

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# V i s i t a t i e v e r s l a g P O

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>RK daltonbasisschool St. Jozef (i.o.)</b>	
Adres	Wehlseweg 48	
Postcode en plaats	6941DM	Liol
E-mailadres school	stjzefloil@liemersnovum.nl	
Telefoonnummer school	0316-223875	
Directeur	<b>Bart van der Ent</b>	
Locatieleider	<b>Anke ten Broeke</b>	
Daltoncoördinator	Momenteel afwezig	
Aantal groepen (PO)	4	
Aantal leerlingen	100	
Populatie (PO)		
Aantal leraren	6	
In bezit van Daltoncertificaat	4	
Bezig met Daltoncursus	<b>1</b>	
Nevenvestigingen	Nee	
Stand van zaken inspectie	Basiskwaliteit is als voldoende geregistreerd met enkele indicatoren die als goed zijn beoordeeld. Laatste bezoek in 2018	
<b>Visitatieteam</b>		
Voorzitter		
Lid 1.		
Datum visitatie	07- 11 - 2019	
Soort visitatie	x	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)		2e licentieaanvraag
		licentieverlenging
		versnelde visitatie licentieverlenging
		Visitatie na bezwaarprocedure

**Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag**

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1<sup>e</sup> licentieverzoek

### aanbeveling 1.

### evaluatie school

### bevindingen visitatieteam

### aanbeveling 2.

### evaluatie school

### bevindingen visitatieteam

### aanbeveling 3.

### evaluatie school

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 4.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 5.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

Op school zien we dat kinderen, in opbouwende lijn, verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen handelen en hun eigen werk. De opbouwende lijn van leerkracht gestuurd naar leerling gestuurd is hierbij goed terug te vinden. Kinderen zijn betrokken bij hun taak en hebben hierin steeds minder sturing nodig. Verantwoording vanuit de leerling over zijn of haar taak wordt vormgegeven op reflectiemomenten. Het kan zijn dat nagekeken werk besproken wordt met een medeleerling bijvoorbeeld a.d.h.v. de coöperatief leerstructuur denken-delen uitwisselen, of met de leerkracht. Er is geen sprake van een verplichte reflectie vanuit de leerling naar de ouders/verzorgers. We kiezen hier bewust voor omdat een ouder/verzorger geen zicht heeft op het onderwijsproces op school en we graag reflecteren en leren a.d.h.v. reflectie op concrete voorbeelden.

In iedere klas is een huishoudelijk takenbord terug te vinden waarbij kinderen taken krijgen die ertoe bijdragen dat kinderen kunnen werken in een opgeruimde leeromgeving. Maar ook na een pauze bijvoorbeeld ruimen de kinderen het buitenspeel materiaal op en zorgen 'materiaalbazen' of het ook daadwerkelijk goed is gebeurd.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen nemen duidelijk verantwoording voor het taakwerk. Ze kiezen zelf een werkplek en gaan daar taakgericht aan het werk. De leerlingen dragen ook verantwoording voor elkaar en zijn in staat om elkaar in eigen woorden opdrachten uit te leggen. De leerkracht is nog wel sterk leidend in het geheel, de organisatie en de structuur in de groepen is grotendeels vastgesteld door de leerkrachten. De leerlingen stellen zich loyaal op. Wanneer we vragen stellen over waarom een bepaalde afspraak of regel er is, is met enige regelmaat het antwoord dat de juf het heeft bedacht. Er is een hele duidelijke basis gelegd door het team, nu wordt het tijd om het samen met de leerlingen te gaan finetunen. Hiervoor moeten ze wel de vaardigheden leren, en dat begint bij loslaten en stimuleren van onderzoeken, ontwikkelen en fouten mogen maken.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

Op onze school is een duidelijke lijn aanwezig van leerkracht gestuurd naar leerling gestuurd. Met name binnen de groepen 3 en 4 is de leerkrachtsturing groot. Hier wordt de basis gelegd voor het latere leren. Bij het leren schrijven, lezen en rekenen is er een grote rol weggelegd voor de leerkracht. Het maken van lees-, reken-, en schrijfkilometers is meestal geen favoriete bezigheid van kinderen maar is ontzettend belangrijk. Als kennis geautomatiseerd en gememoriseerd is neemt de toepasbaarheid toe en daarmee ook de mogelijke vrijheid van een leerling. Halverwege groep 5 zien we meestal dit omslagpunt. Kinderen ontwikkelen, op basis van opgedane kennis, vaardigheden waardoor ze een beter overzicht hebben, beter kunnen plannen en samenwerken. Vanaf dat moment gaat de leerkracht ook steeds meer achteruit stappen en wordt het proces steeds meer leerling gestuurd.

Hier zien we dan ook dat de verschillen tussen leerlingen toenemen. Daar waar we in het begin vooral uitgaan van het convergente differentiatie model daar gaan we steeds persoonlijker te werk in de groepen 5 tot en met 8. Dit verschil is terug te vinden in de diverse instructiemomenten en in de uitwerking hiervan op de taak. Er is dan zowel sprake van tempo- als inhoudsdifferentiatie

### bevindingen visitatieteam

De leerkracht biedt ruimte en tijd waarin de leerlingen zelfstandig hun taken uit kunnen voeren. Ze krijgen de verantwoordelijkheid om de tijd effectief te benutten. De leerkracht zorgt voor differentiatie:

- verlengde instructiegroepen, kinderen houden zelf de doelen in de gaten, kunnen voorinstructie kiezen. Kinderen in de bovenbouw kunnen kiezen wanneer ze een toets maken.

Wij moesten de uitvoering en werking van de taakbrief in de bovenbouw wel goed bestuderen. Daar waar wij in eerste instantie de taakbrief omslachtig vinden, kunnen de leerlingen er heel goed een invulling aangeven en ervaren ook de meerwaarde ervan. En dat is waar het omgaat. Het geeft ze inzicht in hun planning en doelen.

De werkplekpas hebben we besproken met het team. Op het gebied van differentiatie in instructie en eigenaarschap van de leerlingen zijn ze verder ontwikkeld dan menige daltonschool. Het vraagt een grote mate van vertrouwen van de leerkrachten en zelfsturing van de leerlingen.

De werkplekpas en de uitvoering ervan begrenzen leerlingen. Het is op dit moment een controle instrument voor de leerkracht om te zien waar een leerling is en door de twee kaartjes heeft de leerkracht controle over of een leerling wel of niet op een andere werkplek mag werken.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Op onze school is de laatste jaren een omslag gemaakt van een familiale cultuur naar een professionele cultuur waarin er sprake is van goede feedback en een groot lerend vermogen. Door een duidelijke visie op onderwijs op onze school is er leerkrachten een kader geboden waarin ze hun vaardigheden konden ontwikkelen. Op personeelsgebied blijft onze school wel kwetsbaar. Er is sprake van een redelijk groot personeelsverloop. Oorzaken hiervan zijn verhuizingen, zwangerschap, ziekte en pensionering. Dit is wel lastig en werpt ons af en toe terug. Door een goede begeleiding door de locatieleider proberen we dit op te vangen. Zo is de helft van het team in het schooljaar 2018-2019 vertrokken en zijn er nieuwe collega's ingestroomd. Ook de opgeleide Daltoncoördinator vertrok met pijn in het hart vanwege een verhuizing. We hebben ervoor gekozen om de nieuwe collega's eerst goed te begeleiden en de Daltonvaardigheden te ontwikkelen alvorens we een nieuwe Daltoncoördinator op leiden. Eerst landen en op leerling niveau uitvoering geven aan de visie alvorens we de stap weer op schoolniveau gaan zetten. Voorlopig nemen de directeur en de locatieleider deze taken waar.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten zorgen voor een prettige omgang binnen de groep en een fijne werksfeer. Ze geven aan dat ook het vertrouwen onderling goed is. De samenwerking met de partnerschool wordt als zeer waardevol beschouwd. De school heeft er voor gekozen om de prioriteit te leggen bij de begeleiding van de nieuwe collega's. Wij vinden dit een goede keuze. De nieuwe leerkrachten voelen zich gezien en gehoord en participeren al als volwaardige teamleden. Er heerst een hele fijne professionele sfeer binnen het team. En dit heeft weer een heel positief effect op de leerlingen.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

Op onze school is de medeleerling de eerste vraaglijn. Dit betekent dat kinderen hun vragen niet direct op de leerkracht afvuren maar leren om te gaan met uitgestelde aandacht. Dit doen we vanaf groep 1. Als voorbeeld wil ik graag het opruimen van materialen in groep 1-2 benoemen. Dit gebeurt met volledig eigenaarschap bij de kinderen zelf. De leerkracht stapt achteruit, monitort wat er gebeurt maar laat de verantwoordelijkheid bij de kinderen liggen. Kinderen die klaar zijn komen in de kring zitten. Na een bepaalde periode, aangegeven op het bord, dienen kinderen klaar te zijn zodat de leerkracht de vervolgactiviteit kan starten. Uiteraard loopt de leerkracht nog een loopronde waarin ze reflecteert op de opruimacties van de kinderen.

Binnen de taak maakt ieder kind continu keuzes; wat ga ik doen, met wie ga ik dit doen, wanneer ga ik dit doen, waar ga ik dit doen, wat heb ik nodig om de opdracht tot een succes te maken etc. deze stappen zijn benoemd in het dalton beleidsplan. Na de activiteit kijkt de leerling zelf na. In de middenbouw volgt er vervolgens nog een kwaliteitscheck door de leerkracht; in de bovenbouw gebeurt dit steekproefsgewijs. Om dit te organiseren zijn er inleverbakken en ook hulpbakken. Kinderen die nog eens wat willen bespreken met de leerkracht leggen hun werkboek/schrift in de hulpbak. Zo creëren we een systeem waarbij ieder kind eigenaar kan worden van het eigen leerproces.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben vandaag leerlingen gezien die zelfstandig in staat zijn om aan het werk te gaan. Er is een grote mate van betrokkenheid. De leerlingen weten wat ze moeten doen en wat er van hen verwacht wordt. Ze gaan bij vragen eerst naar andere leerlingen voordat zij de leerkracht vragen. Leerlingen gaan dan zelfstandig door met andere geplande opdrachten van de taakbrief. De leerlingen maken de keuze in werkplek, maatjes volgorde van werken en waar mogelijk voor instructie.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

Onze leraren zijn in staat om een taakgerichte werksfeer neer te zetten. De taak wordt wekelijks ge-update op vrijdag zodat de kinderen weer een nieuwe passende taak voor een nieuwe week hebben. Materialen en middelen die nodig zijn om het proces goed te laten verlopen zijn in de klassen aanwezig. Middels een agendabord wordt iedere dag aangegeven wanneer instructiemomenten zijn en wanneer er ruimte is om te werken aan de taak. De taak draait bij ons de gehele dag en bepaalt uiteindelijk het ritme. Leerkrachten die reeds langere tijd met onze visie werken zijn gewend om kinderen die ruimte te geven dat ze ook daadwerkelijk kunnen komen met eigen initiatieven. Daarbij gebruiken ze vaak de 5xW+H techniek (vragen stellen die beginnen met wat, wie, welke, wanneer, waar en hoe). Bij nieuwe leerkrachten zie je dat er nog geregeld in de afhankelijkheidsvalkuil gestapt wordt. Zij kunnen hun natuurlijke drang om vragen te beantwoorden met een antwoord soms nog niet onderdrukken. Maar ook daar komen we steeds verder in het leerproces.

Middels de keuzekast, die een centrale plek in de school heeft, kunnen kinderen ook hun vormende vaardigheden ontwikkelen. Iedere periode staan er drie thema's centraal. Aan deze thema's zijn keuzeopdrachten gekoppeld. De leraren hebben deze opdrachten zelf samengesteld. Een periode wordt altijd afgesloten met een reflectiemoment; vaak in de vorm van een tentoonstelling.

### bevindingen visitatieteam

De lokalen, hallen en gangen zijn zo ingericht dat er ruimte is voor leerlingen om zelfstandig te werken, individueel of in kleine groepjes. Leerlingen weten wanneer de instructies zijn. De leerlingen weten waar de materialen zijn en er zijn duidelijke afspraken in de school.

De keuzekast heeft een centrale plek in de hal en wordt ingericht door de leerkrachten. Door de wisseling van opdrachten en wijze van presenteren blijft het een actueel aanbod. Advies om de leerlingen ook lessen en/of interessegebieden aan te leveren.



### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

De afgelopen jaren hebben de leraren deelgenomen aan de dalton leerkracht opleiding en hebben we als team uitgebreid stil gestaan bij de richting die we willen geven aan ons onderwijs. Hierbinnen hebben leerkrachten veel initiatief getoond; soms in een proeftuintje en soms in doorgaande lijn. Daarbij schrijven leerkrachten zich met grote regelmaat in voor activiteiten binnen de LiemersNovum Talantmanager academie. Afhankelijk van persoonlijke interesse en professionaliseringswensen kunnen leerkrachten een keuze maken uit dit aanbod. Zo neemt er momenteel één leerkracht deel aan de cursus een rijke leeromgeving terwijl een andere leerkracht deelneemt aan het netwerk hoogbegaafdheid.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten zijn gemotiveerd en professioneel. De schoolleiding en de leerkrachten kennen elkaars sterke kanten en daar wordt duidelijk gebruik van gemaakt. Mooi om te zien dat vanuit het bestuur ook actief wordt ingezet op scholing en ontwikkeling van personeelsleden.

### 3. Samenwerking

#### Indicatoren op leerlingniveau

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

#### evaluatie school

Op onze school hanteren we twee soorten van samenwerken, te weten het pedagogisch samenwerken en het didactisch samenwerken. Binnen het pedagogische deel willen we dat de kinderen elkaar kennen, dat is de basis voor relatie en respect. Om dit te bewerkstelligen zijn er zowel in- als over de groep heen, diverse activiteiten. Er wordt gebruikt gemaakt van tutoren en er zijn groep doorbroken activiteiten zoals het knutselen voor vaderdag en moederdag. Het dalton ontbijt waarbij iedereen iets maakt voor een andere leerling is echt onze topactiviteit. De inspectie beoordeelde onze cultuur op school als goed en zeer bijzonder. Kinderen van alle leeftijden spelen met elkaar, helpen elkaar en er heerst een prettige sfeer. Didactisch samenwerken doen we om (leer)doelen te behalen. Kinderen worden van jongs af aan gekoppeld aan een wisselend maatje. Op deze manier leren ze langzamerhand de kinderen in de klas didactisch kennen. Als de kinderen in de bovenbouw belanden, dienen ze elkaars talenten dusdanig te kennen dat ze niet meer gekoppeld hoeven te worden maar ze hun eigen keuzes kunnen maken. Ook hier starten we overigens mee in de onderbouw. Samenwerkingsopdrachten waarbij je voor het resultaat van elkaar afhankelijk bent, zijn met enige regelmaat terug te vinden op het planbord.

#### bevindingen visitatieteam

Gedurende de dag is het goed zichtbaar dat leerlingen vragen mogen stellen aan een klasgenootje / maatje. Er zijn hiervoor niet altijd vaste maatjes. Samenwerkende leerlingen zie je overal in de school. Er wordt gewerkt met uitgestelde aandacht, daarvoor wordt bijvoorbeeld de instructie-ketting gebruikt. In de onderbouwgroepen zie je dat kinderen zelfredzaam zijn. Wanneer ze ergens een vraag over hebben, weten ze feilloos een kind uit hun groep te benaderen die hen hierbij kan helpen. Leerkrachten sturen hier ook op.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

Doordat we maar weinig collega's op onze school hebben is er sinds 2017 een samenwerking op leerkrachtniveau met BS De Ontdekking. Samen vormen we leerteams die ontwikkelopdrachten uitvoeren en maandelijks is er een paralleloverleg waarbij we kijken naar o.a. het programma voor komende maand. Op deze manier komen onze leerkrachten toch in aanraking met parallelcollega's die eenzelfde groep hebben en kunnen we zo inhoudelijk sparren over diverse onderwerpen.

Ons schooltijden model (het Hoorns model) is bewust gekozen. Het geeft leerkrachten de ruimte om op vrijdag een goede taak op te bouwen voor ieder kind. Om ons pedagogisch klimaat te borgen zijn we een Vreedzame school. Dat houdt in dat we wekelijks lessen verzorgen rondom een thema. Het hoofddoel hierbij is dat kinderen zichzelf her- en erkennen en dat ze leren hoe het is om te leven en leren in een groep. Uitvloeiselen hiervan zijn ook de mediators die we inzetten bij conflictbemiddeling in de pauzes en de leerlingenraad die een aantal keer per jaar met de directie om tafel gaat om allerlei zaken te bespreken.

### bevindingen visitatieteam

Leerkrachten zijn samen op zoek naar de juiste manier van werken. Ze hebben, krijgen en voelen hiervoor dan ook de ruimte. Ze zijn erg te spreken over het paralleloverleg met de collega's van de Ontdekking. Beide scholen zijn wel gericht op het behouden van hun eigen identiteit. De Vreedzame school zien we door het gehele gebouw terug en de leerlingen zijn ook betrokken, het leeft.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Onze school staat midden in het dorp. Een dorp waar vertrouwen is in de school en waarbij de school een onderdeel is van het dorp. Ouders geven ons terug dat hun kinderen het prettig vinden op school en ze uiten met regelmaat een hoge vorm van tevredenheid. Dat geeft leerkrachten ook het vertrouwen dat ze de goede dingen doen. Natuurlijk wordt er door het personeelsverloop ook een beroep gedaan op het team en dat beroep wordt niet tevergeefs gedaan. Iedereen helpt, ondersteunt en coacht elkaar daar waar het kan. Het bestuur van LiemersNovum geeft ons ook dat we de juiste dingen doen en uit het vertrouwen. Daar waar vijf jaar geleden nog gesproken werd over fusie dan wel sluiting van de school daar wordt nu gecommuniceerd dat de school open blijft zo lang het leerlingenaantal de 80 niet benadert en volgens de prognoses kan dit nog heel lang duren.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft een belangrijke functie binnen het dorp. De ontwikkeling naar Dalton is goed ontvangen door de ouders. N.a.v. het gesprek met ouders kunnen we beamen wat de school hierboven zelf heeft geëvalueerd. Dit geldt tevens voor het gesprek met het lid van het college van bestuur, Pieter-Jan Buhler.

## 4. Reflectie

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

De weektaak is ons middel waar het onderwijs omheen is gebouwd. Kinderen plannen dit op maandag bij binnenkomst in de school en gaan vervolgens aan de slag. Kinderen die moeite hebben met plannen, nemen plaats aan de instructietafel en plannen in het bijzijn van, of in individuele gevallen met, de leerkracht. De bedoeling is dat de taak een afgerond geheel is. Aan het einde van de week dient deze dus af te zijn. Echter; kwaliteit gaat voor kwantiteit. Mocht een kind zijn taak niet af hebben dan kan dat zijn omdat de leerkracht een te grote taak heeft ontworpen of dat een kind niet hard genoeg gewerkt heeft. In het eerste geval is een sorry van de leerkracht op zijn plaats en in het tweede geval vindt er een reflectiegesprek plaats. Hoe kan het dat de taak niet af is? De leerling krijgt vervolgens de kans om iets te doen aan bijvoorbeeld zijn werkhouding waardoor de taak wel af komt. In een enkel geval zal het zo zijn dat een leerling werk buiten de schooluren moet inhalen, omdat blijkt dat het basiswerk onvoldoende af is en dat de doelen niet behaald zijn. Leerpunten meenemen naar een volgende planning is nog wel een ontwikkelpunt.

Reflectie op gedrag is regulier op onze school. Aan het begin van de week wordt er een doel geformuleerd op groepsniveau en op leerkrachtniveau en dagelijks reflecteren we a.d.h.v. de kleurenliniaal of we ons doel die dag gehaald hebben. Als aan het einde van de week blijkt dat het doel behaald is worden er voor de nieuwe week nieuwe doelen geformuleerd. Mocht dit niet het geval zijn dan gaat het doel mee naar de volgende week.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen plannen hun eigen taak en daarmee deels hun eigen tijd in. Ze reflecteren op het groepsdoel, het doel van de leerkracht en op de ik-doelen. Het doel van de leerkracht wordt samen met de groep bedacht. We bemerken dat de leerkrachten door de duidelijke structuur van instructie, begeleiding en overleg echt aandacht hebben voor de leerlingen.

Er heerst een cultuur van stimuleren om zelf verantwoordelijk te worden. De leerkracht stelt vaak een vraag terug wanneer een leerling met een vraag of probleemstelling komt. Reflectie is een ontwikkelpunt, de basis in het leerkrachtgedrag is wel aanwezig. Durven los te laten is de kern.

#### Indicatoren op leraarniveau

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

#### evaluatie school

Reflecteren of effectiviteit gebeurt met grote regelmaat tussendoor maar ook als afsluiter. M.b.v. de ijslolliestokjes in de pot methode worden er willekeurig leerlingen uitgenodigd om hun gemaakte taakwerk te presenteren. Dit gebeurt dus steekproefsgewijs waardoor we het signaal uit willen laten gaan dat iedereen altijd aan de beurt kan zijn.

Daarbij zijn er regelmatig gesprekken tussen leerkrachten onderling. In deze gesprekken wordt er om feedback gevraagd op het eigen handelen en kijken we wat er beter kan om onze daltonlijn blijvend te ontwikkelen.

#### bevindingen visitatieteam

Reflectie vindt voornamelijk mondeling plaats en op de momenten dat de leerlingen hun werk (ook keuzewerk) presenteren. De school is nog zoekende in de uitwerking van reflectie. Het belang van met elkaar in gesprek zijn en vragen stellen die je laten nadenken zijn wel aanwezig. Reflectie is een vaardigheid die je moet ontwikkelen en de activiteit is een middel om tot reflectie te komen. Het team maakt zelf ook een duidelijke ontwikkeling door waarbij iedereen nog zoekende is. Dit is mooi om te zien. Er is ruimte om je vrij te kunnen ontwikkelen.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Vorig jaar hebben we op de diverse kernwaardes doorgaande lijnen opgesteld. Dit hebben de leerkrachten soms 1 op 1 gedaan met de Daltoncoördinator en soms gebeurde dit ook op teamniveau. Nadat deze leerlijnen waren opgesteld is er een transfer gemaakt naar het rapport. Voor iedere jaargroep zijn er een aantal cruciale doelen gefilterd uit de doorgaande lijnen. Deze zijn nu opgenomen in het rapport en middels de voor kinderen bekende kleurenlijnaal geven de leerlingen samen met de groepsleerkracht drie keer per jaar aan waar de leerling staat. Doel is nog om in de toekomst kinderen te gaan betrekken in de vorm van driehoeksgesprekken. Dit willen we doen n.a.v. de portfolio's echter ook dit onderwerp heeft nog geen vorm gekregen op school en staat op ons verlanglijstje.

### bevindingen visitatieteam

De directie heeft duidelijk omschreven waar de knelpunten en de parels van de school liggen en hebben hier veel denktijd in gestoken. Ook het team heeft ons tijdens de visitatie laten zien dat zij tot zelfreflectie in staat zijn. We verwachten dat alle werknemers van de school naar zichzelf maar ook naar elkaar de door hen ingezette manier van reflectie doorzetten en voortzetten. Oprecht vertrouwen is hiervan de basis.

## 5. Effectiviteit / doelmatigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

We zien op school veel betrokken en actieve leerlingen. Leerlingen die willen leren en werken omdat er een programma ontwikkeld is dat bij hen past. Het passieve consumerende leuningedrag komen we zelden nog tegen en als we het zien ontstaat dit door leerkrachtengedrag. Maar overal zien we dat de betrokkenheid ervan af spat en dat kinderen vaak taakgericht bezig zijn in een relatieve rust.

### bevindingen visitatieteam

De onderdelen als uitgestelde aandacht, doelen op taakbrief zien we overal in de groepen toegepast worden. Dit zijn essentiële basisonderdelen van jullie Daltononderwijs. Je ziet dus ook dat de door jullie gemaakte afspraken overal worden toegepast. Leerlingen weten wat ze moeten doen en wanneer ze dat moeten doen. Door de duidelijkheid gaat er minimaal tijd verloren.

### Indicatoren op leraarniveau

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



### evaluatie school

Binnen de onderbouw is de leerkracht continu op zoek naar een uitdagende leeromgeving voor kinderen. Een gevarieerd aanbod en de leerlijnen van ParnasSys geven de leerkracht hierbij houvast. ICT is standaard ingebouwd in het programma. De leerkracht staat niet continu aan. Hier begint het proces van uitgestelde aandacht, actieve betrokkenheid. De leerlijn activiteiten ontvangen instructie van de leerkracht terwijl de rest van de groep lekker bezig is. Deze opzet zet zich door tot aan de bovenbouw. Kinderen die speciale onderwijsbehoeftes hebben krijgen specifieke aandacht van de leerkracht, kinderen met een ontwikkelvoorsprong kunnen gebruik maken van de plusklas. Activiteiten die hieruit voortkomen worden meegenomen in de taak.

Vier keer per jaar zijn er groepsbesprekingen waarbij de ontwikkeling van kinderen wordt besproken en doorgenomen met de intern begeleider. Indien nodig kan er een orthopedagoog worden ingevlogen om specifieke zorgvragen te beantwoorden.

### bevindingen visitatieteam

In de onderbouw hebben we een mooie doorgaande lijn gezien. Het plannen (en dag ervoor), de differentiatie in activiteiten en samenwerking tussen de verschillende leeftijden is erg mooi om te zien.

Door de gehele school zien we dat leerkrachten duidelijk zijn en sturen erop om zo weinig mogelijk lestijd te verliezen. Ze differentiëren en werken effectief. Kinderen met speciale onderwijsbehoeftes worden zoveel mogelijk bediend.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

We proberen de ruimtes op school zo goed mogelijk te benutten. Zo hebben de groepen 3-4 en 5-6 een extra lokaal tot hun beschikking om te leren en kunnen de kinderen van groep 7-8 gebruik maken van de hal en de stilleruimte (bibliotheek).

De Dalton ontwikkellijnen voor kinderen zijn vastgesteld en zijn te vinden in het daltonbeleidsplan. Op leerkrachtniveau hanteren we de SBL-competenties zoals vastgesteld door LiemersNovum; uiteraard geven we in het pedagogisch didactische deel hiervan ruim aandacht aan daltonvaardigheden op leerkrachtniveau. Daarbij voeren we veel daltongesprekken met leerkrachten op individueel niveau en is dalton een standaard agendapunt op de teamvergaderingen.

### bevindingen visitatieteam

De ruimtes van de school worden goed benut. Iedere groep heeft een extra ruimte waar kinderen kunnen werken. Daarnaast wordt er in de hal en op de gang gewerkt. Verder is er een stilleruimte op school aanwezig. Waar nodig wordt er door de leerkrachten RT gegeven.

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Vanaf schooljaar 2016-2017 zijn we gestart met de implementatie van de daltonvisie. Fasegewijs hebben we onze school opgebouwd, hierbij hebben we ouders meegenomen in het proces door ze doorlopend te informeren via de nieuwsbrief, middels koffieochtenden en tijdens centrale informatieavonden. Dalton is in Loil 'a way of life' geworden waar iedereen vol trots over spreekt. Het team is geschoold door Noordijk daltonadvies. Deze organisatie heeft ook de dalton coördinator opgeleid. Zoals eerder benoemd is door een verhuizing de dalton coördinator niet meer op onze school werkzaam. Nadat de nieuwe collega's hun weg hebben gevonden op daltongebied, is dit een actiepoint voor de nabije toekomst. Tot die tijd nemen de directeur en locatieleider deze taak waar.

We nemen alle gremia (schoolbestuur, MR, OV, ouders, team, leerlingen) mee in onze daltonontwikkeling door ze te informeren over de voortgang van ons proces. Hierbij voelen we ons volledig ondersteund.

### bevindingen visitatieteam

De wil en de Daltonplannen zijn er en deze zijn doordacht en goed opgesteld. Omdat de school organisch naar Dalton zijn toe is gegroeid, staat er in relatief korte tijd een stevige daltonschool. Daarnaast zijn (doordat er een groot reflectief vermogen is) er goed beschreven plannen voor de toekomst.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

De leerlingen zijn uiterst tevreden met de school. De leerlingenraad geeft de school zelfs een cijfer 9. De leerlingen geven aan dat de taak vol zit (“ieder vakje moet gevuld zijn”) en dat ze op plaatsen wel wat meer ruimte zouden willen ervaren. De leerlingen zijn blij met de keuzekast. Het zelf kunnen inplannen en vooruit kunnen werken worden als zeer prettig ervaren. Leerlingen kunnen heel goed uitleggen hoe het op school werkt en weten precies wat er van ze verwacht wordt.

Wij bemerken dat de leerlingenraad van dit schooljaar nog nieuw is. Ze zijn afwachtend. Ook tijdens het gesprek met de leerlingenraad merken we de sterke loyaliteit naar de leerkrachten. Een meer ondernemende en onderzoekende houding is vrij makkelijk te stimuleren en kan de leerlingenraad, en eigenlijk alle leerlingen, nog meer in hun kracht zetten. Eigenaarschap en zelfsturing zijn passende kernwoorden.

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Wij hebben gedurende de hele dag met alle leerkrachten op een open en prettige wijze over het daltononderwijs van de school gesproken. Alles was bespreekbaar. Men heeft veel vertrouwen in elkaar en mensen geven aan hier graag te willen werken.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

Wij hebben een prettig gesprek gehad met Bart van der Ent (dir). Hij is een doorgewinterde Dalton-man die van wanten weet. We hebben gesproken over de daltonontwikkeling van de school. Bart zit nog vol plannen en is aan het werk om samen met het team de school verder uit te bouwen. Momenteel zijn er buitenwerkplekken in de planning. Hij heeft goed zicht op het dalton-niveau van iedere leerkracht en geeft mensen de ruimte om te ontwikkelen.

### Uit de gesprekken met ouders

Wij hebben een gesprek gehad met drie ouders. Loil is een klein dorp met een grote sociale controle en hulpvaardigheid. Men is er vriendelijk over en weer. De redenen waarom men juist voor deze school heeft gekozen zijn de positieve verhalen over de Jozefschool en de ligging. Alle drie de ouders zeer te spreken over de kwaliteit van het dalton - onderwijs op deze school.

De ouders ervaren dat hun kinderen het fijn vinden om hun taken zelf te plannen, anderen te helpen en dat ze als voorbereiding op het voortgezet onderwijs een grote mate van zelfstandig leren laten zien. Ouders zien de zelfstandigheid en planvaardigheden terug bij hun kinderen die al in het voortgezet onderwijs een plek hebben gekregen.

De school heeft heel bewust de ouders meegenomen op weg naar de definitieve keuze om een daltonschool te worden middels ouderavonden, informatiebrieven en door altijd vragen hieromtrent direct te beantwoorden.

Deze drie ouders zijn heel tevreden met het dalton onderwijs op de Jozefschool.

### Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Pieter-Jan Buhler

Dhr. Buhler kijkt naar deze school met heel veel warmte en heeft een duidelijke visie dat deze school van belang is voor het dorpen de gemeenschap

Er is in de school net nieuw meubilair waaruit blijkt dat er door de stichting in de school wordt geïnvesteerd. Binnen de stichting wordt de professionalisering goed vormgegeven. De stichting ondersteunt graag mooie initiatieven waarvan de buitenleerplekken die op deze school worden gerealiseerd een voorbeeld van zijn. Dhr. Buhler spreekt haar waardering uit naar het team die de school van een soort van jaarstof klassensysteem school heeft veranderd naar een Daltonschool.

Het team is een professioneel en hecht team.

Hij is blij met de komst van een daltonschool omdat deze past in de visie van de stichting. Daarnaast is hij erg te spreken over wat Dalton voor het profiel van de school heeft gedaan.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor <b>vijf</b> jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse 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

## Aanbevelingen die met een plan van aanpak opgenomen worden in de schoolreactie

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	<p>De basis van het daltononderwijs op de St. Jozef is verankerd. De volgende stap die gemaakt moet worden is van sterk leerkracht gestuurd naar meer leerling gestuurd. Hierbij gaat het om de kunst van het weglaten, vertrouwen geven en stimuleren van onderzoekende houding bij leerlingen. Betreft de leerlingen nog actiever bij de vorm/inhoud en uitwerking van een doel, opdracht of taak.</p> <p>Een wens van jullie die hier bij aansluit en een vorm kan zijn om bovenstaande te verwezenlijken, is het ontwikkelen van een eigen St. Jozef Portfolio.</p>

## slotopmerkingen

**Beste teamleden van de St. Jozef,**

**Wij willen jullie bedanken voor deze mooie dag en jullie mogen enorm trots zijn op daltonschool St. Jozef.**

**De voorbereiding was zeer uitgebreid en volledig, jullie hebben een mooie basis neergezet en zijn ook heel enthousiast en gemotiveerd met elkaar om verder te ontwikkelen.**

**De dag was zoals jullie zelf al aangaven, een doorsnee dag op de St Jozef. Wij voelden van iedereen de gastvrijheid om in de klassen te komen kijken, met iedereen te praten en vragen te stellen. De spanning was bij een aantal leerlingen echt te merken. Ook zij zijn erg trots op hun school en dat hebben ze ook uitgestraald.**

**Jullie inzet voor de leerlingen van de St. Jozef is een flink compliment waard. En met een zeer betrokken en tevreden oudergroep is de toekomst van de St. Jozef wel gewaarborgd.**

**Voor de komende 5 jaren hebben jullie één uitgebreide aanbeveling. Zet vooral de koers verder door en ga aan de slag met de door jullie eigen benoemde ontwikkelpunten. Daarbij is het van belang dat de denkslag gemaakt gaat worden van controle naar loslaten en van leerkracht gestuurd naar meer leerling gestuurd. We hebben het volste vertrouwen dat jullie als daltonschool een mooie toekomst tegemoet gaan.**

**Vriendelijke groeten,**

**Sandy Sibbald en Stanley Willems**

**Ondertekening voorzitter visitatieteam**

naam	handtekening	datum



## Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.  
 N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Collega's, kinderen en ouders zijn zeer trots. De dag met de visiteurs werd als waardevol beschouwd. Ogen van buiten die binnen meekijken en op een zeer prettige manier reflecteren op wat we gedaan hebben en op wat ons te doen staat. Hartstikke mooi.

In de teamvergadering van 12-12-2019 hebben we het visitatieverslag besproken. We herkennen ons volledig in het geschetste beeld. Zowel de parels als het grote aandachtspunt komen ons bekend voor en staan op onze radar. Er zijn van onze kant dan ook geen aanvullingen of wijzigingen.

Het leerteam dalton zal de aandachtspunten wegzetten in een meerjarenplanning en we zullen stapsgewijs verder vorm gaan geven aan onze daltonvisie en identiteit.

Bedankt voor jullie aanwezigheid en feedback.

Team St. Jozef

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

### **aanbeveling 1.**

(letterlijk overnemen uit visitatieverslag)

De basis van het daltononderwijs op de St. Jozef is verankerd. De volgende stap die gemaakt moet worden is van sterk leerkracht gestuurd naar meer leerling gestuurd. Hierbij gaat het om de kunst van het weglaten, vertrouwen geven en stimuleren van onderzoekende houding bij leerlingen. Betreft de leerlingen nog actiever bij de vorm/inhoud en uitwerking van een doel, opdracht of taak.

### **actie**

2020-2023: begeleiding leerkrachten door Directie en IB (vertrouwen)

2020-2021: module Portfolio en fasegewijs invoering

2021-2022: Democratisch vergaderen en Onderzoekend leren (hoe, wat, waar, wanneer)

2022-2023: Vervolg en borging

<b>uitvoerenden</b>	Leerteam dalton (portfolio), team (inzet democratische vergaderingen Vreedzame School en onderzoekend leren), directie&IB (begeleiding leerkrachten in het thema Vertrouwen en achteruit stappen)
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	<p>De leerling kan in toenemende mate meer centraal staan in ons Daltononderwijs. We zijn er van overtuigd dat de leerkracht gebondenheid in groep 3-4 met name groot dient te zijn. Kinderen hebben een bepaalde mate van overzicht en zelfkennis nodig om zelf leren te kunnen realiseren. Deze gebieden zijn bij kinderen van deze leeftijd nog niet ontwikkeld. Dat betekent niet dat je ze bepaalde verantwoordelijkheden niet kan geven of dat je zelfkennis niet kan stimuleren. Dat kan zeker wel. Vandaar dat we portfoliowerk (het presentatieportfolio) ook zeker op onze agenda gaan zetten.</p> <p>Halverwege groep 5 merken we dat kinderen langzaam aan steeds meer eigen verantwoordelijkheid kunnen pakken voor het werk en de leerhouding. De leerkracht kan nu fasegewijs meer naar achteren stappen (op inhoudsniveau) en de verantwoordelijkheid voor het leren steeds meer bij de kinderen leggen.</p> <p>Als leerkracht kunnen we dit nog meer faciliteren door extra werkplekken te creëren, door een nog breder aanbod te faciliteren (met hierin structureel plaats voor onderzoekend leren) en door steeds meer met kinderen in gesprek te gaan. Middels de democratische vergaderingen van de vreedzame school hebben we hiervoor ook een middel in handen. Hier kunnen we de komende jaren nog slagen maken.</p> <p>Door personeelwisselingen willen we het schooljaar 2019-2020 gebruiken om weer 'op niveau' te komen. Vanaf het schooljaar 2020-2021 zullen we weer stappen vooruit gaan zetten. Stappen in professionalisering (portfolio) en begeleiding (vertrouwen ontwikkeling).</p>

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	
<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	

<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	

**Ondertekening school en  
visitatievoorzitter voor gezien**

<b>naam</b>	<b>handtekening</b>	<b>datum</b>

Dit verslag wordt binnen drie weken na ontvangst (het liefst per e-mail als Wordbestand) opgestuurd naar de visitatievoorzitter, die dit binnen vijf weken na de visitatie opstuurt naar de inhoudelijk medewerker visitaties van de NDV.