

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	ODS De Vuurvogel
Adres	Zwanenhoek 41
Postcode en plaats	3201 HT Spijkenisse
E-mailadres school/kindcentrum	
Telefoonnummer school/kindcentrum	0181-624186
Bestuurder(s)	M. Groeneveld en C.V. Bodegom
Leidinggevende school/kindcentrum	C. Ahuis
Daltoncoördinator(en)	S. Verhoeven
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	195
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	17
In bezit van daltoncertificaat	7
Bezig met daltoncursus	-
Nevenvestigingen	n.v.t.
Stand van zaken inspectie	basistoezicht
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	-
Lid 3.	-
Datum visitatie	5 september 2023
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Verlenging voor 5 jaar toegekend
1e licentiaaanvraag	2007 en na fusie 2013
Licentieverlenging	2015
Versnelde visitatie licentieverlenging	n.v.t.
Visitatie na bezwaarprocedure	n.v.t.

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School/kindcentrum

Aanbeveling 1: Samenwerking

LLN-niveau:

Op de Vuurvogel werken kinderen samen, helpen ze elkaar, gebonden aan lesstof en gerelateerd aan schoolprojecten. Kinderen laten samenwerken om samen de eigen opbrengsten (leeropbrengsten en brede vormingsopbrengsten) te kunnen verhogen is ontwikkelpunt van de school. Een benadering met een diversiteit aan samenwerkvormen kan hierbij handvatten geven.

LKR-niveau:

De verschillen in handelen tussen leerkrachten zijn te groot. De doorgaande lijn in gelijke wijze van denken en handelen hebben we te weinig kunnen constateren. Wij adviseren het team op basis van een gezamenlijk gedragen visie samen te denken, te brainstormen, te handelen en deze gezamenlijkheid 'vast te leggen' en uit te stralen.

Aanbeveling 2: Vrijheid in gebondenheid

De takenlijst is het basisinstrument voor kinderen om op zelfstandige wijze te werken. De visitatiecommissie heeft verschillende formats gezien. Kies liefst één format op basis waarvan leerlingen in alle groepen hun werk kunnen plannen, volgen en evalueren. Het format is in beginsel gelijk, de uitwerking bouwt zich uit en is toegespitst op het leerjaar. Een samensmelting van dag- en weektaak tot één takenlijst kan helpend zijn. Een indeling per vakgebied kan ook helpen.

Aanbeveling 3: Reflectie

In de klassen wordt gekeken naar het resultaat van het werk. Ging het goed, of ging het niet goed. Dat is evalueren. Maak de verdiepingsslag naar reflectie op het werk. Waarom ging het goed? Wat deed ik precies? Hoe heeft de samenwerking met een klasgenoot mijn werk verbeterd? Reflecteren is kijken naar de eigen rol in het leerproces.

Aanbeveling 4: Portfolio

Doe wat je zegt en zeg wat je doet", dit is een kernwaarde van goed Daltononderwijs. Dus gebruik het stoplicht, pas je reflecties gekoppeld aan vooraf gestelde doelen toe en verbeter de kwaliteit van het portfolio.

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Algemeen

De personeelsleden, kinderen en ouders/verzorgers zijn na de vorige visitatie aan de slag gegaan met de aanbevelingen. Tijdens het reflecteren op en implementeren van de volgende stap(pen) in ons Dalton zijn is ook - in de periode 2018/2019 - de inrichting van het gebouw besproken. De Daltonkernwaarden konden in het toenmalige gebouw niet veel verder worden doorontwikkeld omdat er belemmeringen werden ervaren in de kruip- en sluipdoor inrichting. Vanuit het motto van de school "Ontdek de wereld, sla je vleugels uit en vlieg!" heeft de school zich sterk gemaakt voor een renovatie traject, waarbij een financiële ondersteuning is aangevraagd bij Platform 31.

<https://youtu.be/Dyp73W87YNs>

Voor het onderwijs kun je wel stellen dat de periode van januari 2020 tot en met mei 2022 voor een nieuw vertrekpunt heeft gezorgd. Datgene wat de school had opgebouwd binnen de Daltonkernwaarden, na de laatste visitatie, was binnen de toenmalige situatie niet meer vast te houden. Tijdens het laatste bezoek hebben de bezoekers aanbevelingen meegegeven, die nu waarschijnlijk nog actueler zijn dan in het jaar van de meegegeven aanbevelingen.

In de genoemde periode heeft ons Daltononderwijs een flinke klap gehad. Routines en basishoudingen van personeelsleden en kinderen, die vanzelfsprekend waren en binnen ons Daltonhart waren geborgd, moesten weer van voor af aan worden opgepakt. In deze periode is er wel doorgewerkt aan het precieze project "Renovatie van de Vuurvogel".

In een periode van opgelegde voorschriften en verplichtingen in het kader van de COVID-19 Pandemie, waarin het team op een andere manier heeft moeten leren omgaan met het geven van onderwijs, is de renovatie ingezet in de zomer van 2021. In een periode van 7 weken is de school in zijn geheel gerenoveerd. Personeelsleden, kinderen en ouders/verzorgers hebben de deur van het oude gebouw dicht gedaan, om na de zomervakantie een heel anders ingericht gebouw in gebruik te nemen. <https://youtu.be/Ffsj3DWP4Q>

Verrast, blij, enthousiast en gedreven om het Daltononderwijs van de Vuurvogel in het nieuwe gebouw weer op te pakken, werd al snel vervangen door langdurige uitval, verdriet, zorgen en hard werken om ieder staande te houden. In deze periode hebben alle betrokkenen bij de school het zwaar gehad. In deze fase van het proces heeft de school gewerkt aan de aanbevelingen bij de behorende kernwaarden. Terugkijkend kan er gesteld worden dat de school, ondanks de te verwerken tegenslagen, een mooie ontwikkeling heeft ingezet. Waarbij het constant leren in het Dalton zijn, voortdurend op de voorgrond staat.

Middels deze zelfreflectie hopen we de bezoekers mee te nemen in het doorlopen proces en het resultaat dat er nu te zien is.

We wensen de bezoekers een mooie visitatie dag toe en kijken uit naar de aanbevelingen om de volgende stap in de ontwikkeling van ons Daltononderwijs te kunnen zetten.

Visitatieteam

Als visitatieteam hebben we samenwerking teruggezien. De andere aanbevelingen zijn niet van de grond gekomen door tal van redenen.

We hebben wel een heel gedreven team gezien, dat graag de schouders zet onder veranderingen in het onderwijs. We kunnen dus stellen dat de aanbevelingen onvoldoende zijn uitgewerkt en geïmplementeerd.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie?

Vrijheid in gebondenheid op leerlingniveau

Het team heeft de laatste 2 jaar gereflecteerd op de weektaak. Na het gebruik van verschillende formats zijn we nu gekomen tot een doorgaande lijn in de taakbrieven voor de leerlingen van groep 3 t/m 8 waarmee de leerlingen hun werk kunnen plannen. Binnen de bouwen is er een opbouw in de taakbrief; bij de groepen 1 en 2 wordt er gebruik gemaakt van het digikeuzebord en zijn de doelen en taken zichtbaar gemaakt op de competentiewand in het lokaal.

De groepen 3 t/m 8 werken met hetzelfde format met een opbouw van dagtaak naar weektaak.

Vaste onderdelen van de taakbrief zijn:

- Doelen: leer-, eigen- en themadoel;
- Reflectie: op de doelen door de leerling zelf en een vast reflectie moment aan het eind van de dag;
- Extra hulp: wanneer en hoe laat?

In de bovenbouw is de taakbrief uitgebreid met:

- Differentiatie
- De instructiemomenten

De groepen 3 t/m 8 werken óók met een competentiewand in het lokaal met daarop de doelen en de taken.

Vrijheid in gebondenheid op leerkrachtniveau

Op teamniveau is de takenlijst vormgegeven in het CANVAS in de personeelsruimte. Hierin wordt de kernwaarde “Vrijheid in gebondenheid” zichtbaar. Leren van en met elkaar, persoonlijke leervragen en collegiale consultatie staan in de sessies centraal. Het team heeft het Daltonspeelveld vormgegeven in de seizoenen van de school.

*“Wat laten de leerlingen/ wat laat de groep ons zien,
om de volgende stap te willen/kunnen maken?”*

Middels het “seizoenen van de school” bord (schoolcompetentiebord) wordt er gewerkt aan de vertaling van het WAAROM? naar het HOE? en WAT?

Wat wordt de volgende stap in het vormgeven van ons Daltononderwijs op de Vuurvogel.

Om samen het Daltononderwijs te realiseren waar we voor staan, zetten we het volgende in:

- Inzetten experts
- Kijken bij elkaar
- Leerteams rond eenzelfde ontwikkelvraag
- Samen de leerdoelen voor een volgende periode per bouw op te stellen
- Gezamenlijk het thema ontwerpen
- Samenwerken in de bouw, maar ook bouw-doorbroken samenwerken.

Wat gaat goed?

De leerkracht heeft de vrijheid om het aanbod aan te passen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Om focus aan te brengen in het vormgeven van ons Daltononderwijs komen de kernwaarden aan bod tijdens de Dalton studiedagen en is er een inhoudelijke planning gemaakt voor de team- en werksessies waar vanuit weer taken meegenomen worden naar de sessies bij de leerkrachtborden.

Bij het leerkrachtenbord wordt volgens een vaste ritmiek gereflecteerd op het werken met de taakbrief. Na een periode van het werken met de taakbrief wordt een leerling-arena georganiseerd van kinderen uit groep 5 t/m 8. De leerlingen reflecteren op het werken met de taakbrief en geven aanbevelingen voor het verbeteren voor het werken met de taakbrief.

Tijdens een werksessie bij het leerkrachtenbord worden de aanbevelingen door de leerkrachten van groep 5 t/m 8 verwerkt.

De taakbrieven zijn opgenomen in het Dalton handboek.

Waar zijn we trots op?

- De doorgaande lijn in het werken met de taakbrieven.
- Het werken met weekplanningen in de groep.
- Het werken vanuit het Canvas (Stichting leerkracht 2.0)
- De opbrengsten van de studiemomenten met Wenke Perspectief (Annemarie Wenke) over ons Daltononderwijs.
- Het werken met de competentieborden in de groepen 1 t/m 8.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Verbeteren van het effectief en doelgericht werken in het leerlandschap door de leerlingen.
- Het borgen van de werkwijze Stichting Leerkracht 2.0.
- Het borgen van de werkwijze met de taakbrief.
- Een volgende stap zetten in het werken met de competentieborden in de groepen.

Reactie visitatieteam

De doorgaande lijn in het werken met de taakbrieven. Er is een goede doorgaande lijn zichtbaar in de taakbrieven. Hierin is zeker nog een slag te slaan door ook op de taakbrieven een manier te bedenken dat de kinderen ook zelf kunnen plannen.

Het werken vanuit het Canvas (Stichting leerkracht 2.0). Er werd ons verteld dat de bordsessies dit schooljaar weer opegpakt zullen worden. Dit was ook zichtbaar. Jammer dat hierop geen teamscholing is gezet in het verleden.

Het team is blij met de begeleiding van Wenke Perspectief. Je kunt zien dat niet alle ontwikkelingen weg gevloeid zijn, maar het is altijd lastig met een vrij nieuw team. (50% nieuw)

De opbrengsten van de studiemomenten met Wenke Perspectief (Annemarie Wenke) over ons Daltononderwijs.

Wij hebben in alle groepen de competentieborden gezien. Het heeft veel potentieel.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie?

Zelfstandigheid op leerlingniveau

De leerlingen werken zelfstandig volgens afspraken en routines. De leerlingen weten welk gedrag van hen verwacht wordt en werken middels hun taakbrief aan hun doelen, waarbij ze zelfstandig hun taken kunnen kiezen bij het digikeuzebord en hun materialen kunnen organiseren en opruimen. Er is binnen de school een doorgaande lijn in de opbouw in de vaardigheid zelfstandig werken. De leerlingen werken in de groepen aan deze vaardigheid. De leerlingen weten de opbouw van het zelfstandig werken; ik werk in mijn groep, ik blijf bij mijn groep en ik kan overal werken.

Alle leerlingen hebben 2 leerpleinpassen en als zij vaardig zijn om overal op het leerplein te werken, dan nemen zij hun leerpleinpassen mee. Op de leerpleinpas staan de regels voor het werken op het leerplein. Houden kinderen zich niet aan deze regels dan kunnen de passen ingenomen worden en oefent de leerling in de groep weer aan zijn vaardigheid zelfstandig.

Zelfstandigheid op leerkrachtniveau

De leerkracht heeft zicht op het competent zijn van de leerlingen in de Daltonkernwaarden. De leerkrachten gebruiken School in Beeld om de leerlingen een volgende stap te leren zetten in de Daltonkernwaarden. Bij de voorbereiding van het thema stelt de leerkracht zelfstandig de leerdoelen vast en voorziet in de onderwijsbehoefte van de leerlingen. De leerkrachten zijn betrokken bij het thematiserend aanbieden van het onderwijs en bij de voorbereiding van het thema staat de leerling centraal. Vanuit de Daltonkernwaarden wordt een leerlandschap ingericht waarbij de themadoelen, de periode doelen, de cruciale leerdoelen en de persoonlijke doelen van de leerlingen een plaats hebben.

De leerkracht is hierbij eigenaar van zijn klassenmanagement en van zijn eigen ontwikkelproces. Na de Covid-19 periode (maart 2022) tot heden hebben de leerkrachten de leerlingen het mogelijk gemaakt om zich in het nieuwe gebouw in een heel nieuwe situatie zich zelfstandig te bewegen en te leren in een heel nieuwe situatie. Het team laat hiermee zien wat er in een jaar te realiseren is. De inloop is één van de mooie momenten, die de ruimte aan de leerling geeft, om de kernwaarde zelfstandigheid in de praktijk te kunnen laten zien.

Wat is de huidige situatie?

- De afspraken en routines voor het zelfstandig werken zijn duidelijk.
- Het gedrag, wat verwacht wordt bij de leerlingen tijdens het zelfstandig werken, is binnen het team besproken en de verwachtingen zijn bij de leerlingen duidelijk.
- Er is van groep 3 t/m 8 een doorgaande (opbouwende) lijn in het werken met de taak(taakbrief).
- Tijdens het thema wordt gewerkt aan de periode doelen (thema doelen, periode doelen en cruciale doelen en persoonlijke doelen).
- Leerlingen kunnen zelfstandig een taak afronden en kritisch terugkijken op hun taak.

Wat gaat goed?

- De leerlingen kunnen werkplekken kiezen op de verschillende leerpleinen in het leerlandschap
- Vanuit de zelfstandigheid wordt er een mooie vertaling gemaakt van een strakke overgang vanuit de inloop naar de groep(lessituatie).
- De leerreizen, die bij het thematiseren van het onderwijsaanbod, worden ingericht. Hierbij is de ene keer de leerkracht zelfstandig eigenaar van de leerreis en in de bovenbouw is een vertaalslag naar leerling niveau gemaakt (groep 7/8)

Waar zijn we trots op?

- De inloop (van 8.15 tot 8.50 uur) en betrokkenheid van de leerlingen tijdens de inloop.
- Het oppakken van de routines van zelfstandig werken door de leerlingen.
- Het werken van de leerlingen met hun taakbrief.
- Door School in beeld zicht krijgen op de competentie van de leerlingen op de Daltonkernwaarden

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Het verminderen van het 'leergeluid' tijdens de bij samenwerkingsmomenten.
- Het verder ontwikkelen van het zicht krijgen op de voorwaarde om zelfstandig op de leerpleinen te kunnen werken door School in Beeld.

Reactie visitatieteam

Wat zien we terug?

Tijdens de inloop zie je meteen al dat de leerlingen zelfstandig aan de slag gaan. Ze organiseren en regelen de activiteit zelf. Dit zijn ze duidelijk zo gewend op deze manier. Bij de kleutergroepen zie je zelfstandigheid goed terug tijdens de werkles, maar ook tijdens het opruimen van alle taakjes. Taakjes worden gekozen op het digikeuzebord, leerlingen regelen dit zelfstandig. Er wordt ook zelfstandigheid gevraagd bij het op de gang werken. Hier is wel wat sturing nodig vanuit de leerkracht. Er wordt gewerkt met flexplekken. Dit is in alle groepen nog verschillend op dit moment. Kinderen houden niet heel structureel hun weektaak bij. Ook zouden zij werk zelf in moeten kunnen plannen. Op dit moment zie je dat zij alleen werk afkleuren als dit af is. In groep 8 plannen een aantal kinderen dit wel zelf in in hun agenda. Goed dat deze vertaalslag vast gemaakt wordt richting het voortgezet onderwijs.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie?

Samenwerken op leerlingniveau

Het team heeft binnen het thematisch werken een aantal stappen gezet om vanuit een onderzoeksvraag te komen tot een gezamenlijk eindproduct. De kinderen zijn eigenaar van hun onderzoeksvraag en werken in verschillend samengestelde teams/groepjes samen aan de doelen en het eindproduct. Bij het ontwerpen van een thema worden samenwerkingsvormen passend bij het thema gezocht. Hierbij is een stap genomen om de kinderen ook jaargroep overstijgend te laten samenwerken. De thema's in de hoofddomeinen Cultuur, Wetenschap & Techniek en Natuur worden in de groepen 4, 5-6 en 7-8 om het jaar aangeboden en hierbij kan er op 6 verschillende niveaus worden verwerkt en samengewerkt.

De afgelopen jaren werkte de school met een groeps-doorbroken inloop bij de groepen 1 t/m 4. Bij de start van dit schooljaar is de school overgestapt naar een inloop waarbij de groepen 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8 zijn gekoppeld. Op deze manier kunnen de leerlingen van en met elkaar (spelend en onderzoekend) leren. In de bovenbouw unit (5 t/m 8) is er bij de inloop ook de gelegenheid om binnen de 4 jaargroepen samen te werken.

De kinderen werken gedurende het thema niet alleen aan de kernwaarde samenwerken maar ook aan de overige Daltonkernwaarden en aan de leerdoelen 1F – 2F/1S. Hierbij wordt zoveel mogelijk integraal gewerkt.

Om de kinderen in de schoolverlatersgroep een zo breed mogelijk palet van samenwerkingsvormen eigen te hebben laten maken, heeft de school een opbouw in vaardigheden vastgelegd. In elke jaargroep maken de kinderen kennis met nieuwe werkvormen en kunnen ze gebruik maken van eerder aangeboden vormen.

Samenwerken op leerkracht niveau

In het proces “Samen leren inhoud geven” hebben de personeelsleden samen met Annemarie Wenke van Wenkeperspectief het “samen door ontwikkelen” opgepakt. Tijdens dit proces hebben er wisselingen in de teamsamenstelling plaatsgevonden, waardoor in de Daltonteamdynamiek verschillende vertrekpunten zijn ontstaan. De geroutineerde Daltonleerkracht vs. de beginnende Daltonleerkracht. In deze teamsamenstelling is de methodiek van Stichting leerkracht geïmplementeerd en in de praktijk blijkt deze methodiek goed aan te sluiten bij ontwikkelfase van het team.

Vanuit de verbinding bij de teamsessies wordt er een vertaling gemaakt naar de doelen en acties bij de leerkrachtborden per bouw. Door deze manier van samenwerking wordt er door de teamleden vanuit het WAAROM? vormgegeven aan de inrichting van de ruimte (de 3^e pedagoog). Het HOE? en het WAT? wordt op basis van ervaringen, tijdens de verbindingssessies (teamsessies) wordt de doorgaande lijn vastgelegd.

Het team heeft in de periodetaak de ritmiek gevonden om een doorgaande lijn in het thematiseren van het onderwijs vorm te geven. Het team heeft de thematische periodetaak omarmt en geborgd en gebruikt dit instrument om een samenhangend aanbod te creëren, waar kinderen vrijheid krijgen en gebruik maken van de groep om te leren met plezier. Het team werkt bij het ontwerpen van het thema in de unit groepsdoorbroken samen; bij bepaalde groepen worden er groepsdoorbroken samenwerkingsopdrachten gepland. De leerkrachten bereiden samen de inloop voor en begeleiden deze ook met elkaar. Tijdens de inloop wordt groepsdoorbroken gewerkt.

Het team gebruikt de cirkels als brainstorm model, waarin een halfopen periodeplanning gemaakt wordt. Hierbij is het team op dit moment nog wel zoekende om vanuit de dwarsdoorsnede in de cirkels de verbinding te zien, om zo de opdrachten vanuit de methode in het leerlandschap te integreren.

Waar zijn we trots op?

- De inloop.
- De leerreizen, die elke groep binnen elk thema maakt.
- De samenwerking binnen het team; het delen van successen, samen doelen stellen en samen aan de daaruit voortvloeiende acties werken.
- Het samen ontwerpen van de thema's door de leerkrachten.
- De opbrengsten van de Daltonstudiedagen met Annemarie Wenke (vanuit Wenkeperspectief) waardoor de volgende stap gemaakt kan worden in ons Daltononderwijs.
- Het werken bij de leerkrachtenborden.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Het verbeteren van de werkwijze Stichting leerkracht (Stichting leerkracht 2.0).
- Het verbeteren van de doorgaande lijn coöperatieve werkvormen groep 1 t/m 8.
- Het verbeteren van de executieve vaardigheden van de leerlingen, waaronder samenwerken m.b.v. Annemarie Wenke (studiemomenten vanuit Wenke perspectief).
- Het verder ontwikkelen van collegiale consultatie a.d.h.v. een persoonlijke leervraag.

Reactie visitatieteam

We hebben tijdens het rondlopen in heel veel groepen coöperatieve samenwerkingsvormen gezien waaronder: binnenkring- buitenkring, placemats en wisbordjes. Je kunt zien dat de kinderen dit gewend zijn.

De kinderen zijn zelf heel enthousiast over de leerreizen en hiervan heeft het visitatieteam ook mooie voorbeelden gezien.

We hebben ook gezien dat dit een team is dat voor en met elkaar werkt. De successen worden gevierd en dat is goed.

1.4 Reflectie

School

Wat is de huidige situatie?

Reflectie op leerlingniveau

In het proces heeft het team op leerlingniveau een doorontwikkeling gemaakt in de taakbrief. De leerlingen hebben inzicht in de te behalen doelen, zoals eerder opgenomen bij het onderdeel Vrijheid in gebondenheid. Op de taakbrief reflecteren de leerlingen op het proces en de beheersing van het betreffende doel. Naast het reflecteren in de taak, hebben de leerlingen ook de gelegenheid middels het competentiebord te reflecteren op de kernvakken Rekenen & Wiskunde en Spelling. Hierbij hebben de leerlingen inzicht in hun beginsituatie en kunnen ze aan hun persoonlijke leerdoelen werken. Vormen van reflecteren zijn: reflecteren op de dag, reflecteren op de week en reflecteren op het thema. Tijdens het reflecteren met de leerlingen worden verschillende reflectievormen ingezet. In de units wordt besproken welke reflectievormen worden ingezet en het effect ervan wordt besproken bij de leerkrachtenborden.

Het team vindt de stem van de leerling belangrijk. Om de doelen te bereiken en de leerling in de kernwaarde verantwoordelijkheid en zelfstandigheid te laten groeien heeft de school binnen de werkwijze van Stichting Leerkracht het onderdeel "de leerling arena" tot haar beschikking als reflectiemoment. De school heeft, na de Covid19 periode, dit onderdeel weer opgepakt. De ambitie is om dit bij iedere planperiode in te zetten. Waarbij aanbod, de taak en de bijbehorende taakbrief in de reflectie centraal staan.

Passend bij de kernwaarde reflecteren heeft de bovenbouw unit een leerling arena georganiseerd over de taakbrief. De input van de leerlingen is verwerkt in de huidige taakbrief.

Reflectie op leerkrachtniveau

Tijdens de Daltonstudiedagen met Annemarie Wenke (kalenderjaren 2022 en 2023) heeft het team gewerkt aan de Daltonkernaarden. Hierbij heeft het team de seizoenen van de school ontwikkeld. M.b.t. de kernwaarde Reflecteren, heeft het team in januari 2023 een doorgaande lijn opgesteld. De doorgaande lijn is ontstaan, door allerlei vormen van reflecteren in de bouwen toe te passen en deze in een teamssessie bij het Canvas besproken en geborgd.

Bij het ontwerpen van de halfopen periode planning wordt de reflectie op het vorige thema meegenomen.

In iedere groep is er een vast dagelijks moment van reflectie nl. van 14.00 - 14.15 uur en aan het eind van de week is er een vast moment van reflectie.

Tijdens deze klassikale of individuele reflectiemomenten wordt reflectie toegepast op;

- Het product (**wat er gemaakt is?**);
- Op het persoonlijk proces (**hoe het leren gegaan is?**);
- Op de taakbrief en op de beleving van de leerlingen (**hoe hebben zij het leren ervaren?**).

De reflectie geeft voor de leerkracht input voor het betekenisvoller maken van de taken voor de volgende dag, de volgende week en het volgend thema. Ook de reflectie tijdens de leerling-arena geeft input voor het handelen van de leerkrachten.

1	2	3	4	5	6
Kern-waarde	Kernwaarde	Kernwaarde	Kernwaarde	Kernwaarde	Werken aan presentatie in geheel
start	Start/onderzoeken (samenhangende taak)	Start/onderzoeken (samenhangende taak)	Start/onderzoeken (samenhangende taak)	thema/onderzoeken en afronden	
vakken	vakken	vakken	vakken	vakken	Zicht op voortgang

Wekelijkse REFLECTIE punten (i.r.t. doelen die dan centraal staan), samenhangende taak voor benutten

Portfolio op leerlingniveau

Voor het werken met een portfolio waren er voor het vullen van het portfolio in voorgaande jaren wel routines opgesteld. De leerlingen hadden minimaal 2x per jaar gesprek met de groepsleerkracht over wat er aan producten was gemaakt en waar ze trots op waren. Tijdens dit gesprek werd ook een kort verslag gemaakt. Het gekozen product (dit kon ook een foto zijn!) en het verslag kwamen in het portfolio.

Op dit moment wordt er niet met een portfolio gewerkt. De leerlingen werken met de competentiewaardering en met hun taakbrief om te laten zien wat ze kunnen en kennen.

Portfolio op leerkrachtniveau

Voor de renovatie van de school heeft het team gekozen om de huidige portfoliomappen te digitaliseren. In de COVID-19 periode is er geen aandacht meer besteedt aan de nieuwe vormgeving. Het team heeft de ambitie om voor de zomervakantie van 2023 een 1^e aanzet te hebben gemaakt om in schooljaar 2023-2024 het portfolio vorm te geven en te gaan gebruiken.

Waar zijn we trots op?

- Het door de leerlingen dagelijks, wekelijks en aan het eind van een thema reflecteren.
- Het reflecteren op product en proces (kindgesprekken)
- Het door de leerkrachten reflecteren aan het eind van een thema als input voor het ontwerpen van de volgende periode planning.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Het ontwikkelen van het port folio.
- Het borgen van de reflectiemomenten en –vormen.
- Het vergroten van het houden van kindgesprekken.

Reactie visitatieteam

Wat zien we terug?

Mooi dat reflectie terug te zien is in verschillende groepen. Bij de kleuters horen wij het vooraf, tijdens en na een taakje. In de bovenbouw staat reflectie op de weektaak en wordt er vooral eind van de dag gereflecteerd. Goed om te gaan onderzoeken welke hulpmiddelen jullie hierbij in zouden kunnen zetten, denk bijv. aan reflectiekaarten, een bal, het reflectierad etc. Ook zouden ze dit in tweetallen of hun tafelgroepje op kunnen pakken. Er is een start gemaakt met de bordsessies van Stichting Leerkracht. Hier kunnen jullie mooi verder mee gaan bouwen. In alle groepen is er een competentiemuur zichtbaar. Positief om op deze manier op verschillende gebieden te reflecteren. In sommige groepen wordt dit ook al met de smileys gedaan. Ook goed voor het pedagogische klimaat in de klas. Zorg dat hier nog meer een doorgaande lijn in komt. Een stap voor later is om portfolio's te ontwikkelen, waardoor kinderen nog meer gaan reflecteren op eigen werk, doelen gaan stellen en zichzelf beter leren kennen. Zodra jullie het reflectie-instrument, de Daltonspiegel (zie aanbeveling 1) ingezet hebben ten behoeve van de professionalisering van jullie daltonleerkrachten, zouden jullie hier een vervolg aan kunnen geven door collegiale klassenconsultaties in te plannen. Op deze manier kunnen jullie van en met elkaar leren.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Effectiviteit en doelmatigheid op leerkrachtniveau

Het formuleren van de leerdoelen is op onze school fundamenteel. Tijdens het thema-ontwerp worden de pedagogische en didactische doelen inzichtelijk gemaakt. Tijdens de instructie gebruikt de leerkracht elementen van het EDI-model. Hierbij heeft de leerkracht duidelijk in beeld om de basisinstructie aan te bieden en het aanbod op de overige ondersteuningsbehoeften aan te bieden. De uitwerking van het thema is opgesplitst in weken. Per week worden de Daltondoelen, themadoelen, cruciale doelen en persoonlijke doelen opgenomen in een taakbrief. Door de leerlingen en de leerkracht wordt op de opbrengsten gereflecteerd. De hieruit voortvloeiende verbeterpunten worden als input gebruikt voor het nieuwe thema-ontwerp. Door deze werkwijze wordt er middels afstemming planmatig gewerkt aan de doelen en van elkaar geleerd.

Waar zijn we trots op?

- Het thematiseren van het onderwijsaanbod met themadoelen, periode-, cruciale- en persoonlijke doelen en de cyclische reflectie daarop.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Het verbeteren van het didactisch handelen van de leerkrachten door EDI te implementeren.
- Het regieversterkend handelen door de leerkrachten.

Reactie visitatieteam

Wat zien we terug?

Goed dat jullie actief bezig zijn met het benoemen van de leerdoelen, dit is duidelijk terug te zien in de weektaak. Ook helpt het competentiebord mee om de effectiviteit te bevorderen. Hierin worden de reken- en spellingtoetsen geanalyseerd en wordt er inzichtelijk gemaakt aan welke doelen nog gewerkt moet worden. Je kunt hierin de koppeling maken naar de weektaak. Laat ze hierin hun eigen leerdoelen noteren en daarbij aansluitend werk wat ze kan helpen om het doel te behalen.

Goed om te zien dat jullie de leerreizen inzetten op aansluitende uitjes te organiseren bij een thema. Hierbij worden bijv. musea bezocht en wordt de wijk ontdekt. Er is terug gezien dat er beurtstokjes en wisborden ingezet worden, hierdoor zijn alle leerlingen actief aan het werk. Ook middels de coöperatieve werkvormen wordt gezorgd voor betrokkenheid en een actieve houding van de leerlingen. Een groep ging naar buiten om even bewegend te leren. Mooi om te zien dat alle kinderen goed mee deden en daarna weer rustig verder konden werken in de klas.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie?

- De ontwikkelingen binnen ons Daltononderwijs zijn verwoord in het Daltonhandboek en daarmee geborgd 'zo geven wij ons Daltononderwijs'.
- Gezien het lerarentekort is het lastig Dalton gekwalificeerde leerkrachten aan de school te binden.

Wat gaat goed?

- Het borgen van regels en afspraken in handelingswijzers.
- Het werken volgens Stichting Leerkracht 2.0
- Het reflecteren door de leerkrachten en de leerlingen op proces en product.
- Het vasthouden van de leerreizen.
- Het thematiseren van het onderwijs is geborgd door gebruik te maken van de methode Alles-in-1 en het werken met periodeplanningen.

Waar zijn we trots op?

- We zijn trots op het Dalton handboek waarin ons onderwijs staat beschreven en onze ambities zijn verwoord.
- We zijn trots op de vaste manier waarop wij het onderwijs voor een periode ontwerpen; het periodeplan.
- De ingezette weg om ons Daltononderwijs vast te houden met begeleiding van Wenke Perspectief (Annemarie Wenke) om aan de kwaliteitskaders van de inspectie te kunnen voldoen.
- We zijn trots op de integratie van de evaluatielussen, vanuit de kwaliteitszorg, in het periodeplan.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Periodeplanning en de bijbehorende evaluatielussen opnemen in het LOVS.

Reactie visitatieteam

Wat zien we terug?

Er staat heel veel op papier. Soms is er sprake van afspraken, die inderdaad geborgd zijn. Toch ziet het visitatieteam dat er heel veel afspraken door alle teamleden anders worden "nagekomen". Hierin is een grote slag te slaan. Het visitatieteam heeft er na de gesprekken met de directeur en de daltoncoördinator echter alle vertrouwen in dat dit goed gaat komen. Zorg er ook voor dat alles dat in het daltonhandboek omschreven is wordt uitgevoerd.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

- Het gebouw 'ademt' Dalton.
- De verteltafel met het prentenboek in de kleutergroepen.
- Het denken in het thema zie je in de kleutergroep als logisch verhaal in alle activiteiten. Het thema wordt met de kleuters in de themakring verder uitgebouwd.
- De themawoorden worden in alle groepen visueel duidelijk gemaakt in de themawoordmuren.
- Je kunt in het hele gebouw zien aan welk thema gewerkt wordt.
- Er is een doorgaande lijn in de taakbrieven van groep 3 – 8.
- Het wij-gevoel en het samenwerken in de voorbereiding van het nieuwe thema.
- De veerkracht van het team.
- In verbinding met elkaar en gebruik makend van elkaars kwaliteiten, samen verder bouwen aan ons Daltononderwijs.

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

- Hoe kunnen we de betrokkenheid van de leerlingen als volwaardig partner uitbouwen middels de leerling-arena's?
- Hoe maken we de volgende stap in de Daltonkernwaarden om regieversterkend te kunnen handelen?
- Hoe kunnen we EDI passend toepassen binnen het Daltononderwijs?
- Hoe kunnen we het competent zijn van de leerlingen zichtbaar maken in een portfolio? Het inzichtelijk maken van de leerlijnen en de plek van de leerling op de leerlijn?
- Hoe kunnen we van andere Daltonscholen leren die dezelfde schoolweging hebben en goede onderwijsresultaten hebben?

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

1. De bezoekers zullen aangeven dat we op de goede weg zijn.
2. De bezoekers zullen betrokken teamleden zien die hart voor het Daltononderwijs hebben.
3. De bezoekers de Daltonopleiding voorschrijven voor de leerkrachten die de opleiding nog niet hebben gevolgd.
4. De bezoekers teruggeven dat het gebouw en de omgeving alles biedt wat het Daltononderwijs nodig heeft.
5. De bezoekers zien dat het team nog handvatten nodig heeft om het leerlandschap effectiever er doelmatiger als derde pedagoog in te zetten.
6. De bezoekers zullen aangeven dat er in de bekwaamheid van teamleden op de Daltonkernwaarden grote verschillen te zien zijn.
7. Dat de bezoekers het advies geven om de ingezette weg met Stichting leerkracht voor te zetten en uit te bouwen om de bekwaamheid te vergroten.
8. De bezoekers zullen het vertrouwen in de school geven om de komende 5 jaar de volgende stappen te zetten in het voeren van Daltononderwijs.
Het team weet dat we de komende jaren nog stappen moeten zetten en wij zien graag de aanbevelingen van de bezoekers tegemoet.

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

De school heeft de aanbevelingen van de visiteurs ter harte genomen en de school staat sterk in het geven van het Daltononderwijs, waarbij de leerlingen een passende ontwikkeling doormaken. Er zal een bredere samenwerking zijn vormgegeven met de opvang organisaties en sociale partners.

Reactie visitatieteam

Wat zien we terug?

De school is zeker op de goede weg. Het is jammer dat er zoveel verloop is geweest in het verleden, maar wij geven dan ook als tip dat wanneer jullie met z'n allen aan de aanbevelingen gaan werken er zo'n goede band ontstaat, dat het team de komende jaren bij elkaar blijft. We hebben namelijk heel betrokken teamleden gezien.

Hiermee komen we dan ook gelijk bij aanbeveling 2:

Zorg dat alle teamleden dalton gecertificeerd worden in de komende tijd. Hierdoor wordt de doorgaande lijn in de school beter zichtbaar.

Het schoolgebouw biedt heel veel mogelijkheden om prachtig daltononderwijs neer te zetten. Misschien is het mogelijk om soms ook lokalen af te sluiten, zodat de kinderen geconcentreerder aan de slag kunnen. Nu hebben denken wij veel kinderen last van teveel prikkels.

Ook Leerkracht 2.0 biedt heel veel mogelijkheden, niet alleen voor de leerkrachten, maar ook voor de kinderen. Misschien dat een teamtraining hiervoor de beste manier is.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Er zijn 8 leerlingen uit de groepen 5 t/m 8. De leerlingen zijn door de leerkrachten uitgekozen. Leerlingen weten niet wat de leerlingarena in houdt.

De leerlingen vertellen over wat er op een daltonschool anders is dan op een andere basisschool. Volgens de leerlingen heb je meer vrijheid en mag je zelf kiezen wanneer je iets doet. De kinderen vinden dat heel fijn. Het samenwerken is ook prettig, omdat je hulp kunt krijgen van andere kinderen. De flexplekken zijn heel fijn. Er is alleen nog geen doorgaande lijn hierin. Het uit elkaar halen van groep 8 wordt door de leerlingen uitgelegd dat dit is vanwege de niveauverschillen.

De helft van de kinderen willen graag moeilijker werk omdat ze zich vervelen. Hier is een grote slag in te maken.

Als de leerlingen 1 dag directeur zouden mogen zijn dan zouden zij met de gehele school een leerreis willen maken, een kampeerreis met de gehele school in het bos, een spelletjesdag voor de gehele school met leerspellen, een schoolreis naar Toverland en een drop off waarbij alle groepen ergens geplaatst worden en hun weg weer naar school moeten zien te vinden.

De inloop is erg leuk, maar meer wisseling in aanbod zouden de leerlingen graag willen zien. Soms duurt het te lang voordat er een andere opdracht wordt aangeboden. Na de inloop wordt er stil gelezen.

Leerlingen geven aan dat leerkrachten nog al eens hun stem verheffen in de klas, dit vinden zij niet prettig. Zij zouden willen dat hier op gelet wordt. Daarnaast zouden zij iets langere eetpauzes wel heel fijn vinden.

ouders

Er zijn 4 ouders aanwezig. De daltoncoördinator, Sharon, is ook aanwezig bij het gesprek. Ouders zijn positief over de school. Ze zien dat de leerlingen meer vrijheid hebben, de school is niet te groot, er wordt veel samengewerkt, er heerst een fijne sfeer, er is mogelijkheid voor beweging, zelfstandige leerlingen. Een moeder ziet veel verschillen bij haar kind met haar neefjes en nichtjes. Haar dochter neemt meer haar verantwoordelijkheid en werkt zelfstandiger. De kinderen zijn volgens ouders gewend aan het geluid en de bewegingen op de gangen. Er wordt klasdoorbroken gewerkt, hier zijn ouders heel blij mee. Kinderen mogen en kunnen zichzelf zijn. Peuters spelen soms tegelijk buiten met de kleuters. Hierdoor is de overgang makkelijker richting de basisschool.

Ouders zien reflectie als ontwikkelpunt. Ouders vinden het belangrijk dat leerlingen zelf beter leren reflecteren. Zowel het reflecteren op hun eigen gedrag als op het gedrag van anderen. Verder zouden zij graag willen dat de communicatie beter verloopt. Zowel vanuit school naar de ouders als vanuit de leerkracht naar de ouders. Denk bijv. aan uitjes eerder aankondigen, stukje informatie achteraf met leuke informatie en foto's e.d.

Ouders zouden meer aandacht willen zien voor leerlingen die extra uitdaging nodig hebben, denk bijv. aan een plusgroep. Hopelijk gaan deze leerlingen dan ook lekkerder in hun vel zitten.

Ouders hebben vertrouwen in de school en gaan er vanuit dat het stapje voor stapje de goede kant op blijft gaan.

medewerkers

Fijne, betrokken leerkrachten die open staan voor verandering. Wij voelden ons welkom en konden aan iedereen onze vragen stellen. Het is goed te zien dat er ook veel onderwijsondersteuners in de school zijn. Zij draaien als volwaardige collega's mee. Iedereen is open naar elkaar zover wij gezien hebben.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Aanwezig: Sharon (daltoncoördinator), Bea (begeleider vorige directeur), Christianne (interim directeur)

Een aantal aanbevelingen zijn niet uitgevoerd, hierdoor wordt er 2 jaar gegeven. Hier is ook om gevraagd door de interim directeur. Er is nu weinig gerealiseerd dat aanbevolen is. Zij zijn blij met 2 goede aanbevelingen waar ze mee aan de slag kunnen. Het team wil graag mee en staat er positief in.

Wij hebben aangegeven dat er door kinderen genoemd is dat er regelmatig hard gesproken wordt door leerkrachten. Dit vinden de leerlingen niet fijn. Meerdere leerlingen hebben dit aangegeven. Dit is ook terug gezien en gehoord tijdens het rondkijken in de klassen. Belangrijk is het om in te gaan zetten op het pedagogisch klimaat.

Leerkrachten geven aan dat ze duidelijkheid en structuur gemist hebben. Hier hebben ze wel behoeften aan. Volgens leerkrachten zijn veel beslissingen van bovenaf bepaald. Leerkrachten willen graag en zetten hun beste beentje voor. Allereerst is het belangrijk dat zij gaan bepalen wie er in de daltonwerkgroep komt.

Door de lokalen die open zijn is er constant ruis en geluid, hierdoor is het voor kinderen moeilijk om zich te kunnen concentreren. Kinderen zijn snel overprikkeld. Zouden hier ook gedragsproblemen vandaan kunnen komen? Het zou goed zijn als bepaalde ruimtes ook afgesloten kunnen worden.

Het is goed om extra in te zetten op reflecteren. Denk hierbij aan het inzetten van de Daltonspiegel.

bestuurder(s)

Het gesprek vindt plaats met Maarten Groeneveld. Het bestuur vindt het belangrijk dat de Vuurvogel een vitale school is en blijft.

Christianne gaat samen met het team kijken hoe deze school toekomstbestendig kan zijn. Daarbij wordt gekeken naar doelen die passen bij het daltononderwijs. Dit wil het bestuur graag behouden.

Samenwerken, reflecteren, zelfstandigheid zijn waarden die ook aansluiten bij de waarden van Nissewijs. Een mooie stap zou zijn dat dat scholen bij elkaar gaan kijken en van elkaar gaan leren. De Vuurvogel is de enige conceptschool bij dit bestuur.

Het bestuur wil graag veel ruimte geven aan scholen, maar er zijn wel kaders in de begrenzing van de kwaliteit van het onderwijs, het welbevinden van collega's en van de leerlingen. Burgerschap, digitale geletterdheid wordt gezamenlijk verkend en vervolgens gaan scholen zelf kijken hoe ze hier invulling aan kunnen geven.

Maarten is trots op de passie en betrokkenheid die bij het team te zien is. De Vuurvogel zit in een mooi gebouw, ook qua vormgeving.

Er is gesproken over de ruimtes in de school. Er zouden keuzes moeten zijn, waarbij ruimtes gesloten en geopend moeten kunnen worden. Ook om de rust voor de groepen te bewaren. Voor deze school is het moeilijk om personeel te werven en vast te houden. Een school met dit concept zou meer mensen moeten kunnen werven en binden. Hier gaat het bestuur aandacht aan besteden. Er is continuïteit nodig om te zorgen voor kwalitatief goed onderwijs. Er zijn middelen om te zorgen voor meer professionalisering. Het bestuur kijkt hierbij ook naar wat deze school extra nodig heeft.

Ingrid beschrijft dat wij niet voldoende van de vorige aanbevelingen terug gezien hebben. Daarom wordt er 2 jaar gegeven.

Op dit moment zitten er een school en kinderopvang in 1 gebouw. Wellicht staat Mundo in de toekomst open voor een DKC. Dit kan in de toekomst altijd nog onderzocht worden.

Belangrijk om te werken vanuit de daltonvisie, maar maak duidelijke keuzes. Er zou meer gedaan mogen worden vanuit PR, zodat er leerlingen vanuit andere wijken bewust voor deze daltonschool zouden kiezen.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap.

Wij hebben een team en een directie gezien, die goed zicht hebben op hun eigen ontwikkeling. Zij gaan zeker niet voorbij aan het feit dat de ontwikkeling is gestagneerd doordat afspraken niet duidelijk waren of niet nageleefd zijn. Zij willen met elkaar verder en weer een prachtige school neerzetten. De kernwaarden moeten zeker onder de loep genomen worden en in een mooie WHY uiteengezet.

De interim directeur heeft ook van te voren gevraagd of het mogelijk is in te zetten op een verlenging van 2 jaar.

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
	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 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Stel een dalton ontwikkelgroep samen die de daltonontwikkeling aanstuurt vanuit jullie "WHY". Dit moet zeker niet alleen vanaf de directie/coördinator komen. Geef de leerkrachten de gelegenheid om op elkaars daltonvaardigheden te reflecteren met gebruik van de Daltonspiegel, die nu als eerste ingvuld moet gaan worden. Aan de hand hiervan kunnen jullie de daltonkernwaarden als doorgaande lijn uit gaan schrijven.
2	Zorg dat alle personeelsleden dalton gecertificeerd zijn over twee jaar.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wij hebben ons als visitatieteam heel erg welkom gevoeld. De kinderen, de teamleden en alle anderen waar we mee gesproken hebben waren eerlijk en wilden graag over hun school vertellen en waren er ook trots op. Zorg dat Spijkenisse ook trots kan worden op het feit dat er een daltonschool in hun "stad" staat en dat dit voor een aanzuigende werking kan zorgen. Wij hebben gezien dat er nog veel ontwikkelvermogen in de school zit. Kansen op het gebied van bijvoorbeeld een TOP klas mogen ook niet onderbelicht blijven. Jullie moeten zeker trots zijn op deze school.

Slotopmerking school/kindcentrum

Wij hebben de visitatie vooral als een kans gezien. Hoe staat het daltononderwijs ervoor binnen onze school? Worden de kwaliteiten en de verbeterpunten die wij zelf zien ook herkend door het visitatieteam? Daarnaast hadden wij behoefte op feedback wat betreft de prioriteiten voor de komende jaren. Deze opzet is volledig geslaagd en wij zijn het visitatieteam dan ook dankbaar voor hun waardevolle bijdrage aan ons continu ontwikkelproces.

Dank aan het visitatieteam voor hun positief kritische blik en de waardevolle feedback. Wij weten waarmee we (verder) aan de slag kunnen en kijken uit naar de visitatie over 2 jaar.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Aanbeveling 1:

Stel een dalton ontwikkelgroep samen die de daltonontwikkeling aanstuurt vanuit jullie "WHY". Dit moet zeker niet alleen vanaf de directie/coördinator komen. Geef de leerkrachten de gelegenheid om op elkaars daltonvaardigheden te reflecteren met gebruik van de Daltonspiegel, die nu als eerste ingevuld moet gaan worden. Aan de hand hiervan kunnen jullie de daltonkernwaarden als doorgaande lijn uit gaan schrijven.

actie	wanneer	wie	Zo ziet het eruit
Doel: Dalton wordt door de gehele school gedragen waarbij collega's meer eigenaarschap hebben.			
Dalton leerteam opstellen	Voor de herfst-vakantie 2023-2024	In overleg met het team	Er ontstaat een leerteam gericht op de dalton ontwikkeling binnen de school. Zij zullen vanuit het visitatieverslag en het jaarplan gericht aan de ontwikkeldoelen werken waarbij zij het team aansturen d.m.v. de bord- en werksessies.
Doel: Leerkrachten reflecteren op elkaar daltonvaardigheden d.m.v. klassenbezoeken.			
Daltonspiegel invullen	Voor de herfst-vakantie 2023-2024	Sharon en Tabitha (Wenke perspectief)	Op de studiedag van 13 okt. leren collega's elkaar (opnieuw) kennen en waar zij voor staan in het onderwijs. Daarbij gaan we in gesprek met elkaar m.b.v. de kaarten van de daltonspiegel. Aan het eind zal de daltonspiegel ingevuld worden.
Werken aan schoolbrede doelen op het gebied van de kernwaardes	2023-2024	Team, leerteam en Tabitha	Vanuit de daltonspiegel op schoolniveau zal er één schoolbreed doel per kernwaarde worden opgesteld. Deze zullen aangestuurd worden vanuit het leerteam in samenwerking met Tabitha. Zo wordt er aan het eind van het jaar één taal gesproken door het gehele team.
Werken aan eigen leerdoelen van de leerkrachten op het gebied van de kernwaardes	2023-2024	Sharon en Tabitha (Wenke perspectief)	Tabitha en Sharon coachen gedurende het schooljaar 2023-2024 en 2024-2025 de leerkrachten. Zij zullen vanuit de ingevulde daltonspiegel kijken naar hoe dit terug te zien is in de klas. Vanuit de nagesprekken worden nieuwe leerdoelen opgesteld samen met de leerkracht.
Klassenbezoek afleggen bij een collega	Vanaf voorjaars vakantie	team	Elke collega legt één klassenbezoek per thema af, waarbij wordt gekeken naar het leerdoel rondom de kernwaardes. Hierbij reflecteren de collega's samen op het klassenbezoek.
Daltonspiegel invullen	Voor herfst-vakantie 2024	team	Leerkrachten vullen opnieuw daltonspiegel in om de persoonlijke en schoolbrede groei in zicht te krijgen. Vanuit deze daltonspiegel zullen de persoonlijke en schoolbrede leerdoelen voor schooljaar 2024-2025 worden vastgesteld.
Doel: Er is een doorgaande lijn op het gebied van reflecteren			

Inventariseren hoe, wanneer en waarop gereflecteerd wordt door de leerkrachten op dit moment.	Maart 2024	Leerteam dalton	Het doel komt op het leerkrachtenbord. Leerkrachten sturen op hoe zij op dit moment reflecteren, waarop en wanneer.
Dalton leerteam plan van aanpak bespreken	April 2024	Leerteam dalton	Bespreking van de inventarisatie. Waar zien wij verbindingen? Waar zien wij hiaten? Wat is er nodig om de collega's mee te krijgen? (een studiemoment van Tabitha, kijken op een andere school, artikel etc.)
Werksessie met het team plannen om een doorgaande lijn neer te zetten	Mei 2024	team	Werksessie waarbij de analyse besproken wordt en daarop de actie. Eventueel kan een tweede werksessie nodig zijn om uiteindelijk de lijn uit te zetten.
Borgen van doorgaande lijn in een bestand: "Reflecteren op de Vuurvogel"	Juli 2024	Sharon	De doorgaande lijn van het reflecteren wordt in een bestand uitgeschreven: "Reflecteren op de Vuurvogel".
Implementatie	Augustus 2024	Team	Team gaat aan de slag met het reflecteren zoals is afgesproken. Dit wordt gedaan via de Leerkrachtenborden en klassenbezoeken vanuit Sharon en eventueel Tabitha.

Aanbeveling 2:

Zorg dat alle personeelsleden dalton gecertificeerd zijn over twee jaar.

actie	wanneer	wie	Zo ziet het eruit
Doel: Alle personeelsleden zijn daltongecertificeerd.			
Personeelsleden zonder dalton-certificatie volgen de daltonopleiding	2023-2024	Personeelsleden zonder certificatie	De daltonopleiding wordt intern gefaciliteerd. Wenke Perspectief zal deze opleiding verzorgen.
Nieuwe collega's moeten de daltonopleiding volgen als zij komen werken op de Vuurvogel	2024-2025	Personeelsleden zonder certificatie	Daltonopleiding extern gefaciliteerd.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	13-11-2023
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	19-11-2023

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