

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Apollo 11
Adres	Ten Veldestraat 98
Postcode en plaats	3454 EN de Meern
E-mailadres school/kindcentrum	directie.apollo11@spoutrecht.nl marie-louise.bijl@spoutrecht.nl mark.vanbeuningen@spoutrecht.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	030-6662577
Bestuurder(s)	Anko van Hoepen Anje-Margreet Woltjer
Leidinggevende school/kindcentrum	Marie-Louise Bijl
Daltoncoördinator(en)	Mark van Beuningen Karin Goes Marloes Baas
Aantal groepen	13
Aantal leerlingen	302
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	30
In bezit van Daltoncertificaat	7
Bezig met Daltoncursus	0
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	29-11-2022
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentiaaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School/kindcentrum

Draag de daltonvisie uit door de vijf kernwaarden te benoemen en te beschrijven. De manier waarop hier invulling aan wordt gegeven is uiteraard vrij.

Creëer ruimte in het taakwerk waar leerlingen hun persoonlijke doelen/talenten kwijt kunnen en denk na over een middel waar leerlingen hun eigen ontwikkeling kunnen volgen.

Jullie hebben een mooie nieuwe visie. Borg dit en maak teamafspraken voor een doorgaande lijn en een goede opbouw van de doelen.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Daltonvisie uitdragen, benoemen en beschrijven

In documenten als onze schoolgids, schoolplan en onze website hebben wij expliciet Dalton opgenomen. We geven daar een korte uitleg over de daltonkernwaarden en op onder andere de website ook hoe Daltononderwijs is ontstaan.

De afgelopen jaren hebben wij ook flink gesleuteld aan ons beleid met betrekking tot Daltononderwijs. Daardoor is ons Daltonhandboek ontstaan. Dit handboek evalueren wij jaarlijks met het team en dient als 'handleiding' voor nieuwe collega's. Naast ons handboek hebben wij ook een beknopte kwaliteitskaart geschreven voor Dalton. Bij die kwaliteitskaart hoort ook een kijkwijzer en Daltonchecklist.

We vinden het ook belangrijk om binnen en buiten het gebouw uit te dragen dat wij een openbare Daltonschool zijn. Naast dat we Dalton 'ademen', vinden we dat het ook voor externen en nieuwe ouders direct duidelijk moet zijn dat wij een Daltonschool zijn en hoe we dat doen. Daarvoor hebben we aan de binnen- en buitenkant van het gebouw zichtbaar gemaakt dat wij een Daltonschool zijn. De uitspraken van Helen Parkhurst en (oud-) leerlingen staan daarbij centraal. Ook onze Apolloraad heeft meegedacht in de spreuken die op de leerpleinen te vinden zijn. Op die manier doen we het ook niet alleen voor maar ook met de kinderen.

Het meenemen van leerlingen in de Daltonkernwaarden is wat ons betreft een onophoudelijk proces. De afgelopen jaren hebben we flink geïnvesteerd in het implementeren van leerKRACHT. In alle groepen zijn dan ook doelenborden te vinden. We kijken samen met de leerlingen naar wat nodig is en wat leerling- en leerkrachtacties zijn. Die worden op het doelenbord genoteerd. Het formuleren van de doelen is nu nog vaak gestuurd vanuit de

leerkracht. Het opstellen van het doel door leerlingen is een mooie vervolgstap waar we naartoe werken.

Bij alle kernwaarden proberen we kinderen door de jaren heen mee te nemen in hoe je dat doet. Bijvoorbeeld samenwerken. We geven niet alleen aan dat we gaan samenwerken, maar bespreken ook regelmatig hoe je dat doet (o.a. door gebruik van onze reflectiecirkels), hoe dat eruit ziet en wat er van ze verwacht wordt en blikken erop terug: wat ging er goed/minder goed en hoe kwam dat? De ontwikkelde indicatorenlijst met alle daltonkernwaarden draagt bij aan grip op de leerlijn en helpt leerkrachten en leerlingen. Wanneer we zien dat een individuele leerling of een groepje leerlingen meer hulp nodig heeft bij een van de kernwaarden gaan we kindgesprekken aan en kijken samen met het kind en eventueel met ouders wat het kind nodig heeft om een volgende stap in zijn/haar ontwikkeling te maken.

Ruimte creëren waar leerlingen hun persoonlijke doelen en talenten kwijt kunnen en middel waar leerlingen hun eigen ontwikkeling kunnen volgen

De afgelopen jaren zijn we bezig geweest met een doorlopende lijn creëren voor de doelen en het plannen van die doelen. Een van de belangrijke topics was vormgeven aan meer- en hoogbegaafdheid. Na verschillende pilots van onze specialisten in de periode 2017-2019, hebben we er in de onderbouw voor gekozen om het aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen vooral in de vorm van spellen te doen. Vanaf groep 4 tot en met groep 8 werken we met Levelwerk. Dit hebben we in het schooljaar 2020-2021 getest, maar door de lockdowns pas echt geïmplementeerd in 2021-2022. De leerkrachten zijn door de specialisten meegenomen in de werkwijze van Levelwerk en hebben de door onze MHB specialist ontworpen lessen met betrekking tot mindset en de leerkuil gegeven. Daarnaast is er op diverse studiedagen in de afgelopen schooljaren ruimte geweest om kennis vanuit opleidingen en trainingen met het team te delen. Zo ook voor MHB. Deze momenten hebben voor veel mooie inzichten gezorgd bij onze teamleden.

Op onze school werken we al jaren met thema's. Om het vormgeven van thema's meer onderbouwd en gestructureerd aan te bieden, hebben verschillende collega's opleidingen gevolgd (master leren innoveren, specialist toekomstgericht leren, traject Leraren Ontwikkel Fonds) die ervoor gezorgd hebben dat we meer gestructureerd en meer evidence based te werk gingen tijdens de voorbereiding en uitvoering van onze thema's. Dit heeft ons mooie dingen opgeleverd als inzichten met betrekking tot teamleren en onderzoekend en ontwerpnd leren, het inzetten van mentaal klittenband, inhoudelijk voorbereiden in plaats van lukrake activiteiten doen, inhoudelijk reflecteren én vakoverstijgend werken. Nadelen waren de enorme tijdsinvestering en stress die het voorbereiden en organiseren van de volledig zelfontwikkelde thema's met zich meebracht. Onze teamleden vonden het super om te doen als we eenmaal bezig waren, maar de tijdsinvestering woog uiteindelijk niet op tegen de werkdruk die deze zelfontwikkelde thema's met zich meebrachten. Per 2021 zijn we op de Apollo 11 gaan werken met Blink Wereld - Geïntegreerd. Naast dat deze methode het antwoord was op onze struggles rond het vormgeven van thematisch onderwijs en OOL, biedt de tweede helft van ieder thema ruimte voor eigen onderzoeksvragen en/of vraagstukken vanuit ontwerpnd leren. Deze methode is geïmplementeerd vanaf groep 4 en

komt daarmee tegemoet aan de interesses van de leerlingen, omdat zij in de tweede helft van ieder thema vanuit hun eigen interesse en vraagstukken (m.b.t. het thema) aan de slag kunnen. Omdat deze methode de lessen op verschillende manieren aanbiedt én de ruimte heeft voor OOL, zijn we afgestapt van het specifiek benoemen van meervoudige intelligenties van Gardner. Deze zitten al verweven in de lessen van Blink Wereld. We zien de meervoudige intelligenties daarnaast ook liever als een filosofie/manier van denken en werken: als leerkracht ben/ga je altijd op zoek naar en maak je aanspraak op de verschillende talenten van de leerlingen in je klas of school.

In de groepen 1 en 2 ontwikkelen de leerkrachten de thema's wel zelf, passend bij de interesses van de leerlingen. Zij worden hierin gefaciliteerd in tijd (iedere vrijdagmiddag en ééns per periode een hele vrijdag) en mankracht (twee onderwijsassistenten). Zij werken volgens een tweejaarlijkse cyclus en kunnen op die manier doorbouwen aan reeds bestaande thema's, zodat het ieder jaar minder tijd kost om deze vorm te geven. In de groepen 3 maken de leerkrachten de thema's ook zelf, alleen dan vanuit de thema's van Veilig Leren Lezen.

Andere ontwikkelingen met betrekking tot het creëren van persoonlijke doelen en talenten leest u verderop in deze zelfevaluatie én komt u tegen bij uw bezoek aan onze school. Denk daarbij aan vakdocenten voor Spaans en Frans, maar ook aan de hiervoor beschreven ontwikkelingen met betrekking tot MHB.

Visie borgen, team afspraken maken en een doorgaande lijn in school

In de bouwvergaderingen (maandelijks) is Dalton in alle oneven vergaderingen opgenomen als vast agendapunt. We bespreken samen waar we tegenaan lopen en delen good practices met elkaar. Ook in clusteroverleggen is Dalton regelmatig onderwerp van gesprek. In de periode na de lockdowns hebben we extra geïnvesteerd en is Dalton in vrijwel iedere vergadering en studiedag opgenomen. We vonden het belangrijk om elkaar weer te vinden, achter de visie te staan en met elkaar weer de Daltonschool te worden die we voor de lockdowns ook waren.

Alle afspraken omtrent Daltononderwijs op de Apollo 11 zijn opgenomen in ons handboek. Wanneer we met elkaar nieuwe afspraken maken, worden deze direct opgenomen in het handboek of in de kwaliteitskaart.

Als werkgroep en MT wilden wij een extra boost geven aan de samenwerking en het aangaan van de gesprekken met elkaar. We zijn daarom het versnellersprogramma vanuit leerKRACHT gestart, met als focus elkaar weer te vinden én het (meer) gestructureerd faciliteren/plannen van momenten en tijd om bovenstaande te realiseren. Zo hebben we een driewekelijkse cyclus met klassenbezoeken voor collegiale consultatie met feedbackgesprek en zien en spreken we elkaar in de wekelijkse bordsessies. Goed om te weten is dat wij na de vorige visitatie in 2015 gestart zijn met leerKRACHT. We hebben vanaf dat moment twee jaar lang intensief geïnvesteerd in het neerzetten van deze werkwijze in onze school. Daarbij hebben we samengewerkt met twee scholen uit de regio. Ondertussen hebben we jaarlijks contact met verschillende scholen om inspiratie op te doen en te kijken wat bij ons past. We

kijken dan altijd naar de behoeften van onze leerlingen én het 'grote plaatje' als school: 'Waar wordt de Apollo 11 nog beter van?'.

Borgen was een groot aandachtspunt voor ons. In het hoofdstuk met betrekking tot borging gaan we daar graag wat dieper op in.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Draag de daltonvisie uit door de vijf kernwaarden te benoemen en te beschrijven. De manier waarop hier invulling aan wordt gegeven is uiteraard vrij.

Het visitatieteam ziet in het hele gebouw van de Apollo de daltonvisie op verschillende manieren tot uiting komen. Dit zie je op de posters, de teksten en vooral de spiegels van de leerkrachten. Ook in de documenten zien wij de daltonvisie terug. Er wordt veel gebruik gemaakt van informatieborden (doelenborden) die in de teamkamer en ook in de groepen te vinden zijn. Er is hier duidelijk sprake van 'leerKACHT'. Wat het visitatieteam opvalt is het geringe aantal Dalton-gecertificeerde leerkrachten. Er is hard gewerkt aan de indicatorenlijst met de daltonkernwaarden.

Creëer ruimte in het taakwerk waar leerlingen hun persoonlijke doelen/talenten kwijt kunnen en denk na over een middel waar leerlingen hun eigen ontwikkeling kunnen volgen.

Het visitatieteam heeft geconstateerd dat er afspraken zijn gemaakt voor een methode voor hoogintelligente kinderen (Levelwerk). Voor de coördinatie daarvan is een teamlid verantwoordelijk. In de groepen zien we onderdelen van de afspraken rond mindset terug, bijvoorbeeld in de vorm van posters over de 'leerkuil'. Ruimte voor persoonlijke doelen / onderzoek zien we terug bij het thematisch werken met Blink. Bij de gewone taak is deze ruimte minder zichtbaar. Het team heeft zich ooit verdiept in de ontwikkeling van een portfolio. Dit heeft nog niet geleid tot een echt portfolio. Jullie gaven zelf al aan de wens te hebben, je hier weer in te verdiepen. Dit lijkt het visitatieteam ook een mooie ontwikkeling en heeft deze daarom opgenomen in de nieuwe aanbevelingen.

Jullie hebben een mooie nieuwe visie. Borg dit en maak teamafspraken voor een doorgaande lijn en een goede opbouw van de doelen.

De directie van de Apollo heeft de overlegstructuur aangepast aan de aanbevelingen van het vorige visitatieteam. Het thema 'Dalton' komt nu in verschillende overlegmomenten terug op de agenda. Door o.a. de 'daltononderdompeling', het nieuwe daltonhandboek, collegiale consultatie en het werken met leerKRACHT, heeft het team van de Apollo visie en doorgaande lijn voldoende geborgd. Het visitatieteam gunt het team van de Apollo nu verdieping hiervan door volgens de gouden cirkel van Sinek, de daltonkernwaarden met regelmaat te evalueren, erop te reflecteren en te actualiseren. Vooral het 'waarom' en het 'hoe' zijn daarbij essentieel. Het visitatieteam ziet dat het team van de Apollo vooral sterk is in het 'wat'. Wij verwachten dat de gezamenlijke daltonscholing waarover we hebben gesproken, hier ook een goede bijdrage aan zal leveren.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

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

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

1.1 Verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Leerling

Al vanaf groep 1 wordt er gewerkt met een weektaak. Aan groep 1 wordt elke dag gevraagd of zij de weektaak die dag willen doen. Groep 2 plant op maandag wanneer zij de 2 weektaken die week gaan doen met behulp van knijpers met de dagkleuren.

Vanaf groep 3 werken we op de Apollo 11 met Klasseplan, een systeem voor een (digitale) weektaak. Wekelijks plannen de leerlingen de zelf in te plannen taken in, naast de taken (voornamelijk instructies) die vooraf door leerkrachten zijn ingepland. Leerlingen kunnen kiezen of zij de planning op papier of digitaal bijhouden. Onze roosters bestaan voornamelijk uit Daltontijd. Instructies zijn uitzondering op de regel en leerlingen hebben daarin de vrijheid om zelf aan de taken te werken die ze op dat moment willen doen. Alle roosters zijn duidelijk zichtbaar in de klas of altijd toegankelijk (bovenbouw) voor de leerlingen. Door ze vooraf in te laten schatten hoe lang ze doen over een taak en te werken met een timer, willen we leerlingen leren efficiënt met hun tijd om te gaan. Dit laatste zit nog in de startfase en is dus nog in ontwikkeling.

Bij het volgen van de instructies hanteren wij de two feet rule, wat inhoudt dat leerlingen (deels) zelf bepalen bij welke instructies zij wel of juist niet deelnemen. We zien daarin vooral in de bovenbouw mooie dingen gebeuren. Leerlingen worden zichzelf daar steeds meer bewust van hun eigen leerproces en kunnen daarin zelf beter keuzes maken dan bijvoorbeeld een leerling in groep 3 of 4. In de lagere groepen is deze two feet rule dan ook meer leerkrachtgestuurd dan in de bovenbouw. Op initiatief van de leerkracht kan een leerling wel altijd worden gevraagd om deel te nemen aan een (verlengde) instructie. Wanneer een leerkracht ziet dat een leerling het lesdoel/strategie beheerst, geeft hij/zij ook de tip dat de leerling zelfstandig verder kan wanneer de leerling die keuze zelf niet maakt of durft te maken. Op die manier voeden we ze op in het maken van handige keuzes op dit vlak.

Vanuit het idee om zelf verantwoordelijk te zijn voor je eigen werk, voeden we de leerlingen ook op in het kritisch (en eerlijk) beoordelen van het eigen werk of het werk van anderen. In groep 3 start dat met één taak per week. In groep 4 kijken de kinderen het dagelijkse dictee na met behulp van de leerkracht. In groep 5 wordt dat uitgebreid met begrijpend lezen en spelling. Leerlingen groeien in de jaren daarna toe naar alles zelf nakijken én verbeteren waar nodig. Een mantra van een van onze collega's is: 'Geef ze vertrouwen en verantwoordelijkheid en ze zijn te vertrouwen en nemen hun verantwoordelijkheid.' Dat is eigenlijk ook een mooie samenvatting van dat wat we willen uitdragen en waar we naar streven: We geven de leerlingen van Daltonschool Apollo 11 de ruimte waar zij die aankunnen en begeleiden de leerling daar waar dat nodig is.

Naast het zorgen voor een duidelijke planning en handige keuze in het deelnemen aan instructies, zorgen de leerlingen ook voor de school en voor elkaar. Zo werken we op school met mediators en heeft iedere groep vanaf groep 4 klassendienst. In de groepen 1, 2 en 3 hebben alle leerlingen een eigen taak. De mediators zijn leerlingen uit groep 8. Voor de meivakantie worden alle leerlingen van groep 7 opgeleid tot mediator. Daarna kunnen ze kiezen of ze wel of niet mediator worden en lopen ze van de mei- tot de zomervakantie stage bij leerlingen van groep 8. De mediators hebben het vertrouwen dat zij ervoor zorgen

dat de pauzes gezellig verlopen en eventuele conflicten worden opgelost volgens het protocol van de Vreedzame School, zonder dat daar een volwassene aan te pas komt. De klassendienst is verantwoordelijk dat het lokaal dagelijks weer netjes is opgeruimd (incl. leerpleinen). Onze Apolloraad (bestaande uit leerlingen in de groepen 5, 6 en 7) heeft een initiatief geopperd om ervoor te zorgen dat niemand alleen hoeft buiten te spelen. Dit is 'De Speelboom' geworden. De veiligheidscommissie (bestaande uit leerlingen uit groep 8) heeft dit idee verder uitgewerkt en een filmpje gemaakt om 'de Speelboom' in de groepen te introduceren. Onze Apolloraad en/of veiligheidscommissie zal u daar tijdens de visitatie meer over vertellen.

Naast de veiligheidscommissie, denken leerlingen ook mee in de school in o.a. de Apolloraad en geven ze elkaar lessen over bijvoorbeeld het maken van werkstukken. Leerlingen uit groep 8 gaan langs bij de groepen 6 en 7 om ze te leren hoe ze dat kunnen aanpakken. Ook geven wij de leerlingen graag het vertrouwen bij het meedenken in de vormgeving van onze nieuwe kindrapporten en hebben zij een grote stem in de zichtbaarheid van Dalton, zoals bij de muurstickers/spreuken in de school.

Leerkracht

Leerkrachten stimuleren het nemen van verantwoordelijkheid bij leerlingen door bovenstaande punten. Wel merken we dat we door de pandemie een aardige stap achteruit hebben gedaan. Ondertussen zijn we weer op de goede weg maar de 'Kracht van het loslaten' was lange tijd moeilijk voor teamleden. Op dit moment durven we te zeggen dat we op dit vlak weer terug zijn zoals voordat de pandemie startte, maar het blijft een aandachtspunt.

Afhankelijk van de groep kijken leerkrachten wat hun groep nodig heeft om het nemen van verantwoordelijkheid te vergroten. Ons vertrekpunt daarbij zijn de indicatoren (zie bijlagen Daltonhandboek). Naast doelen stellen op groepsniveau, kijken zij ook naar wat individuele leerlingen nodig hebben en aankunnen.

School

Omdat het neerzetten van deze kernwaarde na de pandemie prioriteit voor ons had, hebben we vanuit de Daltonwerkgroep de taaktijd die dagelijks ingeroosterd stond omgedoopt tot Daltontijd. Dit was nieuw voor leerkrachten, maar is direct omarmt. Blijkbaar smachtten teamleden naar houvast, duidelijkheid en één lijn in de school na twee jaar onzekerheid en veel wisselingen in de manier van onderwijzen vanuit de overheid. We zien nu dat iedere bovenbouw groep met een kwartierenrooster werkt, waarbij instructies de uitzonderingen zijn op de Daltontijd waarin leerlingen zelf of samen aan hun taken werken. In groep 3 is noemen we de zelfstandig verwerking bij lezen daltontijd. Maar de verwerking van bijv. schrijven gaat echt nog samen met de hele groep.

De afgelopen jaren is ook flink geïnvesteerd in het opleiden en aanstellen van specialisten voor rekenen, taal-lezen, meer- en hoogbegaafdheid, sociale veiligheid. We merken dat deze teamleden hun rol goed oppakken, dingen uitzetten en daarbij het vertrouwen van andere teamleden hebben. De specialisten organiseren o.a. onze zogenaamde 'opfrissers' op gezette tijden in onze jaarkalender. Ook daarbij geldt de two feet rule voor teamleden. Heb je vragen over bijvoorbeeld begrijpend lezen, dan zoek je contact met de specialisten óf haak je aan bij een van de opfrissers. Op die manier delen we de opgedane kennis met elkaar binnen de leerjaren, clusters en bouwen.

Reactie visitatieteam

Wij hebben gezien dat er veel verantwoordelijk gedrag is bij de leerlingen, zeker m.b.t. het veiligheidsbeleid, de Vreedzame School en de mediators. Dit zijn mooie parels.

Ook de Apolloraad is een mooi voorbeeld van het nemen van de verantwoordelijkheid bij de kinderen. Zij weten goed te vertellen hoe zij bezig zijn voor de school en wie zij moeten aanspreken als zij vragen hebben.

Zoals omschreven staat de taak nog niet zoals de school zou willen. Dit hebben we teruggezien in de groepen. De kinderen geven zelf aan dat er van vrijheid om te plannen nog niet veel sprake is. Toch is de populatie van deze school wel geschikt om veel meer vrijheid hierin te geven. De leerkrachten mogen veel meer op hun handen gaan zitten. Ook is niet overal sprake van weektaken, maar van dagtaken. Elke dag staat omschreven wat een leerling mag doen.

Er is sprake van diverse specialisten, echter daar waar het over dalton gaat zijn slechts 7 van de 30 teamleden geschoold. Het visitatieteam ziet dat de teamleden dalton doen, maar nog niet dat leerkrachten dalton zijn.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Leerling

Zelfstandigheid is een vaardigheid die wij de leerlingen op Daltonschool Apollo 11 bewust aanleren. Om zelfstandig te worden is het belangrijk dat de leerkracht de leerling durft los te laten en vertrouwen te geven aan de leerling. Dit wordt gedaan middels de afspraken in bijv. de weektaak, individuele afspraken/contracten met leerlingen en tijdens reflectie- en feedbackgesprekken. Er wordt daarbij rekening gehouden met de verschillen tussen de leerlingen en wat er van welke leerling verwacht kan worden. Door het stellen van duidelijke doelen krijgt de leerling zicht op zijn eigen leerproces. Kwaliteit gaat hierbij voor kwantiteit. Wanneer een doel al behaald is, kan de leerling juist verder met doelen waarop hij zich nog verder kan ontwikkelen. Op Daltonschool Apollo 11 worden de leerlingen steeds meer bij dit proces betrokken. Mooie voorbeelden daarvan zijn het wel of niet bijwonen van instructies voor bijvoorbeeld werkwoordspelling in de bovenbouw of het aangaan van extra uitdaging in groep 5 met Levelwerk. En bij de kleuters wordt met kleurenkringen gewerkt. Hier wordt twee keer per week een kring aangeboden waarbij leerlingen zijn ingedeeld in een 'kleur'. Iedere kleur staat voor een vaardigheidsniveau op een bepaald vak/doel. Het aanbod van de kringen is hierbij afgestemd op wat de leerlingen nodig hebben. Ons streven is om dit ook leerjaardoorbroken te gaan doen, bijvoorbeeld een jongste kleuter die meedoet met de rekenkring van oudste kleuters. Op Daltonschool Apollo 11 krijgen alle leerlingen de ruimte om te groeien in hun zone van naaste ontwikkeling. De leerlingen grijpen op hun beurt hun kans en zijn niet bang om fouten te maken.

De nieuwsgierigheid naar kennis kan opgewekt worden. Doordat de leerlingen zelf willen weten wat zij leren, zorgt dit voor een betere leerhouding. Dit zie je bijvoorbeeld terug bij Blink wereldoriëntatie geïntegreerd. In de tweede helft van het thema kunnen leerlingen op onderzoek uitgaan naar een onderwerp waar ze nieuwsgierig naar zijn geworden tijdens de kennislessen.

In alle groepen worden middelen ingezet om de zelfstandigheid (en het omgaan met uitgestelde aandacht) te bevorderen, te denken valt aan: een dagplanning, dagritmekaarten en het gebruik van dagkleuren, GIP-blokjes, een planbord bij de kleuters, een papieren weektaak of digitale weektaak vanaf groep 3, een stoplicht, keuzewerk. In ieder leerjaar is gekeken naar wat er nodig is om deze middelen zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen in de lijn met de Daltonvaardigheden/indicatoren van Apollo 11.

De leerlingen moeten tijdens de Daltontijd een bepaalde tijd zelfstandig aan hun taken werken. Hier wordt bij de kleutergroepen al mee gestart en in de loop van de jaren is er een opbouw in de lengte van tijd te zien en hoeveelheid verschillende taken die tijdens Daltontijd gedaan kunnen worden.

Meer over bovengenoemde punten is terug te vinden in ons Daltonhandboek.

Leerkracht

Op de meeste vakgebieden wordt adaptief gewerkt. Dat betekent dat niet iedere leerling aan dezelfde taak werkt of dezelfde hoeveelheid van een taak maakt. Er is wel een

basisbaanbod voor alle leerlingen. De two feet rule wordt daarbij vooral toegepast bij de kernvakken rekenen, spelling en begrijpend lezen.

We creëren waar nodig en mogelijk maatwerk voor kinderen na analyse van het gemaakte werk en toetsen. Een voorbeeld van maatwerk is dat kinderen groepsdoorbroken instructies bij kunnen wonen voor een bepaald vak. Een sterke speller uit groep 7 woont de spellinglessen uit groep 8 bij en een leerling uit groep 6 die moeite heeft met rekenen sluit aan bij groep 5 om de basis te versterken. Dit zijn wat voorbeelden, maar dit kan voor alle leerjaren en alle vakken wanneer dat nodig is.

Het vertrouwen dat de leerkrachten aan de leerlingen geven, wordt ook door de directie aan de leerkrachten geboden. Autonomie, zelfsturend en fearless! Onze leerkrachten formuleren zelf hulp- en zorgvragen en kunnen hiermee terecht bij de intern begeleiders en directeur.

Binnen de SPO Academy, cursus- en (na)scholingsaanbod van de stichting SPO-U, kunnen de leerkrachten zich inschrijven voor cursussen en/of (na)scholing zodat zij werken aan hun eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Nieuwe leerkrachten worden gekoppeld aan een andere leerkracht, hun buddy. Zij kunnen vragen stellen en worden wegwijs gemaakt binnen de gebruikte systemen. Een buddy loopt ook op eigen initiatief binnen om te checken hoe het gaat en of er vragen zijn. Daarnaast hebben we een algemene afspraak met elkaar dat iedereen bij elkaar terecht kan voor vragen.

School

Binnen de SPO-U hebben de scholen een grote zelfstandigheid. Scholen zijn zelf eigenaar van de schoolontwikkeling en zijn omgeving. Hierin wordt de school gesteund door het bestuur wat zich uit in autonomie en fearless gedrag.

Er wordt binnen Daltonschool Apollo 11 gewerkt met werkgroepen voor de verschillende kern-, zaak- en creatieve vakken. Tijdens de gesprekken met (een afvaardiging van) het MT wordt er gekeken naar de doelen op de werkgroepspecifieke gebieden. De specialist/kartrekker maakt samen met zijn of haar werkgroep een actieplan om aan deze doelen te werken. De werkgroepen brengen zelf hun agendapunten in voor de teamvergaderingen.

Reactie visitatieteam

We zien dat de kinderen goed zelfstandig kunnen werken. Ook de doorgaande lijn in materialen die ingezet worden om de zelfstandigheid te bevorderen is zichtbaar. De kinderen krijgen vertrouwen dat zij dingen zelf kunnen, wij zien daar wel nog meer ruimte om 'los' te laten. We zien dat jullie dat op sociaal gebied al erg goed doen, met bijv. DVS en de mediators. Ook bij het thematisch werken gaan de kinderen zelfstandig op onderzoek uit. Jullie omschrijven daarnaast de kleine stapjes die jullie maken bij de basisvakken, deze zien we nog niet in alle groepen terug.

Mooi om te zien dat er adaptief gewerkt wordt en dat het voor kinderen ook mogelijk is om in een andere groep een instructie op maat te halen. Er werkt hier een team dat van aanpakken weet en daarbij dus ook zelfstandig en autonoom is. De structuur van de werkgroepen is een goed middel om de organisatie een zelfstuderend karakter te geven. Mooi!

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Leerling

Binnen de klassen wordt er samengewerkt in leerkrachtgestuurde en leerlinggestuurde situaties. Een voorbeeld van leerkrachtgestuurde situaties zijn coöperatieve werkvormen. Deze werkvormen worden actief door de leerkracht aangeboden en begeleid. Naast deze werkvormen koppelt de leerkracht vaste maatjes in de onderbouw. Een voorbeeld van de onderbouw is dat leerlingen naast hun maatje zitten in de kring, ze samen 'hulpje zijn' en in de rij staan maar ook dat ze hun maatje om hulp kunnen vragen bij activiteiten in de klas, maar ook bij vaardigheden die horen bij zelfredzaamheid. Denk daarbij aan knopen, ritsen en veters strikken.

Naast aangeboden werkvormen, krijgen de leerlingen op de Apollo 11 ook tijd en ruimte om zelf te kiezen met wie en waaraan ze willen samenwerken. Dit kan zijn om de stof gezamenlijk te verwerken of om elkaars kwaliteiten effectief in te zetten op het moment dat een leerling iets lastig vindt.

Bij grotere opdrachten, zoals het onderzoek gedeelte in de themalessen, werken de leerlingen in groepjes van ongeveer vier leerlingen. Hierin creëren ze gezamenlijk een eindproduct.

De leerlingen die werken met de methode van Levelwerk, krijgen ruimte en tijd om deze opdrachten gezamenlijk te doen. Dit gebeurt in de klas en groepsoverstijgend. Hierin wordt afgewisseld met vaste maatjes en zelf gekozen maatjes.

In de school wordt gewerkt met grote (leerling uit de bovenbouw) en kleine maatjes (leerling uit de onderbouw), waarbij de sociale veiligheidscoördinator de koppeling van de groepen regelt. Iedere periode van vakantie tot vakantie vindt er een maatjesactiviteit plaats. De sociale veiligheidscoördinator is hier ook de initiator voor. De leerkrachten van de aan elkaar gekoppelde groepen stemmen af welke leerlingen aan elkaar gekoppeld worden en op welk moment in de week de activiteit plaatsvindt.

Voor het samenwerken creëren we niet alleen ruimte en tijd, maar bespreken net als voor de andere Daltonkernwaarden ook hoe we dat goed doen. Welke vaardigheden horen er bij goed samenwerken? En hoe kan een ander zien dat er fijn en goed wordt samengewerkt? Dit gebeurt middels de reflectiecirkels en groepsgesprekken voorafgaand en na een activiteit. Op Daltonschool Apollo 11 krijgen leerlingen de ruimte om zich hierin te ontwikkelen. Fouten maken moet, samen bespreken over hoe het een volgende keer (nog) beter kan moet ook.

Leerkracht

Leerkrachten leren van en met elkaar. Er wordt veel gebruik gemaakt van collegiale consultatie. De samenwerking en consultaties worden geborgd binnen het leerKRACHT programma. Elke week komen leerkrachten in verschillende teams bij elkaar om good practices te delen, te brainstormen over nieuwe leerkrachtdoelen en het samen creëren van

nieuw lesmateriaal. Binnen deze vergaderingen worden ook de consultatiemomenten gepland. Daarnaast hebben we verschillende specialisten in de school (bijvoorbeeld Dalton, sociale veiligheid-, reken- en taalspecialisten) die geconsulteerd kunnen worden als een leerkracht hier behoefte aan heeft. Ambulante teamleden zorgen ervoor dat een klas wordt overgenomen, mocht dit nodig zijn.

Sinds het schooljaar 2021-2022 worden teamleden gestimuleerd om individuele scholing te volgen. We vinden het belangrijk dat de kennis die is opgedaan tijdens deze scholingen wel gedeeld wordt met het team, zodat het samen opgepakt kan worden. Hiervoor worden inspiratiesessies ingepland tijdens studiedagen of andere gezamenlijke teammomenten.

School

Gelijkwaardigheid en respect voor leerlingen, leerkrachten en ouders staat bij ons centraal. Op onze school werken alle lagen van de school met elkaar samen. Zo hebben de leerlingen van de Apolloraad inspraak in de indeling van het schoolplein en hebben ze geïnitieerd dat er een kamp is voor de groepen 6 en 7. Door middel van ouderarena's hebben ouders inspraak over actuele onderwerpen binnen de school. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de methode van seksuele voorlichting en het invullen van ons Dalton onderwijs. Ook tijdens corona hebben we de samenwerking met ouders hoog op de agenda gehouden, door bij belangrijke ontwikkelingen ouders via MS Teams bijeenkomsten te betrekken bij het proces en hun stem daarin mee te nemen.

Elke leerkracht maakt zich hard voor het pedagogisch klimaat binnen de school. Zo heerst er een cultuur waarin elke leerkracht elke leerling kan aanspreken op gedrag.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft kennisgenomen van de beschrijving waarop samenwerken vorm krijgt op de Apollo. Enkele benoemde samenwerkingsvormen zijn ook tijdens de visitatie terug te zien in de lessen en de 'aankleding' van de leslokalen. Ook kunnen leerlingen samenwerkingsvormen benoemen, als we daar naar vragen. Het visitatieteam zag niet direct dat kinderen eigen keuzes kunnen maken bij het samenwerken. "Met wie wil ik samenwerken, waar ga ik samenwerken en waaraan werken we samen", zijn aandachtspunten die verder uitgewerkt kunnen worden. Opvallend is dat samenwerken vooral leerkrachtgestuurd plaatsvindt.

Mooi om te zien is de samenwerking van de veiligheidsraad, waar kinderen elkaar bijstaan als er 'conflicten' zijn en de rol van mediator, die kinderen daarin hebben. Ook ziet het visitatieteam dat kinderen leren om voor elkaar te zorgen door dagelijks te vragen wat de gemoedstoestand (vrolijk, neutraal of sip) van alle kinderen is. Dit wordt bijgehouden en zichtbaar gemaakt, maar niet helemaal duidelijk is, wat er vervolgens mee gedaan wordt. De kinderen en de leerkrachten gaven aan dat wanneer een kind altijd bij 'sip' hangt, er een gesprek met betreffende leerling wordt gehouden. Als kinderen in de klassen een samenwerkingsopdracht krijgen, weten ze die goed en rustig uit te voeren. Iedereen houdt zich daarbij keurig aan de regels.

De Apolloraad werkt constructief samen en heeft enkele interessante doelen bereikt. Een mooie vorm van samenwerking zien we in groep 8, waar een commissie van kinderen

activiteiten in de eigen groep organiseert en verdeelt. Kinderen voelen zich hier ook echt verantwoordelijk voor de opdracht en elkaar.

In gesprekken met teamleden komt naar voren dat er ook binnen het team goed wordt samengewerkt in verschillende commissies. Opvallend is de openheid van het team en de de gastvrije instelling van de leerkrachten. We waren in alle groepen zeer welkom.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Leerling

Op Daltonschool Apollo 11 vinden we het belangrijk om na te denken over je eigen gedrag en je eigen werk. Er wordt gepland op de maandag aan de hand van de doelen van de lessen en de tijd die de leerling nodig heeft. Na de opdracht wordt een beoordeling gegeven door de leerling zelf. Hierin zit een opbouw en in de groepen 7 en 8 kijken de leerlingen alles zelf na. In roep 1 kijken de kinderen hun eigen weektaken na met behulp van hun leerkracht die kritische vragen stelt.

Na een check van de leerkracht worden hierover gesprekken met de leerlingen gevoerd. In deze gesprekken kan naar voren komen waarom het moeilijk was of waar hij of zij in het proces tegenaan is gelopen. Naast reflectie op het gemaakte werk, reflecteren we ook op Daltonkernwaarden. Een mooie tool die we daarvoor ontwikkeld hebben is de reflectiecirkel. In iedere reflectiecirkel staan 6 vragen die gekozen worden door middel van het gooien van een dobbelsteen. De reflectiecirkel stelt open vragen aan leerlingen én stelt ook altijd de waarom-vraag. Op die manier kijken we ook naar het proces en wat we een volgende keer hetzelfde of juist anders aanpakken.

Een ontwikkelpunt op dit vlak is het reflecteren vooraf. Dit is al wel benoemd in onze bouwvergaderingen, maar dit staat echt in de kinderschoenen en behoeft nog oefening.

Naast het beoordelen van eigen werk vanaf groep 1, beoordelen leerlingen ook het werk van elkaar. Dit gebeurt in het klein bij coöperatieve werkvormen als 'Laat zien' en 'Zoek de valse' maar doen we in de groepen 6 tot en met 8 ook bij spreekbeurten en werkstukken.

Leerlingen geven elkaar daar de 'Two Stars and a Wish', waarbij ze een klasgenoot voorzien van twee positieve punten (inclusief de waarom) en een kritische noot waar de ander wat van kan leren (inclusief de waarom). We streven ernaar om leerlingen onderling niet alleen feedback (of eigenlijk feed-up) maar ook echt feedback en feed-forward te geven. Doel daarbij is altijd: waar wordt de ander beter van wanneer hij/zij deze opdracht nog een keer zou uitvoeren. In de onderbouw gebeurt dit in kringgesprekken waar gezamenlijk naar het gemaakte werk gekeken wordt. In groep 3 geven de kinderen elkaar feedback door een tip en een top te bedenken.

Onze leerlingen geven elkaar de ruimte om te groeien. Daar hoort positieve feedback en opbouwende kritiek geven en ontvangen bij. De ruimte om positieve kritiek te ontvangen is soms lastiger dan een kritische noot te horen. Dit is een van de dingen waar we de leerlingen de komende jaren steeds een stapje in verder zullen helpen.

Bij de twee rapportperiodes per jaar vullen de leerlingen ook een kindrapport in. We merken dat dit nu vaak oppervlakkig is. Leerlingen geven aan waar ze trots op zijn en wat ze een volgende periode willen leren, maar blikken er niet op terug. Daarnaast zijn de aangegeven punten te algemeen geformuleerd, bijvoorbeeld 'ik wil beter kunnen rekenen'. Wat wij liever zouden zien is iets specifiek als 'Ik wil cijferend kunnen vermenigvuldigen en delen'.

Daarom starten we in het schooljaar 2022-2023 met nieuwe kindrapporten. Hierin besteden we veel meer aandacht aan de Daltonkernwaarden en de vaardigheden die daarbij horen.

Nu we de doorlopende leerlijn per kernwaarde in kaart hebben gebracht, kunnen leerlingen zichzelf veel beter beoordelen. Ze hebben houvast. Op de achterkant van de kindrapporten

blikken de leerlingen terug op het gestelde doel van de periode daarvoor. Op die manier is de cirkel rond en wordt er écht gereflecteerd.

Bij de start van ieder schooljaar worden startgesprekken gevoerd. Om de leerlingen eigenaar te laten zijn van hun eigen leerproces, gaan leerlingen vanaf groep 5 mee naar dit gesprek en krijgt de leerling een steeds grotere rol in dat gesprek. Waar leerkrachten in groep 5 vragenstellen aan de leerling (en ouders aanvullen), leidt een leerling in groep 8 het gesprek helemaal zelf en geeft het aan waaraan hij/zij wil werken, hoe hij/zij dat gaat aanpakken en wat hij/zij daarvoor nodig heeft. Leerkrachten en ouders stellen alleen verhelderingsvragen. Het hiervoor beschreven kindrapport is een van de middelen waarmee de leerlingen hun startgesprekken voorbereiden.

Leerkracht

In het handelen van onze leerkrachten staat reflectie centraal. Omdat we werken vanuit de principes van uit leerKRACHT, staan we tijdens de wekelijkse bordsessies stil bij het gestelde doel en delen we successen m.b.t. dat doel én kijken we vooruit: welke vervolgstapen zijn nodig, hoe verdelen we de taken en wie gaat wanneer bij elkaar kijken. Aan het einde van een periode vullen we samen de retrospectives in. Daarin leggen we samen vast waarmee we doorgaan, intensiveren, stoppen of minder gaan doen. Samenwerken en collegiale consultatie staan centraal. Iedere drie weken gaan we bij elkaar kijken om iets te brengen of halen. Een klassenbezoek is dus altijd met een doel: één van de twee leerkrachten heeft een hulpvraag. Je gaat kijken om daar antwoord op te krijgen of je wordt bekeken. Voor veel schoolzaken hebben we kwaliteitskaarten en kijkwijzers ontwikkeld. Na ieder bezoek volgt op dezelfde dag een feedbackgesprek waarin de kijkwijzer is gebruikt en waarin aangegeven wordt wat er is gezien. Ook wordt gedeeld wat de kijker meeneemt voor zichzelf in zijn/haar eigen ontwikkeling en onderwijspraktijk.

Naast collegiale consultatie onderling, gaan specialisten en MT-leden ook regelmatig in de groepen kijken. Dat is altijd met een bepaald doel, bijvoorbeeld sfeer proeven, maar bijvoorbeeld ook of de instructie van begrijpend lezen op een effectieve manier gegeven wordt. Na een bezoek volgt altijd een terugkoppeling, voorzien van feed-up, feedback en feedforward.

Een kracht van de teamleden op de Apollo 11 is gelukkig nog steeds dat we kritisch durven zijn op ons eigen handelen en naar elkaar. Een grote kanttekening daarbij is dat we voorheen de focus op ontwikkeling hadden liggen en daarin soms doorsloegen. Van goede borging was na implementatie op meerdere vlakken bijna geen sprake. Hierin is de afgelopen jaren flink geïnvesteerd. Het ophalen van wensen, het maken van onderlinge afspraken over communicatie én de implementatie van nieuwe office-software heeft enorm aan goede borging bijgedragen. We vertellen u graag meer in hoofdstuk '1.6 Borging'.

School

Nu we weer volledig naar school gaan en de rust is wedergekeerd voeren we met het team voortdurend gesprekken over onze eigen vaardigheden m.b.t. kernwaarden. Zo is dit een vast onderdeel op de bouwvergadering, maar ook tijdens cluster en leerjaaroverleggen wordt er bij stilgestaan en worden good practices gedeeld. Een van de krachten van de Apollo 11 is dan ook dat we het samen doen. We durven kritisch op elkaar te zijn, onze meningen eerlijk te delen en de deuren staan altijd voor elkaar open. Op Daltonschool

Apollo 11 geven collega's elkaar de ruimte voor het geven en ontvangen van feedback op eigen handelen.

Per 2022 is SPO-U met een nieuwe gesprekscyclus gestart. Ieder schooljaar heeft iedere collega drie gesprekken: Een startgesprek met twee MT-leden waarin het welbevinden en doelen voor het schooljaar worden besproken, een ontwikkelgesprek de vervanger is van het functioneringsgesprek en een eindgesprek met twee MT-leden, waarin gekeken wordt of gestelde doelen zijn behaald en wat de stappen voor volgend jaar zijn.

Als school reflecteren we ook op jaarbasis een aantal keer op verschillende manieren. Een van die manieren is het teambreed schrijven van de schoolzelfevaluatie met betrekking tot de speerpunten en werkgroepen. We laten deze graag aan uw zien tijdens de visitatie als daar behoefte aan is. Werkgroepen en teamleden geven hier samen vorm aan tijdens een gezamenlijk moment.

Reactie visitatieteam

Mooi om te zien dat kinderen wordt geleerd elkaar op een positieve manier feedback te geven. Er is een fijne sfeer op school waarbinnen kinderen zich vrij voelen om kritisch naar het gedrag / werk van de ander te kijken, met als doel elkaar steeds een beetje verder te helpen.

De opzet van jullie gesprekscyclus met kinderen en ouders is ook een mooi voorbeeld van reflectie. Kinderen van de hogere groepen hebben een grote rol in dit gesprek. Jullie geven aan dit meer zichtbaar te willen maken in de kindrapporten, een krachtige en belangrijke ontwikkeling volgens het visitatieteam.

We merken op dat er nu in de groepen vooral aandacht is voor het reflecteren achteraf, veelal in de vorm van evaluatie, bijvoorbeeld het nakijken van het eigen werk. Jullie hebben reflectiecircels ontwikkeld waarbij ook veelal achteraf wordt gesproken hoe iets is verlopen. De reflectiemomenten die we gezien hebben waren daarnaast vooral leerkrachtgestuurd. Daar waar reflectie eigenlijk juist een heel persoonlijk proces is. Uiteraard is het groepsproces hierbij ondersteunend, maar er is ook ruimte nodig om te leren wat je zelf denkt, voelt, wil en doet. Jullie geven daarnaast aan dat het een ontwikkelpunt is om te kijken naar de invulling van reflectie vooraf en tijdens het proces.

Het 'wat' is duidelijk, er worden een aantal reflectiemiddelen ingezet. We merken dat het 'waarom' en 'hoe' nog niet voor iedereen helder is. Het echt werken vanuit een reflectieve grondhouding. Jullie geven dit zelf ook aan bij *H.2 Ontwikkelvermogen* bij de ontwikkel- en onderzoeksvragen.

Leerkrachten geven aan tevreden te zijn met de krachtige reflectie in het systeem leerKRACHT. Middels de gesprekscyclus met het MT wordt er meer individueel gereflecteerd. We merken dat net als bij de kinderen ook bij het team een goede sfeer is op basis van vertrouwen en meningen eerlijk worden gedeeld.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Leerling

Bij de start van de dag gaan leerlingen in groep 3-8 direct aan het werk. Op maandag staat dit moment in het teken van het inplannen van de taken en daarna en op andere dagen is het direct Daltontijd. Op die manier wordt de tijd effectief besteed. Bij de kleuters gaan kinderen bij binnenkomst direct aan de slag op vrijdagen. Op die dag mogen ouders tijdens de inloop mee naar binnen.

Om te weten hoe iedereen erbij staat, doet iedere groep een gezamenlijke check-in. Daarin delen leerlingen hoe ze zijn binnengekomen en mogen zij vervolgens delen waarom zij neutraal, sip of blij zijn. Daardoor weten we waar we rekening mee kunnen houden bij elkaar. Iedere dag wordt afgesloten met een gezamenlijke check-out. Daarbij staat terugblikken op de dag centraal. In veel groepen worden de reflectiecirkels daarbij ingezet.

Gedurende de dag gebruiken we het stilteteken (handgebaar). Deze is bij alle leerlingen bekend en in iedere groep hetzelfde. Daarnaast zijn leerkrachten vrij om daar ook een woord aan te koppelen waarmee direct aandacht van alle leerlingen wordt gevraagd. Zo horen jullie tijdens jullie bezoek in het ene lokaal 'Apollo!' en in het andere 'Krak' (leerkracht) en vervolgens een 'Boem!' van de leerlingen. In de onderbouw wordt de aandacht getrokken door het klappen van een ritme waar alle leerlingen vervolgens aan meedoen, gevolgd door een liedje. Het is in alle gevallen de bedoeling dat de aandacht dan direct bij de leerkracht is: stilte en iedereen legt alles neer.

Om grip te hebben op de dag hangt de dagplanning zichtbaar in de klas. In de bovenbouw is het kwartierenrooster ook duidelijk zichtbaar, waarbij instructies de uitzondering zijn op de Daltontijd. Omdat leerlingen vanaf groep 4 een eigen chromebook hebben, kunnen leerkrachten er ook voor kiezen om de dagplanningen digitaal zichtbaar te maken. Een schoolafpraak is dan ook dat een dagplanning altijd zichtbaar of toegankelijk moet zijn voor alle leerlingen. Dat kan dus ook een afbeelding of document in MS Teams zijn.

In instructies gebruiken we wisbordjes of schriften om snel te kunnen zien of iedereen de uitleg begrepen heeft. De leerkrachten voorzien de leerlingen gedurende de dag van directe feedback. Naast de feedback tijdens (verlengde) instructies, zie je leerkrachten ook rondlopen of nemen zij even een paar minuten voor zichzelf om ingeleverde schriften gedurende de dag na te kijken en waar nodig terug te geven met feedback.

Het leren vindt niet alleen in het klaslokaal plaats. Ieder gedeelte in ons gebouw heeft een eigen leerplein waar leerlingen kunnen werken. Afspraken daar zijn dat er voor de kleine pauze alleen zelfstandig (en dus stil) gewerkt wordt. Na de kleine pauze kunnen kleine groepjes samenkomen om aan hun taken te werken. We zien dat het helpt dat deze afspraken ook zichtbaar op de leerpleinen hangen. Een leerling van groep 8 is de leerpleinwacht. Hij/zij zorgt ervoor dat de pijlen van de stoplichten op de goede plek hangen.

Leerlingen worden op diverse manieren gevolgd in hun ontwikkeling, namelijk door observaties en toetsen vanuit de methode en het LVS. Op basis van deze informatie wordt een leerling ingedeeld in een instructiegroep per vak. Dit betekent dat afhankelijk van het lesdoel bepaald wordt of leerlingen:

- Niet hoeven deel te nemen aan een instructie (beheersen het doel al en er wordt geen nieuwe strategie aangeleerd);
- Alleen de basisinstructie hoeven te volgen, waarbij tijdens de instructie de two feet rule wordt gehanteerd;
- Een leerling na de basisinstructie ook de verlengde instructie volgt.

Het gericht werken aan doelen staat bij de kernvakken centraal. Bij spelling wordt hiervoor een 12-woordendictee afgenomen, zodat de leerling weet aan welke categorieën hij of zij tijdens het blok extra aandacht moet besteden en welke categorieën al beheerst worden. Bij rekenen werken de leerlingen naast de rekenlessen in de bundels, waarbij gericht geoefend wordt op doelen waar je als leerling ziet dat je een score onder 76% hebt. De focus ligt dus niet op het 'af' krijgen van de les, maar op het vaardiger worden op een rekendoel.

In de onderbouw voeren wij "nulmetingen" uit. Aan de hand hiervan bepalen wij welke onderdelen er nog aandacht vragen. Zo kwamen we er dit schooljaar achter dat heel veel kinderen alle kleuren al kennen. Hierdoor dus geen grote kring over kleuren aangeboden, maar in kleine kringen de kleuren geoefend die nog niet beheerst werden door een beperkt aantal kinderen. In de bovenbouw zijn de bloktoetsen van spelling en rekenen de nulmeting voor de daaropvolgende periode.

Leerlingen kunnen tijdens Daltontijd kiezen waar ze qua werkplek de meeste focus hebben om doelgericht aan hun taak te werken. Dit kan zijn door een samenwerkplek te kiezen of een focusplek of een sta-plek. Deze plekken zijn of in de groep of op het leerplein te vinden. Daarnaast mogen leerlingen ook meedenken in de groepsindeling. Zo zijn er leerlingen die graag standaard alleen werken en bij een coöp of groepsactiviteit met hun tafel naar een groepje schuiven.

De doelen die vanuit leerKRACHT in de groepen terecht komen, kunnen ook bijdragen aan effectiviteit van de leerlingen. Een mooi voorbeeld hierbij is dat de leerlingen in de groepen 4 en 5 vorig schooljaar gewerkt hebben aan het beheersen van hun tafelsommen. De leerlingen hebben zelf bepaald welke groei zij wilden halen en konden hier dus doelgericht mee aan de slag. Dit schooljaar is gewerkt aan het afkleuren van de kernvakken op de weektaak. Iedere leerling kon bepalen hoeveel dagen per week dat zou lukken. Hierdoor gingen leerlingen ook doelgericht aan de slag, kregen inzicht in of hun doel wel realistisch was en konden eventueel hun doel bijstellen. Hierdoor konden alle leerlingen groeien in vaardigheid en was het voor iedereen een succes.

Leerkracht / School

Daar waar de tussentijdse resultaten vragen om een extra impuls, zorgen onze leerkrachten ervoor dat die gegeven worden. Daardoor ontstaat er wel een vol lesprogramma waarbij we merkten dat dit in combinatie met heterogene groepen soms te veel werd en (te) veel van de leerlingen en de leerkrachten vroeg. Per dit schooljaar zijn we waar dat kon overgestapt op homogene groepen. Op die manier creëren we ruimte en vooral tijd om dat wat we doen, goed te kunnen doen, zonder dat dit ten koste gaat van de Daltonkernwaarden.

We hebben nu meer tijd, meer instructie en meer begeleiding. Door groeiende behoeften én uiteenlopende niveaus in groepen merken we dat dit heel erg fijn werkt. Wel wordt nog steeds een 'gedwongen' korte en efficiënte instructie gegeven en er is ook veel afwisseling. Er wordt instructie gegeven, die is afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Dit kan een klassikale instructie zijn of een instructie met een kleine groep.

Omdat we proberen instructies gevarieerd te houden, worden er tijdens de instructies veel verschillende werkvormen aangeboden omdat je kunt rekenen met letters en kunt zingen met getallen.

Leerkrachten werken veel samen, bereiden samen voor en bekijken samen de resultaten en onderzoeken wat de mogelijke oorzaak is van de verschillen tussen de leeropbrengsten. Dat geeft inzicht in verschil in aanpak en resulteert ook in het inzetten van kwaliteiten van leerkrachten.

Vanuit de aanpak van stichting leerKRACHT zijn we ons ook bewust van onze tijd na schooltijd efficiënt besteden. Zo hebben alle vergaderingen een voorzitter die het onderwerp bewaakt én een tijdbewaker die de geplande tijd goed in de gaten houdt. We merken dat we hier de afgelopen jaren in zijn gegroeid, al blijft dit wel een uitdaging/aandachtspunt.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er heel veel wordt gedaan met LeerKRACHT. Dit wordt ook enigszins doorgevoerd naar de kinderen. Dit zorgt voor heel effectief werken.

De inloop zonder ouders zorgt ervoor dat de kinderen rustig aan hun dag in de school kunnen beginnen. De ouders weten dat de deur dicht gaat bij de tweede bel.

We hebben gezien dat er instructie wordt gegeven op 3 niveaus. Dit zou natuurlijk nog verder uitgewerkt kunnen worden. De kinderen weten welke instructie zij nodig hebben en gaan direct klaar zitten voor deze instructie.

We hebben gezien dat de kinderen van groep 3 t/m 8 direct aan het werk kunnen. De doorgaande lijn zou misschien zelfs wel in de kleutergroepen kunnen beginnen.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Sinds de vorige visitatie liepen we er tegenaan dat we als Apollo 11 een school zijn die erg ontwikkelingsgericht werkt en geen uitdaging uit de weg gaat. Er is op onze school altijd alle ruimte geweest voor collega's die iets wilden oppakken of uitproberen in hun klas, bouw of zelfs voor heel de school. Dat werd vaak als erg prettig ervaren. Keerzijde daarvan was dat we van de ene in de andere ontwikkeling stapten. Om in het Apollo thema te blijven: we schoten als een raket door van de ene naar de andere ontwikkeling en/of innovatie. Altijd met veel enthousiasme, goede moed en onderling overleg. Maar waar het echter altijd 'mis' ging was dat we na vrijwel iedere innovatie of ingeslagen weg de daaraan voorafgaande ontwikkelingen links lieten liggen. Het raakte langzaam in de vergetelheid, om er vervolgens achter te komen 'Oja, dat deden we ook nog'. Kortom: van borging was geen sprake en daardoor moesten we het wiel soms wel drie keer opnieuw uitvinden. Het aanpakken van deze 'innovatiedrang' ging niet van de ene op de andere dag weg, we willen namelijk een school blijven die altijd in ontwikkeling is, maar er moet wel een balans zijn. Dit kon niet anders, dit moest anders! Ondertussen durven we te zeggen dat we die balans gevonden hebben én ons bezinnen voordat we aan wat nieuws beginnen.

Een van de dingen die ons enorm heeft geholpen in het borgen is de overgang van Google naar Microsoft. We hebben er als Apollo 11 voor gekozen om Microsoft Teams als hoofdcommunicatiemiddel te gebruiken. Een van de doelen bij deze migratie was dan ook het verminderen van onderling mailcontact, communicatie via whatsapp en/of in losse documenten met minimaal 50%. We durven te stellen dat dit gelukt is, beter nog zelfs. Teams wordt gebruikt als logboek. Voordat we 'live' gingen, heeft onze specialist op dat vlak nagedacht over een logische structuur en opbouw in de Teams en kanalen. Op die manier is alles overzichtelijk weggezet en ontstaat er een logboek van gedeelde berichten, keuzes en onderlinge vragen m.b.t. een onderwerp. Het is erg prettig dat alles per onderdeel weggezet kan worden. Door het delen van informatie via teams, voorkomen we ook dat kennis, vragen en antwoorden die voorheen per mail of persoonlijke of groepsapps gedeeld werden verloren gaan als we personele wisselingen hebben in ons team.

Naast overzichtelijke communicatie en het borgen en vastleggen van informatie is het vooral fijn dat er in één systeem met elkaar geschakeld wordt. En heb je iemand privé nodig? Dan kan er middels de chatfunctie contact met elkaar worden opgenomen.

Een andere fijne bijkomstigheid in deze bijzondere tijden is dat ook onze agenda's en (online) meetings beheerd en gestart kunnen worden via Microsoft Teams. Dat maakt dat we op alle mogelijke scenario's in de toekomst zijn voorbereid én dat thuiswerken een stuk gemakkelijker is geworden omdat alles vanuit de cloud toegankelijk is.

Door het groeien van het team (van ongeveer vijftien naar ruim vijfentwintig mensen) én wisselingen door verhuizingen of uitdagingen buiten het onderwijs merkten we dat we onze manier van werken niet helder hadden uitgewerkt. We konden alles vertellen en zaten dan op één lijn, maar het stond nergens. Omdat ons team flink gegroeid is de afgelopen jaren, bracht dat een uitdaging met zich mee: waar kunnen mensen gemakkelijk vinden wat we doen, hoe we dat doen en waarom we dat doen? Om die reden zijn we met kwaliteitskaarten en kijkwijzers gaan werken. Kwaliteitskaarten om kort en bondig samen te vatten waarom,

hoe en wat we doen en de kijkwijzers om gemakkelijk maar vooral gericht te kunnen gaan kijken op momenten van collegiale consultatie. We merken dat de kwaliteitskaarten ons scherp houden. Daarnaast is het ook een fijn document om op terug te kunnen vallen. Een soort 'This is how we do...'

Op Daltonvlak hadden we wel wat op papier staan, maar de waarom en de hoe ontbrak. In 2021 is er hard gewerkt aan ons Daltonhandboek dat we vanaf 2021-2022 zijn gaan gebruiken. Niet alleen voor onszelf fijn om alles vastgelegd te hebben, maar ook voor nieuwe collega's handig om zich in te lezen. Naast het Daltonhandboek is ook de leerlijn m.b.t. Daltonvaardigheden vastgesteld. Per twee leerjaren is nu inzichtelijk gemaakt waar kinderen aan werken en waar de leerkracht op kan begeleiden.

Voor nieuwe collega's hebben we een 'bootcamp' ontwikkeld. Tijdens deze bootcamps komen de kernen van de Apollo 11 aanbod. De twee bootcamps vinden plaats in de 0-week en duren ieder 1,5 uur. Een van de belangrijkste onderdelen van deze bootcamps is de Dalton-onderdomping. Of je het certificaat nu op zak hebt of niet, het is altijd fijn om te horen hoe wij Dalton zijn en hoe we dingen aanpakken op Daltonschool Apollo 11. Andere onderdelen van deze bootcamp zijn: online samenwerken in Teams, werken volgens de principes van leerKRACHT en de Vreedzame School.

Reactie visitatieteam

Borging vindt op de Apollo volgens de Daltoncoördinator ten eerste plaats in de wijze waarom documenten worden gearchiveerd in 'teams' van Microsoft. Hier heeft het bestuur voor gekozen en wordt vervolgens door de school als belangrijk borgingsdocument genoemd.

Borging vindt ook plaats d.m.v. kwaliteitskaarten, die volgens de 'gouden cirkel' van Sinek tot stand zijn gekomen. Verder werkt het team met collegiale consultatie via een kijkwijzer, waarin wordt aangegeven of een bepaald onderdeel van de daltonkernwaarden 'gezien' is. Met het daltonhandboek wordt sinds schooljaar '21-'22 gewerkt.

Het visitatieteam heeft bovengenoemde documenten gezien, maar niet de inzet ervan tijdens het bezoek. Leerkrachten geven in gesprekken aan dat ze wel worden gebruikt.

Een mooi borgingsmiddel is de 'daltononderdomping', een bootcamp voor nieuwe collega's. Het managementteam (directeur en daltoncoördinator) spreken daar vol trots over. In borging d.m.v. specifieke daltonscholing kan de school zich sterk gaan ontwikkelen. Een te klein percentage van het team is in het bezit van het daltoncertificaat. Dit is opgenomen als één van de aanbevelingen. Het visitatieteam geeft daarbij de suggestie om hier een koppeling te maken met het oude voornemen om te gaan werken met een portfolio en daarin wellicht ook het rapport op te nemen.

De leerlijnen van de daltonkernwaarden worden in eerste instantie niet in de zelfevaluatie en het visitatieverslag genoemd, maar bij navraag aan de daltoncoördinator hierover blijkt dat deze wel ontwikkeld zijn. Hiervoor is een document van een andere school aangepast aan de ontwikkelingen van de Apollo. Bij een vluchtige blik op deze documenten ziet het visitatieteam dat hierin nog wel ontwikkelmogelijkheden zijn. De indicatoren zijn vanuit de 'ik-vorm' opgesteld. Zijn deze passend bij de leeftijd en door kinderen te gebruiken?

2 Ontwikkelvermogen

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

We zijn als Daltonschool Apollo 11 trots op de volgende dingen:

- Daltonhandboek: Alles staat duidelijk en overzichtelijk bij elkaar in één document.
- Reflectiecirkels: Hiermee hebben we mooie stappen gemaakt in het reflecteren in de klas.
- Drive van het team: Na de heftige periode van de afgelopen 2-3 jaar zijn we erg trots dat we nog steeds een positief gestemd team zien. Ja, we hebben natuurlijk uitdagingen. Maar we kijken naar en denken in mogelijkheden.
- Pedagogisch klimaat: We zijn trots op ons pedagogisch klimaat. Leerlingen voelen zich veilig en de Vreedzame School staat als een huis. We hebben een sterk en groot mediatorenteam en ook de veiligheidscommissie draagt zijn steentje bij.
- Zichtbaarheid Daltonschool: Tot drie jaar geleden kon je in onze school niet echt zien dat we een Daltonschool zijn. Dat zou je pas merken als je in de groepen zou gaan kijken of met collega's of leerlingen in gesprek zou gaan. Op dit moment is het vanaf de voorgevel tot de trappenhuizen en van de klaslokalen tot teamkamer duidelijk zichtbaar dat we een Daltonschool zijn. We merken dat de zichtbaarheid van Dalton, de kernwaarden en het gedachtengoed van Helen Parkhurst bijdraagt aan het uitstralen en ademen van het Daltongedachtengoed in onze school.
- Bootcamps voor nieuwe collega's: De hiervoor beschreven bootcamps zijn erg goed bevallen en ontvangen door nieuwe teamleden. Zij hebben het idee dat zij door deze relatief korte tijdsinvestering direct in de school staan en weten hoe of wat en vooral ook waarom we dingen doen zoals we ze doen.
- Opfrissers: Vorig jaar zijn we gestart met het opnemen van opfrissers m.b.t. de schoolvakken en andere kwaliteitskaarten. We merkten dat details en de waarom soms wegzakken, daarnaast worden er soms aanpassingen gedaan aan kwaliteitskaarten of zijn we gaan werken met een nieuwe methode. De opfrissers, georganiseerd door (vak)specialisten zorgen ervoor dat we samen op de hoogte zijn van wat we doen, nieuwe ontwikkelingen én stimuleren het delen van good practices.
- Coöperatieve werkvormen: Voorheen was het een aardige uitdaging om structureel coöperatieve werkvormen te doen in veel groepen. Op dit moment durven we te zeggen dat deze vaak terugkomen. Ook zijn deze coöperatieve werkvormen ingepland in de weekroosters van de bovenbouw.
- Nieuwe Dalton kindrapporten: Ze zijn nog niet live, maar kunnen niet wachten. We durven de kindrapporten hier al te benoemen en tijdens de visitatie te laten zien. We zijn heel benieuwd wat jullie ervan vinden en welke feedback jullie voor ons hebben.

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

Zoals u op voorgaande pagina's heeft gelezen, willen we ons op verschillende punten ontwikkelen. Meestal zijn dat aandachtspunten die in de dagelijkse gang van zaken worden

opgepakt. Onderstaande aandachts-/ontwikkelpunten willen we expliciet oppakken als Daltonontwikkelpunten voor onze school in de komende jaren:

- Hoe kunnen wij als Daltonschool Apollo 11 nog beter en bewuster keuzes maken in het aangaan van nieuwe ontwikkelingen en innovaties? Borgen van uitkomsten tijdens reflectiemomenten in MS Teams is het aandachtspunt waar deze heel erg mee samenhangt. Balans tussen innoveren/vernieuwen en wat we goed doen borgen en nog beter doen.
- Welke middelen zijn er anno 2022 op de markt om op een eenvoudige en werkbare manier meer vorm te geven aan reflecteren bij (jonge) leerlingen? + Reflecteren in de groep heeft een mooie start gemaakt, maar is nog geen onderdeel van ons vaste leerkracht-handelen. Na de les krijgt het al vorm, maar van reflecteren vooraf is nog weinig tot geen sprake. We willen dit nog meer vormgeven/implementeren middels de reflectiecirkels en andere tools die we nog moeten ontdekken en/of vormgeven.

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

We mogen een Daltonschool blijven.

Ook verwachten we mooie handvatten om verder door te groeien als Daltonschool. We zijn dan ook benieuwd naar jullie aanbevelingen.

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

Bij een volgende visitatie zijn (bijna) alle leerkrachten in het bezit van hun Daltoncertificaat en/of zij zijn intern opgeleid en meegenomen in de wereld van Daltonianen op de Apollo 11. De afgelopen jaren hebben we keuzes moeten maken op basis van schoolontwikkeling op de gebieden van taal, lezen en rekenen. Mede daardoor lag de focus niet op Daltonscholing. Daarnaast zijn wij gewend om elkaar op het gebied van Dalton mee te nemen en wegwijs te maken.

Er zijn mooie stappen gemaakt in nog meer eigenaarschap bij de leerlingen. De kindrapporten en periodieke reflectiemomenten middels klassikale momenten en kindgesprekken hebben daaraan bijgedragen.

Leerlingen zijn over vijf jaar nog meer Daltoniaan. Wanneer je over vijf jaar de school binnenstapt kunnen leerlingen benoemen waarom wij een Daltonschool zijn en hoe zij in hun ontwikkeling staan m.b.t. de Daltonkernwaarden (indicatorenlijst).

Reactie visitatieteam

Het team van de Apollo bestaat uit een jong, enthousiast en betrokken team. Leerkrachten werken met passie voor daltononderwijs aan de ontwikkelingen van de school. De schoolleiding (directeur en daltoncoördinator) is organisatorisch sterk. De visie van de school is overal zichtbaar.

De school heeft naast de gangbare daltonelementen zelf enkele specifieke eigen ontwikkelingen toegevoegd. Denk daarbij aan de 'daltononderdompeling' voor nieuwe

leerkrachten en de 'veiligheidsraad'. In het verleden zijn enkele interessante ontwikkelingen uitgesteld. Het visitatieteam gunt het team van de Apollo, om zaken als het kindrapport, de doorontwikkeling en borging van coöperatieve werkvormen en de daltonscholing van het gehele team de komende periode op te pakken.

Dat zou kunnen door te werken vanuit de behoefte van de leerling en dus eerst het 'Why' (Gouden cirkel van Sinek) te onderzoeken, om vervolgens helder te krijgen hoe deze zaken gestalte kunnen krijgen. Hoe krijgen kinderen grip, inzicht en invloed op hun eigen ontwikkeling (eigenaarschap) en op welke wijze wordt dat zichtbaar?

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Kinderen leggen uit wat de Apolloraad is en doet en hoe je lid kan worden van de raad. De leden zitten er in vanwege hun ideeën. De raad heeft enkele vernieuwingen verwezenlijkt (op de speelboom zijn de lln. erg trots).

De Apolloraad zorgt dat iedereen zich blij voelt en dat er in de pauze wat te doen is. Niet het organiseren van de activiteiten, maar het bedenken ervan staat centraal. Na elke vakantie vergadert de raad. Dit vinden de kinderen wel weinig, maar dat hebben ze nog niet tegen de coördinator gezegd.

De Apolloraad geeft aan dat er in de groepen mag worden samengewerkt. Dat er coöperatieve werkvormen zijn. Dat er met taken een klein beetje vooruitgewerkt mag worden. Dat leerdoelen niet op de weektaak staan. Dat levelwerkers en kinderen die het al snappen soms niet met de klassikale instructie hoeven mee te doen (geeft de juf/meester aan). De 'two feet rule' is bekend bij de Apolloraad, maar de kinderen kunnen niet goed uitleggen wat het betekent.

Leerlingen hebben enkele ideeën over wat er verbeterd kan worden (tribune, gat in hek, veiligheid) en zijn blij met een aantal dingen op de Apollo (leesboeken, hulp van juffen en meesters, spreuken op de muren van de gangen, Chromebooks). De leerlingen kunnen goed uitleggen wat Dalton is (zelfstandigheid, samenwerken). Ze geven de school een hoog cijfer.

In een tweede gesprek met 4 oud-leerlingen die nu op het VO zitten, wordt aangegeven dat ze de vrijheid en zelfstandigheid van de Apollo missen. De druk is wat hoger op het VO. Je kan op de Apollo meer 'kind zijn'. Leerlingen missen ook één juf/meester voor de klas. Minder persoonlijk is het nu in het VO. Leerlingen hebben op de Apollo vooral leren plannen en samenwerken. Hier hebben andere kinderen op het VO meer moeite mee. Leerlingen noemen ook de leerstrategieën die ze op de Apollo hebben geleerd. Door met taken te werken zijn kinderen zelfstandiger geworden. Leerlingen noemen de 'vreedzame school' met de mediators als pluspunt. Ze hebben geleerd dat iedereen anders is. Daardoor is er meer respect voor de ander. Leerlingen zijn blij dat hun ouders voor de Apollo hebben gekozen. Vooral op het gebied van samenwerken. Ze roemen de betrokkenheid van de docenten op de Apollo. "Ze nemen de tijd voor je en helpen altijd."

ouders

De ouders die we spreken hebben bewust voor de Apollo 11 gekozen. Ze hebben hier zelf op school gezeten en/of vinden de daltonkernwaarden erg belangrijk. Ze zijn positief over de gemoedelijke sfeer en de kleinschaligheid. Via burens horen ouders goede verhalen. Op veel andere scholen is de focus op prestaties en de pluskinderen, hier is aandacht voor iedereen.

De eerste rondleiding wordt gedaan door kinderen, veel ouders geven aan dit een groot pluspunt te vinden. Er is hier aandacht voor hoe je je voelt en kinderen leren hoe je daarmee om kunt gaan. Deze aandacht voor het sociaal emotionele vinden ouders erg fijn. Tot slot wordt het betrokken team genoemd als reden om te kiezen voor de Apollo 11.

Er zijn verschillende infoavonden waarin ouders worden meegenomen in de (dalton)ontwikkelingen met als onderwerpen o.a.: DVS, dalton en social media. Via nieuwsbrieven wordt korte informatie gedeeld en daarnaast worden er themabijeenkomsten georganiseerd. Ook is er altijd een infoavond aan begin van het jaar waarbij alle informatie over de nieuwe groep wordt gedeeld. Tip: Ouder noemt als voorbeeld de grote verandering van de overgang van hetero- naar homogene groepen. Er zijn nu minder niveaus in de groep. De ouder snapt de onderbouwing, maar had hierin meer meegenomen willen worden.

De cyclus van de rapportgesprekken wordt door ouders als zeer prettig ervaren. De kinderen gaan mee naar het gesprek en wanneer ze ouder zijn, leiden de kinderen het gesprek zelf. De nadruk ligt op hoe het met je gaat in de klas, waar ze trots op zijn, de ontwikkeling t.o.v. zichzelf en minder op prestaties. Resultaten worden ook besproken, maar vanuit het perspectief van het kind. Het is een positief gesprek, met als uitgangspunt wat je allemaal al kan. Kinderen hebben tijd in de klas om dit gesprek voor te bereiden.

De kinderen lopen de meeste dagen zelfstandig naar binnen. Op afgesproken dagen kunnen ouders wel meelopen. Communicatie met de leerkracht gaat vooral via Parro. Dit vinden ouders een handig middel. Er wordt veel hulp gevraagd met uitjes, kerst, pepernoten, AC, versieren, ed. Mocht je persoonlijk iets tegen de leerkracht willen zeggen, is dat wel altijd mogelijk. Tip vanuit de ouders is om naar de grote informatiestroom te kijken. Ze krijgen veel info in lange e-mails, berichten via verschillende kanalen, linkjes in PDF. Ouders geven aan het handiger te vinden om via één kanaal berichten te delen en structuur in de communicatie aan te brengen.

medewerkers

Het team van de Apollo is open en ontspannen. De ontvangst is hartelijk.

Alle leden van het jonge team staan in de gesprekken en bezoeken voor het visitatieteam open voor feedback. Iedereen vertelt enthousiast over de ontwikkelingen op hun school. Dit team lijkt een enorme ontwikkelingspotentie te hebben.

Het is mooi om te merken dat afwezigheid van zieke collega's schijnbaar moeiteloos wordt opgevangen. Het visitatieteam is ook welkom bij invallers en zelfs bij Lio'ers.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en Daltoncoördinator(en)

De schoolleiding bestaat uit een directeur, die voorheen daltoncoördinator op de Apollo was en een daltoncoördinator, die ook adjunct-taken uitvoert. De school wordt door het bestuur vrijgelaten om een eigen directiestructuur te creëren.

De agenda voor het visitatieteam is vrij strak over de dag verdeeld. Het visitatieteam vraagt bij aanvang van het bezoek wat meer ruimte voor eigen invulling. Een rondleiding door leerlingen gaat daardoor niet door.

De gedetailleerdheid van de voorbereiding van de visitatie ziet het visitatieteam terug in de teamkamer, waar verschillende 'memo- en informatieborden' hangen. Ook op een beeldscherm is nog informatie te vinden over de invulling van de werkweek.

De schoolleiding geeft aan dat de Apollo onder een bestuur met 38 scholen (5 Dalton) valt. Er is geen concurrentie van andere daltonscholen. De schoolleiding is zoekende naar een passende aanbieder voor daltoncertificering.

bestuurder(s)

Mevrouw Anje-Margreet Woltjer is sinds september 2022 aangesteld als bestuurder. De vorige bestuurders zijn beiden met pensioen gegaan. Zij zijn geselecteerd op het geven van autonomie aan de scholen op het gebied van onderwijskundige visie. Er zijn 38 scholen in het bestuur waarvan 5 daltonscholen.

Er is veel overleg tussen de scholen (directeuren). Momenteel wordt gewerkt aan een overlegstructuur tussen de daltonscholen en dit gaat ook gelden voor de daltoncoördinatoren.

Elk teamlid heeft een bestuursaanstelling en momenteel is er geen sprake van verplichte overplaatsingen vanwege het tekort aan personeel. Er is nog wel sprake van vrijwillige mobiliteit. Jaarlijks worden alle scholen bezocht door een bestuurder voor een gesprek met de directeur.

Op het gebied van nascholing is er een kweekvijver en een opleiding tot schoolleider. Er is sprake van een Academie, maar hierin zit geen batterij aan cursussen. Het bestuurskantoor bestaat uit ongeveer 20 medewerkers op o.a. het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en I.C.T.

De samenwerking met het samenwerkingsverband en de gemeente is goed.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

De school heeft goed gereflecteerd op de kernwaarden. In zowel de leerlingen, het team, als de leiding zit behoorlijk veel ontwikkelvermogen en de wil is er zeer zeker. Men durft nieuwe zaken aan te pakken. Indien gekozen wordt voor een uitgebreide opleiding op maat voor de teamleden, de IB en de schoolleiding, zijn er er veel mogelijkheden om nieuwe dingen uit te proberen. Hiermee wordt het een gedeelde organisatie en zal iedereen eigenaar zijn.

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
X	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

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

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Geef leerlingen meer ruimte om eigen keuzes te maken. Bedenk met het team hoe de taakbrief ingezet kan worden als middel om het eigenaarschap te vergroten, zodat leerlingen aan hun eigen doelen kunnen werken.
2	Oriënteer je op en implementeer een portfolio of rapportfolio, zodat leerlingen inzicht krijgen in hun eigen ontwikkeling en hierop kunnen reflecteren.
3	Investeer in Daltonscholing, zodat alle leerkrachten gecertificeerd daltonleerkracht zijn.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

We hebben een aangename dag op de Apollo gehad en voelden ons zeer welkom. Wat heerst hier een fijne sfeer. Alle kinderen worden gezien en gewaardeerd. Leerkrachten dragen uit dat dit een fijn team is om in te werken en ouders zijn erg tevreden. Er is rust in de school. Wat leuk om in groep 8 kennis te maken met een commissie die allerlei activiteiten organiseert in de groep.

De instructie met een coöperatieve werkvorm in groep 4/5 was mooi om te zien. Ook weer in alle rust en daardoor heel effectief. Het maatjeswerk in groep 1/2C samen met groep 4 was leuk om te zien en goed georganiseerd.

Het visitatieteam dankt het team, de schoolleiding en alle leerlingen en ouders voor de prettige ontvangst en de openheid. Heel veel succes met de voortgang van de ontwikkelingen op jullie mooie school.

Slotopmerking school/kindcentrum

Wij sluiten ons aan bij de wens om meer collega's te voorzien van een daltoncertificaat. Zoals we op de visitatiedag kenbaar hebben gemaakt aan het visitatieteam, liggen de prioriteiten in deze regio niet perse op behaalde certificaten. Onze school staat in G5, wat inhoudt dat het lerarentekort hier groot is en alleen maar groter zal worden de komende jaren. Het is wenselijk en fijn als het lukt om een Daltonscholing voor alle teamleden te organiseren. Wij hebben de afgelopen jaren ingezet op interne kennisdeling m.b.t. Dalton, maar hebben daarnaast ook andere inhoudelijke uitdagingen m.b.t. de kernvakken. Naast de school weer in rustig vaarwater leiden na de coronapandemie, hadden de kernvakken prioriteit.

In de komende periode van vijf jaar zullen wij ons oriënteren op een Daltonopleiding op maat, die passend is voor onze teamleden met wisselende werkervaring én kennis op/over Daltononderwijs. De planning is opgenomen in het plan van aanpak.

Met betrekking tot eigenaarschap en zelf doelen bepalen starten we met een pilot in groep 7 in schooljaar '22-'23. We zullen dit tussentijds evalueren en daarna doorschuiven naar de groepen 6 en 8 in het schooljaar daarna. Het is de bedoeling dat kinderen niet alleen doelen bepalen maar ook wekelijks terugkijken én vastleggen hoe het is gegaan en hoe er aan dat doel is gewerkt. Er ontstaat op die manier een logboek, wat een mooie start of toevoeging kan zijn van een portfolio. In groep 5 willen we starten met het formuleren van doelen. We gaan ervaren of het daar ook past om terug te kijken en vastleggen en welke manier daarbij past. Dit willen we ook als onderzoeksvraag meenemen naar de teamscholing. Hetzelfde geldt voor het opzetten van een portfolio dat past bij de Apollo 11.

Wij kunnen ons niet volledig vinden in de opmerking in de zelfreflectie wat betreft de 'why' en de 'how'. Dit is wat ons betreft altijd work in progress, je bent nooit uitontwikkeld. Ook niet als school. Daarnaast zijn de 'why' en 'how' wel degelijk aanwezig, maar nog niet volledig en misschien niet bij iedereen. Ook daar staat ons onderwijs voor ontwikkeling. We zijn ook als school nooit uitgeleerd. We vragen ons af in hoeverre het visitatieteam de kans heeft gehad op de dag om hierover met iedereen in gesprek te gaan.

De conclusie die het visitatieteam op dit punt heeft getrokken is vrij zwart-wit en doet wat ons betreft écht te kort aan wat we tijdens en na de coronapandemie met ons team (waarin veel wisselingen hebben plaatsgevonden op verschillende rollen) hebben neergezet.

Slotopmerking: **ZELFSTANDIGHEID**

We zijn trots op onze Apolloraad.

Het visitatieteam geeft aan dat we Dalton doen en niet dalton zijn. Toen we bij de terugkoppeling vroegen hoe ze dat hebben gezien/ervaren gaven zij aan dat er in gesprekken is gebleken dat teamleden zeiden 'Wij doen dat zo, omdat...' en niet 'Wij **voelen** dat zo, omdat...'. Wij herkennen ons in deze uitspraak. Echter, niet in de conclusie die daaraan gekoppeld wordt door het visitatieteam. Dalton is voor ons geen trucje of 'gevoel'. We hebben het over onderwijs in de echte wereld. Wij zijn zoals aangegeven een evidence-informed school, wat inhoudt dat wij keuzes voor ons onderwijs maken op basis van wetenschappelijk onderzoek met het gedachtengoed van Helen Parkhurst als basis. Dat betekent dus dat wij wel degelijk Dalton zijn en dat is te zien in de vormgeving van ons onderwijs.

Als concreet voorbeeld: Een Daltonopleiding volgen gaat er niet aan bijdragen dat wij ons meer Dalton 'voelen', het draagt wél bij aan nieuwe inzichten voor ontwikkelingen die we met ons Daltononderwijs willen realiseren in de school.

We brengen zowel in instructie als verwerking veel differentiatie aan. In alle groepen zijn dat er minimaal 3. Zelf voelen we niet de noodzaak om daar direct actie op te zetten.

Slotopmerking: **SAMENWERKEN**

Het klopt dat de leerkracht bepaalt wanneer er wel of niet samengewerkt kan en mag worden. In de 'Daltontijd' - die dagelijks de basis vormt van ons rooster – is ruimte voor zelfstandig werken én samenwerken. Wat ons betreft zien wij een goede balans tussen leerkracht- en leerlinggestuurd werken. Wat we zien is dat voor sommige kinderen het doel van samenwerken, samenwerken met vriend(inn)en is. Hierin kunnen we nog wat mooie stappen zetten, zodat het gaat om de vaardigheid samenwerken en de taak in plaats van om de vriendschap.

Dagelijks vindt in iedere groep de check-in (en aan het einde van de dag de check-out) plaats. Kinderen mogen hier toelichten waarom zij zich zo voelen. Wanneer een leerling dit niet wil delen met de groep, mag dat ook. Het klopt dat de leerkracht dan een gesprekje heeft om te horen wat er is. Het belangrijkste doel van deze check-momenten is dat we rekening kunnen houden met elkaar.

We staan altijd open voor bezoek. Door de collegiale consultaties en rondleidingen zijn we (kinderen en leerkrachten) gewend dat er mensen in en uit kunnen lopen en komen kijken. Daar kijkt niemand meer van op. We zijn erg blij met deze open manier van samenwerken en kennis delen.

Slotopmerking: **REFLECTIE**

De leerlingen moeten meer eigenaar worden van hun leerproces/de reflectie. De leerkracht zal altijd de aanzet doen, maar we zijn het er mee eens dat deze 'bal' meer bij de leerlingen kan liggen. Het goed opnemen van kindgesprekken in onze dagelijkse praktijk zal hier ook aan bijdragen. Zoals hiervoor aangegeven pakken wij dit al op en nemen we dit mee in de opleiding die we gaan doen.

Slotopmerking: **EFFECTIVITEIT**

We zijn blij met de instructies op drie niveau's. Waar dat nodig is werken (groepjes) leerlingen op een eigen niveau, naast de drie basisoniveaus in de groepen. In de onderbouw (groep 1-2) ligt het aan de dag van de week hoe de dag start. Twee van de drie dagen hebben een inloop, op de andere drie dagen starten de kinderen met een taak of rekencircuit.

Slotopmerking: **BORGING ALS VOORWAARDE**

We zijn trots op de ontwikkelde onderdempeling voor nieuwe leerkrachten en het feit dat deze goed ontvangen wordt door nieuwe leerkrachten. Wat betreft de indicatoren kunnen wij ons vinden in de tip om deze meer in kindertaal te formuleren. Hier gaan we de komende periode mee aan de slag.

Slotopmerking: **ONTWIKKELVERMOGEN**

We zijn trots op de zichtbaarheid van de daltonkernwaarden en hoe we hier onze eigen draai aan hebben gegeven, zoals de in de terugkoppeling beschreven voorbeelden. De zaken omtrend het kindrapport en coöperatieve werkvormen nemen we mee in de scholing.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Wat	Doel	Wanneer	Eigenaar/verantw.
Oriënteren scholing	Planning + afspraken maken die voldoen aan eisen A11: -Portfolio -Reflectie -Kindrapport -Coöperatieve werkv.	2023-2024 (of eerder)	MT

Scholing	Alle teamleden zijn geschoold en hebben hun Daltoncertificaat.	2024-2025 (of eerder)	MT (planning) Team (deelname)
Ruimte voor eigen doelen	Kinderen hebben meer vrijheid in het stellen van doelen én de manier waarop ze aan die doelen werken. Hierdoor eigenaarschap vergroten.	2022-2023 in groep 7 2023-2024 in de groepen 5, 6 en 8 + neerzetten doorlopende lijn.	Daltonwerkgroep + Apolloraad
Weektaak	Eigenschap vergroten in stellen van doelen en werken aan doelen.	Oriënteren: jan-juni 2023 Experimenteren: 2023-2024 Keuzes maken + implementeren: 2024-2025	Daltonwerkgroep + Apolloraad
Rapportfolio/ portfolio	We werken met een rapportfolio/portfolio, zodat er meer zicht is op het geleerde en hoe het geleerd is + meer ruimte voor reflectie en eigenaarschap bij leerlingen.	Oriënteren: 2023-2024 Experimenteren: 2024-2025 Keuzes maken + implementeren: 2025-2026	Daltonwerkgroep + Apolloraad

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
Marie-Louise Bijl	Leidinggevende onderwijs	akkoord	27-01-2023
n.v.t.	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)	-	-
	Visitatievoorzitter	akkoord	02-02-2023

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