgende bladzijde zie de jaarplanning voor de taakbrief en het ontwikkelen van een doorgaande lijn op de kernwaarden. Deze jaarplanning is gemaakt voor het schooljaar 2023-2024. Eind van het dit schooljaar zal de jaarplanning gemaakt worden voor het schooljaar 2024-2025.

		<u>TAAKBRIEF</u>	<u>KERNWAARDEN DL</u>	
2024	Januari	Plan 30 jan. Afspraken per bouw mbt inzet van de taakbrief. Do vanaf 31 jan. Afspraken worden nageleefd	Check 30 jan. Inventariseren van de HOW & What Reflecteren Eigen experimenten Reflecteren	
	Februari		Eigen experimenten Reflecteren 15 febr. Studiedag Zelfstandigheid – inventariseren How & What	
	Maart	Check 6 mrt Checken of de afspraken nog worden nageleefd Act 26 mrt Standaardiseer wat werkt Plan 26 mrt Afspraken per bouw mbt inzet van de taakbrief Do vanaf 27 mrt Afspraken worden nageleefd	Act 6 mrt Inventariseren per bouw wat werkt m.b.t. Reflecteren & zelfstandigheid en maak afspraken wat iedereen gaat doen Plan 26 mrt Afspraken per bouw mbt reflecteren & zelfstandigheid Do vanaf 27 mrt Afspraken worden nageleefd Eigen experimenten Zelfstandigheid	
	April	<u>11 april TV</u> Taakbrief centraal <i>Planning, taken, ...</i>	<u>17 april Studiedag</u> Verantwoordelijkheid – inventariseren How & What	
	Mei	Groepsbezoeken door daltoncoördinator	Experimenteren Verantwoordelijkheid	
	Juni	* Taakbrief kijkwijzer met gemaakte afspraken over gebruik en invulling van de taakbrief. Ook wordt er gekeken naar of de	Act 6 juni Inventariseren per bouw wat werkt m.b.t. Reflecteren & zelfstandigheid & verantwoordelijkheid (nieuw) en maak afspraken wat iedereen gaat doen Plan Afspraken per bouw mbt reflecteren &	

	taakbrief centraal staat (meer info hierover tijdens TV11 april). Nav de groepsbezoeken worden actiepunten opgesteld voor volgend schooljaar ('24-'25).	zelfstandigheid & verantwoordelijkheid (nieuw)	
Juli	Digitale evaluatie dalton		

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	07-12-2023
	Visitatievoorzitter	Akkoord	11-12-2023

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