

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Derde Daltonschool Alberdingk Thijm
Adres	Van Ostadesstraat 201-203
Postcode en plaats	1073 TN Amsterdam
E-mailadres school	directie@derdedalton.nl
Telefoonnummer school	020-662 44 80
Directeur	Jacqueline Sweerts (a.i.)
Adjunct-directeur	Trudy Connor (waarnemend)
Daltoncoördinator	Anna Hondius
Aantal groepen (PO)	17
Aantal leerlingen	403
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	gemengd
Aantal leraren	34 (incl LIO, excl vakdocenten)
In bezit van Daltoncertificaat	32 (uitgezonderd LIO)
Bezig met Daltoncursus	-
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatieteam	
Voorzitter	Dhr. Lou Pinckaers
Lid 1.	Mevr. Sandy Sibbald
Lid 3.	Mevr. Ineke Vermeulen
Lid 4.	Dhr. Frans Dubois
Datum visitatie	24 - 11 - 2016
Soort visitatie	1 ^e licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	x licentieverlenging
	versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO
Nederlandse Dalton Vereniging
Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag
Tel. 070 - 331 52 81
bestuursbureau@dalton.nl

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentieaanvraag

aanbeveling 1.

De sturing van verantwoordelijkheid ligt te veel bij de leerkracht; leg de verantwoordelijkheden van planning, eigen werkplek, keuzewerk, en het nakijken neer bij de leerling. Maak dit zichtbaar in de taak en in het lokaal.

evaluatie school

De sturing is meer bij de leerlingen gelegd al valt hier nog winst te behalen. De planning, eigen werkplek, keuzewerk en nakijken van de leerlingen is meer aan de orde al zien we dat leerlingen meer betrokken zijn bij de verwerking in die zin dat ze de taak af willen hebben en minder betrokken zijn bij hun leerproces en hoe zij daar zelf sturing aan kunnen geven. Wel hebben we vanaf groep 8 het onderzoekend leren in gang gezet waarbij leerlingen op een muur zelf hun onderzoeksvraag mogen beschrijven. Dit wordt centraal besproken. Dit is in het lokaal dus redelijk zichtbaar, op de taak zien we dit nog te weinig terug. De verantwoordelijkheid voor het leren daar waar het gaat om ik-doelen en reflecteren op het geleerde staat nog in de kinderschoenen. Waar we flinke winst op hebben gehaald is de instructie naar behoefte. Leerlingen krijgen zelf de verantwoordelijkheid om instructie (verlengde en verdiepte) aan te vragen indien daar behoefte aan is.

bevindingen visitatieteam

We zien een verschuiving van de verantwoordelijkheid in heel veel zaken van de leraar naar de leerling maar jullie zijn er nog niet. Blijf in alle bestaande en nieuwe ontwikkelingen hiermee rekening houden.

Jullie geven zelf al aan dat het takenblaadje volledig aangepast gaat worden. Richt het takenblaadje zo in, dat de verantwoordelijkheid van de leerlingen duidelijk zichtbaar wordt. Tijdens de klassenbezoeken is merkbaar dat leerlingen meer keuzes mogen maken m.b.t. taak en planning. Ook de werkplekken worden op alle mogelijke manieren benut. Echter, de differentiatie ontbreekt op vele vlakken en differentiatie is weer inherent aan verantwoordelijkheid krijgen en nemen.

Een aantal van de punten uit deze aanbeveling hebben we terug zien komen. Een werkplek kiezen gebeurt, plekken in school worden goed benut maar de hoeveelheid leerlingen die er gebruik van maakt vindt nog in beperkte mate plaats. Zelf werk nakijken gebeurt maar ook hier zien we de controlerende en sturende hand van de leerkracht die het werk dan toch daarna zelf allemaal nakijkt. Ook het zelf plannen is nog in ontwikkeling. Er wordt nog veel door de leerkracht gepland voor wat betreft het tijdsmoment en de inhoud van het werk. In de eigen schoolevaluatie wordt dit ook erkend. Blijft een (ondanks de ingezette goede richting) duidelijk een aandachtspunt vinden wij.

aanbeveling 2.

Zet een doorgaande lijn op van dag naar weekplanning met als doel dat in groep 8 de leerling verantwoordelijk is voor zijn totale weekplanning.

evaluatie school

Deze doorgaande lijn is er. De leerlingen weten vanaf groep 1 wat er van hen verwacht wordt, wat de keuzemogelijkheden zijn en wanneer het takentijd is. Ook hoelang zij zelfstandig met de taak aan de slag moeten. De symbolen voor uitgestelde aandacht worden als rode draad ingezet waarbij enkele eisen van het zelfstandig werken aan de weektaak later in de schoolperiode starten en enkele eerder 'weg worden genomen'. Zo is de takentijdkaart voor de hele school, het gedragscodeblokje vanaf januari in groep 2 en daarvoor nog niet aan de orde. De reflectietafel wordt ingezet vanaf groep 4, evenals werken aan je taak in de gang middels een gangkaart. De gangkaart wordt vanaf groep 7 niet meer gebruikt. De timetimer wordt in elke groep gehanteerd.

bevindingen visitatieteam

Klopt we hebben gezien dat deze doorgaande lijn er is en ook wordt gehanteerd. Toch vinden we dat de leerlingen moeten laten zien en horen dat de afspraken en regels m.b.t. plannen een gewoonte zijn. Er wordt wel nog te veel gedacht bij 'Dalton-tijd' aan kwartiertjes waarin je aan je taak mag werken. Dat zou door moeten groeien naar zelf je tijd en werk plannen rond de instructie momenten. De leerlingen van groep 8 geven aan dat ze dit heel plezierig vinden.

aanbeveling 3.

Leg vast in een document de borging en onderbouw de afspraken met de visie op zelfstandigheid, samenwerking en vrijheid. Maak een Daltonhandboek voor de school waarin de rode draad herkenbaar terug te vinden is.

evaluatie school

We werken sinds vorig schooljaar met een Dalton werkdocument. Een levend document wat continu ingezet wordt bij scholing, training en werkoverleggen. Het Daltonwerkdocument is ontwikkeld door de werkgroep Dalton onder leiding van onze Daltoncoördinator. We hebben sinds november 2015 een Daltoncoördinator. Overigens is deze coördinator gewisseld. De nieuw aangestelde Daltoncoördinator (Sanne Harreveld) is verhuisd van school en met ingang van dit schooljaar is Anna Hondius onze Daltoncoördinator. Zij heeft samen met de Dalton werkgroep het werkdocument verder vormgegeven.

De studiedagen worden elke keer ingericht met ook een Dalton kernwaarde als item van borging, verbetering, verdieping, de volgende stap. Elke afspraak wordt vastgelegd en komt de volgende keer terug. We delen dan goede praktijken en bespreken hoe nieuwe stappen bevallen, hoe het gaat en wat het effect is op het leren van het kind. Waar nodig passen we afspraken aan. Tijdens elk groepsbezoek (observatie of flictsbezoek) staan de Dalton kernwaarden centraal en zijn een belangrijk onderwerp van gesprek tijdens de terugkoppeling. Afgesproken wordt waaraan gewerkt wordt en hoe dit verder wordt gemonitord.

De ouders ontvangen tijdens elke maandbrief waarin een kernwaarde is uitgewerkt. Op de ouderavonden worden de vijf kernwaarden toegelicht, zowel theoretisch als hoe dit in de praktijk in de groep van hun kind er uit ziet. De centrale ouderavond op 20 juni jl stond in het teken van onze ambities waarin ook filmpjes van good practices getoond werden. Helaas liet het geluid ons in de steek. Wel konden kinderen aangeven hoe er gewerkt wordt aan de Dalton kernwaarden.

We hebben een ouderenquête gehouden over de zichtbaarheid van Dalton in onze school en in hoeverre zij merken dat hun kind op een Dalton school zit. De uitslag is als bijlage toegestuurd.

Sinds dit schooljaar zijn de leerlingen ambassadeurs van onze school voor nieuwe ouders. Zij presenteren onze school en leiden onze nieuwe ouders rond.

bevindingen visitatieteam

Het Daltonhandboek is er dus jullie voldoen aan de aanbeveling 3.1. die in deze aanbeveling is gevraagd. Jullie noemen het jullie 3^e Dalton werkdocument waarmee jullie ook aangeven dat je dit werkdocument elk jaar evalueert en bijstelt zodat het actueel blijft. Wij vinden dat een uitstekende werkwijze!

Gebruik het dalton werkdocument ook om de komende jaren te borgen.

Zorg ervoor dat het theoretisch kader ook op praktische wijze terug te zien is in de school.

Laat het werkdocument nog meer jullie visie uitstralen, want visie op Dalton hebben jullie zeker.

Het is duidelijk jullie leidraad en ontwikkelingsdocument. Je beschrijft met een duidelijke kijk op Dalton hoe je de Daltonwerkwijze vorm geeft.

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

De leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak. Zij bespreken hun taak met de leerkracht en daar waar behoefte is met de medeleerling. De ouders worden middels het startgesprek op de hoogte gehouden van de wijze waarop leerlingen met hun taak omgaan. Voor en na schooltijd kunnen ouders de taak van hun kind bekijken en, indien de tijd het toelaat, bespreken. De leerlingen zijn actief betrokken bij hun werk, reflecteren op het geleerde kan sterker. Zeker gezien de vervolgcities op het geleerde, welke verantwoordelijkheid gaat de leerling hierin pakken of is de leerkracht aan zet.

Vanaf groep 1 leren leerlingen om te gaan met opruimen en zorgdragen voor hun omgeving. Dit staat ook in onze gouden regels beschreven.

We merken dat we, nu we ouders veel meer meenemen in de Dalton kernwaarden, zij deze kernwaarde thuis ook mee kunnen nemen. "Hoe maak ik mijn kind verantwoordelijk voor zijn/haar spullen en omgeving?"

bevindingen visitatieteam

We zagen dat de leerlingen hun verantwoordelijkheid namen wat betreft hun taak. De leerlingen werken vanuit de taak en kleuren volgens afspraak af wat klaar is. In de bovenbouw werden de taken vooraf ingepland. Het aantal kwartieren taaktijd per dag helpt hen daarbij. In de onder- en middenbouw hebben we niet gezien dat de kinderen vooraf plannen.

De vaste indeling van de dag geeft maar beperkt ruimte tot zelf verantwoordelijkheid nemen. Door de leerdoelen en de persoonlijke doelen op de taak worden de leerlingen meer eigenaar van hun eigen leerproces. We merkten hierin ook nog beperkte ruimte/vrijheid voor de leerlingen.

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 taakinhoud.
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

De leerkrachten geven de leerlingen verantwoordelijkheid en vertrouwen er op dat de leerlingen dit waarmaken. Het loslaten an sich blijft een uitdaging en zal niet in elke groep te vinden zijn. Zo vinden enkele leerkrachten het nog erg belangrijk om de taak helemaal na te kijken en te 'toetsen' of het werk ook echt af is. Wel vertoont elke leerkracht voorspelbaar gedrag en is er een stappenplan waarin leerlingen het kader vinden waarop zij hun werk inrichten.

De differentiatie is te vinden in het werk. Dit is in de ene groep sterker aanwezig dan in de andere groep. Differentiatie in de instructie is eveneens aanwezig al vinden enkele leerkrachten het lastig om hier vorm aan te geven. We gaan ons de komende tijd richten op het drieslagmodel en handelingsmodel om leerlingen op hun eigen niveau meer aan te spreken en aan te sluiten bij de zone van naaste ontwikkeling.

bevindingen visitatieteam

De verantwoordelijkheid wordt voornamelijk vanuit de leerkracht en de structuren/ werkvormen opgelegd in de groepen die we hebben bezocht. Jullie geven aan per groep hier in te verschillen. We zagen in sommige groepen al mooie ontwikkelingen; bewegend leren en met-sprongen-vooruit bijvoorbeeld. Ook zagen we dat leerlingen de vrijheid kregen om aan te sluiten bij de instructie of niet.

De leerkracht bepaalt nog welk niveau de leerling maakt (één twee of drie sterren). Het lijkt erop dat het proces van loslaten en vertrouwen schenken al in beweging is. De leerlingen kunnen onzes inziens meer verantwoordelijkheid aan dan ze nu krijgen.

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

De school komt van ver. Er is een periode van weinig sturing geweest en een periode van wantrouwen, ontevredenheid en gevoel van afrekening. Ook een periode van rouw na het ziekbed en overlijden van de adjunct-directeur. De school heeft niet stilgestaan, maar is wel een tijdje verlamd geweest door bovenstaande factoren. Het is bewonderenswaardig dat men een hoge mate van eigenaarschap ervaart; "Ik sta aan het roer" en ook ervaart dat er vertrouwen is. Dit is nog niet bij iedereen zo, vandaar dat we op dit moment werken aan een cultuur waarin vertrouwen, betrouwbaarheid, leren vanuit de growth mindset, werken vanuit een open houding en we gaan met elkaar in dialoog (nieuwsgierige houding) in plaats van discussie (gelijk willen krijgen) aan de orde is. Een compliment ook aan het team dat men zich verbonden voelt met de school, passie heeft voor werken met kinderen en veel plezier ervaart. Er is humor en successen worden gevierd.

De leerkrachten geven grenzen aan en kunnen omgaan met verantwoordelijkheid. Wel ervaart men werkdruk. Mede doordat we met z'n allen zien dat de periode waarin we minder hebben gewerkt aan ontwikkeling, achter ons ligt en de leerlingen recht hebben op goed Dalton onderwijs en de leerkrachten recht hebben op een goede professionele lerende organisatie. Niet iedereen kan of durft zijn/haar grenzen aan te geven. Ook niet iedereen kan/durft zich lerend op te stellen, zelfreflectie toe te passen. Dit is in ontwikkeling. Leerkrachten krijgen de kans om zich te ontwikkelen, ook te kijken wat men nodig heeft aan scholing, coaching of wat men zelf wil ontwikkelen. Dat is voor velen nog geen vanzelfsprekendheid. We zien hierin wel groei en de huidige ontwikkelingen geven veel vertrouwen.

bevindingen visitatieteam

Vol bewondering zagen we het enthousiasme en de gedrevenheid bij het team. Na een zware periode is het toch gelukt om veel op de rit te zetten. Het is aan de school zelf hoever jullie gaan in het loslaten en verantwoordelijkheid geven aan de leerling. Dit zal op het leerjaar en de groep aangepast moeten worden. Het zou het mooiste zijn als vrijheid en verantwoordelijkheid in jullie manier van doen en omgang met de kinderen verweven gaat worden. Dalton zijn, in ieders DNA, in plaats van Dalton doen. Wellicht dat dit dan ook ten goede komt aan de werkdruk. Veel structuren en organisatievormen vergen veel van een team en kan de werkdruk verhogen, terwijl je attitude naar de leerlingen er als vanzelf kan zijn.

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

Leerlingen mogen zelf hun leerdoelen formuleren. Dit staat nog onder construction. We hebben dit als belangrijk onderwerp van verandering aangebracht waarbij we binnen het team koplopers hebben en leerkrachten die hier nog meer tijd voor nodig hebben om de verantwoordelijkheid bij de leerling te laten. Zie ook 1.5. In andere groepen staan de ik-doelen op de taak en mogen kinderen zelf werken aan hun eigen gekozen leerdoel. In alle groepen zijn de kindgesprekken ingevoerd waarbij de leerlingen vertellen wat zij dit jaar willen bereiken, wat zij nodig hebben van de leerkracht en hoe zij dit voor elkaar willen krijgen. Zij stellen hiermee voor het jaar een leerplan op. Ouders worden meegenomen in dit doel van hun kind tijdens het startgesprek wat afgelopen maand heeft plaatsgevonden.

Zoals eerder gezegd, kunnen leerlingen omgaan met uitgestelde aandacht. Zij weten welke symbolen waarvoor dienen. De tijd, het tempo en plaats wordt aan-gegeven al zijn er voor werkplekken ook flexibele werkplekken te vinden. Daarnaast is het voorspellen van tijd door de leerlingen nog een lastige zo blijkt. Ze hebben hierbij nog ondersteuning van de leerkracht nodig. De leerkracht vertoont voorspelbaar gedrag waardoor de leerling weet wanneer ze een beroep op de leerkracht kunnen doen. Daarnaast vinden we het nou juist belangrijk dat leerlingen een beroep op elkaar kunnen doen. Het Daltonblokje werkt uitstekend voor alle leerlingen. Leerlingen weten hierdoor of zij hulp kunnen vragen of hulp kunnen bieden. Het vertrouwen is er in de groep dat dit mogelijk is. Er zijn nakijktafels waar leerlingen hun eigen werk nakijken. We hebben nu de slag gemaakt om ook werk van elkaar na te kijken en hierop te reflecteren richting de medeleerling. We doen dit middels reflectiekaarten.

bevindingen visitatieteam

Wij hebben tijdens de visitatie kunnen zien dat de leerlingenpopulatie potentie heeft t.a.v. de zelfstandigheid. Op een flink aantal punten komt dit ook goed in zicht. Leerlingen kijken zelf hun werk na, kunnen zelf hun werkplekken bepalen, weten goed om te gaan met uitgestelde aandacht en weten waar ze eventuele hulp kunnen halen. Leerdoelen worden wel in beeld gebracht (doelenmuur!) maar school geeft aan in de schoolevaluatie dat dit nog verder uitgewerkt moet worden. De kennis, het weten hoe het zou moeten en het gevoel daarbij is er! Maak hierin een slag in de komende tijd. Zelf de leerdoelen stellen en vandaar uit werken is de volgende grote stap.

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

De leerkrachten hebben hun organisatorische en pedagogische voorwaarden op orde om effectief onderwijs te geven. De logistiek in de groep deugt, er is overzicht en overzicht en de taken/materialen liggen klaar. Het groepsmanagement is taakgericht en leerlingen dragen, samen met de leerkracht, bij aan de sociale cohesie. Uiteraard zijn hier uitzonderingen op te vinden, echter hebben we hier het afgelopen jaar een flinke slag in gemaakt. Initiatieven van leerlingen worden gestimuleerd en waar mogelijk gehonoreerd. De leerkracht is uitstekend in staat om zelfstandig werken mogelijk te maken hier tijd en ruimte voor te geven. Ruimte om aan talentontwikkeling te besteden is iets wat op onze school nog meer uit de verf mag komen.

bevindingen visitatieteam

Wij hebben tijdens de visitatie kunnen zien dat de randvoorwaarden voldoen om zelfstandig te kunnen werken in de groepen. Organisatie van het klassenmanagement is goed geregeld, leerkrachten geven de ruimte aan de leerlingen om zelfstandig te kunnen werken en stimuleren dit. Het was goed om te zien dat hier een duidelijk zichtbare doorlopende lijn in is. Eigen initiatieven vanuit de leerlingen zijn er maar de school geeft zelf al aan dat dit verder uitgewerkt moet gaan worden.

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

Door op schoolniveau te werken, sinds dit schooljaar, met ontwikkelteams waarbij leerkrachten als expert op een ontwikkelonderwerp 'zit', wordt dit niet alleen in het team maar ook in de groep gestimuleerd. Diversiteit, talentontwikkeling en leren van elkaar is een belangrijke veranderopgave die wij als een welkome uitdaging zijn aangegaan en veel energie geeft.

Daarnaast stimuleren we verantwoordelijkheid lager in de organisatie te beleggen, zoals proceseigenaar zijn van een Daltonkernwaarde of een workshop training te geven in een van de kernwaarden of aangaande communicatie.

Voorheen werden externen ingehuurd. Op dit moment ook nog wel, maar halen we de expertise uit ons team. Doordat ons team veranderd is, en er andere talenten binnen zijn gekomen, is het leren van elkaar natuurlijker geworden. Het mag er ook zijn. Een talent van een ander wordt gegund en gezien als een gave waarvan wij kunnen leren.

bevindingen visitatieteam

Vanuit de ontwikkelteams worden de leerkrachten gestimuleerd te werken aan de Daltonpijlers. Door de expertise uit de eigen leerkrachten te halen en deze op gestructureerde wijze te delen ontstaat een sterk gevoel van autonomie, het zelf kunnen. Wij hebben kunnen zien dat het team weet wat Dalton betekent en hoe zij dat vertalen naar hun eigen situatie. De rol van de directeur is daar richtinggevend voor geweest en ook de Daltoncoördinator heeft in korte tijd een boost aan de ontwikkeling gegeven.

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

De leerlingen kunnen goed samenwerken met elkaar. Vanaf de kleutergroepen zijn kinderen gewend samen te spelen en samen te werken. Rekening te houden met verschillen en de verschillen als een mooie aanvulling te zien en deze te respecteren. Respect is een belangrijke kernwaarde voor ons. We zien dit ook terug in de benadering van de leerkracht naar het kind, leerlingen onderling en kind naar de leerkracht.

Samenwerkend leren waarbij er sprake is van het GIPSe model (Kagan) is ook aan de orde. In elke groep worden er samenwerkend leren werkvormen gebruikt om te hanteren bij de instructie (voorkennis activeren, doel verkennen, sommen verwerken, woordenschat uitbreiding etc) tot verwerking (samen een project uitwerken, samen een opdracht uitvoeren en je mede verantwoordelijk te voelen etc). De samenwerkingsopdrachten hangen in alle groepen aan het klembord.

bevindingen visitatieteam

Door de gehele school was tijdens de visitatie het samenwerken tussen leerlingen duidelijk zichtbaar en merkbaar/voelbaar. In de onderbouw werd constructief gewerkt in hoeken, in tweetallen, in de vrije situatie etc. De leerkrachten hebben zicht op het samenwerken en sturen leerlingen waar nodig aan.

In de midden- en bovenbouw zagen wij verschillende producten van samenwerken (thematisch, op de doelenmuren, als kunstwerk). Ook werden er lessen gegeven met samenwerkingsvormen die voor de leerlingen zichtbaar niet nieuw waren.

In de groepen hangen overal twee coöperatieve werkvormen waar de focus op ligt. Het samenwerken zit in de cultuur van de school verweven. Mooi om te zien!

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

De leerkrachten werken steeds meer samen. We hebben dit jaar een team waarin een mooie mix zit van jonge mensen, mensen die wat meer ervaring hebben en mensen die al langer op onze school zitten. Goede werkvormen, taken en tradities worden bewaard. Open staan voor nieuwe ontwikkelingen, nieuwe verworvenheden en vaardigheden is ook aanwezig. Bereidheid om iets van een ander aan te nemen is zichtbaar aanwezig. We werken dit schooljaar met vijf LIO-ers waarbij drie de Dalton-minor doen. Allen hebben een onderwerp voor hun scriptie wat past bij onze Dalton kernwaarden en wat past bij ons schoolplan.

De parallelgroepen werken intensief samen en bereiden hun taken samen voor. Daarnaast vinden er bouwvergaderingen plaats waarbinnen ook onderwerpen als samenwerken en taken ter tafel komen. In studiedagen en op teamvergaderingen eveneens. Een ontwikkelpunt voor de school is:

- na een training meer verwerkingstijd om samen het nieuw geleerde uit te voeren en zaken te internaliseren;
- intervisiemomenten te plannen;
- gebruik te maken van intercollegiale consultatie.

Alle leerkracht staan boven de stof aangaande coöperatief leren oftewel samenwerkend leren en passen de werkvormen toe.

Het klimaat in de school en in de klas is aanwezig om dit vorm te geven.

bevindingen visitatieteam

In het team is merkbaar dat de afgelopen anderhalf jaar onder leiding van Jacqueline Sweerts grote stappen zijn gemaakt op het gebied van samenwerken. Het is een zeer enthousiast en betrokken team. Dat waren ze al voor de komst van Jacqueline, en het lijkt alsof dit alleen maar meer versterkt is.

Dit is ook een valkuil. Door de enorme betrokkenheid en het enthousiasme van het team kan het algemene beeld van de school vertroebeld worden. De titel '3^e Daltonschool' geeft bepaalde status. En met een team als deze verwacht je ook dat alles goed voor elkaar is. Echter, er zijn veel ontwikkelpunten waarin Dalton als kern verweven zit. Het team ziet dit en pakt dit nu ook constructief op. O.a. door de ontwikkelteams worden er strategische en planmatige stappen gezet. De essentie zit nu in het transparant zijn naar buiten, naar de ouders en de leerlingen. Waarom doen we de dingen zoals we ze doen, waarom maken wij bepaalde keuzes? Gezien de ontwikkeling die het team doormaakt (van familiale cultuur naar professionele cultuur), is dit een logische vervolgstap.

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

Samen werken, samen leren, samen delen met leerlingen, leerkrachten en andere medewerkers wordt als belangrijk gezien en is iets waar we trots op zijn. Met ouders samenwerken is een onderwerp wat in gang is gezet. We hebben een steeds grotere open houding naar ouders toe, we zien ouders als partner in het leren van kinderen en zijn aan het leren dat een klacht als een cadeau gezien kan worden waar we beter van worden. Dit is nog een cultuuromslag en is nog niet een vanzelfsprekendheid.

Socialisatieprocessen en democratisering is nog een ondergeschoven kindje. Er worden werkvormen ingezet tijdens studiedagen zoals de Deep Democracy, Dialoogtechnieken (laat OMA-Nivea, Anna thuis, gebruik LSD), maar is nog zeer zeker geen gemeengoed. Er is een behoefte aan vrijheid onder de leerkrachten om te doen wat ze goed kunnen en dit goed uit te voeren. Men ervaart dan het nemen van verantwoordelijkheid.

bevindingen visitatieteam

Het onderwerp 'ouderparticipatie' is door de school opgepakt. Samenwerken met ouders begint met het in gesprek gaan met ouders. De eerste aanzet is gedaan en het nu een kwestie van samen vormgeven en met elkaar in gesprek blijven. Tijdens de visitatie is merkbaar dat zowel leerlingen, ouders als leerkrachten ambassadeurs zijn van de school. Toch lijkt er een link, een koppeling te missen. Wij hebben bijvoorbeeld vernomen dat het niet helder is bij de verschillende partijen waarom er gewerkt wordt met lesdoelen in de groepen. Iedereen moet op de hoogte zijn, iedereen heeft er mee te maken.

De opzet van een leerlingenraad, het samenwerken met ouders door ouderparticipatie op te pakken en de ontwikkelteams binnen het team, moeten volgens het visitatieteam voldoende aanleidingen bieden om meer met elkaar verbonden te raken.

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

Leerlingen maken een planning voor hun taak en we ervaren meer dan voorheen dat leerlingen ook zijn planning kan bijsturen wanneer dit nodig is. Nog niet elke leerkracht durft dit aan de leerling over te laten waardoor het in enkele groepen nog sterk leerkrachtgestuurd is.

Op dit moment maken we de transfer van reflectiegesprek op het afronden van een taak naar het leren op inhoud van de taak. Dit vraagt een andere vaardigheid van de leerling en van de leerkracht. Vandaar dat nog niet in alle groepen kritisch naar het beoogde en wellicht behaalde einddoel wordt gekeken al is dat in meerderheid op orde. De leerpunten daaruit destilleren en deze vertalen naar een leerdoel op de planning van de komende taak is in enkele groepen nog een brug te ver. Het reflecteren op het gedrag is al langer een bewust bekwame vaardigheid binnen de school.

bevindingen visitatieteam

Het is zichtbaar dat de school een eerste aanzet heeft gedaan om de leerlingen te laten reflecteren op hun werk, hun werkhouding en de planning. In de ene groep is reflectie meer een dagelijks onderdeel dan in de andere groep. De school geeft zelf ook al aan dat reflecteren een bewuste bekwame vaardigheid is. In alle groepen zijn lesdoelen zichtbaar. De lesdoelen en doelen gericht op werkhouding zijn vrij algemeen. Leerlingen kunnen op hun takenblaadje ook een persoonlijk doel zetten. Dit is nog te vrijblijvend en de inhoud is niet altijd even sterk. Kinderen reflecteren nog teveel voor de leerkracht en zien het niet als middel om hun eigen kennis en kunde te verbeteren. Hier moet de komende jaren een grote slag in gemaakt worden.

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

De leerkracht zet verschillende reflectiemethoden in, zowel met middelen als tijdens de instructie en verwerking. Dit is nog wel work in progress. Het laten reflecteren op de samenwerking is wel een algemene gang van zaken waarbij er ook wordt gereflecteerd op het functioneren van zijn eigen werk vanuit feedup – feedback – feedforward.

Zoals eerder vermeld zijn de leerkrachten in staat om kritisch te kijken naar hun eigen handelen, de effecten van hun inzet en zelfreflectie toe te passen. Dit vraagt nog verdere verdieping. De transformatie vanuit fixed mindset naar de growth mindset is een kwestie van een lange adem. Dat de leerkrachten hun mindset reframen is een krachtige start geweest waardoor het leren een belangrijkere plek heeft gekregen.

bevindingen visitatieteam

In de groepen is zichtbaar dat er gewerkt wordt aan reflectie. Dit is te merken aan de wijze waarop de leerkrachten de leerlingen aanspreken, stimuleren tot zelf na denken en de feedback die ze geven. De kern en de kracht zit in de wijze waarop de leerkrachten omgaan met de leerlingen. Het gericht aansturen van reflecteren op eigen denken en handelen is nog in ontwikkeling (feedback geven ten behoeve van het leren).

Het team laat een sterk zelf reflecterend vermogen zien. Ze willen graag verder met de koers die ze het afgelopen anderhalf jaar zijn ingeslagen. En zoals de school zelf al aangeeft in hun eigen evaluatie: het leren heeft een belangrijke plek gekregen. Het team is in beweging, ook m.b.t. zelfreflectie, zowel op individueel niveau als schoolniveau.

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

Van en met elkaar leren wordt in elke teamvergadering en studiedag vormgegeven door het expliciet agenderen van dit belangrijk onderwerp. We zijn ervan overtuigd dat we beter worden door te reflecteren. Delen van kennis, delen van vaardigheden en good practices is meer en meer aan de orde. De vervolgstap is collegiale consultatie, filmen bij elkaar en intervisie. Dit staat op de agenda.

bevindingen visitatieteam

Het team laat met de reflectie in dit visitatieverslag zien dat ze zichzelf een spiegel voor kunnen houden. Ze hebben de ontwikkelpunten op basis van de 6 kernwaarden goed gezien en verwoord. Het is ambitieus wat ze zichzelf als doelen stellen voor de komende jaren. Zelfreflectie op schoolniveau is van essentieel belang om kritisch te blijven kijken naar wat wel en niet haalbaar is. Ook is het belangrijk dat binnen de reflectie de transparantie naar buiten toe wordt opgenomen. Hoe komen wij als team over? Wat vraagt onze doelgroep en kunnen wij dat bieden? Samenwerken met de ouders (ouderparticipatie) is ook een mooie vorm van zelfreflectie.

De stappen die genomen gaan worden (collegiale consultatie, intervisie, filmen) zijn werkvormen om van en met elkaar te leren.

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

De doelen staan op het bord: Wat gaan de kinderen leren. In termen als: "Wat kan ik/wat weet ik aan het eind van de les." De doelen van het blok staan ook zichtbaar op de muur en ouders kennen deze *teachwall* eveneens.

We gaan doelmatig en effectief met onze tijd om. Op het moment dat de leerlingen binnenkomen starten ze met een opdracht, al dan niet samen met een ander kind of met de ouder. We noemen dit 'binnen=beginnen'. Ouders werken hieraan mee en begrijpen dat leertijd een belangrijk aandachtspunt is voor onze school.

De tijd die aan de taak wordt besteed, wordt serieus gehanteerd en effectief benut.

bevindingen visitatieteam

Het principe 'binnen=beginnen' is een essentiële effectieve voorwaarde. De Dalton-tijd wordt zo effectief en doelmatig benut! En dit hebben we ook zo gezien in de praktijk, prima! Toch zagen we niet altijd de eenduidigheid in het omgaan in de groepen met de persoonlijke doelen op soc. emotioneel gebied alsook op het gebied van de diverse vakken. Soms liet men de leerlinge doelen opschrijven op sociaal-emotioneel gebied die niet nader met de leerlingen werden na besproken. Terwijl de leerlingen aangaven naar ons dat ze dat graag wel wilden. Soms waren de doelen te veel leraargestuurd terwijl het naar onze mening meer uit de leerlingen mocht komen. Kortom hier valt nog best veel te halen.

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

Elke leerkracht heeft een POP en werkt aan zijn of haar leerdoelen. Zij hanteren het binnen=beginnen principe goed en zijn een voorbeeld voor de kinderen en de ouders. De planning wordt nageleefd al hebben wij, net als veel scholen, tijdens de 'tropentijd' een oogje dichtgeknepen.

Variatie in activiteiten, afwisseling in ontspanning en inspanning en afstemmen op verschillen in leerstijlen en behoeften is aanwezig. We doen veel meer binnen ons aanbod voor begaafde leerlingen, er is een leerlijn in ontwikkeling voor bewegend leren, er is een rijker aanbod voor rekenen en het lezen krijgt dit jaar een impuls. We onderzoeken of Engels een onderdeel van ons aanbod wordt, verder naar beneden dan pas vanaf groep 5. We nemen verdere stappen in ons digitaal onderwijs en oriënteren ons op de duurzame school. De uitdaging is om dit stap voor stap te doen vanuit oriëntatie, keuzes maken, bij ja: implementeren, adopteren en borgen.

De IB-ers hebben de rol van trainer, coach, ondersteuner en begeleider. Zij trainen de leerkrachten in het analyseren van de opbrengsten, het zoeken van de verklarende factoren en het onderzoeken van wat de leerling nodig heeft om de leerdoelen wel te behalen. We leggen de lat hoog en zijn ambitieus in het begeleiden van de leerlingen zodat we het hoogst haalbare halen bij de leerlingen in de breedste zin van het woord. Niet alleen de cognitieve ontwikkeling staat hierbij centraal, ook de sociaal-emotionele ontwikkeling, de (senso)motorische ontwikkeling en creatieve/technische ontwikkeling.

Zowel de dagelijkse ondersteuningscyclus als de periodieke ondersteuningscyclus staat centraal. Vanuit de gedachte van schoolambities, naar groepsambities naar individuele ambities (streefdoelen bepalen).

bevindingen visitatieteam

Het is mooi om te zien dat op alle niveaus structureel gewerkt wordt met Daltondoelen. Naar onze mening bevordert dit het eigenaarschap van de vele Daltonaspecten op een optimale wijze. Uiteraard valt er nog veel winst te halen uit het regelmatig onderlinge overleg tussen de leraren hierover om die ene duidelijke Daltonlijn hierop te realiseren.

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 werken sterk aan het doelmatig inrichten van ons onderwijs en datgene wat er nodig is om ons onderwijs goed vorm te geven. Wat hebben de leerkrachten nodig om hun werk goed te kunnen uitvoeren en de noodzakelijke opbrengsten te behalen.

Er is een doorgaande lijn van de Daltoncompetenties van de leerlingen. De competenties van de leerkrachten zijn verwerkt in hun POP, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

We volgen het protocol Passend Onderwijs beschreven in ons SOP.

bevindingen visitatieteam

Misschien is het een idee om naast een portfolio voor leraren ook een portfolio voor leerlingen te realiseren. Op deze wijze kun je ook de ontwikkeling op de diverse betekenisvolle Dalton aspecten van de leerlingen, waartoe ook de Dalton-leerling-competenties behoren, blijven volgen van groep 1 tot en met 8. Wij denken dat dit een waardevolle invulling of aanvulling is op alle toetsen, rapporten etc. Dit past naar onze mening perfect binnen de ideeën van het Passend Onderwijs.

6. Borging

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

We hebben een Dalton werkdocument waarin al onze afspraken en richtlijnen staan beschreven. De rode draad is hierin te vinden. Alle nieuwe collegae krijgen dit werkdocument en er is een inwerkplan in het algemeen om hen zo goed mogelijk in te werken in ons onderwijssysteem. Daarbij worden ze begeleid door een maatje of een coach.

We hebben een schoolplan waarin de Dalton kernwaarden integraal zijn verwerkt. Vanuit het schoolplan is het jaarplan beschreven. Dit jaarplan is opgedeeld in vier blokken. Elk blok wordt beschreven in een focus op blok... Dit is een poster waarin alle onderwerpen beschreven zijn die in die periode aan bod komen. Aan bod middels scholing, training. Aan bod middels implementatie en monitoring invoering van de nieuwe vaardigheden of kennis. Aan bod middels evaluatie. Aan bod middels borging.

Na elke training/scholing over Dalton ontvangen de leerkrachten de powerpoint en kunnen de werkvormen toepassen in de groep. Alle trainingen zijn ook vormgegeven middels: luisteren, doelgerichtheid, samenwerkend leren, reflecteren op elkaar en verantwoordelijkheid dragen, zelfstandig zaken oppakken en daar mag je ook vaandeldrager in zijn. Tijdens de studiedagen zijn ook onderdelen uit de kijkwijzers die bij klassenbezoeken zijn gebruikt ingezet als middel om kritisch naar je eigen handelen te kijken. Een kijkwijzer is toegevoegd.

Ouders krijgen een folder met de Dalton kernwaarden en schoolse praktische zaken. In de maandbrief (nieuwsbrief voor ouders) staan de Dalton kernwaarden beschreven. Per maand een kernwaarde.

Er is een leerlingenraad in (her)oprichting: januari 2017.

Er is een werkgroep van ondernemende ouders dit jaar gestart die onze school verder ondersteunen in het vormgeven van onze Daltonontwikkeling. Zo is een van de eerste actiepunten: werkplekken ontwikkelen op de gangen.

We hebben in het voorjaar van 2016 een Dalton enquête uitgezet. Hieruit is naar voren gekomen dat zelfstandigheid vooral goed zichtbaar was, reflectie was voor ouders het minst zichtbaar.

Er gaan twee tot drie leerkrachten (MT-leden) naar de Dalton regioday.

Het schoolbestuur is actief betrokken als geïnteresseerde en monitort het proces van onze school als school in het algemeen en als Daltonschool in het bijzonder. Het bestuur hecht veel waarde aan de certificering en werkt mee aan de verdere ontwikkeling van ons Daltononderwijs. Het bestuur ondersteunt de school in de breedste zin van het woord en gezamenlijk werken we aan een kwalitatief goede school waar het plezierig werken en samen leven is in een werkklimaat. Niet voor niets is het ziekteverzuim de afgelopen maanden aanzienlijk gedaald. Van ver boven de 10% (tot uitersten van 17-20%) nu op 4%. Dit is net als meerdere onderdelen, zoals u heeft kunnen lezen, waar we trots op zijn. Naast meerdere onderdelen van de Dalton-kernwaarden. Trotsmomenten die we ook vieren.

bevindingen visitatieteam

De 3^e Daltonschool laat op alle fronten zien dat ze op essentiële Daltonaspecten zich zijn aan het ontwikkelen. Er wordt hard gewerkt aan veel Daltonaspecten. Wij hebben een beetje zorgen als het gaat om de hoeveelheid. Maar zoals één van de leraren het omschreef 'in der Beschränkung zeigt sich der Meister'! Dus.....!

Maar naast heel veel nieuwe Dalton ontwikkelingen aanpakken wordt er ook structureel geëvalueerd en wordt er verbeterd en dat wordt beschreven in het Daltonplan. Dit waarborgt ook dat het geborgd wordt.

Wij adviseren jullie om het Dalton werkboek een Daltonboek te noemen. Met name omdat het een benaming is die algemeen gebruikt wordt in de Dalton wereld. En omdat het in onze ogen méér is dan een werkboek, het is jullie Daltonbeschrijving, jullie Daltonboek!

Tevens verzoeken wij jullie ook de Daltonplannen voor de korte (1 jaar) en middellange termijn (5 jaar) ook in het Daltonboek te plaatsen. Met deze aanvulling hebben jullie alle noodzakelijke informatie in jullie Daltonboek staan.

Toch nog als aanvulling borging is pas echt gewaarborgd op jullie 3^e Daltonschool als jullie onze twee aanbevelingen ook echt blijven uitvoeren!

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

We hebben met 10 leerlingen gesproken uit groep 4 t/m 8. Er is nog geen kinderraad. De kinderen noemen de 3^e Daltonschool een fijne school, omdat je veel zelfstandig mag werken en niet hoeft te wachten. Ze vinden het fijn dat ze dingen zelf mogen afmaken. Het begrip binnen=beginnen vinden ze ook fijn. Ze hebben taakjes, zoals de computer aanzetten etc. Ze zijn blij met veel gym en vinden het keuzevak leuk. Er komen dan ouders die bijvoorbeeld een draadpoppetje gaan maken met je. Dit gebeurt één keer per jaar.

De leerlingen uit de bovenbouw vertellen dat ze hun taken mogen plannen aan de hand van de vooraf aangegeven kwartiertjes.

Als verbeterpunten noemen ze onder andere: voor ieder kind een laptop, snoep trakteren (geen gezonde traktaties meer), niet meer steeds je vinger op hoeven te steken maar een belletje. De ander kinderen noemen dat ze een blokje hebben waarop je kunt aangeven of je een vraag hebt.

Eén leerling noemt haar leerdoel; zelf materialen uit de kast kunnen pakken. De reden van dit doel kan niet worden aangegeven, dat had de juf bedacht.

Een groot verbeterpunt voor de leerlingen is het moeten delen van één van de schoolpleinen met de Franse school.

Als rapport cijfer krijgt de 3^e Daltonschool van de kinderen gemiddeld een 9,5!
Het was een leuk gesprek!

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

De zaken die we met de leraren hebben besproken staan elders vermeld in het visitatieverslag.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Tijdens de voorbereiding hebben we intensief en vaak contact gehad met Jacqueline Sweerts om o.a. het bezoekerrooster, het gesprek met de vz RvB etc te regelen. Een goede voorbereiding blijkt achteraf een effectieve visitatie te hebben opgeleverd.

Uit de gesprekken met ouders

Het gesprek met de oudergroep hebben wij als zeer prettig ervaren. Een grote groep ouders (12) met kinderen in de groepen 1 t/m groep 8. Een oudergroep die betrokken is en ook meer betrokken wil worden bij het welzijn van de school.

De ouders geven de volgende punten aan:

- er heerst een hele fijne sfeer in de school
- het team is zeer enthousiast en betrokken
- je bent altijd welkom
- het afgelopen anderhalf jaar is er veel veranderd (positief)
- er moet meer (open en helder) gecommuniceerd naar ouders over de ontwikkelingen die plaats (gaan) vinden
- de school bedient met name de middenmoot, kinderen die extra begeleiding nodig hebben (zowel naar boven als naar beneden) krijgen niet altijd datgene aangeboden wat ze verder helpt.
- Het enthousiasme van het team verbloemt soms de ontwikkelpunten van de school. Als ouder blijf je dan toch te bescheiden en wil je niet in het vaarwater komen van het al zo betrokken en gedreven team. De vraag is alleen of de gedrevenheid wel altijd gericht is op de juiste ontwikkelpunten.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: 1. Dhr. H. de Bruijn, vz RvB 2. Taco Stroom, beleidsmedewerker onderwijs Oaada

1. De heer de Bruijn geeft aan dat de 3^e Daltonschool de laatste jaren veel vervelende dingen heeft meegemaakt. Desondanks roemt hij het schoolteam dat ze hun Dalton ideeën nooit hebben verloren. Het Daltononderwijs heeft wel een periode stil gestaan. Onder de deskundige leiding van de interim-directeur vinden er nu goede Dalton ontwikkelingen plaats. Er gebeurt heel veel en hij heeft er alle vertrouwen in dat het tij ten goede is aan het keren!
2. Taco Stroom zit er namens zijn collega Maarten, die feitelijk eenzelfde functie heeft binnen dit bestuur en die de 3^e Daltonschool in zijn portefeuille heeft. Maarten kan vandaag niet aanwezig zijn, maar Taco is van alle in en outs op de hoogte. Taco vindt dat nadat de interim-directeur is aangetreden er zakelijk, doelgericht en hard gewerkt wordt door het hele team aan de juiste Daltonontwikkelingen op de 3^e Daltonschool.
Opvallend is het feit dat de middenmoot van de leerlingen van de 3^e Daltonschool over het algemeen een hoger cognitief niveau heeft dan de gangbare methodieken in Nederland en ook van deze school laten zien.

Wij geven aan dat wij zorgen hebben over de voortgang van het Daltonproces na 01 08 '17, dus na het vertrek van Jacqueline Sweerts, de directeur a.i. Wij verzoeken de heer Stroo dringend het Daltonproces met de nodige monitoring te volgen de komende vijf jaren. Wij geven aan dat wij willen dat er een stevige externe Daltodeskundige ook bij dit voortschrijdende Dalton proces de komende vijf jaar na het vertrek van de interim-directeur betrokken blijft. Hij geeft aan zich hiervoor sterk te zullen maken.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	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
X	Licentie voor vijf jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

	Omschrijving
Nr. 1.	De Daltonontwikkeling die jullie in gang gezet hebben onder leiding van jullie directeur a.i. Jacqueline Sweerts moet geborgd worden en geborgd blijven! En wij willen dat jullie dat doen onder begeleiding van een externe Daltondeskundige en onder begeleiding van de beleidsmedewerker onderwijs (Taco Stroo) van jullie stichting Oaada. Dit temeer omdat Jacqueline Sweerts als interim-directeur werkzaam blijft tot 01-08-2017. Jacqueline heeft uitstekend leiding gegeven aan deze Daltonontwikkeling, uiteraard in een geweldige samenwerking met het m.t. en het team van de 3 ^e Daltonschoon. Dus de nieuwe directeur, het m.t. en het team zijn erbij gebaat dat deze deskundige begeleiding en de bijbehorende regelmatige monitoring een succesvol vervolg krijgt of verdient! Beschrijf dit proces elk jaar in je Daltonboek!
Nr. 2.	Stem je Daltononderwijs af op de populatie van jullie wijk en parallel daaraan dient jullie differentiatie in de breedste zin ook hierop te worden afgestemd. En beschrijf dit in jullie Daltonboek.

slotopmerkingen

De leden van het visitatieteam hadden al meteen bij het binnenkomen van de 3^e Daltonschoon het gevoel in een fijne en prettige Daltonschoon te zijn. De wijze waarop de leerlingen, de ouders, de leraren en de m.t.-leden ons verwelkomden en met ons op een open en betrokken wijze communiceerden over het Daltononderwijs, was voor ons een waardevolle ervaring. Dit is naar onze mening de juiste Daltonsfeer. Niet alleen de aanwezige mensen maar ook het gebouw straalde een Daltonsfeer uit. Overal zagen we op muren in gangen en klassen o.a. de Dalton dagkleuren, de diverse Dalton handelingswijzers, de taalwalls, de ik-doelen etc. etc.

In de moeilijke periode van afgelopen jaren gaf het team van de 3^e Daltonschoon aan een hardwerkend team te zijn en blijkt dat ook nu nog te zijn. Ouders, leerlingen en leraren staan al jaren, maar zeker ook nu loyaal ten opzichte van het Daltononderwijs op deze school. Helaas heeft het Daltononderwijs vanwege deze omstandigheden een periode stil gestaan. Maar juist deze loyaliteit t.o.v. het Daltononderwijs, alsmede de hardwerkende instelling van dit team van leraren maakt dat Dalton, onder de inspirerende leiding van Jacqueline Sweerts en het deskundige m.t., in bijna één jaar tijd een ontzettende veelzijdige en positieve daltonontwikkeling heeft doorgemaakt. Om deze twee redenen en mede door onze positieve ervaringen tijdens deze visitatie dag hebben wij er alle vertrouwen in dat deze 3^e Daltonschoon in Amsterdam zich blijft ontwikkelen in de juiste Daltonrichting mits de twee aanbevelingen die we hebben gegeven consequent in de komende vijf jaren worden uitgevoerd en jaarlijks worden beschreven.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Lou Pinckaers		05-12-2016

Schoolreactie op de visitatie

Wij hebben met zorg het verslag van de visitatiecommissie gelezen. Wij kunnen met volle tevredenheid concluderen dat de 3^e Daltonschool goed op weg is en we nog een route moeten lopen waarbij wij continu blijven borgen. Het verslag is een juiste weergave van de dag, de voorbereiding op de dag, gesprekken en reflectie. Wij hebben de dag als waardevol ervaren met een kritische en open blik. De aanbevelingen hebben wij tot ons genomen en jullie hebben recht gedaan aan de investeringen die zijn verricht en de resultaten die wij hebben geboekt. Het is helder dat wij er nog niet zijn. Wij gaan daarom bevlogen verder met de aanbevelingen en onze eigen ambities. We hebben met het hele team het verslag afgestemd en er binnen het MT een hamerslag op gegeven.

Wij hebben zelf het idee gehad dat de dag te kort was. De lesbezoeken liepen uit of bleken te kort (20 min). Wij denken zelf dat het goed zou zijn om langer in de groep te zijn, maar wij kunnen ons ook voorstellen dat dit ten koste gaat van de gesprekken. De ambassadeurs (kinderen) hebben het erg prettig gevonden dat ze zaken mochten toelichten. Vol trots... Wij hebben het erg fijn gevonden dat jullie akkoord zijn gegaan met het observeren in duo's (dus één van jullie met één van ons).

Dalton is onze paraplu waar het hele onderwijs onder hangt. Het zit in de voegen van deze school. Elke kernwaarde heeft in de studiedagen een plek gehad. Waarbij wij ook continu terugblikken op voorgaande item wat wij ingevoerd hebben om vervolgens te borgen. Mooi om te lezen dat het merkbaar was dat alles samenhangt en datgene wat wij in het MT bespreken ook met de leerkrachten wordt gedeeld. Dat wij hun geluiden meenemen in de keuzes en beleidsvoornemens. Wij zijn ook erg blij dat ouders zien waar we mee bezig zijn en vol energie vooruit willen. Uiteraard nemen we ook de kritische noten mee.

Tot slot: een mooie dag! Eentje om met veel trots op terug te kijken. We verheugen ons nu al op 2021.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De Daltonontwikkeling die jullie in gang gezet hebben onder leiding van jullie directeur a.i. Jacqueline Sweerts moet geborgd worden en geborgd blijven! En wij willen dat jullie dat doen onder begeleiding van een externe Daltondeskundige en onder begeleiding van de beleidsmedewerker onderwijs (Taco Stroo) van jullie stichting OOADA. Dit temeer omdat Jacqueline Sweerts als interim-directeur werkzaam blijft tot 01-08-2017. Jacqueline heeft uitstekend leiding gegeven aan deze Daltonontwikkeling, uiteraard in een geweldige samenwerking met het m.t. en het team van de 3 ^e Daltonschool. Dus de nieuwe directeur, het m.t. en het team zijn erbij gebaat dat deze deskundige begeleiding en de bijbehorende regelmatige monitoring een succesvol vervolg krijgt of verdient! Beschrijf dit proces elk jaar in je Daltonboek!
actie	Daltoncoördinator met directie
uitvoerenden	Directie, team, beleidsadviseur (en 2 ^e Daltonschool)
tijdvak	Komende vier jaar
scholing/ externe ondersteuning	Externe deskundige Dalton regio dagen
toelichting	Borgen is het tweede onderwerp wat leidend moet zijn de komende periode. Ook dit zullen wij beschrijven in het Daltonboek en wij zullen de begeleiding van een externe Daltondeskundige als een cadeautje aangrijpen. Hierover zal ondergetekende contact opnemen met de visitatiecommissievoorzitter. We zullen bij dit proces de beleidsmedewerker onderwijs (Taco Stroo) van onze stichting OOADA betrekken alsmede onze collega Daltonschool 2 ^e Dalton Pieter Bakkum. Dit om niet alleen het team van de 3 ^e Daltonschool scherp te houden, ook om de nieuwe directeur te ondersteunen naast een zorgvuldige overdracht van interim naar vast. De regelmatige monitoring zal hierbij helpen.
aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Stem je Daltononderwijs af op de populatie van jullie wijk en parallel daaraan dient jullie differentiatie in de breedste zin ook hierop te worden afgestemd. En beschrijf dit in jullie Daltonboek.
actie	Daltoncoördinator, Ontwikkelteamleider Begaafdheid – IB en directie
uitvoerenden	Bovenstaande mensen en leerkrachten
tijdvak	Afgelopen half jaar is dit al ingezet. We trekken hier nog anderhalf jaar voor uit om dit proces goed weg te zetten.
scholing/ externe ondersteuning	We schakelen hierbij een externe deskundige in die het team gaat scholen (staat al op de rit). Opbrengstgericht Passend Onderwijs is al gevolgd door de IB-ers en directie. Vier teamleden zijn ook al naar de eerste bijeenkomst geweest.
toelichting	We voeren inmiddels de dialoog over de afstemming van ons Daltononderwijs op de populatie van onze wijk en parallel daaraan zal differentiatie in de breedste zin van het woord onze prioriteit krijgen voor de komende periode. Het onderwerp 'Begaafde kinderen' zal daarin een prominente plek krijgen. Differentiatie zal een belangrijk hoofdstuk worden in ons Daltonboek (deze naam hebben we inmiddels geadopteerd i.p.v. Dalton werkdocument). Standaard aanbod moet verbreed, verdiepen en versnellen.

De volgende twee aanbevelingen hebben wij onszelf 'opgelegd'. We zijn zo vrij om deze nog mee te nemen:

<p>aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</p>	<p>Leerkrachtsturing versus leerlingsturing binnen het werken aan de taak. In het verslag lezen we ook terug: We zien een verschuiving van de verantwoordelijkheid in heel veel zaken van de leraar naar de leerling maar jullie zijn er nog niet. Blijf in alle bestaande en nieuwe ontwikkelingen hiermee rekening houden.</p> <p>Jullie geven zelf al aan dat het takenblaadje volledig aangepast gaat worden. Richt het takenblaadje zo in, dat de verantwoordelijkheid van de leerlingen duidelijk zichtbaar wordt. Tijdens de klassenbezoeken is merkbaar dat leerlingen meer keuzes mogen maken m.b.t. taak en planning. Ook de werkplekken worden op alle mogelijke manieren benut. Echter, de differentiatie ontbreekt op vele vlakken en differentiatie is weer inherent aan verantwoordelijkheid krijgen en nemen.</p> <p>Een aantal van de punten uit deze aanbeveling hebben we terug zien komen.</p> <p>Een werkplek kiezen gebeurt, plekken in school worden goed benut maar de hoeveelheid leerlingen die er gebruik van maakt vindt nog in beperkte mate plaats.</p> <p>Zelf werk nakijken gebeurt maar ook hier zien we de controlerende en sturende hand van de leerkracht die het werk dan toch daarna zelf allemaal nakijkt.</p> <p>Ook het zelf plannen is nog in ontwikkeling. Er wordt nog veel door de leerkracht gepland voor wat betreft het tijdstip en de inhoud van het werk. In de eigen schoolevaluatie wordt dit ook erkend.</p> <p>Blijft een (ondanks de ingezette goede richting) duidelijk een aandachtspunt vinden wij.</p>
<p>actie</p>	<p>Daltonwerkgroep i.s.m. Dalton student</p>
<p>uitvoerenden</p>	<p>Bovenstaande groep en de leerkrachten</p>
<p>tijdvak</p>	<p>Anderhalf jaar tot einde schooljaar 2017-2018</p>
<p>scholing/ externe ondersteuning</p>	<p>Inspiratie bij andere scholen, tijdens de Daltonregiodagen.</p>
<p>toelichting</p>	<p>Deze aanbeveling is nog van de vorige visitatie en hebben we al wel opgepakt maar vraagt nog enige verdieping. We vinden onze taak, Daltontijd en eigenaarschap bij de kinderen leggen, een onderwerp wat we nader moeten bekijken. We willen hierbij leren van andere Dalton-scholen en samen een nieuwe weektaak (of bijgestelde weektaak) ontwerpen.</p> <p>We zouden voor dit onderwerp, en meer inspiratie, graag bij Ineke op school willen kijken. Uiteraard staan we open voor meer scholen die met een weektaak werken die minder leerkrachtgestuurd is.</p> <p>Met andere woorden: we verlengen dit ontwikkelpunt naar aanleiding van jullie en onze eigen bevindingen.</p>

<p>aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</p>	<p>Ouders en kinderen betrekken. Nadat we jaren het vanzelfsprekend vonden dat ouders tevreden zijn, bereiken we een moment waarop ouders kritisch zijn en actief betrokken willen zijn. Dit is overigens al gaande. Uit jullie verslag lezen we: De essentie zit nu in het transparant zijn naar buiten, naar de ouders en de leerlingen. Waarom doen we de dingen zoals we ze doen, waarom maken wij bepaalde keuzes? Gezien de ontwikkeling die het team doormaakt (van familiale cultuur naar professionele cultuur), is dit een logische vervolgstap. Het onderwerp ‘ouderparticipatie’ is door de school opgepakt. Samenwerken met ouders begint met het in gesprek gaan met ouders. De eerste aanzet is gedaan en het nu een kwestie van samen vormgeven en met elkaar in gesprek blijven. Tijdens de visitatie is merkbaar dat zowel leerlingen, ouders als leerkrachten ambassadeurs zijn van de school. Toch lijkt er een link, een koppeling te missen. Wij hebben bijvoorbeeld vernomen dat het niet helder is bij de verschillende partijen waarom er gewerkt wordt met lesdoelen in de groepen. Iedereen moet op de hoogte zijn, iedereen heeft er mee te maken. De opzet van een leerlingenraad, het samenwerken met ouders door ouderparticipatie op te pakken en de ontwikkelteams binnen het team, moeten volgens het visitatieteam voldoende aanleidingen bieden om meer met elkaar verbonden te raken.</p>
<p>actie</p>	<p>Directie in eerste instantie, MR/OR en Ondernemende ouders</p>
<p>uitvoerenden</p>	<p>Directeur, Ontwikkelteamleider ouderbetrokkenheid, OR/MR, Ondernemende ouders en KinderRaad</p>
<p>tijdvak</p>	<p>Vanaf nu doorlopend</p>
<p>scholing/ externe ondersteuning</p>	<p>Nu nog niet helder</p>
<p>toelichting</p>	<p>De groep ‘Ondernemende Ouders’ zal zich net zo gedreven verder ontwikkelen dan dat het gestart is. Net zoals de MR en OR. Er ontplooiën zich diverse activiteiten die ons onderwijs raken. We zijn erg blij met een dergelijke participatie als Ondernemende Ouders die, terecht, anders is dan de OR en MR. Zij zullen onze kritische vriend zijn in meerdere opzichten. Zij zullen meelesen met onze communicatie en hoe wij de doelen verder vormgeven. Eén van de ouders is gestart met de KinderRaad. Enthousiast ontvangen door kinderen, ouders en leerkrachten. Door de ondernemende ouders, de OR en MR en de KinderRaad ervaren we dat we niet alleen als team heel goed samen kunnen leren maar ook, of vooral juist, door samenwerking met de ouders en kinderen. We hebben een ‘critical friend’. We zullen daarom ook putten uit de aanbevelingen van de denktank “Bouwen aan Ouderbetrokkenheid” die vanuit OODA is opgestart. Een denktank die overigens geleid wordt door Taco Stroo.</p>

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
Jacqueline Sweerts	directeur		24-01-2017
Lou Pinckaers	visitatievoorzitter		26-01-2017