



St. Walfridus

daltononderwijs

A Bazuinslaan 2, 9781HM Bedum
T 050 3015467
E info@walfridusschool@primenius.nl
W <https://www.walfridus.nl>
www.primenius.nl

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	St. Walfridus
Adres	Bazuinslaan 2
Postcode en plaats	9781 HM Bedum
E-mailadres school/kindcentrum	walfridusschool@primenius.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	050-3015467
Bestuurder(s)	Bejanne Hobert
Leidinggevende school/kindcentrum	Ciska van Aken
Daltoncoördinator(en)	Daphne Loer en Janine van Kaam
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	188
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	16 professionals, waarvan 13 nieuw en waarvan 5 niet meer terugkeren aankomend schooljaar.
In bezit van daltoncertificaat	6 (Daphne Loer, Sabrina Lem, Janet Poelma, Janine van Kaam, Marieke Wassink, Selma van den Berg).
Bezig met daltoncursus	0. Wordt inservice ingericht voor de aankomende periode voor alle leerkrachten.
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	Onze stichting (Primenius) volgt het programma van de PO-Raad (Goed Worden, Goed Blijven).
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	15 juni 2023

Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentieaanvraag	<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

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie):

aanbeveling 1. 1.

Beschrijf hoe je de verantwoordelijkheid van de kinderen voor hun eigen leren in een opbouwende lijn vormgeeft.

Toelichting:

Bij het taakwerk valt er voor de kinderen van de onder- en middenbouw maar weinig te plannen. In groep 7/8 gaat dat ineens naar een hoger niveau.

Hoe groot is de invloed van de kinderen op de thema's van het keuzewerk? Een bijkomende vraag: moet keuzewerk altijd gekoppeld zijn aan een thema? Wie bepaalt vervolgens de opdrachten?

aanbeveling 2. 1.

Zorg dat coöperatief leren deel gaat uitmaken van de schoolcultuur

Toelichting:

Het schoolteam heeft een cursus coöperatief leren gevolgd. Veel kinderen geven aan dat de coöperatieve werkvormen de laatste tijd weinig of niet worden toegepast. Een oplossing kan zijn om een aantal coöperatieve werkvormen met de kinderen te oefenen en van elke werkvorm een kaart te maken met daarop de naam van de werkvorm en de gang van zaken.

De kaarten worden zichtbaar in de klas opgehangen. In elke groep kunnen er weer een paar werkvormen aan het arsenaal worden toegevoegd.

aanbeveling 3. 1.

Zoek naar mogelijkheden om ook aan de kinderen van groep 1/2 taakwerk aan te bieden op eigen niveau.

Toelichting:

In de groepen 3 t/m 8 zien we veel differentiatie op de taakbrieven. Het is goed om deze doorgaande lijn ook naar groep 1/2 door te trekken.

Bij aanbeveling 1.1 en 3.1

Wij geven de verantwoordelijkheid van de kinderen voor hun eigen leren in een opbouwende lijn vorm door onder andere onze 'kapstokregels', beschreven in ons beleid gedrag, de wijze waarop wij samenwerken binnen het coöperatief leren (4.1 Daltonboek) en het werken op de leerpleinen (4.2 Daltonboek). Onze kijkwijzer in het Daltonboek geeft een handige weergave hierover.

In de groepen 3 t/m 8 zien we veel differentiatie binnen de taken. Deze doorgaande lijn is nu ook uitgebreid naar de groepen 1 en 2. Hoofdstuk 4 van het Daltonboek zet dit verder uiteen.

Verder is het van belang dat wij onze didactiek middels het toepassen van EDI fors hebben uitgebreid. Zie in het Daltonboek paragraaf 3.3.3.

Samen maakt dat dit onze leerlingen in een sterke pedagogische setting zet waar eigen verantwoordelijkheid gelardeerd is in het totale aanbod. Dat maakt dat wij op dit punt onderscheidend zijn en een zichtbare Daltonschoon.

Bij aanbeveling 2.1

Het coöperatief leren wordt steeds meer toegepast. De training coöperatief leren is niet door alle leerkrachten gevolgd vanwege de hoeveelheid personele wisselingen en onze inzet op ons methode-programma. Daarmee zijn wij nog niet op het niveau waar wij willen zijn en houden deze ambitie voor coöperatief leren het aankomende jaar vast.

Voor een uitgebreider antwoord op alle onderwerpen verwijzen wij graag naar ons Daltonboek.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Onze stichting Primenius (35 scholen, 1 Daltonschool) maakt een grote verandering door. De stichting heeft jarenlang 'gepersonaliseerd leren' voorgestaan en is door de vorige bestuurder overtuigd geweest dat lesgeven zonder methodes en een inrichting waarbij ICT als voorwaarde gold, het enige juiste was. Door allerlei oorzaken waren de onderwijsopbrengsten daar niet naar en volgt de stichting het programma van de PO-Raad (Goed Worden, Goed Blijven).

Ook onze school is hierdoor geraakt en, ondanks ons lage achterstandenpercentage, slagen wij er op onderdelen niet voldoende in om onze leerlingen op hun eigen niveau af te leveren aan het VO.

De effecten die de Corona-periode heeft op kinderen, medewerkers en ouders, hebben dit proces geen goed gedaan.

Wij hebben daarom dit schooljaar (en aankomend schooljaar) stevig geïnvesteerd in methodes die op elkaar aansluiten en elkaar versterken in didactiek, de pedagogiek, de verwerkingswijze en de versterking die het op onze Dalton-visie heeft. Dit hebben we gedaan voor de vakken rekenen, taal, wereldoriëntatie en onze sociaal-emotionele aanpak. Het betreft de methodes WIG, Staal, Naut Meander en Brandaan en Kwink. Onze didactiek wordt versterkt door de inzet van EDI.

Wij hebben recentelijk gezamenlijk opnieuw een bewuste gemaakt om ons Daltononderwijs te versterken, te verbeteren en te borgen. Dit doen wij met een (bijna) nieuw team, inclusief IB en directie.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

We zien dat hier iets mis is gegaan.

We hebben vlak voor deze visitatie het visitatieverslag van de vorige visitatie opgevraagd en gezien dat er is gereflecteerd op aanbevelingen van de visitatie in 2010, terwijl de aanbevelingen van de visitatie in november 2015 de volgende waren:

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Er is veel vertrouwen van leerkrachten naar leerlingen. We zien zeer zelfstandige leerlingen. Kortom een prima voorwaarde om nu meer los te laten en meer richting leerling-gestuurd onderwijs te gaan: <ul style="list-style-type: none">- Bespreek met elkaar wat daarin het einddoel is van school.- Maak gebruik van collegiale consultaties.- Spreek elkaar hierop aan, jullie kunnen nog veel meer van elkaar leren.
Nr. 2	Aansluitend op aanbeveling 1: <ul style="list-style-type: none">- Leer de leerlingen zelf te plannen.- Laat leerlingen meepraten, meebeslissen in b.v. klassenvergadering en leerlingenraad.

Op bovenstaande had dus gereflecteerd moeten worden voor deze visitatie.

Als we alles op een rijtje zetten en terugkijken in het verslag van de vorige visitatie waar op dezelfde aanbevelingen is gereflecteerd dan krijgen we de indruk dat jullie een stap terug hebben gedaan. Dit werd in de gesprekken tijdens de visitatie ook bevestigd. Dit is logisch gezien de situatie waarin jullie hebben gezeten. Het is knap dat jullie het fundament Dalton hebben weten te behouden!

Als we kijken naar de aanbevelingen van het verslag uit 2015, die we hierboven hebben gekopieerd, dan kunnen we concluderen dat de leerlingenraad was gerealiseerd en dit jaar er niet was doordat er het 1^e half jaar geen directeur was.

We begrijpen dat jullie in zwaar weer hebben gezeten en nog deels zitten: corona en de afgelopen jaren heel veel personele wisselingen. Sinds een half jaar een nieuwe directeur.

In februari hebben jullie teambreed uitgesproken volledig met het nieuwe team voor dalton te willen gaan. Ook jullie bestuurder vindt het belangrijk dat dalton behouden blijft.

Dit alles bij elkaar hebben we besloten deze daltonvisitatie als een nulmeting in te zetten om samen met jullie te kijken waar jullie nu staan op daltongebied en mee te denken in de te varen koers.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Onze kernwaarden samenwerken, vrijheid en verantwoordelijkheid, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie zijn in onze visie, missie en identiteit verankerd. Meer informatie over onze kernwaarden en hoe wij dit tot uiting brengen in ons dagelijks aanbod, staat in de schoolgids en is uitgebreid beschreven in ons Daltonboek.

Reactie visitatieteam

We vinden hier summier beschreven hoe deze kernwaarde vorm krijgt op jullie school. We hebben dat wel in andere stukken kunnen vinden. Bij een volgende visitatie graag een uitvoerigere beschrijving in dit verslag.

Verantwoordelijkheid en vertrouwen is prima. Er is ruimte en vertrouwen om andere keuzes te maken.

In de praktijk zien we dat de vrijheid van kinderen beperkt is. Veel is leerkrachtgestuurd.

Jullie ambitie is wel om meer te gaan doen met leergesprekken. Daarmee kun je de vrijheid en verantwoordelijkheid voor kinderen ook vergroten.

Het is momenteel deels leerkracht bepaald en deels het programma dat af moet.

Daar buiten is de enige vorm van vrijheid van keuze in werkplek. De manier hoe je leert, wat bij je past: daar hebben de kinderen nog weinig vrijheid in.

Dat is voor nu prima, gezien waar de school vandaan komt. Het is nu tijd er een stap verder mee te gaan.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Bij het naar binnen gaan van de kinderen, valt al te zien hoe zelfstandig onze leerlingen zijn. Alle kinderen komen binnen bij de juiste (eigen) ingang. De kleuters en groep 3 gebruiken de hoofdingang, groep 4, 5 en 6 de zij ingang en groep 7 en 8 lopen via de zijtrap naar hun klaslokalen. De kinderen trekken hun jas uit en ruimen deze keurig op in de daarvoor bestemde luizenzakken. Afhankelijk van het weer zetten ze hun schoenen op de gang en trekken hun sloffen aan. Bij het binnenkomen in de klassen, weten de kinderen precies wat ze moeten/ kunnen doen. Zo is er inloop bij de kleuters en beginnen ze in de groepen 3 t/m 8 met automatiseren. De kinderen pakken zelfstandig de benodigdheden en gaan aan de slag. Als het half 9 is, starten we vanaf groep 3 met lezen.

Vanaf groep 3 werken we met een weektaak. In het begin is deze opgedeeld in een dagtaak/ dagtaken. De kinderen krijgen instructie en mogen daarna zelf plannen met welk vak ze graag willen beginnen om de verwerking te doen tijdens de taakuren. Vanaf groep 4 wordt dit steeds verder uitgebreid tot de kinderen uiteindelijk alle taken zelfstandig kunnen plannen. Tijdens het vorige visitatie-moment konden de kinderen van de onder- en middenbouw weinig plannen, hier zit nu een veel betere opbouw in.

Alle kinderen weten waar ze de benodigdheden voor een taak kunnen vinden/ pakken en ook wat ze moeten doen als ze ergens niet uitkomen. De kinderen hebben een actieve leerhouding en weten wat ze moeten doen als ze een hulpvraag hebben.

De zelfstandigheid wordt vanaf de kleuters al bevorderd door onder andere ook de inzet van het planbord, het stoplicht, de time-timer, de stemthermometer en het blokje.

Ook zijn we samen verantwoordelijk voor het opruimen van de school. Zo werken we in alle groepen met de 'helpende handen' en de kinderen voeren deze taken aan het einde van de dag uit.

Reactie visitatieteam

Zelfstandigheid is door de hele school zichtbaar bij zowel kinderen als leerkrachten. Er wordt veel ruimte voor gegeven.

Kinderen kunnen goed uitleggen, leerkrachten helpen de kinderen hier ook goed bij.

Kinderen pakken de materialen zelfstandig, weten waar alles ligt en ruimen weer op.

De inrichting van school draagt ook bij tot zelfstandigheid.

Tijdens het taakwerk zijn kinderen actief en betrokken bezig en werken ze zelfstandig. Het is duidelijk te zien dat dit geen kunstje is, maar dat de kinderen echt deze mate van zelfstandigheid beheersen en de ruimte krijgen dit in te zetten.

Er wordt structuur geboden waardoor kinderen zelfstandig aan de slag kunnen.

Ook tussen de middag zijn de kinderen heel zelfstandig. De leerkrachten lunchen in de hal, terwijl een deel van de kinderen zelfstandig in het eigen lokaal eet en andere groepen kinderen alleen buiten spelen. Er is niet eens pleinwacht nodig. Hier kunnen jullie trots op zijn!

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

In alle groepen wordt veel samengewerkt. Zodra je de klassen binnenkomt is dit ook te zien aan de groepstafels. We stimuleren het werken met maatjes door op de weektaak hier taken aan te koppelen.

De kinderen krijgen ook de mogelijkheid om op verschillende momenten zelf te kiezen met wie ze willen samenwerken, of misschien willen ze wel even niet samenwerken, dat kan en mag natuurlijk ook. Tijdens het verwerken van de taken, zien we veel terug dat kinderen elkaar opzoeken om de taken samen te maken. Hierin zien we dat ze echt samen aan de slag zijn.

Ook werken de kinderen uit verschillende groepen met elkaar samen. Dit gebeurt vooral tijdens het werken op de leerpleinen. We maken weer een doorstart met het tutor-lezen; een leerling uit de hoogste groep begeleidt hierin een jongere leerling met lezen. We organiseren creatieve vrijdagmiddagen, waarbij de kinderen zelf kunnen kiezen welk onderdeel ze graag willen doen en ook hier werken de kinderen dan weer met elkaar samen.

Het samenwerken gebeurt niet alleen binnen de school, maar ook met de ouders. We proberen hen zoveel mogelijk te betrekken tijdens het leerproces van hun kind(eren). Daarom organiseren we een 'open week' waarbij de ouders in de klassen mee kunnen kijken. Door de Corona maatregelen mocht dit helaas niet, maar we pakken dit vanaf komend schooljaar weer op. Ook houden we de ouders op de hoogte via Social Schools, zodat zij kunnen volgen wat er in de klas(sen) van hun kind(eren) gebeurt.

Materialen waar de kinderen trots op zijn, komen in hun portfolio. Deze bespreken we twee keer per jaar in de ouder-kind gesprekken. We vinden het belangrijk om deze samenwerking te blijven stimuleren.

Reactie visitatieteam

Werken met maatjes wordt op taakgebied gedaan. In de ene groep is dat duidelijker dan in de andere. Het is goed om hier een doorgaande lijn in aan te brengen.

Maatjesopdracht in groep 3 is duidelijk zichtbaar, dit mag ook in de rest van de school. Als kinderen in groep 3 dit kunnen dan kunnen ze dat in hogere groepen ook.

Samenwerking gebeurt veel door samen een taak te maken. Het is goed om ook de coöperatieve werkvormen opnieuw een grote plaats in te laten nemen binnen jullie onderwijs. Bij coöperatieve werkvormen heeft iedere leerling een inbreng. Bij samen een taak maken, is dat misschien niet altijd het geval.

Groep 4 en 7 hebben samen een prachtige pilot in de vorm van een project. Wat goed dat jullie deze pilot nu doen. Breid dit vooral nog verder uit.

Mooi dat er bij de levelwerkkinderen iedere cyclus een samenwerkingsopdracht zit. Voor deze kinderen is dat heel belangrijk.

Samenwerking met ouders kan nog meer. Bedenk hoe je ouders kunt betrekken bij het (dalton)onderwijs. Tijdens het eindgesprek opperden jullie al om in nieuwsberichten via Social Schools ook een kopje dalton op te nemen. Prima!

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Reflecteren doen we eigenlijk de hele dag door. We praten over het gemaakte werk, over hoe we bepaalde situaties hebben beleefd en hoe we conflicten op kunnen lossen door ons eigen handelen te veranderen. We stellen de kinderen veel vragen en stimuleren ze om na te denken over hoe hetgeen gegaan is.

Voorbeelden;

- De kinderen in de midden-bovenbouw, krijgen de mogelijkheid om te kiezen of zij deel willen nemen aan een instructie. Zij bekijken het werk en schatten in of ze zelfstandig aan de slag kunnen, of dat ze extra uitleg nodig hebben. Nadien bespreekt de leerkracht met de kinderen of de keuze om de instructie te volgen de juiste was.
- Na het inleveren van het werk, bekijkt de leerkracht (vaak samen met het kind) de doelen en het resultaat van het werk. We praten erover, evalueren en bespreken de moeilijkheden. Dit gebeurt in de lagere groepen vaak nog mondeling en in de hogere groepen op papier.

Ambitie:

Als team vinden we dat we nog meer uit de kindgesprekken kunnen halen, daarom staat dit onderwerp bij onze ontwikkel- en onderzoeksvragen.

Reactie visitatieteam

Goed om te lezen dat reflectie bij jullie ontwikkel- en onderzoeksvragen staat. Hier kunnen we het volledig mee eens zijn. Reflectie de hele dag door is mooi, maar waar is de structuur?

Door het ontbreken hiervan, loop je kans dat er in de ene groep veel aandacht is voor reflectie en in een andere groep nauwelijks.

Wij hebben te weinig gerichte reflectie gezien tijdens de visitatie.

Reflectie is een vaardigheid die kinderen aangeleerd moet worden. Dit kun je vanaf groep 1 gaan doen. In de bovenbouw mag je dan verwachten dat kinderen echt de diepte in kunnen reflecteren en dat dit hun leervaardigheden ten goede komt en daarmee verhoging van de opbrengsten. En niet alleen de leeropbrengsten, maar ook sociaal-emotioneel.

De kernwaarde reflectie heeft echt nog meer aandacht nodig binnen jullie school. Hier maken we een aanbeveling voor voor de komende periode.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Ons didactisch handelen vanuit EDI en het werken vanuit duidelijke doelen geeft sturing aan de (gedifferentieerde) instructie. Wij hebben een kwaliteitskaart EDI gerealiseerd waar ons dagelijks handelen in staat beschreven.

Wij richten onze onderwijstijd zo efficiënt mogelijk in.

Het werken met dagkleuren, weektaken met doelen en opdrachten zorgt voor een doelmatigheid van de lessen.

Wij (ver)werken hierbij bewust zowel op papier én digitaal.

Onze (nieuwe)methodes hebben/zullen bijgedragen aan de effectiviteit en doelmatigheid van de lessen en we hebben ons klassenmanagement aangescherpt en beschreven in de kwaliteitskaart Klassenmanagement.

Reactie visitatieteam

Er zit tempo in de dag, er gaat niet veel tijd verloren. Prima!

Jullie houden, onder andere door EDI, de kinderen weer meer vast en daardoor is alles meer leerkrachtgestuurd. Voor nu is dat goed en nodig in jullie schoolontwikkeling. Jullie zijn bezig (hele stichting) om terug te keren naar het werken met methodes (zonder "methodeslaaf" te worden). Binnen de EDI kijken jullie met de kinderen wie er wel/geen instructie nodig heeft en wordt er differentiatie aangebracht. Dit kan echter nog meer en daar maken we een aanbeveling voor (werken vanuit doelen).

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Zoals hier al beschreven hebben wel op St. Walfridus een bijzonder roerige tijd achter de rug. Niet alleen de Corona-crisis heeft schade aangericht maar ook het grote leraren- en directietekort, zeker in deze regio. Dit heeft geresulteerd in veel verloop in personeel en onsamenhangend aanbod.

Sinds december 2022 is er weer een vaste, eigen directie met een IB-er.

Er is/wordt volop beleid ontwikkeld en ingericht op pedagogisch en didactisch gebied. Dit ziet er als volgt uit:

Pedagogisch beleid

- Burgerschap & Identiteit
- Zorg & Gedrag
- School ondersteuningsprofiel

Didactisch beleid

- Dalton
- EDI
- Het jonge kind 3-6
- Theoretische route
- Praktische route

Organisatie

- Schoolplan
- Schoolgids
- Cyclisch jaarplan
- Financiën/Huisvesting

Er zijn dit schooljaar methodes aangeschaft en (deels) ingevoerd. De focus voor de komende periode ziet er als volgt uit:

- Rekenen : doorontwikkelen van de doorgaande lijn;
- Taal : implementeren methode Staal
- Sociaal-emotioneel : doorontwikkelen implementatie Kwink;
- Wereldoriëntatie : implementatie methode Naut, Meander, Brandaan;
- Burgerschap : wij ontwikkelen geïntegreerd beleid op burgerschap en identiteit;
- Beleid : wij ontwikkelen geïntegreerd beleid op didactiek en pedagogiek;
- Kwaliteit : voor basisvaardigheden zijn kwaliteitskaarten gemaakt. (EDI, klassenmanagement, zicht op ontwikkeling, HGW)
- Scholing : Er wordt een inservice-scholingsprogramma gemaakt op Dalton-certificering voor het gehele team.

De onderwijsbehoeften op het gebied van differentiatie, motivatie en sociaal-emotionele ontwikkeling van de meer- en hoogbegaafde leerlingen, hun leerkrachten en hun ouders zijn goed in beeld.

Er wordt schoolbreed beleid ontwikkeld door een theoretische route en een praktische route te ontwikkelen. Mede hierdoor wordt intern voldoende gedifferentieerd. Daarnaast worden de verschillende niveaugroepen binnen de groep zowel kwalitatief als kwantitatief gelijkwaardig verdeeld door onze didactiek van de effectieve directe instructie (EDI).

Ook wordt verbreding en verdieping aangebracht in het onderwijsaanbod voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen, door projecten te organiseren en extra aparte vaktijd aan te bieden. Tot slot zijn aanbevelingen voor het ontwikkelen en implementeren van de nieuwe onderwijsmethodes gedaan. Verder wordt intern fysiotherapie verzorgd en is er volwaardig contact met hulpverlenende instanties en gemeente(lijke projecten).

Onze missie en visie is hierbij onze basis en bij de identiteit van onze school gaat het niet alleen om een levensbeschouwelijke achtergrond als een van de aspecten van het onderwijs.

Het gaat bij de identiteit van onze school om de ziel (bezieling) van waaruit dit onderwijsteam dagelijks met haar kinderen omgaat. Dit leidt aantoonbaar tot een krachtig pedagogisch-didactisch klimaat op onze school.

Reactie visitatieteam

Jullie groene draad van dalton is zichtbaar. Het is wenselijk deze draad hier en daar nog iets meer te beschrijven. Tip: Maak ook kwaliteitskaarten voor de daltonkernwaarden.

Compliment: het is heel mooi om te zien en merken dat nieuwe leerkrachten (zelfs afkomstig vanuit klassikaal onderwijs) hun draai snel weten te vinden binnen jullie daltononderwijs. Dit hebben jullie te danken aan de goede begeleiding onderling en door de borging.

Het is wel goed om het daltonboek up to date te houden. De dingen die door de roerige tijden niet meer plaatsvinden, maar nog wel benoemd staan kun je er in laten staan als ambitie, maar niet laten staan alsof het op dit moment nog zo gedaan wordt. Ook voor nieuwe collega's is het handig als het boek een naslagwerk is voor het heden.

2. Ontwikkelvermogen

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

Op St. Walfridus zijn de afgelopen jaren veel personeelwisselingen geweest, maar we hebben nu een sterk team, pedagogisch- maar ook didactisch. We hebben samen onze visie gevormd en zijn trots op de manier waarop wij kunnen samenwerken. We overleggen veel en bekijken situaties professioneel vanuit verschillende invalshoeken. We zoeken altijd naar de best passende mogelijkheden. We hebben een team met veel verschillende expertises.

Puntsgewijs gaan nog een aantal onderwerpen waar we trots op zijn;

- zelfstandigheid en verantwoordelijkheid: In onze school heerst een grote mate van verantwoordelijkheid; kinderen weten waar ze aan kunnen werken, aan welke taken/doelen en weten welke materialen ze hiervoor nodig hebben. Zij krijgen de vrijheid om zelf te kiezen wanneer;
- wij ontvangen regelmatig complimenten van derden dat de (werk-)sfeer binnen onze school (community) als zeer prettig wordt ervaren en dat men zich verwondert over de mate van zelfstandigheid van onze kinderen;
- samenwerken: Kinderen leren vanaf het moment dat ze bij ons op school komen dat we met- en van elkaar kunnen leren. We genieten als we zien hoe kinderen elkaar op een natuurlijke manier helpen zonder dat wij hier als leerkracht voor nodig zijn;
- Een gemotiveerd en ambitieus team dat zich inzet om ons onderwijs op een hoger plan te krijgen;
- de rustige en fijne sfeer in de school;
- het zorgen voor elkaar, groepsoverstijgend door de leerkrachten, maar ook zeker de leerlingen onderling. De oudere kinderen nemen verantwoordelijkheden over de jongere kinderen (oppassen tijdens het eten, tutorlezen, groepsdoorbrekend werken etc.);
- ons team 'doen' het niet voor maar 'leven' het voor, daar gaat een enorme pedagogische kracht vanuit;
- de manier waarop óók extra gedifferentieerd wordt voor kinderen die meer aankunnen (levelwerk);
- het 'samen' vieren, waar ieder op zijn of haar eigen wijze inbreng heeft (maandvieringen, Katholieke vieringen);
- de vrijheid die de kinderen voelen om eigen dingen te vertellen, te doen en te plannen;
- de vrije teksten die de kinderen schrijven over hun beleefde avonturen, die overal in de school goed zichtbaar door iedereen te lezen zijn.

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

- Leergesprekken voeren met kinderen.
- Vrije-keuze werkmomenten – misschien aan de hand van ateliers?
- Coöperatief leren; door de vele personeelwisselingen is dit iets weggezakt. We willen hier weer de structuur in aanbrengen zoals in ons Daltonboek staat uitgelegd.
-

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

De visitatie wordt voor ons een mooie nulmeting/ een startpunt in onze verdere ontwikkeling op het gebied van Dalton. Zoals al eerder genoemd hebben we, naast Corona, ook veel personeelwisselingen gehad de afgelopen jaren. Nu zijn we weer samen op zoek gegaan naar onze missie en visie en onze speerpunten voor de komende jaren. Daltononderwijs is voor ons een vanzelfsprekende manier van lesgeven. Hier de doorgaande lijn verder in ontwikkelen vinden we allemaal heel belangrijk. Er zijn nog een aantal collega's zonder een Dalton certificaat, maar ook deze leerkrachten hebben in hun lesgeven de Daltonprincipes voorop staan. We laten ons graag enthousiasmeren en inspireren door tips, die we in ons onderwijs toe kunnen passen.

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

- als een trotse Daltonschool waar de groene Daltondraad duidelijk zichtbaar en voelbaar is.
- met opgeleide Dalton-leerkrachten.
- met goed keuzewerk, tutor lezen, groepsbox (zie onze ambities) voor alle groepen.
- structureel gebruikmakend van cooperatieve werkvormen door de hele school.
- kinddoelen en groepsdoelen die volledig zijn geïntegreerd.
- fijne en zinvolle contacten met collega-Dalton scholen (in de regio en landelijk).

Reactie visitatieteam

Jullie hebben goed in kaart wat jullie willen.

Gaandeweg de dag kwamen we er achter dat er achter de schermen al veel meer wordt opgepakt dan wij in dit verslag hebben gelezen.

Het was mooi om te merken dat tijdens het nagesprek de punten die wij benoemden door jullie werden herkend en dat jullie over precies die punten een aantal weken geleden hebben gesproken.

Dit betekent dat jullie scherp in beeld hebben wat er is en wat er nog kan en (na ons bezoek) nog moet.

Bij jullie lange termijnvisie willen wij nog graag de kind-/leergesprekken toevoegen. Die kunnen op alle fronten zorgen voor meer eigenaarschap bij kinderen, meer taakgerichtheid, vergroting van de intrinsieke motivatie.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:
leerlingen(raad)

Geschreven door de school:

Maak een kind ergens eigenaar van en hij zal zich verantwoordelijk voelen. Zo werkt dat met eigenaarschap, ook bij kinderen. Doordat wij eerst kiezen voor rust op school, zijn wij na Corona nog niet opnieuw gestart met de leerlingenraad. Dit heeft te maken met de invoering van nieuwe methodes, vele personele wisselingen, het leerkrachtentekort, de achterstanden die de kinderen hadden/hebben en het herstel van vertrouwen in elkaar en in ons. Dit schooljaar hebben we er 11 keer voor moeten kiezen om groepen thuis te laten.

Het aankomende schooljaar pakken wij de leerlingenraad weer op.

Visitatieteam:

De St Walfridus kent geen leerlingenraad; vandaar dat er wordt gesproken met 2 leerlingen van groep 6. Zij kunnen de vragen van de visitatiecommissie goed beantwoorden en vertellen enthousiast en met trots over hun school. Ze leggen uit hoe het portfolio werkt en wat er in het portfolio komt. Dit wordt vervolgens 2 keer per jaar met het kind, de ouders en de leerkracht besproken. Ze zeggen daarbij wel dat vooral de juf nog vertelt en dat zij (de leerlingen) na het gesprek het portfolio laten zien. Naast het portfolio vertellen ze ook over het rapport, waarbij ze zelf ook een stukje mogen schrijven. Ze geven aan dat er veel wordt samengewerkt, waarbij er vervolgens ook wordt gevraagd hoe het ging. Wat betreft nakijken kijkt de juf veel na, maar kijken ze rekenen zelf na.

De binnenkant van de school en de leuke leerkrachten moeten voor altijd blijven. Wel willen ze graag een nieuw schoolplein. Hier is al heel vaak over gesproken, maar het plein is er nog steeds niet.

Wat betreft de weektaak krijgt elke leerling dezelfde weektaak en moet deze af. Heb je gekletst en daardoor de weektaak niet af? Dan gaat het werk mee naar huis. Bij de instructie mag je 'uitstappen': doe je mee met de instructie, maar denk je halverwege dat je het kan, mag je aan het werk.

We hebben gedurende de dag met veel leerlingen gesproken en kregen veel enthousiaste verhalen over de school en de leerkrachten te horen.

Een advies van de visitatiecommissie is om vanaf komend schooljaar weer een leerlingenraad in te stellen. Als leerlingen betrokken worden bij de school, creëer je een grotere verantwoordelijkheid van de leerlingen en zijn ze meer betrokken. Daarnaast werk je op deze wijze actief aan burgerschap. Jullie leerlingen hebben genoeg goede ideeën.

Ouders

Geschreven door de school:

Ouders ervaren rust, duidelijkheid, stabiliteit, warmte en grote inzet van het team na een woelige periode. Het contact is prettig en niet overdreven frequent. Dit te maken met het gegeven dat Bedum een forensendorp is en de meeste ouders werken.

Ouders voelen zich goed gezien en geïnformeerd. Er is vertrouwen in de leerkrachten, IB-er en de directeur. De samenwerking is goed.

Visitatieteam:

We hebben een gesprek gehad met vier ouders. Drie ouders zijn betrokken bij de school via de MR, OR of als luizenmoeder. De vierde ouder is middels ondersteuning van activiteiten betrokken. De ouders hebben kinderen in de groepen 1, 2, 3, 4 en 6. Ze geven aan het zelfreflectieverslag niet gelezen te hebben.

Bij de keuze voor deze school heeft bij drie ouders het predicaat dalton geen rol gespeeld. De school stond voor hen goed aangeschreven of werd aangeraden. Ook wordt kleinschaligheid, de sfeer en de nieuwbouw genoemd als reden voor deze school te kiezen. Tevens heeft het gesprek met een enthousiaste directrice en de open ontvangst een rol gespeeld; dalton was hierbij bijzaak. De vierde ouder heeft wel bewust voor deze school als daltonschool gekozen en geeft aan het plannen en de zelfstandigheid belangrijke waarden te vinden.

Overigens geven de overige ouders aan zich wel te herkennen in de daltonprincipes, ook als het gaat om de thuissituatie. Ze geven aan dat op deze school het kind centraal staat en zien dat er aandacht is voor talent. Wat betreft de huidige daltonontwikkelingen wordt gezegd dat ze hierin nog niet meegenomen of geïnformeerd worden als ouder. Ook wat betreft resultaten op schoolniveau zijn de ouders niet op de hoogte. Op de vraag of ze verschil zien van groep 1 naar groep 6 als het gaat om dalton geven ze aan dat dit sterk leerkrachtafhankelijk is.

De sfeer, het contact en het samen door en met kinderen lezen, zijn zaken die absoluut behouden moeten blijven. Ook het project van groep 4 met groep 7, het feit dat er in maatjes wordt gewerkt, de mogelijkheid om van groepjes te kunnen wisselen en het gegeven dat kinderen door andere kinderen niet op niveau worden beoordeeld zijn in de ogen van de ouders sterke punten. Daarnaast gunnen ze de school een vaste conciërge en een stabiel team voor de toekomst. Ook is de school de enige daltonschool binnen het bestuur en zou het fijn zijn als er meer daltonscholen zouden komen.

Zoals in het visitatieverslag staat beschreven heeft de school een enigszins onrustige periode achter de rug door verandering in koers op bestuursniveau, vele wisselingen binnen het team en directie- en IB-wisseling. Met name groep 3 heeft daar vorig jaar last van gehad. Dit kwam ook door uitval van leerkrachten en het niet beschikbaar zijn van invalkrachten, zodat deze groep vaak thuis is geweest. Ze merken nu dat er rust is in de school en de weg omhoog weer is gevonden. De nieuwe directeur heeft hier, door duidelijkheid en structuur te scheppen en door te pakken, zeker een aandeel in. De directeur is makkelijk benaderbaar, de leerkrachten van het team worden als 'geweldig' omschreven.

We spreken over I-pad onderwijs en de weektaak. De ouders maken duidelijk geen voorstander te zijn van deze vorm van onderwijs en zijn blij dat er weer met methoden wordt gewerkt. De weektaak wordt als 'veel' omschreven, waarbij er weinig inbreng van de kinderen zelf is. Daar waar er sprake is van keuzewerk komen veel kinderen daar niet aan toe, omdat het gewone werk eerst af moet. Ook geven de ouders aan dat kinderen in de pauze door moeten werken of dat het werk mee naar huis moet als het niet af is. De hoeveelheid geeft bij 1 van de kinderen van de gesproken ouders dan ook 'stress'.

De weektaak wordt slechts af en toe mee naar huis meegegeven, Ouders worden echter goed op de hoogte gehouden van het werk en de doelen van die week via Social Schools; dat wordt erg gewaardeerd.

Een van de ouders is MR-lid. De MR is een tijdje slapend geweest, maar is weer actief. Ze vergaderen 1 keer per maand. Hier zijn de nieuwe methoden en de keuze om weer vol voor dalton te gaan ook besproken. De ouder benadrukt dat deze punten ook echt vanuit het team zijn aangedragen en opgepakt. In de zoektocht naar een nieuwe directeur heeft dalton geen rol gespeeld. Er werd vooral gezocht naar een stevige directeur die de school weer op de rails kon zetten.

Als laatste wordt aangegeven dat het team zeer goed omgaat met leerlingen met een rugzakje, waarbij ook de oprechte betrokkenheid wordt geprezen. Ook de wijze waarop Levelwerk wordt ingezet wordt gewaardeerd.

Medewerkers

Geschreven door de school:

Medewerkers voelen zich gehoord en gezien, worden goed geïnformeerd, zijn ambitieus en betrokken. Zij voelen zich samen verantwoordelijk voor elk kind van onze school, voor elke collega, voor elke ouder, voor de omgeving en voor onze stichting. Elkaar daarbij helpen, voordoen (voor leven) en op positieve wijze feedback geven vinden zij van grote waarde. Dit willen zij voor onze leerlingen en dit willen zij voor zichzelf.

Eigenaarschap begint bij jezelf, bij jouw persoonlijk leiderschap. Proactief en gelijkwaardig.

Wij leven St. Walfridus letterlijk voor(t).

Visitatieteam:

Medewerkers vinden dat ze op een fijne werkplek werken. Er wordt onderling veel gedeeld en samen opgetrokken. Nieuwe leerkrachten krijgen begeleiding van leerkrachten die er al langer zijn. Het is na een onrustige periode fijn dat er een nieuwe directeur en intern begeleider zijn: er wordt doorgepakt.

Plezier in het werk, plezier met de kinderen.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en Daltoncoördinator(en)

Geschreven door de school:

St. Walfridus is 1 van de 4 scholen in het dorp Bedum. Bedum is een forensendorp waar de inwonersgroei wat uit begint te raken. Dit heeft effect op aantal geboortes en dus op het aantal leerlingen. Deze trend is sinds 4 jaar gaande. De groei van de 4 scholen in Bedum begint uiteen te lopen.

St. Walfridus heeft een lastige periode achter de rug. Het leerlingaantal zakt daardoor ook iets. Door te investeren in ons onderscheidend vermogen (Katholieke Daltonschool) en door onze gedeelde visie hebben wij de lat hoog gelegd en zijn wij ambitieus.

Je verantwoordelijk voelen voor jezelf en voor elkaar vanuit persoonlijk leiderschap is onze basis.

Directie en IB zetten in een tandem met het team de lijnen uit. Wij werken sinds kort met expertteams en hebben daarmee een start gemaakt met gespreid leiderschap. Het beleid is op orde gebracht en wordt verder sinds kort vanuit de expertteams verder ontwikkeld en geborgd, down-top dus. De agenda voor de teamvergaderingen wordt elke vergadering door het gehele team zelf gevuld. De bijzonderheden, afspraken en actiepunten worden tijdens de vergadering vastgelegd en geaccordeerd. Op deze wijze nemen we elkaar serieus, hebben we houvast aan elkaar, wordt iedereen gehoord, blijven we ontwikkelingen aanscherpen en worden en/of blijven we koersvast.

Visitatieteam:

Het huidige verslag is in nauwe samenwerking met het team opgesteld, waarbij de directeur en de IB-er het voortouw hebben genomen. Komend schooljaar zal de leerkracht van groep 3 de opleiding Daltoncoördinator volgen en tevens de taak van Daltoncoördinator op haar nemen.

Wat betreft de aanbevelingen zijn niet de aanbevelingen van de vorige visitatie als uitgangspunt genomen (2015), maar de aanbevelingen van de visitatie daarvoor (2010). Dit hebben ze zich niet gerealiseerd.

Ze geven aan een roerige tijd achter de rug te hebben, die er mede voor heeft gezorgd dat dalton een tijd heeft stil gestaan. Het gesprek heeft zelfs plaatsgevonden of ze nog een daltonschool wilden zijn. Het team, dat sinds de vorige visitatie in 2015 bijna geheel vernieuwd is, heeft er echter unaniem voor gekozen om daltonschool te blijven en met elkaar te werken aan weer een sterke daltonschool. Het visitatieteam heeft ook gezien dat wat betreft dalton een basis is behouden en hier weer op gebouwd kan worden. De school geeft zelf ook aan dat er nog best veel is behouden en het nu versterkt, verbeterd en geborgd moet worden.

Hoewel de directeur geen daltonachtergrond heeft, voelt ze zich wel dalton. Ze merkt dat de kernwaarden bij haar passen en hier ook vanuit handelt. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de vrijheid en verantwoordelijkheid die ze aan het team geeft vanuit vertrouwen. Ze ziet ook heel duidelijk dat deze verantwoordelijkheid door het team goed wordt opgepakt.

Het visitatieteam merkt op dat er veel wordt ingevoerd, met name waar het gaat om methoden en methodieken. De reactie hierop is dat echter de tijd wordt genomen om alles goed te implementeren en ze hier een aantal jaren voor uit willen trekken.

Tot slot krijgen we de tip om vooral het samenwerkingsproject van de groepen 4 en 7 te bekijken, wat we uiteraard graag doen.

bestuurder(s)

Geschreven door de school:

Vanuit Primenius is Mariëlle van den Boom, directeur onderwijs & opvang, gemandateerd.

Vanuit het bestuurlijke kwaliteitsdocument 'Dans' is met ons gesproken over kwaliteit, zichtbaar zijn en blijven en werken vanuit 'waarom, wat en hoe'.

Ondanks de zware opdrachten die er liggen voor ons bestuur, onze stichting, voelt en weet de school zich goed gezien en gedragen. We zijn gecompimenteerd over onze inzet en over onze prestaties.

Ons bestuur is trots op ons.

Visitatieteam:

Mevrouw van den Boom geeft aan dat er een wijziging heeft plaatsgevonden op bestuursniveau. Er wordt nu gewerkt met een College van Bestuur en 2 directeuren onderwijs en opvang. Daaronder zijn regiomanagers werkzaam. Dit heeft met name te maken met het grote spreidingsgebied van scholen en kinderopvang die onder Primenius vallen; dit is voor één bestuurder niet te besturen. Daarnaast is deze omslag een voortvloeisel van de onrust die binnen Primenius is geweest, waarbij veel scholen onvoldoende scoorden. Er hebben op directieniveau ook veel wisselingen plaatsgevonden. Deze directeuren zijn integraal directeur en hebben een grote autonomie. In de vorige situatie, met een tussenlaag ertussen, was er sprake van een bepaalde afhankelijkheid. Dat is verdwenen.

Welk beeld heeft de directeur onderwijs en opvang van de St Walfridus?

Nadat de vorige directeur de professionele slag niet geheel kon maken werd gezocht naar een sterke directeur. Hoewel het team dit in het begin lastig vond, heeft het team de positieve draai kunnen maken en is er sprake van een open dialoog. De directeur verwacht dat dit team de positieve ontwikkeling door kan zetten en verwacht goed onderwijs met daarbij passende resultaten. De schoolpopulatie kenmerkt zich door hoogopgeleide ouders en een lage schoolweging: hier horen passende resultaten bij. Die zijn er nu nog niet.

Binnen de stichting wordt uitgegaan van hoge ambitiedoelen, waarbij elke directeur deze met zijn team vertaalt naar de eigen situatie en hier richting aan geeft.

De directeur heeft vanuit een ver verleden ervaring met dalton en zou binnen Primenius graag meer daltonscholen of andere vernieuwingscholen zien. Ze haalt hierbij het beleidsplan DANS aan.

Tenslotte geeft de directeur onderwijs en opvang aan geen zorg te hebben wat betreft de ontwikkeling. De nieuwe directeur heeft de vaart erin en ze ervaart het team als professioneel genoeg om aan te geven wat de behoeften zijn.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<p>Ontwikkel een duidelijke leerlijn reflectie voor de groepen 1 t/m 8, waarna reflectie een duidelijke plaats krijgt binnen jullie onderwijs en lesrooster.</p> <p>Ga vervolgens m.b.v. het inzetten van de juiste reflectievormen de diepte in, waardoor eigenaarschap van kinderen vergroot wordt en de intrinsieke motivatie wordt aangeboord.</p> <p>(Door reflectie een grotere rol te laten spelen zullen jullie ook met de kernwaarden vrijheid en verantwoordelijkheid een verdiepingsslag maken.</p> <p>Naast een duidelijke leerlijn is het belangrijk om leerkrachten en leerlingen handvatten te geven om te leren reflecteren.)</p>
2	<p>Geef kinderen ruimte en tijd om aan eigen (periode)doelen te werken. Borg de teamvisie hierop en beschrijf hoe kinderen hiertoe de ruimte krijgen.</p> <p>Ga van leerkrachtgestuurd naar overleg leerkracht/leerling.</p>
3	

Slotopmerking visitatieteam

We hebben genoten van een dag op jullie school.
Er is een goede sfeer met een sterk pedagogisch klimaat.

De school heeft onrustige jaren gehad waardoor de daltonontwikkeling stil is komen te liggen. Het fundament is echter blijven staan en daar wordt weer volop op gebouwd. Hier mogen jullie trots op zijn. De aanbevelingen kunnen jullie de komende 2 jaar uitwerken, waarmee wij denken dat er dan een prachtige ontwikkeling heeft plaatsgevonden waardoor jullie daltononderwijs naar een hoger plan is getild.

We willen jullie nogmaals bedanken voor de gastvrijheid en open houding.
We wensen jullie veel plezier en succes met jullie verdere daltonontwikkeling. Wij hebben er alle vertrouwen in dat dat goed gaat komen.

Han-Rogier de Vrij en Christa Bantum

Slotopmerking school/kindcentrum

Wat een fijne wijze van visiteren. De Dalton-verenging heeft zich op positieve wijze op de kaart gezet door hun zorgvuldige handelwijze en open benadering.

Voor de meeste collega's was dit een eerste ervaring. Het was positief om te ervaren dat de conclusies en aanbevelingen van Han-Rogier en Christa overeenkomen met de zelfevaluatie van St. Walfridus.

We omarmen de aanbevelingen en gaan ermee aan de slag.
Dank voor het vertrouwen en tot over 2 jaar!

Namens het team,
Ciska van Aken,
Directeur

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Zie hiervoor onze ambities en het ontwikkeloverzicht in ons Daltonboek.

Onderwerp : Plan van aanpak Daltononderwijs

Datum : 01-09-2023

Inleiding

Op 15 juni 2023 is door de Daltonvereniging door Han-Rogier de Vrij en Christa Bentum een visitatie afgenomen.

Er is geconstateerd dat er een goed fundament ligt. Er is zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen en gedeeld eigenaarschap.

Over 2 jaar komt een versnelde visitatie. De omschreven aanbevelingen dienen dan gerealiseerd te zijn.

St. Walfridus is de enige daltonschool van Stichting Primenius. Onze stichting is hier trots op. Het team van St. Walfridus heeft een bewuste keuze gemaakt voor dit onderwijsconcept en heeft daarmee, binnen de stichting en binnen de directe omgeving een stevig USP (Unique Selling Point).

De zelfstandigheid van onze leerlingen is van een opvallend hoog niveau.

Aanpak

In de aanpak zijn 5 punten in het bijzonder uitgelicht om ingericht c.q. versterkt te worden. Dit zijn:

2 aanbevelingen uit de visitatie van juni 2023

3 aanbevelingen uit de visitatie van november 2015.

In onderstaand schema worden de aanbevelingen die vanuit de visitatiecommissie zijn omschreven, weergegeven.



	Omschrijving
1	<p>Ontwikkel een duidelijke leerlijn reflectie voor de groepen 1 t/m 8, waarna reflectie een duidelijke plaats krijgt binnen jullie onderwijs en lesrooster.</p> <p>Ga vervolgens m.b.v. het inzetten van de juiste reflectievormen de diepte in, waardoor eigenaarschap van kinderen vergroot wordt en de intrinsieke motivatie wordt aangeboord.</p> <p>(Door reflectie een grotere rol te laten spelen zullen jullie ook met de kernwaarden vrijheid en verantwoordelijkheid een verdiepingsslag maken.</p> <p>Naast een duidelijke leerlijn is het belangrijk om leerkrachten en leerlingen handvatten te geven om te leren reflecteren.)</p>
2	<p>Geef kinderen ruimte en tijd om aan eigen (periode)doelen te werken. Borg de teamvisie hierop en beschrijf hoe kinderen hiertoe de ruimte krijgen.</p> <p>Ga van leerkrachtgestuurd naar overleg leerkracht/leerling.</p>
3/1	<p>Beschrijf hoe je de verantwoordelijkheid van de kinderen voor hun eigen leren in een opbouwende lijn vormgeeft.</p> <p><i>Toelichting:</i> <i>Bij het taakwerk valt er voor de kinderen van de onder- en middenbouw maar weinig te plannen. In groep 7/8 gaat dat ineens naar een hoger niveau.</i> <i>Hoe groot is de invloed van de kinderen op de thema's van het keuzewerk? Een bijkomende vraag: moet keuzewerk altijd gekoppeld zijn aan een thema? Wie bepaalt vervolgens de opdrachten?</i></p>
3/2	<p>Zorg dat coöperatief leren deel gaat uitmaken van de schoolcultuur</p> <p><i>Toelichting:</i> <i>Het schoolteam heeft een cursus coöperatief leren gevolgd. Veel kinderen geven aan dat de coöperatieve werkvormen de laatste tijd weinig of niet worden toegepast. Een oplossing kan zijn om een aantal coöperatieve werkvormen met de kinderen te oefenen en van elke werkvorm een kaart te maken met daarop de naam van de werkvorm en de gang van zaken.</i> <i>De kaarten worden zichtbaar in de klas opgehangen. In elke groep kunnen er weer een paar werkvormen aan het arsenaal worden toegevoegd.</i></p>
3/3	<p>Zoek naar mogelijkheden om ook aan de kinderen van groep 1/2 taakwerk aan te bieden op eigen niveau.</p> <p><i>Toelichting:</i> <i>In de groepen 3 t/m 8 zien we veel differentiatie op de taakbrieven. Het is goed om deze doorgaande lijn ook naar groep 1/2 door te trekken.</i></p>

Binnen het team zal vanaf dit schooljaar gewerkt worden met expertgroepen. Er is een apart expertgroep voor Daltononderwijs. Janine van Kaam is formeel Daltoncoördinator van St. Walfridus en daarmee ook de expertgroep coördinator Dalton.

De omschreven aanbevelingen kwalitatief goed inrichten en borgen zal de hoofdtaak zijn van de expertgroep de komende 2 jaren.

Elke 2 maanden zal de voortgang worden besproken in een overleg met de Daltoncoördinator, directie en/of de intern begeleider.



Stappenplan

1. Expertgroep

Inrichten van de expertgroep van 3-5 personen
De startvergadering schooljaar 23/24 richt de bemensing verder in voor de expertgroepen.

De expertgroep Dalton wordt aangestuurd door de Daltoncoördinator

De expertgroep bestaat minimaal uit:

- 1 leerkracht
- 1 intern begeleider
- 1 Daltoncoördinator

2. Uitkomst

De uitkomsten uit de Dalton-expertgroep worden voorgelegd aan de directie. Daarnaast wordt informatie opgehaald bij de Dalton-vereniging en bij de scholen die al succesvol stappen hebben gezet in bovenstaande aanbevelingen. Op schoolbestuurlijk niveau legt de schooldirecteur verantwoording af aan het bestuur.

3. Analyse en vervolg

De expertgroep Dalton analyseert de uitkomsten uit de bijeenkomsten (teamvergaderingen, expertgroep-bijeenkomsten, scholing, acties, initiatieven en experimenten). Vanuit de resultaten volgen aanbevelingen wat ingezet wordt als beleid en/of verwerkt in de Dalton kwaliteitskaarten.



Plan van aanpak

Op basis van de gemaakte afspraken zijn de volgende uitgangspunten opgesteld:

Uitgangspunten

<i>Organisatie</i>	Het plan van aanpak (pva) is gebaseerd op basis van de huidige inrichting van het Daltononderwijs op St. Walfridus maar houdt ook rekening met de ontwikkelmogelijkheden in de toekomst, onder meer gebaseerd op curriculum.nu, de aangepaste wetgeving onderwijstijd sinds 2015 en de maatschappelijke opdracht van de scholen in de bevingsregio.
<i>Commitment in de regio</i>	Het pva is gebaseerd op het uitgangspunt dat school-overstijgend kan worden samengewerkt met de Daltonvereniging en collega-Dalton scholen. In de stad (Groningen) zijn meer Dalton-basisscholen (9).
<i>Hart voor Groningen</i>	Het pva is toekomstgericht opgesteld, maar wijst tegelijkertijd op een hoge mate van urgentie in het hier en nu voor onze leerlingen in de bevingsregio.
<i>Opleiding en borging</i>	Een structurele/duurzame ontwikkeling vraagt commitment van uitvoering voor langere tijd. Het aanbod van de uitgebreide scholing op maat borgt de ontwikkelkracht. Er wordt daarom naast het aantrekken van een deskundige en bevoegde opleider (Noorddijk advies) op het gebied van Dalton, niet smal geïnvesteerd in scholing en opleiding (het gehele team wordt getraind/opgeleid).
<i>Financiering</i>	De school investeert vanuit eigen middelen en vraagt daarnaast om commitment en incentives van het stichtingsbestuur. Ook wordt gekeken naar aanpalende financiële ondersteuning i.h.k.v. Kansrijke Groningers.



3-pijler-plan aanbevelingen Daltononderwijs St. Walfridus

1. opleiding



- ✓ Leerlijn reflectie ontwikkelen voor de groepen 1 t/m 8.
- ✓ Borging teamvisie.
- ✓ Beschrijven van het opbouwend vormgeven van de verantwoordelijkheid voor het eigen leren van de leerlingen.
- ✓ Coöperatief leren in schoolcultuur.
- ✓ Voor de groepen 1 en 2 taakwerk aanbieden op eigen niveau.
- ✓ De leerkrachten investeren gezamenlijk, met behulp van de lerarenbeurs, in de Daltonschioling voor genoemde deelgebieden.

2. onderwijs



- ✓ Vergroten eigenaarschap en intrinsieke motivatie bij leerlingen.
- ✓ Van leerkrachtgestuurd naar overleg leerkracht/leerling.
- ✓ Zelf plannen taakwerk door leerlingen.
- ✓ Er vindt aanpassing in de taak (dag/week) planning plaats.
- ✓ De leerkracht oefent coöperatieve werkvormen met de leerlingen.
- ✓ Differentiatie op de taakbrieven voor alle groepen.

3. borging



- ✓ Het team zet gezamenlijk in op commitment van het onderwijsconcept Dalton.
- ✓ Inzet bestaat uit scholing, licencering, vak kennis-onderhoud en borging (project/ structureel).
- ✓ Scouten en aannemen van specifiek Dalton-talent.
- ✓ Beschikbaar stellen van kennis en kunde (projectmatig of structureel) voor de doorontwikkeling van Daltononderwijs.
- ✓ Cofinanciering/ sponsoring voor doorontwikkeling van de doorgaande lijn van Daltononderwijs in de onderbouw van het VO.

1. Opleiding

Als volwaardige Daltonschoon constateren we dat het onderwijzend personeel onvoldoende geschoold en/of onvoldoende competent is om de implementatie van het Daltononderwijs te realiseren. Ook direct betrokkenen bij de uitwerking van dit plan doen deze constatering bij zichzelf (directie en IB). Alle meedenkende collega's zijn gemotiveerd, voelen urgentie en zijn overtuigd van de noodzaak van dit traject. De grootste lacune die wordt ervaren is het gebrek aan kennis en kunde om deze volgende vertaalslag van dit gekozen onderwijsconcept op eigen kracht te kunnen maken.

Daar komt bij dat alle aandacht en energie vanaf 2015 is gegaan naar sterk wisselende personele bezetting, bestuurlijke opdrachten (gepersonaliseerd leren) en de effecten van de Coronapandemie. Dit betekent voor minimaal de komende twee schooljaren dat betrokken medewerkers in hun werktijd weinig ruimte hebben om zelfstandig dit parallelle proces van de doorontwikkeling van het schoolconcept (met aanpalende zaken als EDI en de nieuwe methodes) te doorlopen.

Deze analyse en constatering vraagt om vervolgstappen om dit proces te kunnen voorzetten:

1. De gezamenlijke benoeming van een Dalton-begeleider (Noorddijk advies) voor het geven en borgen van de gecertificeerde Dalton-opleiding voor de duur van één schooljaar.
 - Dit pva vraagt deskundigheid op het gebied van specifieke Dalton-kennis in combinatie met onderwijs.
 - Dit pva vraagt een kartrekker (Daltoncoördinator) en een procesbewaker (Directie).
 - Dit pva vraagt centrale monitoring om deelprocessen op elkaar af te stemmen.
 - Dit pva vraagt centrale verantwoordelijkheid op dit specialistische ontwikkelgebied.
2. De organisatie van de Daltonschioling voor de betrokken professionals.
 - De collega's die zich inzetten voor de scholing willen zelf investeren in passende scholing op het gebied van Dalton i.r.t. EDI en de nieuwe methoden. Het ontbeert op dit onderdeel aan voldoende tijd en ruimte hier invulling aan te geven. Daarom is hiervoor geïnvesteerd door de scholing intern aan te bieden. Collega's kunnen zich zo de Dalton-principes eigen maken om goed toegerust voldoende eigenaarschap te tonen voor de uitvoering van de doorgaande Dalton-leerlijn in de school.

3. De uitwerking van een certificerings-traject Dalton op verschillende leerlingniveaus en binnen verschillende contexten (vak-geïntegreerd/projectmatig) in de bouwen, vraagt onderling overleg. Dit vraagt om een investering in menskracht en deskundigheid. Bijvoorbeeld door de Daltoncoördinator raamwerken te laten ontwikkelen, in samenspraak met externe partijen en betrokken collega's op andere Daltonscholen die hier wel voor worden gefaciliteerd.
4. De (co)financiering van opleidingskosten dient samen te hangen met een investering van de stichting. Hieraan hangt:
 - a. De afspraak (c.q. het verzoek van de directie) tussen de stichting en directie voor cofinanciering ten behoeve van de onderwijskwaliteit van St. Walfridus.
 - b. Het uitzoeken van de mogelijkheid om een subsidiebedrag te vragen in het kader van Kansrijke Groningers.

2. Onderwijs

De opvolging van ons Daltononderwijs vraagt een investering in het basisprogramma voor de leerlingen. Dit kan door in het onderwijsprogramma (de kernwaarden van) Dalton in het aanbod te larderen. Daarmee worden eerder besproken risico's (eigenaarschap, intrinsieke motivatie, kennis) ondervangen en krijgt de doorlopende leerlijn tegelijk een gewenste invulling.

3. Borging

Door in gezamenlijkheid te kiezen en te werken met- en volgens de Daltonprincipes, ontstaan onderling verbindende banden tussen leerlingen, professionals en ouders.

Deze derde pijler komt tot bloei nadat de voorgaande pijlers zijn geborgd in het onderwijsprogramma. Leerlingen zijn in staat, door de kwaliteit van de lessen, hun zelfstandigheid en door de intrinsieke motivatie voor hun eigen leerproces, de dagelijkse lespraktijk naar een hoger niveau tillen.

Tijdpad, doelen en beheersbaarheid risico's op hoofdlijnen

Tijd	Activiteiten en doelen	Opbrengst	Risicobeheersing
Juni 2023	<ul style="list-style-type: none"> -Plan van aanpak delen met betrokkenen leerkrachten, bestuur en Daltonvereniging. -Verkrijgen commitment bestuur op doorontwikkeling Dalton. MR meenemen. 	Augustus 2023: commitment op het aangepaste plan van aanpak door team, schoolbesturen en Daltonvereniging.	
Juni 2023	Aanstelling Daltoncoördinator/Expertgroep-coördinator (DC/EC) is een feit.	Juli 2023: de DC heeft alle contacten met Bureau Noorddijk en plant en coördineert met Noorddijk de scholing.	Financiering opleidingen.
Augustus 2023	Pijler opleiding Opleiding/scholing wordt gestart. <ul style="list-style-type: none"> -Leerlijn reflectie ontwikkelen voor de groepen 1 t/m 8. -Borging teamvisie. -Beschrijven van het opbouwend vormgeven van de verantwoordelijkheid voor het eigen leren van de leerlingen. - Coöperatief leren in schoolcultuur. - Taakwerk aanbieden op eigen niveau voor de groepen 1 en 2. - De leerkrachten investeren gezamenlijk, met behulp van de lerarenbeurs, in de Daltonscholing voor genoemde deelgebieden. 	September 2023: Inzicht scholing. Afspraken over weekplanning en eigen tijd wordt vastgelegd na uitprobeerfase.	Erkende ongelijkheid in tijd en procesgang voorkomt dat de voortgang voor de leerling wordt belemmerd.
September 2023	<ul style="list-style-type: none"> -Er vindt aanpassing in de taak (dag/week) planning plaats. -De leerkracht oefent coöperatieve werkvormen met de leerlingen. 	Al zichtbaar in de groepen. Leerkrachten weten wat wordt bedoeld.	DC is procesbewaker
December t/m juni 2024	Pijler onderwijs <ul style="list-style-type: none"> -Vergroten eigenaarschap en intrinsieke motivatie bij leerlingen. -Van leerkrachtgestuurd naar overleg leerkracht/leerling. -Zelf plannen taakwerk door leerlingen. 	<ul style="list-style-type: none"> -Planmatig overzicht is ontwikkeld waar iedereen zich aan houdt. -Leerkrachten begrijpen wat van hun rol wordt verwacht. 	DC is procesbewaker

Mei 2024	<ul style="list-style-type: none"> -Vaststellen voortgang pva implementatie en haalbaarheid met DC, IB en directie. -Differentiatie op de taakbrieven voor alle groepen. 	<ul style="list-style-type: none"> -Het tussenrapport pva wordt voorgelegd aan schoolbestuur. -De MR wordt geïnformeerd. -Ingevoerd 	DC is procesbewaker. Schoolbestuur wordt in juni '24 geïnformeerd over de (inhoudelijke) voortgang.
Juni 2025	<ul style="list-style-type: none"> -Leerlijn reflectie is ontwikkeld voor de groepen 1 t/m 8. -Teamvisie is geborgd. -Het opbouwend vormgeven van de -Verantwoordelijkheid voor het eigen leren van de leerlingen is beschreven. -Coöperatief leren zit in schoolcultuur. -Taakwerk wordt aangeboden op eigen niveau voor de groepen 1 en 2. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is volledige en blijvende commitment voor Dalton als onderwijsconcept van St. Walfridus. De visitatie van de Daltonvereniging wordt afgesloten met een goed. De licencering wordt afgegeven voor 5 jaar. 	
Augustus 2024	Status uitvoering concretisering aanbevelingen.	Verder uitwerken in augustus.	DC is procesbewaker tot en met juni 2025.

Zie verder de jaarplanning voor de scholingsmomenten (in paars).

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
C. van Aken	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	25-06-2023
nvt	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	18-09-2023

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

