

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# Visitatieverslag PO

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Basisschool De Bem</b>
Adres	Bemlaan 5
Postcode en plaats	6905 VH Zevenaar
E-mailadres school	<a href="mailto:directie.debemzevenaar@liemersnovum.nl">directie.debemzevenaar@liemersnovum.nl</a>
Telefoonnummer school	0316-528877
Directeur	<b>Lineke Dusseljee</b>
Adjunct-directeur	<b>Inge Westerdijk, Boukje Luttkhold, Wietske Rademaker</b>
Daltoncoördinator	Nienke Visser Vermaas
Aantal groepen (PO)	20
Aantal leerlingen	423
Populatie (PO)	<b>Schoolsoort 1 (Diverse populatie. 75% van de leerlingen komt uit de wijk. 25% komt uit overige wijken in Zevenaar of uit omliggende dorpen)</b>
Aantal leraren	39
In bezit van Daltoncertificaat	27
Bezig met Daltoncursus	<b>9</b>
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	<b>Op basis van de bevindingen tijdens het vorige inspectieonderzoek stelt de inspectie vast dat de kwaliteit van het onderwijs op De Bem van voldoende niveau is.</b>
<b>Visitatie team</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	20 - 01 - 2020
Soort visitatie	<input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 52  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

*“Zorg voor een consequente naleving van de gemaakte daltonafspraken. Dat zijn de pijlers waarop jullie je daltononderwijs baseren. Wij hebben die hier en daar in de praktijk gemist.”*

### evaluatie school

De afgelopen jaren heeft de Bem een enorme groei doorgemaakt (van 235 leerlingen ten tijde van de vorige visitatie tot een huidig aantal van 431 leerlingen). Er zijn inmiddels 26 nieuwe collega's toegevoegd aan het team van de Bem. Het jaarlijks een nieuw schooljaar starten met een aantal nieuwe collega's zorgt voor uiteenlopende beginsituaties. De groepsvorming is een jaarlijks terugkerend gegeven binnen het team. De ervaren leerkrachten op de Bem zijn toe aan verdieping, terwijl de nieuwe leerkrachten op de Bem een start maken met het daltononderwijs zoals vormgegeven op de Bem. Om aanbeveling 1 te realiseren zijn we de afgelopen jaren gestart met de volgende onderdelen:

- Mentorschap

Schooljaar 2019/2020 zijn we gestart met mentorschap. Hierdoor worden nieuwe collega's zoveel mogelijk meegenomen door ervaren collega's en wordt de valkuil die hoort bij het starten met meerdere nieuwe collega's kleiner. De daltonafspraken worden besproken en de wijze waarop deze worden ingezet op de Bem. Dit draagt mede bij aan een doorgaande lijn en een consequente naleving van de gemaakte afspraken.

- Gecertificeerde daltoncoördinatoren

De afgelopen jaren zijn er 4 daltoncoördinatoren gecertificeerd binnen de school. Zij vormen samen de stuurgroep dalton en zijn verantwoordelijk voor het uitzetten van het daltonbeleid binnen de school. Zij vertalen speerpunten die leven binnen de school/het team naar concrete doelen en zorgen ervoor dat deze onderwerpen structureel aan bod komen binnen de vergadermomenten/teammomenten. Tevens zorgt de stuurgroep voor het vormen van beleid, draagt zij zorg voor het borgen hiervan en stelt zij het daltonontwikkelplan op.

- Daltonhandboek

Onze daltonafspraken en routines zijn terug te vinden in ons daltonhandboek (zie bijlage). Dit handboek geeft de nieuw te starten leerkracht een houvast. Voor het team een manier om onze afspraken/routines te borgen. Het handboek komt structureel terug tijdens vergadermomenten. Tijdens deze momenten wordt er gereflecteerd op de gemaakte afspraken en worden afspraken/routines indien nodig aangepast of bijgesteld. Vernieuwde inzichten, nieuwe ervaringen of proeftuintjes worden gedeeld en een stukje eigenaarschap en de vrijheid in gebondenheid van het team worden gestimuleerd.

- Collegiale consultatie

Om de leerkrachten inzicht te geven in de eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten is er gestart met collegiale consultatie. Door het invullen van een win-win lijst werd inzicht verkregen in elkaars sterke punten en in elkaars ontwikkelpunten. Vanuit dit startpunt hebben alle leerkrachten de mogelijkheid gekregen om hun ontwikkelpunt te bekijken/bepreken met een collega die dit punt als kwaliteit heeft. Routines of het inzetten van Daltonafspraken in de groep werden bij elkaar bekeken, dit heeft bijgedragen aan een praktische invulling van de gemaakte daltonafspraken en een duidelijke doorgaande lijn binnen de school.

- Kijkwijzers

Tijdens vaste momenten worden kijkwijzers uitgereikt aan alle leerkrachten. Deze kijkwijzers zijn gekoppeld aan een kernwaarde en bieden praktische handvatten en geven aan welk leerkrachtgedrag van toepassing is bij een bepaalde kernwaarde.

- Klassenbezoeken

De daltoncoördinator legt klassenbezoeken af om de naleving van het daltonhandboek en de doorgaande lijn te borgen.

- Overleg tussen daltoncoördinator en unitleider

De daltoncoördinator heeft elke 4 weken een overleg met de unitleider t.a.v. dalton en de onderwijskundige inhoud in de betreffende bouw.

- Doorgaande lijn onderbouw

Om een doorgaande lijn in de onderbouw te creëren is er scholing verzorgd voor de leerkrachten van groep 1/2 bij Noordijk Dalton Advies.

### bevindingen visitatieteam

Deze aanbeveling is de afgelopen jaren goed opgepakt door het team. Er ligt een daltonboek, waarin duidelijk staat beschreven hoe het daltononderwijs op “De Bem” wordt vormgegeven.

Ook heeft de school vier gecertificeerde daltoncoördinatoren, die goed in staat zijn de daltonontwikkeling te sturen. Alle daco's hebben ambulante tijd voor het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Het mentorschap hebben we bevestigd bij de meer onervaren leerkrachten. Hier moet volgens ons nog een slag gemaakt worden.

De startersmap, die aan “nieuwe” leerkrachten uitgereikt wordt, mag volgens de leerkrachten wel een stuk compacter gemaakt worden.

### aanbeveling 2.

*“Zorg dat de Bemplanner nóg meer de plaats krijgt die de Bemplanner verdient. Jullie kunnen hem b.v. inzetten als discussiestuk tussen kind, ouder en leerkracht tijdens de 10-minutengesprekken, als onderlegger voor de wekelijkse reflectie momenten etc.”*

### evaluatie school

De bemplanner heeft een direct raakvlak met de ouderbetrokkenheid op school, vormt de basis van de klassenorganisatie en heeft uiteraard alle raakvlakken met het daltononderwijs. Om de bemplanner nog meer een plaats te geven binnen ons

onderwijs hebben we het volgende ingezet:

- Online bemplanner

Vanaf 2015 zijn meerdere collega's betrokken geweest bij de ontwikkeling van een online bemplanner. Via deze digitale bemplanner zagen wij tevens mogelijkheden voor ouders om altijd in te kunnen loggen in de taakplanning van hun kind en daarmee zou een direct lijntje tussen ouder, kind en leerkracht ontstaan. Het ICTbedrijf waarmee wij samenwerkten om deze online planner te ontwikkelen stond nog in de kinderschoenen waardoor het proces trager verliep dan wij wensten. Een proeftuintje in 2016 in groep 5 is daardoor helaas gestrand. Sinds schooljaar 2018-2019 is de basis van de bemplanner dusdanig technisch in orde dat er gestart kon worden met een pilot in groep 7. In het projectplan van de online bemplanner beschrijven de betrokken leerkrachten op welke wijze zij te werk gaan en op welke momenten het team meegenomen wordt in de ontwikkeling. Inmiddels is de ontwikkeling zo ver gevorderd dat er meerdere groepen in de bovenbouw deelnemen aan de tweede pilot.

- Inzet bemplanner tijdens voortgangsgesprekken

Voortbordurend op de aanbeveling is er een proeftuintje ontstaan waarbij twee collega's de bemplanner ingezet hebben tijdens de voortgangsgesprekken met ouders. Deze proeftuin wordt het huidige schooljaar uitgebreid met een aantal klassen. De daltoncoördinator van de ouderbetrokkenheid is met deze teamleden in gesprek om naar een werkwijze toe te werken die voor alle partijen haalbaar is en geïmplementeerd kan worden binnen het beleid van de ouderbetrokkenheid op onze school.

- Bemplanner heeft een vaste plaats tijdens de 'Bemmid'

De bemplanner wordt door de leerlingen met hun ouders besproken tijdens de "Bemmid". De "Bemmid" is een middag waarbij leerlingen hun ouders en andere belangstellenden aan de hand van een kijkwijzer laten zien hoe de schooldag eruitziet, wat zij in de klas doen en op welke manier zij werken.

- Ouders kunnen de bemplanner als gespreksonderwerp aankaarten

Een andere proeftuin is de inzet van de bemplanner op verzoek van ouders tijdens voortgangsgesprekken. Ouders vinden de Bemplanner van hun zoon of dochter op de gang en kunnen wanneer zij het gesprek met de leerkracht ingaan de bemplanner als gespreksonderwerp aankaarten.

- Evalueren/reflecteren op bemplanner vaste plaats binnen ons onderwijs

Het evalueren en reflecteren op de Bemplanner heeft een vaste plaats op ons rooster gekregen. Elke groep en elke leerkracht ruimt structureel tijd in om hier vorm aan te geven.

### bevindingen visitatieteam

De acties, zoals hierboven beschreven, om de bemplanner een grotere plek binnen jullie onderwijs te geven, hebben we gezien en besproken. Wat we in de praktijk zagen, was nog niet datgene wat jullie voor ogen hebben.

- De digitalisering van de planner verloopt met hobbels. De bedoeling is allerlei tools aan de bemplanner te hangen die voor kinderen handig zijn hun doelen te bereiken. Nu zien we de digitale meerwaarde nog niet.
- De bemplanner is erg leerkrachtgestuurd. We zagen de inbreng van de kinderen niet echt terug.

- Op de bemplanner kunnen de kinderen een doel (persoonlijk of groepsdoel aangeven). De reflectie hierop gebeurt, volgens de kinderen, slechts mondjesmaat.

## 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 de bemplanner wordt voor de leerlingen inzichtelijk gemaakt welke leerstof er aan bod komt, wat het doel van de les is, welke materialen daarbij nodig zijn en welke tijdslimiet eraan verbonden zit. Zie voor een uitgebreide beschrijving van de inzet van de bemplanner het daltonhandboek (daltonhandboek blz. 19 t/m 25).

De leerkracht zorgt voor duidelijke structuren binnen de groep door middel van het dagrooster (daltonhandboek blz. 27+28), planbord, open kasten, knijpers, het Bemblokje, regels en afspraken, waarmee de kaders ontstaan. De leerlingen zijn zich bewust van de gemaakte werkregels en schoolafspraken/klassenafspraken. Doordat de kaders en de grenzen voor de leerlingen duidelijk zijn, voelen de leerlingen zich verantwoordelijk voor het afronden van hun taak en leren ze geleidelijk hun vrijheid te gebruiken.

De samenwerkpleinen zijn de verlenging van het klaslokaal en zijn voorzien van gebondenheid door regels en afspraken, samenwerkknijpers, samenwerkbordjes en taakmiddelen zoals de timers (zie daltonhandboek blz. 52 t/m 54). Het zorgdragen voor de leeromgeving wordt gedaan middels de inzet van de huishoudbordjes (zie daltonhandboek blz. 30+31, blz. 40). De leerlingen krijgen het vertrouwen en hebben de vrijheid om buiten de klas te werken. Leerlingen dragen zelf de verantwoordelijkheid voor hun werk en gedrag buiten de klas. Leerkrachten spreken elkaars leerlingen aan.

Leerlingen die gebruik willen maken van de Bemacademy (Pittige Plus en Pientere Plus) mogen hier zelfstandig gebruik van maken mits zij de vrijheid in gebondenheid aan kunnen.

Op de bemplanner wordt aangegeven wanneer leerlingen de taak zelfstandig na mogen kijken. Ze geven hierna zelf aan of er behoefte is aan verlengde instructie (hulpbak). Op de bemplanner wordt aangegeven wanneer een instructie verplicht is, of wanneer leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor het wel/niet deelnemen aan de instructie.

In de bovenbouw krijgen de leerlingen de mogelijkheid om in te schrijven voor instructiemomenten die zij zelf aanvragen. Dit geeft de leerlingen vrijheid om eigen keuzes te maken binnen de taak. Doordat de leerlingen meer vrijheid krijgen binnen hun leerproces, draagt dit bij aan een actieve leerhouding.

De inzet van het kindcontract in de groepen 7 en 8 (zie daltonhandboek blz. 35 t/m 37) wordt het eigenaarschap van de leerlingen binnen het leerproces gestimuleerd.

Het reflecteren door de dag heen maakt dat de leerkracht aansluit bij hetgeen de leerling op dat moment nodig heeft binnen zijn leerproces van de daltonvaardigheden. De vaste momenten waarop bijvoorbeeld op de bemplanner wordt gereflecteerd/geëvalueerd zorgen voor momenten waarop de leerling verantwoording aflegt over de verwerking van zijn taak.

Een ontwikkelpunt bij de vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid en vertrouwen is om de kinderen nog meer zelf te laten doen wat ze zelf kunnen.

Er wordt in de onderbouw thematisch gewerkt, daarbij proberen we de kleuters zoveel mogelijk te betrekken. Zo ontstaat er een mooie afwisseling tussen leerkrachtgebonden lessen en het eigenaarschap en de eigen inbreng van kleuters.

### bevindingen visitatieteam

Tijdens de visitatiedag zijn, in de groepen, de voorwaarden om te komen tot verantwoordelijkheid bij de leerlingen duidelijk zichtbaar. Denk hierbij aan de Bemplanner, het kindcontract en de planborden. Deze materialen kunnen echter nog optimaler benut worden om de verantwoordelijkheid en daarbij het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten.

De Bemplanner is een duidelijk handvat voor de leerlingen om tot plannen te komen. Veel leerlingen kiezen er voor om de verwerking van taken te koppelen aan de instructie. Hierdoor komt het echte plannen niet optimaal uit de verf en laat de leerling niet zien dat hij/zij verantwoording neemt voor zijn eigen leerproces.

Het kindcontract geeft leerlingen de mogelijkheid om zelf een doel te stellen waar zij aan willen werken. De materialen waar mee gewerkt worden om de doelen te bereiken, worden na overleg veelal door de leerkracht aangereikt. Hier ligt een mogelijkheid om verantwoordelijkheid bij de leerling neer te leggen en hen zelf op zoek te laten gaan naar oefenmogelijkheden en de werkwijze te kiezen die bij hen passen.

Het reflecteren op het werk is, op de Bemplanner, voornamelijk gericht op het product. Een verschuiving naar procesgerichte reflectie kan bijdragen aan een gevoel van grotere verantwoordelijkheid bij de leerlingen.

Er zijn veel mooie materialen in de school aanwezig om te komen tot meer verantwoordelijkheid/eigenaarschap bij de leerlingen. Ga op zoek naar de mogelijkheden die deze materialen bieden om te komen tot een grotere verantwoordelijkheid bij de leerlingen en een vergroting van het eigenaarschap bij leerlingen voor hun eigen ontwikkeling.

### 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

De leerkracht zorgt voor duidelijke structuren binnen de groep en zet de taakmiddelen die aanwezig zijn ter ondersteuning van de organisatie binnen de groep op de juiste wijze in. Hierdoor ontstaat een kader waarin leerlingen weten wat er van hun wordt verwacht en krijgen de leerlingen het vertrouwen om te werken aan (persoonlijke) doelen.

De leerkrachten maken gebruik van het Expliciete Directe Instructiemodel (zie Daltonhandboek blz. 28+29). Hierdoor wordt voor zowel de leerkracht als voor de leerlingen duidelijk welke doelen de leerlingen beheersen en welke zij nog moeten behalen. Op basis hiervan geeft de leerkracht sturing en zorgt ervoor dat de leerlingen die het lesdoel nog niet beheersen de vaardigheden en tools krijgen aangereikt om het lesdoel te kunnen behalen.

Bij het maken van de Bemplanner houdt de leerkracht rekening met de verschillende niveaus van de leerlingen. Elke leerling krijgt verwerking op zijn/haar niveau aangeboden (zie daltonhandboek 'bemplanner' blz. 19 t/m 25).

Tijdens 'bemplannertijd' is er ruimte voor verlengde instructie of extra verrijking.

Leerkrachten krijgen de ruimte zich te ontplooiën. Eigen inbreng wordt gewaardeerd en hierdoor blijft het team gemotiveerd. Zogenaemde 'proeftuintjes' worden gestimuleerd zodat anderen geïnspireerd raken. De doelenkast in de middenbouw, Gynzy iPads in de groepen 5 t/m 8, het programma Goal in de bovenbouw, de Bemplanner Online zijn hier voorbeelden van.

De leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor zijn/haar groep en is positief en benadert iedere leerling op zijn/haar niveau. De leerkrachten geven leerlingen het vertrouwen om zelf verantwoordelijk te (leren) zijn. De leerkrachten geven de leerlingen het vertrouwen en verantwoordelijkheid om zelf een werkplek te kiezen.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten op de Bem geven aan dat zij voldoende eigenaarschap ervaren. Er zijn mogelijkheden om zaken uit te proberen (proeftuintjes). Deze vrijheid zorgt daarentegen ook voor de valkuil, waarbij veel verschillende dingen tegelijkertijd uitgeprobeerd worden. Hierdoor ontstaat een moeilijker implementatie en borging van 'geslaagde proeftuintjes'. Aan de andere kant zijn er vastgestelde regels en afspraken die voor eenheid en uniformiteit in de school/lokalen zorgen. Door goed na te denken welke regels/afspraken

echt noodzakelijk zijn en echt passen bij de visie van de school, ontstaat een compacter beeld van de afspraken.

De startersmap is een document dat uit de noodzaak (om helderheid te scheppen voor de vele nieuwe leerkrachten in de afgelopen jaren) is ontstaan. Het is het overwegen waard om te kijken of hier een compacter document van gemaakt kan worden met bijvoorbeeld een digitale database waar alle afspraken in zijn uitgewerkt.

### 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 de Bem zijn we bezig met het implementeren van de Vreedzame School. De overtuigingen waarop de Vreedzame School zijn gebaseerd sluiten aan bij de (dalton)visie van de Bem. We streven naar een positief sociaal en moreel klimaat op school en dit geldt voor zowel leerlingen, leraren als ouders en andere betrokkenen. Leerkrachten durven zich kwetsbaar en lerend op te stellen. Er is sprake van onderling vertrouwen.

Iedere leerkracht voelt zich verantwoordelijk voor de visie die de school uitdraagt. De leerkrachten krijgen (binnen kaders) ruimte om eigen inbreng te hebben en om 'proeftuintjes' uit te proberen in de groep.

De groei binnen vrijheid in gebondenheid op schoolniveau is duidelijk merkbaar. Commissies en stuurgroepen nemen eigen initiatief voor het organiseren van feesten, afspreken van overleg momenten zonder dat hiervoor aansturing vanuit de unitleider of daltoncoördinator nodig is. Leerkrachten nemen deel aan de commissies waar zij voor zijn ingedeeld en voelen zich verantwoordelijk. In verschillende commissies nemen naast teamleden, ook ouders plaats. Er ontstaat een mooie samenwerking tussen teamleden en ouders, dit zorgt voor een grotere betrokkenheid bij ouders.

De collega's weten de daltoncoördinatoren te vinden en komen met ideeën of vragen naar hen toe. Hierdoor ontstaat er meer eigenaarschap en verloopt het inwerken van nieuwe collega's ten aanzien van de daltoncompetenties soepeler.

Leerkrachten krijgen de mogelijkheid zich te blijven ontwikkelen door deel te nemen aan daltonbijeenkomsten, cursussen gegeven vanuit de Stichting LiemersNovum of door het volgen van een opleiding die aansluit bij de behoefte van de leerkracht of de organisatie. Alle leerkrachten volgen of hebben de opleiding tot daltonleerkracht gevolgd.

### bevindingen visitatieteam



De school heeft duidelijke en heldere documenten waarin de verschillende daltonontwikkelingen uitgebreid gepland worden. Door de daco's te faciliteren voor hun taken, is het mogelijk al deze ontwikkelingen op een goede wijze vorm te geven, uit te voeren en leerkrachten te vervangen om te gaan kijken bij andere leerkrachten. De school heeft hier gedegen keuzes gemaakt.

Alle nieuwe leerkrachten op de school, die niet in het bezit zijn van een daltoncertificaat, volgen vanaf het eerste jaar een daltonopleiding. Het is het overwegen waard of dit noodzakelijk is (er is veel expertise op school aanwezig). Nieuwe leerkrachten eerst meenemen in de eigen (dalton)structuur is een optie. Daarnaast geeft de school aan dat er sprake is van het doorstromen van leerkrachten. De vraag is of het effectief is te investeren in leerkrachten die niet voor langere tijd aan school verbonden 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

Op de Bem worden de vaardigheden die horen bij zelfstandigheid gestimuleerd vanaf het moment dat de leerling bij ons op school binnenkomt. De structuur die beschreven is bij de vrijheid in gebondenheid maakt dat de klaslokalen een voorspelbaar karakter voor de leerling hebben.

In de groepen 3 t/m 8 kijken de leerlingen met behulp van zelfcorrigerende materialen het leerwerk na. In elke groep is een nakijkplek aanwezig. In het daltonhandboek staat (zelf)correctie beschreven (zie daltonhandboek blz. 54+55).

In het daltonhandboek is te lezen wat wij onder 'uitgestelde aandacht' verstaan, welke taakmiddelen wij inzetten t.b.v. uitgestelde aandacht (verkeerslicht, bemblokje) en de doorgaande lijn 'omgaan met uitgestelde aandacht' van de Bem (zie daltonhandboek blz. 49+50). We merken dat in de praktijk het omgaan met uitgestelde aandacht de nodige aandacht behoeft. De inzet van taakmiddelen wordt niet altijd consequent gedaan en leerlingen voelen de ruimte om toch de leerkracht te benaderen. Het consequent blijven naleven van de gemaakte afspraken zoals beschreven in het daltonhandboek is een ontwikkelpunt (zie het daltonontwikkelpunten).

Het werken met het kindcontract in de bovenbouw geeft de leerlingen handvatten om doelen te stellen en om aan te geven wie/wat zij nodig hebben om het gestelde

doel te kunnen behalen. Het geeft de leerlingen zelfkennis en inzicht in het eigen kunnen. Een ontwikkelpunt is het kindcontract implementeren en borgen in groep 6 (zie daltonontwikkelpunten). Het werken met een kindcontract of een andere manier waarop kinderen zelf initiatieven kunnen nemen om een leerdoel te bereiken is een ontwikkelpunt voor de middenbouw. Er is in de middenbouw wel een start gemaakt met de eerdergenoemde doelenkast.

De leerlingen kennen per les het lesdoel. Deze worden voorafgaand aan de instructie kenbaar gemaakt (zie 'Expliciete Directe Instructie model binnen dalton, blz. 28+29 daltonhandboek). Het lesdoel wordt tevens per les benoemd op de bemplanner.

Op de bemplanner is een ruimte voor 'speciaal voor jou': hier kan een specifieke taak en/of aandachtspunt of een doel van de week genoteerd worden. Deze taak of het doel wordt door de leerling zelfstandig tot uitvoering gebracht, of er wordt aandacht besteed aan een groepsdoel.

De leerlingen hebben de vrijheid om een werkplek te kiezen. Dit kan een werkplek buiten de klas zijn, of een stilteplek in de klas. De leerlingen krijgen het vertrouwen om zelfstandig een werkplek te kiezen.

Er wordt in de groepen 3 t/m 8 bemplannertijd ingeroosterd. Tijdens bemplannertijd kan er een instructie zijn, dit wordt zichtbaar gemaakt op het dagrooster. De leerlingen hebben de vrijheid om te kiezen in welke volgorde ze aan een taak werken.

### 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. Leerlingen gaan dan zelfstandig door met andere geplande opdrachten van de Bemplanner. De leerlingen maken de keuze in werkplek, maatjes, volgorde van werken en, waar mogelijk, voor instructie.

Wat opviel was dat ook citotoetsen en andere toetsen opgenomen waren in de bemplannertijd.

Op sommige bemplanners waren wel veel instructies met een uitroepteken. Dan blijft er weinig keuzevrijheid over.

### 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

In alle groepen wordt er gewerkt met taakmiddelen zoals de maatjespaal, huishoudbordjes, het stoplicht e.d. Deze taakmiddelen worden beschreven in ons daltonhandboek.

In de onderbouw wordt gebruik gemaakt van een planbord (zie daltonhandboek blz. 40 t/m 42). De materialen hebben een vaste plek in de groep. Bij de start van een nieuw thema wordt besproken met de kleuters wat zij zouden willen leren. De kleuters zijn erg betrokken en er komen veel ideeën vanuit de kinderen zelf.

De Bem biedt leerlingen van school of van buiten school de mogelijkheid om zich aan te melden voor naschoolse activiteiten. Deze activiteiten zijn gericht op talenten ontdekken en te ontwikkelen.

Op de Bem maken we al jaren gebruik van 'Find-Out'. Tijdens deze ronde die 2x per jaar 3 middagen wordt aangeboden, kiezen de leerlingen een activiteit die hen aanspreken en/of hun talenten ontwikkelt (bijvoorbeeld dans/Duits/kunst/timmeren). Sinds schooljaar 2018-2019 maken ook de groepen 1/2 gebruik van Find-Out.

De leerlingenraad (sinds 2018-2019) geeft de leerlingen die gekozen zijn om in deze raad deel te nemen de mogelijkheid om met initiatieven en ideeën te komen vanuit de groepen (zie daltonhandboek blz. 39).

In de groepen 3 t/m 8 staan keuzekasten in de groep (zie daltonhandboek 'keuzewerk' blz. 33+34). Het keuzewerk doet een beroep op de leerstijlen, intelligenties en talenten van de leerlingen. De aanschaf van materialen behoeft, gezien de groei van de school, aandacht (zie daltonontwikkelplan). Ook het borgen van de afspraken en de tijd inruimen voor het rouleren van de materialen blijft een ontwikkelpunt.

### 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 liggen en er zijn duidelijke afspraken in de school.

De keuzekast heeft een centrale plek in de groep en wordt ingericht door de leerkrachten.

### 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 zelfstandigheid die wij als team ervaren om initiatieven te mogen nemen stimuleert de zelfstandigheid en trekt mensen uit hun comfortzone. Tegelijkertijd is het voor nieuwe collega's een uitdaging om in een school die snel ontwikkelt mee te draaien. Voor deze collega's wordt aan het begin van het jaar de zogenoemde startersmap aangeboden. In deze startersmap zijn onder andere de visie, afspraken en belangrijke informatie voor de jaargroep opgenomen. Het vergroten van het eigenaarschap van de leerlingen ten aanzien van hun eigen leerproces, is een van de meest gewenste ontwikkelpunten van het team en heeft een raakvlak met de vrijheid in gebondenheid, waar dit ontwikkelpunt tevens beschreven staat. Vanuit onze visie zijn wij van mening dat wanneer de leerling weet wat zijn drijfveren zijn (kunnen) dat hij zijn dromen (willen) kan vormgeven. Om de droom te kunnen uitvoeren heb je discipline (doen) nodig. De combinatie van deze drie willen wij met de leerling samen tot ontwikkeling brengen.

De leerling inspraak geven in het lesaanbod, de Bemplanner, ontwerpen van groepsdoelen, inspraak in het keuzewerk, het kindcontract en de inbreng binnen een thema zijn voorbeelden van kleine en grote proeftuinen die in de verschillende groepen uitgevoerd worden met als doel de zelfstandigheid van de leerling voor het dragen van eigenaarschap van zijn eigen ontwikkeling te vergroten.

Om inzicht te krijgen in de drijfveren, dromen en mate van discipline speelt evalueren en reflecteren een belangrijke rol. Eigenaarschap vergroten bij leerlingen vraagt om leerkrachtgedrag die dit stimuleert. Durven loslaten, wijze van in gesprek gaan met de leerling, voorwaarden voor eigenaarschap van de leerling vaststellen, werken met ik-doelen zijn voorbeelden van onderwerpen die regelmatig terugkomen tijdens de vergaderingen, maar ook in de wandelgangen of tijdens de Bemborrel. Door te doen, te delen kan je als leerkracht ervaren en groei je samen met het team, de ouders en de leerling naar een hoger plan.

De Bem is een school waar altijd ruimte blijft voor nieuwe ontwikkelingen. Uitproberen en het mede ontwerpen van het onderwijs voelt als vanzelfsprekend. Binnen het team worden succeservaringen gedeeld en staan we open om van en met elkaar te leren.

Een ontwikkelpunt blijft het maken van keuzes in welke ontwikkelingen we wanneer aanpakken (beleidsvoornemens, projectplannen e.d.). Daarnaast is het belangrijk deze regelmatig terug te laten komen en deze te evalueren en borgen.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten zijn gemotiveerd en professioneel. De schoolleiding en de leerkrachten kennen elkaars sterke kanten en daar wordt 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 bekwalen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

### evaluatie school

Het samenwerken bij ons op school is zichtbaar door de inzet van de maatjespaal. Daarnaast is er de mogelijkheid tot samenwerken middels schoudermaatjes, het Bemblokje en de groepsdoorbroken activiteiten zoals Bemtutoren, Find-out lessen of tijdens evenementen. In het daltonhandboek staat de werkwijze van de maatjespaal en het Bemblokje omschreven (zie Daltonhandboek blz 39+40 en 50). In de gangen zijn de samenwerk- en geluidsbordjes een tastbare uitwerking van de vrijheid in gebondenheid ten aanzien van het samenwerken.

In de onderbouw wordt doormiddel van een smiley op het planbord inzichtelijk gemaakt dat de taak een samenwerkopdracht betreft. Voor de midden- en bovenbouw wordt dit in de Bemplanner zichtbaar. Daarbij krijgt de leerling in de bovenbouw steeds meer vaardigheden aangeleerd op welke wijze hij of zij kan differentiëren binnen de structuur van het samenwerken. Hiervoor worden de samenwerkkaarten ingezet. Op deze wijze krijgen de leerlingen grip op het samenwerken met een klasgenoot die niet hetzelfde tempo, werkwijze of niveau heeft.

Naast de samenwerkkaarten, de maatjespaal en schoudermaatjes creëren leerkrachten leerrijke situaties waarbij het samenwerken soms een doel op zich is. Met name in de onderbouw wordt de basis in vaardigheden aangeleerd. De coöperatieve werkvormen worden ingezet, Bemtutoren van alle jaarlagen die met elkaar samenwerken, de leerlingenraad bestaat uit leerlingen afkomstig uit verschillende jaargroepen en maandopeningen en – sluitingen die door gemixte jaargroepen worden voorbereid zijn hiervan voorbeelden.

De afgelopen vijf jaren is er veel gebeurd ten aanzien van het samenwerken op alle niveaus en is er een duidelijke basis voor de leerlingen en leerkrachten in de praktijk. De samenwerkvormen zijn zichtbaar binnen de school. Leerkrachten zien graag een verdieping van deze werkvormen in de vorm van een doorgaande lijn. Daarbij is de wens om voor de leerlingen de vaardigheden inzichtelijk te maken. Er is een collega bezig geweest met een proeftuin om de hulp-, basis en plusgroep zoals leerlingen deze kennen voor de Bemplanner te vertalen naar de vrijheid in gebondenheid en het samenwerken.

Het groepsdoorbroken samenwerken verder ontwikkelen naar een next level is een wens. In de kleutergroepen is er een proeftuin gaande waarbij de kleuters tijdens een thema afsluiting samenkomen en de opgedane kennis met elkaar uit wisselen. De wens om dit een structureel karakter te geven en waar mogelijk uit te bouwen naar middagen waarbij leerlingen mogen kiezen in welke groep zijn gaan spelen/werken.

### bevindingen visitatieteam

We zien verschillende vormen van samenwerken. In verschillende klassen wordt samenwerkend leren toegepast in de instructie. Het is duidelijk dat in deze groepen de kinderen gewend zijn aan de samenwerkvormen. Dit is niet in alle groepen zo. De maatjespalen zijn duidelijk zichtbaar aanwezig in de groepen. Deze maatjes worden nog niet in alle groepen met het zelfde doel ingezet. Samenwerken is nog niet in alle groepen op vergelijkbaar niveau. Een doorgaande lijn hier-bij zou wenselijk zijn, zodat men kan voortbouwen op bestaande kennis. De basis aan samenwerkingsvormen heeft nog niet het niveau van een doorgaande lijn op gebied van samenwerkend leren en coöperatief leren bereikt.

### 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

Het samenwerken binnen het team lijkt steeds meer een vanzelfsprekendheid. Collega's weten elkaar te vinden en spreken elkaar aan. Nieuwe collega's voelen de behulpzaamheid, zijn open en eerlijk en durven zich kwetsbaar op te stellen. Dit maakt dat er een positieve sfeer ontstaat om te leren van en met elkaar. De klassenconsultatie, mentoren maar ook de stand-up zijn voorbeelden waarbij de kwetsbaarheid van eenieder wordt gerespecteerd.

Op dit moment zijn de stuurgroepen van dalton en de Vreedzame school met elkaar aan het doorvlechten om dit tot een verweven geheel binnen onze school zichtbaar te maken. De beide stuurgroepen nemen hiervoor compleet het eigen initiatief. Er wordt in de groep veel aandacht besteedt aan het pedagogische klimaat en aan de manier waarop we met elkaar omgaan.

Het gebruik maken van elkaars kwaliteiten en talenten is een onderwerp dat bij veel collega's leeft en waar we nog onvoldoende gebruik van maken. De daltoncoördinator kan hier iets in betekenen.

In de groepen is het boekje 'samen werkt het!' aanwezig. Hierin staan verschillende, praktisch in te zetten samenwerkingsvormen beschreven. Tevens worden er samenwerkingsvaardigheden benoemd. Een ontwikkelpunt is om samenwerking structureel terug te laten komen binnen het team om elkaar te blijven inspireren en om een doorgaande lijn op het gebied van samenwerken te ontwikkelen.

### bevindingen visitatieteam



De sfeer in het team is positief. Het is een jong en dynamisch team.  
 De kinderen ervaren dit als een plezierige school waar samenwerken iets is waar je trots op kunt zijn.  
 Een aantal, met name nieuwe, collega's geeft aan dat zij samenwerken met verschillende niveaus in de groep best nog wel lastig vinden. Zij willen dit wel goed kunnen.  
 Ze zijn wel bekend met samenwerkvormen, maar passen die op dit moment nog niet altijd toe.  
 De stand-up wordt als zeer positief ervaren.

### 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

De ouderraad, medezeggenschapsraad, de stuur- en werkgroepen, coördinatoren, unitleiders en directie werken steeds intensiever samen en weten elkaar beter te vinden. Dit resulteert in een stevig vlechtwerk als basis voor een breed uitgedragen Daltonconcept. De aansturing vanuit coördinatoren of MT ten aanzien van evenementen en beleidsvoornemens wordt steeds minimaler, een grote ontwikkeling ten opzichte van vijf jaar geleden.

Er is veel mogelijk binnen de school als het om externen gaat. De intern begeleider en betrokken leerkrachten zijn vaak in gesprek met externen om het onderwijsaanbod voor de leerling zo optimaal mogelijk in te richten en wanneer nodig de overgang naar een andere school zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

Een zelfstandig draaiende Bem-o-theek door betrokken ouders/oma's/opa's, schaaklessen die door echte schaakmeesters worden gegeven of de judo les die wordt gegeven door de oud wereld kampioen judo. De contacten die door de jaren heen opgebouwd zijn waardoor Find-out lessen en naschoolse activiteiten uitgroeien tot mini curussen in dans, drama, techniek, muziek, sport, natuur en van Spaanse tot Chinese taal, allen gegeven door inspirerende vakmensen.

Doordat de bovengenoemde samenwerking op schoolniveau een stevig vlechtwerk maakt, wordt er ook steeds meer gebruik gemaakt van elkaars kwaliteiten. Er is meer duidelijkheid wanneer bijvoorbeeld de ICTcoördinator een toevoeging kan bieden tijdens de MR-vergadering. Ook maakt het stevige vlechtwerk van De Bem het mogelijk dat de directie op dit moment bezig is met de ontwikkeling van IKC Groot Holthuizen, een samenwerking met onze burens, De Sterrenschool. Op stichtingsniveau is er een schoolopleider die zorg draagt voor de begeleiding van de studenten van Pabo Iselinge te Doetinchem. De samenwerking tussen de schoolopleider, de stagiair en teamleden van De Bem maakt dat zij met elkaar tot een hoger plan komen. Leren van en met elkaar.

Zoals eerder benoemd starten er ieder schooljaar een of meerdere nieuwe collega's bij ons op De Bem. Deze leerkrachten ontvangen een startersmap en krijgen een mentor (teamlid) toegewezen waarmee zij een eerste basis voor het starten op de Bem krijgen aangeboden. De afgelopen jaren is door de nieuwe collega's, mentoren en daltoncoördinatoren feedback gegeven en vanuit daar is besloten dit schooljaar te starten met een coördinator voor nieuwe collega's. Door het ontstaan van verschillende werkwijzen van daltonafspraken ontstond er regelmatig onduidelijkheid bij collega's, leerlingen en ouders. Dit was een van de belangrijkste feedbackpunten om met de proeftuin te starten.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft veel mogelijkheden m.b.t. vakleerkrachten en/of ambulante uren. De vakleerkrachten werken samen met de groepsleerkrachten. De daltoncoördinatoren faciliteren de leerkrachten in tijd voor bijv. collegiale visitaties. Ouders onderschrijven het feit dat kinderen de mogelijkheid krijgen om te falen, waarna ze begeleid worden door de leerkracht om vanuit eigen beweging weer de goede weg op te gaan. De directeur is inmiddels ook directeur geworden bij de buurschool, die in pandig zit bij "De Bem". Een van de daltoncoördinatoren heeft het begeleiden van de nieuwe collega's als taak gegrepen, waardoor de uitgezette lijn m.b.t. dalton meer uniform gecoacht kan worden.

## 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

In ons Daltonhandboek wordt beschreven hoe we het reflecteren en evalueren vormgeven op de Bem en welke doorgaande lijn wat betreft het plannen en evalueren er is ontwikkeld (zie Daltonhandboek blz. 43 t/m 45).

Op onze school start het plannen vanaf de kleutergroep met behulp van het planbord en maken de leerlingen in groep 3 kennis met de Bemplanner in de vorm van dagtaken. Vanaf groep 5 wordt de overgang naar de Bemplanner in de vorm van weektaken aangeboden. In het Daltonhandboek wordt deze doorgaande lijn verder beschreven (zie daltonhandboek blz. 19 t/m 25).

In de onderbouw wordt het reflecteren spelenderwijs zichtbaar door het gebruik van de juffen/meesterbril, vragenkaartjes, regenboogkaarten of de kleurenliniaal. Wekelijks wordt er minimaal één werkje gereflecteerd met behulp van de

hulpvragenkaart en de stempelsmileys. Deze abstractere manier van reflecteren vormt de basis voor het reflecteren met behulp van de Bemplanner vanaf groep 3.

De midden- en bovenbouw reflecteren door middel van een klassengesprek op klasniveau op het doel van de week die samen met de leerlingen is opgesteld. De individuele reflectie vloeit voort uit de reflectie die de leerlingen genoteerd hebben op de achterkant van de Bemplanner.

De werkwijze voor het reflecteren met de Bemplanner varieert van vragenkaartjes tot werkvormen. Voor iedere groep is een werkvormenmap beschikbaar met verschillende reflectietools. In deze map staan abstracte en visuele modellen. In elke groep is structureel tijd ingeruimd voor het evalueren en reflecteren, dit is terug te zien in de roosters van betreffende groepen.

Het kindcontract speelt in de groepen 7 en 8 een centrale rol. De leerlingen stellen een persoonlijk leerdoel op en reflecteren na een periode individueel met de leerkracht.

De Vreedzame School biedt leerkrachten veel handvatten om de manier van omgaan met elkaar en het reflecteren op onszelf en op een ander aan te bieden in de groep.

### bevindingen visitatieteam

We hebben de vormen van reflectie, zoals hierboven beschreven, bevraagd en gezien. In de kleutergroepen met het reflectiespiegeltje, in de groepen 4 met het groepsdoel en in de hogere groepen op de bemplanner. De kinderen vertellen ons dat er niet structureel wat gedaan wordt met individuele doelen die de kinderen opschrijven.

We hebben het kindcontract in groep 7 gezien. Er wordt hier serieus op de gestelde doelen ingegaan. Mooie vervolgstap zou zijn de kinderen ook zelf een oplossing voor hun gestelde doel te laten aandragen.

Een mooie reflectietool op het "stand-up-bord" in de personeelskamer (met de smiley's voor ieders gesteldheid) zou ook met de kinderen 's ochtends kunnen.

### 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

Naast de concrete uitwerking van reflecteren zoals hierboven benoemd, vinden wij dat reflectie een onderdeel van het leerkrachtgedrag is. Wij vinden het van belang dat de leerkracht dagelijks in gesprek gaat met de leerlingen.

De leerkrachten zijn in staat om het werk/gedrag van de leerlingen te bespreken met de leerlingen. De leerkrachten bieden verschillende reflectiemogelijkheden aan (evalueren op de bemplanner, zelfstandig nakijken, zelfcorrigerend materiaal

aanbieden, gesprekken met de leerkracht, werkvormenmap met reflectietools). Tevens geven de leerkrachten directe feedback tijdens het lopen van rondes. De leerkracht vraagt incidenteel leerlingen te reflecteren op zijn/haar gegeven les.

Voor de implementatie van de Vreedzame school wordt van het team gevraagd “dezelfde taal te spreken en uit te dragen”. Het positieve effect hiervan is door het hele team voelbaar.

Het reflecteren gericht op alle facetten van de sociaal emotionele ontwikkeling heeft een dagelijkse rol binnen ons onderwijs net als dat het voor alle leerkrachten vanzelfsprekend is dat zij dagelijks reflecteren met de leerlingen over situaties die zij ervaren.

Reflecteren is leren en dat kan alleen wanneer leerlingen, teamleden maar ook ouders leren reflecteren. Het vraagt om een gespreksvaardigheid die de andere persoon tot nadenken zet. Deze manier van reflecteren door de dag heen maakt dat de leerkracht aan kan sluiten bij hetgeen dat die leerling op dat moment nodig heeft binnen zijn leerproces van zijn cognitieve, sociaal-emotionele of daltonvaardigheden.

### bevindingen visitatieteam

We hebben in de groepen verschillende vormen van reflecteren met kinderen gezien. Ook hebben we het idee dat de leerkrachten tijdens de stand-ups (2 x wekelijks om 8.00-8.20) mogelijkheden krijgen om te kunnen reflecteren op ingebrachte (school)zaken.

### 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

Collega's leren van elkaar door de klassenconsultatie, die tot stand komt middels het win-winlijstje, maar ook via de kijkwijzer die wekelijks een vast onderdeel vormt van de Stand-up. Iedere week deelt een ander teamlid zijn ervaring met betrekking tot de daltonkernwaarde. Dit kan een succes maar ook een leerpunt of “blooper” zijn. Er ontstaat een gesprek waarbij het teamlid geholpen kan worden of waarbij het teamlid ingaat op de vragen van andere collega's. Het team heeft de mogelijkheid om zelf punten in te brengen tijdens de stand-up. Regelmatig wordt er gevraagd om een reflectie ten aanzien van een evenement of het nieuwe lesaanbod. Op deze manier blijven de onderwerpen actief en is het gehele team snel op de hoogte en kunnen de werkgroepen direct anticiperen waar nodig.

In ons ouderbetrokkenheidsbeleid staat beschreven dat wij de driehoeksgesprekken (leerling, ouder, school) van meerwaarde vinden. Reflectie komt nog meer tot zijn recht wanneer alle die betrokken partijen hier een onderdeel van vormen. Tijdens de zogenoemde “reflection time” momenten, worden ouders uitgenodigd om samen met de directie in gesprek te gaan over onderwerpen die bij ouders leven.

De school heeft de datum en tijd geïnitieerd en ouders zijn vervolgens vrij om hierop in te gaan.

Ieder teamlid heeft jaarlijks ontwikkelgesprekken met de directie. Daarnaast biedt de daltoncoördinator klassenbezoeken aan die geen beoordelend maar juist een begeleidend karakter hebben. Ieder teamlid mag gebruik maken van het nabespreken van dit klassenbezoek, daarbij kan een teamlid met de daltoncoördinator in gesprek gaan over klassenconsultatie op eigen initiatief. Reflecteren vormt voor ons een van de basisfactoren om tot ontwikkeling te komen en te durven ontwikkelen. Het knelpunt is de tijdsfactor. De daltoncoördinatoren zijn tijdens verschillende bijeenkomsten van hun cursus, terugkomdagen, de "Dalton Tweedaagse" en inspiratiemiddagen in gesprek gegaan met collega's van andere daltonscholen over dit onderwerp. Op welke wijze is het knelpunt tijd aan te pakken? Verschillende proeftuinen in onze school hebben geresulteerd in concrete reflectiemiddelen een prachtige opbrengst, zeker omdat reflectie voor leerlingen soms een ongrijpbaar onderdeel is. In de dagelijkse praktijk komen wij toe aan mondelinge reflectie gericht op de situatie die zich voordoet. Het team ziet graag een doorgaande lijn voor het reflecteren vanaf de kleuters (stempels op een werkje) naar de Bemplanner van groep 3 t/m 8. Hetgeen tot nu toe uitgeprobeerd is lijkt nog onvoldoende aan de wensen van het team te voldoen. Wekelijks komen 1 tot 2 groepjes aan de beurt bij de leerkracht, de online Bemplanner is nog in ontwikkeling en biedt ook een mogelijkheid om het knelpunt aan te pakken. De daltoncoördinatoren blijven dit onderdeel warm houden en met collega's in gesprek gaan. Proeftuinen worden gestimuleerd en regelmatig staat deze kernwaarde centraal tijdens de stand-up of vergadering.

### bevindingen visitatieteam

Bovenstaande hebben we bevestigd en gelezen in de verschillende stukken. Met een sterk groeiend team en dus veel nieuwe collega's met verschillende achtergronden zal reflectie erg belangrijk zijn in de nabije toekomst. Allerlei proeftuintjes kan ook leiden tot besluiteloosheid. Focus op een breed gedragen mening over het hoe en waarom van reflectie. Kijk ook bij andere daltonscholen binnen de stichting.

## 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

In alle groepen start de dag met de inloop (zie daltonhandboek blz. 31). Leerlingen kunnen direct aan de slag en dit zorgt voor een effectieve start van de dag. De

leerlingen in de kleutergroep kiezen de activiteit al een dag van tevoren. De invulling van de inloop kan per groep verschillend zijn door de invloed van Bemtoren, vakdocenten, instructiemomenten en hetgeen de groep nodig heeft op dat moment.

De effectiviteit omtrent de instructie is volop in ontwikkeling. Leerlingen initiëren zelf over welk lesdoel zij instructie wensen of zij krijgen de mogelijkheid zelf te bepalen of ze deelnemen aan de instructie. Doordat leerlingen een gepersonaliseerde beplanner ontvangen krijgen de leerlingen die de lesdoelen nog niet beheersen de juiste instructie aangeboden en de leerlingen die het lesdoel al behaald hebben werk op maat. Op het rooster is de geplande instructietijd in de groepen 4 t/m 8 zichtbaar.

In de onderbouw werken de kinderen middels de verschillende thema's aan de eigen leerdoelen van de methode 'Onderbouwd'.

De instructietafel heeft een vaste plaats in de klas. Zodra het stoplicht op rood staat is de leerkracht niet beschikbaar en zal hij een loopronde maken zodra dit mogelijk is. In de tussentijd heeft de leerling verschillende mogelijkheden om de vraag die hij heeft op te lossen: maatje vragen, zelfinstructiekaarten inzetten, zogenoemde ringbandboekjes waarin de stappen voor een specifiek vak beschreven staan in te zetten, het Bemblokje op een vraagteken zetten zodat de leerkracht tijdens de loopronde weet dat de leerling een vraag heeft. De leerlingen kijken de gemaakte taken zelfstandig na. Er is een opbouw vanaf groep 3. In de kleutergroepen werken de leerlingen veelal met zelfcorrigerend materiaal of wordt hen een mogelijkheid geboden de taak zelfstandig te controleren.

De leerkrachten zijn dagelijks opzoek naar de balans tussen effectiviteit en de rijke leeromgeving. Zo werken steeds meer groepen met de zogenoemde wisbordjes tijdens de instructiemomenten. Tevens is er een proeftuin voor het programma Goal. Dit programma biedt de leerkracht de mogelijkheid de lesdoelen van die dag kort te evalueren aan het einde van de dag. De leerlingen krijgen direct inzicht en de volgende dag kan gestart worden met het terug pakken van deze lesdoelen. De leerkrachten van de groepen 3 hebben het bewegend leren geïntroduceerd. Inmiddels werken de groepen 4 hier ook mee. Bewegen en leren tegelijk, actief en effectief.

Het kindcontract (zie daltonhandboek blz. 35 t/m 37) stelt leerlingen in staat om aan een zelfgekozen leerdoel te werken. Het kindcontract wordt ingezet in de groepen 7 en 8. Dit wordt aankomend schooljaar geïmplementeerd en aangescherpt in groep 6 (zie daltonontwikkelpunten). Een wens is om ook in de middenbouw te gaan werken met een kindcontract of het proeftuintje met het doelenboek als ontwikkelpunt mee te nemen en in te zetten in aankomende schooljaren.

### bevindingen visitatieteam

We hebben een aantal hierboven beschreven zaken gezien. Een gedeelte van de al dan niet te volgen instructie wordt bepaald door vooruit-toetsen. Dat is echter niet voor alle leerlingen weggelegd.



Het kindcontract geeft een kind meer inzicht in het eigen leren. Het zou mooi zijn als het kind ook zelf gaat denken in oplossingsstrategieën en hier ook zelf, of met een tutor handvatten voor bedenkt.

We hebben de “Goal-kaartjes” gezien. Wij hadden het idee dat dit meer ingezet werd als controlemiddel op de basisleerstof.

### 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

De klassenconsultatie is voor veel leerkrachten effectief gebleken. Middels het win-win lijstje krijgen collega's in eigen kwaliteiten en in eigen ontwikkelpunten. Hierop voortbordurend krijgen collega's de mogelijkheid om een onderdeel dat zij als ontwikkelpunt hebben, te bekijken tijdens een klassenbezoek bij een leerkracht die hetzelfde onderdeel als kwaliteit heeft. Door te zien/ervaren hoe een onderdeel vorm kan krijgen binnen de groep is het makkelijk(er) om zelf in te zetten of toe te passen.

De kracht van het bewegend leren, de online Bemplanner, het programma Goal en de Gynzy iPad wordt door het team gedeeld. Deze punten zijn volop in ontwikkeling en hebben regelmatig een terugkoppeling binnen en vergadering, stand-up of worden aangevraagd als klassenconsultatie. Leren van en door elkaar, waarbij elke keer de relatie met de visie en Daltonaspecten wordt gewaarborgd.

De Pittige Plus speelt zich nu vooral af in de Bemacademy op de vaste momenten. Het doel is om deze werkwijze meer terug te laten vloeien naar de dagelijkse praktijk in de lijn van Dalton de gehele dag door. De Pittige Plus is eigenlijk een onderdeel van de Bemplanner tijd.

Op de Bem werken we met het EDI-model (zie Daltonhandboek blz. 32+33). De focus ligt op een korte, heldere expliciete instructie. Het doel van de les wordt aan het begin van de les expliciet met de kinderen gedeeld en er wordt telkens gemonitord of alle leerlingen begrijpen wat is uitgelegd.

De planning waarbij de leerkracht de leerdoelen waarborgt, wordt voor leerlingen zichtbaar gemaakt door middel van het planbord, dagrooster en de bemplanner. De leerdoelen ontstaan door op een kritische manier te kijken naar de methode en de leerling in de groep, waardoor een taak zoveel mogelijk op maat wordt aangeboden. Op de bemplanner wordt aangegeven of een instructie verplicht is of

dat een leerling naar eigen inzicht de instructie mag volgen. Dit wordt tevens zichtbaar gemaakt door het rooster op het bord. Dit zorgt voor instructie op maat en effectieve lestijd.

De onderwijsbehoeften worden vastgelegd in het groepsplan waarin de uitvoering en de doelen voor de verschillende niveaus binnen de groep worden beschreven. De inzet van EDI biedt de leerkracht de mogelijkheid om leerlingen aan te spreken op niveau.

De inloop als effectieve start van de dag, geeft de leerkracht ruimte en tijd om gesprekken met leerlingen te voeren, (pre) instructie te bieden.

In veel groepen wordt gebruik gemaakt van het vooraf toetsen. Zo wordt inzichtelijk welke lesdoelen door leerlingen reeds behaald zijn en welke lesdoelen aandacht behoeven.

### bevindingen visitatieteam

Mooie ontwikkelingen die we in de stukken gelezen en bij de leerkrachten bevestigd hebben. We hebben ook van enkele leerkrachten gehoord dat ze graag meer begeleid willen worden om hun eigen effectiviteit te verhogen. Misschien kan de daco die het mentorschap op zich neemt hier wat in betekenen. Het is goed om de pittige plus ook meer in de eigen klas te laten plaatsvinden. Dat zou de kinderen minder het gevoel kunnen geven zich in een uitzonderingspositie te bevinden. Vooruit toetsen is niet voor iedereen weggelegd.

### 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

De kracht van de stand up is al een aantal malen beschreven. Het is een krachtig middel zodra het over inhoudelijke zaken gaat. Op dit moment zijn wij volop in ontwikkeling om de stand-up een krachtig middel te laten zijn voor de juiste gesprekspunten. Geen regeltaken maar voor inhoudelijke zaken hebben de voorkeur. De stand-up inzetten zodat het zijn doel raakt.

De leerkrachten blijven voortdurend op de hoogte van de Daltonontwikkelingen tijdens vergadermomenten.

Zorgleerlingen worden extra begeleid op basis van onderwijsbehoeften. Er wordt veel differentiatie aangebracht in taken. Dit komt naar voren bij de bemplanner.

De ruimtes zijn ingericht naar daltonprincipe zodat samenwerk- en stilteplekken ontstaan en door middel van taakmiddelen weten de leerlingen welke afspraken er gehanteerd worden.

Het daltonhandboek biedt een doorgaande lijn van gemaakte afspraken en routines op de Bem. Voor nieuw personeel is de startersmap ontwikkeld: een middel om de doorgaande lijn van de school effectief en doelmatig te blijven hanteren.

Bij geconstateerde onderwijsbehoeften worden handelingsplannen gemaakt, waarbij duidelijk omschreven wordt wat de doelen zijn en op welke manier daaraan gewerkt gaat worden. Bij specifieke onderwijsbehoeften wordt de IB'er altijd meegenomen en worden ouders op de hoogte gesteld van de manier waarop aan specifieke doelen gewerkt gaat worden.

### bevindingen visitatieteam

De stand-up is een mooi middel om effectief te vergaderen. Kort maar krachtig! De beginnersmap is een lijvig boekwerk vol afspraken over de gang van zaken op "De Bem". Een aantal leerkrachten gaf aan dat een beknopte versie geen overbodige luxe zou zijn. Ons becroop het idee in een keurslijf te worden gedrukt. Voortschrijdend inzicht, veel nieuwe collega's en andere maatschappelijke waarden kunnen ook bepalend zijn voor wat de kinderen in de toekomst nodig hebben. Het daltonboek beschrijft op een duidelijke manier hoe er op De Bem gewerkt wordt. Prachtige ruimtes in de school waar gewerkt kan worden. Ons was niet heel duidelijk wat nou de afspraken binnen en buiten de klas waren (hier wordt erg verschillend mee omgegaan). Wat is de meerwaarde van één stiltewerkplek in een klas?

## 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

De zichtbaarheid van dalton in vaste structuren zoals het planbord, de taakmiddelen, de bemplanner en het dagrooster bieden duidelijkheid en voorspelbaarheid voor ouders, leerlingen en teamleden. Naast de zichtbaarheid worden de daltongewoontes en –vaardigheden vastgelegd in het Daltonhandboek.

Het Daltonhandboek wordt jaarlijks vastgesteld en heeft structureel een plek binnen een vergadering en komt ook aanbod tijdens de klassenconsultatie. Een concrete bruikbare uitwerking van borging.

Eerder is gesproken over de inzet van de zogenoemde kijkwijzers die gericht zijn op de daltonkernwaarden tijdens de stand-up. Dit is een praktische uitwerking van het daltonhandboek waarmee de onderwerpen uit het handboek regelmatig als gesprekspunt naar voorkomen.

De proeftuinen zijn de basis voor de ontwikkeling van ons daltononderwijs. Zodra de proeftuin een vaste basis krijgt in meerdere groepen wordt deze opgenomen in het daltonhandboek en zal deze ook tijdens de kijkwijzer moment regelmatig weer besproken worden.

Ontwikkelpunten zoals deze in het Daltonontwikkelplan worden beschreven worden weggezet in de beleidsvoornemens. De beleidsvoornemens zijn concrete omschrijvingen van proces- en productdoelen voor meerdere jaren. Voor iedere leerkracht is het document van de beleidsvoornemens laagdrempelig en samengevoegd in de jaarplanner (fysiek document). In de jaarplanner wordt tevens zichtbaar wanneer de scholingen voor de nieuwe collega's en de verdiepende scholing (zogenoemde Master) gepland zijn. Daarnaast zijn er daltoninspiratiemiddagen waarin de daltoncoördinator het initiatief neemt om belangstellende te informeren. Betrokkenen vanuit de stuurgroep nemen deel aan de Dalton tweedaagse welke georganiseerd wordt door Noordijk Dalton Advies.

Er zijn 4 daltoncoördinatoren die onderling een verdeling hebben gemaakt ten aanzien van de betrokken partijen binnen de school: ouders, nieuw personeel, het gehele team (en daarbij de leerlingen) en MT. Door deze verdeling en overlegmomenten met alle stuurgroepleden denken wij de doorgaande lijn beter te kunnen borgen.

Door onze website, de nieuwsbrief, schoolgids, kijkwijzers, flyers en de Bemmid vloeit de daltonvisie heen. De leerpleinen in het gebouw zijn een verlengde van het klaslokaal, de glazen wanden bieden overzicht en tijdens groepsdoorbroken activiteiten kunnen de wanden opengeschoven worden. De vakdocenten hebben een zichtbaar karakter in de vorm van een groot schaakbord, de Engelse bordjes door de school heen en onze prachtige Bem Academy. De taakmiddelen zijn zichtbaar door de gehele school en hebben dezelfde uitstraling. Er is bewust de keuze gemaakt om de groepen verticaal door de school te verspreiden, waardoor

we een sociale omgeving creëren om te ontmoeten en samen te werken. Door de school heen hangen posters waarop de visie van de Bem zichtbaar is.

Reflection Time (een moment van samenzijn tussen ouders en directie) werd in de begin jaren van onze school zeer actief door ouders bezocht. De afgelopen jaren zien we dat steeds minder ouders hiervan gebruik maken. Het is een wens om te onderzoeken wat hiervan de reden is en op welke wijze wij hierop willen en kunnen anticiperen.

Volgens een driejarige cyclus worden de personeelstevredenheidsonderzoeken, de oudertevredenheidsonderzoeken en de kindertevredenheidsonderzoeken afgenomen.

Vanuit de stichting krijgt iedere leerkracht de mogelijkheid zich te ontwikkelen. De Liemer Novum Academy is een omgeving waarbinnen cursussen worden aangeboden. Helaas zijn hier geen specifieke daltoncursussen dan wel scholingen in opgenomen. Vanwege de verschillende beginsituatie waar wij ieder schooljaar mee te maken hebben is het voor de daltoncoördinator zoeken naar de wijze waarop scholing voor gehele team van meerwaarde is.

### bevindingen visitatieteam

De wil en de Daltonplannen zijn er en deze zijn doordacht en goed opgesteld. Omdat de school groeiende is en daarom ook steeds nieuwe mensen moet inwerken staat alles goed op papier en is er een map waarin leerkrachten afspraken kunnen terugzoeken. Dalton wordt verder geborgd door de daltoncoördinatoren (gefaciliteerd in ambulante tijd) die als coaches optreden en de Dalton opleiding die iedere leerkracht heeft gevolgd of aan het volgen is. Daarnaast zijn er duidelijke toekomstplannen beschreven die ervoor zorgen dat de ontwikkeling in Dalton door blijft gaan.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

De verwachtingen van de leerlingenraad m.b.t. deze dag was dat zij een normale vergadering zouden doen, die geobserveerd zou worden door de bezoekers. Zij werden verrast door de vragen die gesteld werden. De leerlingen vonden het nu best lastig om dingen onder woorden te brengen. Ze wilden het graag wel heel goed doen.

Bij het gesprek waren 2 groepsleerkrachten, die verantwoordelijk zijn voor de leerlingenraad, aanwezig.

De leerlingen geven aan dat de leerlingenraad er is om mee te denken over de verbeteringen aan de school en om tips te geven aan de leraren. Zij gaven aan dat de leerkrachten wel luisterden wanneer het iets was wat haalbaar was.

Binnen de groep wordt er gestemd wie er in de leerlingenraad mag. Dit wordt voorbereid door het maken van een mindmap door de leerlingen. Leerlingen van groep 6-8 kunnen in de leerlingenraad.

Als baas gaven zij de 2 leerkrachten aan die de groep begeleiden. De rollen voorzitter, agendamaker en notulist zijn verdeeld onder de kinderen. Zij vinden het op dit moment lastig om te beschrijven wat deze rollen inhouden.

Er is een box in de klas waarin ideeën gedaan kunnen worden. Ook zijn er klassengesprekken. De mening van de onderbouw en middenbouw mogen gevraagd worden als dat nodig is. Dat is nog niet gebeurd.

Terugkoppeling aan de kinderen in de klassen gebeurt nog niet. Er is op dit moment geen "mededelingenbord van de leerlingenraad" waarop teruggekoppeld kan worden. Hier gaan ze nog over nadenken.

Zij zijn trots op de brievenbus.

Zij geven als tip aan de school:

- Duw/trek kaartjes aan de deuren.
- Je houden aan de afspraken bij voetbal.
- Meer speeltoestellen op het plein.

Positieve punten van Dalton zijn: Het samenwerken, de gezamenlijke activiteiten en de ipads. Ze geven de school tussen de 8,5 en een 9.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

Het gesprek vond plaats met de directrice, 4 daltoncoördinatoren, de IB-er en het visitatieteam. Eerst werd de geschiedenis van de school geschetst: Van een startende school in een deels bebouwde woonwijk (door recessie stakte verdere bebouwing) die op allerlei manieren moest proberen het hoofd boven water te houden naar een school die de laatste jaren uit z'n jasje groeit (van ruim 200 naar 450 leerlingen) met alle kansen en beperkingen van dien (ruimte, nieuwe leerkrachten etc.)

In de beginjaren kwamen de kinderen overal vandaan, nu eigenlijk gewone groei uit de wijken in Zevenaar.

Stand van zaken is nu dat over 2 jaar de buurschool (Sterrenschool) naar een nieuw gebouw elders in Zevenaar gaat en De Bem beschikking krijgt over het volledige gebouw.

De laatste vijf jaar zijn er heel veel daltonzaken geborgd. De Bemplanner heeft ook een duidelijke plek binnen het onderwijs, zowel voor kind, ouder als leerkracht en wordt ook al ingezet bij de driehoeksgesprekken.

De ouders worden op allerlei manieren geïnformeerd:

- In de nieuwsbrief (mag wel wat structureler);
- Via de Bemmid(dagen);
- Onderdelen in het rapport.

Er wordt op verschillende manieren samengewerkt met andere scholen:

- Door de scholingen contacten;
- Kijken bij elkaar;
- Regiobijeenkomsten.

In het verleden was er meer behoefte aan gecertificeerde leerkrachten, nu is daar minder reden toe



De daltoncoördinatoren hebben de taken onderling verdeeld en hebben allemaal ambulante tijd (ook LB-functies).

Stand-up vergaderingen: Ervaringen delen m.b.t. nieuwe experimenten, waar loop je tegenaan etc (kort maar krachtig, 2 x wekelijks 20 minuten voor schooltijd).

Ontwikkelingen:

- Lesdoelen i.p.v. taken ( programma Goal)
- Bemplanner online
- Wereldoriëntatie

## Uit de gesprekken met ouders

Bij het gesprek met de ouders zijn drie moeders van leerlingen in groep 2 t/m 6 aanwezig. Een ouder is lid van de medezeggenschapsraad en een is lid van de oudercommissie. Na een korte introductie vertellen zij over hun ervaringen met de Bem.

Als sterke punten vertellen zij over de samenwerking tussen de leerlingen, voorbeelden hiervan zijn het tutorlezen en helpen in andere groepen. De ouders geven aan dat zij het gevoel hebben dat de leerlingen elkaar kennen, ondanks de grote van de school (450 leerlingen) en dat zij voor elkaar op komen. Zij ervaren op school een fijn klimaat. Daarnaast zijn de ouders tevreden over de kennis over de wereld die de leerlingen op school op doen en de vrijheid die de leerlingen krijgen voor een manier van leren. Waar nodig worden dingen aangepast of besproken met leerlingen. Leerlingen krijgen de ruimte om te falen en ervaren zo dat zaken iet lukken. Als laatste sterke punt van de Bem wordt de openheid van het team/de leerkracht en de mogelijkheid om samen te zoeken naar oplossingen genoemd. De ouders voelen zich betrokken bij de ontwikkeling van hun kind en ervaren ontwikkelingsuitdagingen als iets wat samen (school, ouders en leerling) opgelost kan.

De communicatie met de school wordt als prettig ervaren. De Bemid en de Bemplanner dragen bij aan een open communicatie met school. De mogelijkheid om op een informele manier met de directie te overleggen is een mogelijkheid om op een laagdrempelige met elkaar in contact te komen. Het eerste oudergesprek van het jaar wordt eveneens als prettig ervaren.

Wanneer het visitatieteam vraagt naar tips die de ouders hebben voor de school geven de ouders aan dat de school hard is gegroeid de afgelopen jaren en dat hierdoor veel nieuwe (jonge) leerkrachten in het team zijn gekomen. Zij signaleren dat vooral deze jonge leerkrachten het 'eng' vinden om leerlingen los te laten en hen dezelfde vrijheid te geven als de meer geroutineerde leerkrachten durven. Dit vraagt volgens hen om een goede begeleiding vanuit het team.

Tevens denken zij dat er veel ontwikkelingen/vernieuwingen op school plaatsvinden. Het is volgens hen belangrijk te kijken wat noodzakelijk is en hierin keuzes te maken. Om vervolgens in staat te zijn die ontwikkelingen goed vorm te geven. Hierbij is een kritische blik noodzakelijk, de vraag waar draagt deze ontwikkeling aan bij en wat draagt deze ontwikkeling bij, zijn hier belangrijk. Deze nieuwe ontwikkelingen moeten, volgens de ouders, gestoeld zijn op de nieuwste wetenschappelijk ontwikkelingen en ontwikkel worden met het oog op de toekomst.

## Uit de gesprekken met het bestuur

**naam bestuurslid:** P.J.A. (Pieter-Jan) Buhler

Bestuurder is bekend met de school. De Bem is één van de jongste scholen binnen de familie die het hardst groeit.

Er is veel dynamiek in de school met de groeistuipen die daar bij horen. De bestuurder benoemt daarbij het ruimtegebrek van de school en de hoeveelheid nieuwe mensen op school.

Toekomstperspectief is dat de school doorgroeit naar 600 leerlingen. De buurschool heeft momenteel 150 leerlingen. Er zijn plannen om de buurschool te verplaatsen naar een andere wijk. Op die manier kan de Bem groeien. De school is goed gefaciliteerd dat is in de school goed te zien. De directie heeft een duidelijke visie en is goed in het profileren en marketen van de school. In het begin van de school was die profilering van groot belang voor het bestaansrecht van de school. De leerkrachttevredenheid op school is hoog. De school zou volgens de onderwijsinspectie een excellente school kunnen zijn. Het zou goed zijn als de 5 Daltonscholen binnen de stichting nog meer bij elkaar op bezoek zouden gaan om elkaar te ontmoeten en om van elkaar te leren.

## 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
	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 <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	Vergroot het eigenaarschap van de kinderen en het hele team. Gebruik hiervoor de bemplanner, leerlingenraad, kindcontract, rapport, portfolio. De profilering is prima, maar zoom nu in op het waarom en geef inzicht in het proces.
Nr. 2	We hebben vormen van samenwerken gezien. Denk na over waarom je laat samenwerken en maak een verdiepingsslag naar coöperatief leren en andere vormen van samenwerkend leren.
Nr. 3	Er zijn heel veel nieuwe ideeën en "proeftuintjes". Probeer deze in te kaderen tot een aantal ontwikkelingen die er echt toe doen. Zie hiervoor ook aanbeveling 1 m.b.t. de profilering
Nr.	

## slotopmerkingen

We hebben een genoegzame dag gehad. Een prettige ontvangst en we hebben ons overal welkom gevoeld.  
 Wat een prachtig schoolgebouw met volop faciliteiten, zowel op het gebied van materialen als tijd voor ambulante taken.  
 We hebben kennisgemaakt met een gedreven schoolleider, enthousiaste, hardwerkende leerkrachten en leuke kinderen, die o.i., prima in staat zijn zelfstandig op een zelf te kiezen plaats kunnen werken.  
 Er worden allerlei nieuwe pareltjes “uitgevonden” bijv. kindcontract, digitale Bemplanner etc, maar de finetuning ontbreekt nog (leg de nadruk op het waarom).  
 Het voortoetsen van de pluskinderen is handig om te weten welke doelen al dan niet beheerst worden . Misschien een tip om dit ook voor de andere kinderen te doen?  
 De ouders waren erg tevreden over de school (zie gesprek ouders).  
 Ter overdenking: Over twee jaar is de Sterrenschool naar een nieuwe locatie en hebben jullie, samen met de voor- en naschoolse opvang één gebouw. Misschien liggen hier kansen voor een dalton kindcentrum?  
 Namens het visitatieteam bedankt.

## Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		24-01-2020

## 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.

Beste,

De aanbevelingen die we hebben meegekregen na de visitatie zijn voor het team herkenbaar. Deze kunnen we de komende jaren meenemen in de beleidsvoornemens. We kijken wel met gemengde gevoelens terug op de visitatie.

Tijdens de Stand Up die we wekelijks met het team houden, hebben we de visitatie geëvalueerd binnen het team.

De leerkrachten hebben de volgende bevindingen gedeeld:

- Naast de aanbevelingen werden er vrijwel geen positieve punten genoemd en daar waar deze wel benoemd zijn, werden ze afgezwakt. Er werd vooral de nadruk gelegd op de verbeterpunten, niet op de positieve punten en “parels” van de school.
- De uitzonderlijke situatie waarin de zeer snelgroeïende school zich begeeft, is wel benoemd en meegenomen, zegt het visitatieteam. Desalniettemin is de directie van de Bem van mening dat dit onvoldoende begrepen werd door de visiteurs. Jaarlijks stromen er gemiddeld 8 nieuwe collega’s, 75 nieuwe leerlingen en ouders binnen. Met daarnaast de vele huisvestingsperikelen, zijn er veel factoren die het daltonproces beïnvloeden. We maken hierdoor stappen voorwaarts maar voelen structureel dat er stappen terug gedaan moeten worden.
- De collega’s en het MT voelden weinig ruimte tot het voeren van gesprekken om het daltonproces samen beter te begrijpen en te komen tot gesprekken waaruit stimulerende ontwikkelingen zouden ontstaan.
- De afspraak die we vooraf hadden gemaakt om volgens een rooster van 30 minuten per les enkele groepen te bekijken is niet geheel nagekomen. Men zou na een kwartier elders rond gaan kijken in de school. In de praktijk keek men in sommige groepen erg kort en het was minder prettig dat men met afvinklijsten rondliep.
- De Bem heeft sommige daltononderdelen niet in de standaard dalton vormen geïmplementeerd, maar dit middels andere manieren ontwikkeld. Het was fijn geweest dat deze door gesprekken gezien zouden zijn en op welke manier deze doelen wel uitgewerkt zijn.
- In het nagesprek werd de nadruk gelegd op andere onderdelen dan wat we in ons verslag als grote speerpunten hebben benoemd. Bijvoorbeeld de leerlingenraad, waar de visiteurs verrast waren door het feit dat er twee leerkrachten aansloten. Leerkrachten hadden het prettiger gevonden dat dit vooraf aan de start van de leerlingeraad aangegeven was, dan waren zij niet aangesloten. Ook het kindcontract waar we langzaam een passende weg in vinden werd bij een jonge leerkracht als ontwikkelpunt genoemd. Deze leerkracht, net werkzaam op de Bem, is net begonnen met een kindcontract, heeft wel de leerlingenraad opgezet en werkt als eerste met de digitale taakplanner.
- Op enkele momenten was erg duidelijk om welk teamlid de bovengenoemde situatie ging. Dit werd als onplezierig en onprofessioneel ervaren.
- Teamleden voelden zich niet gestimuleerd en gemotiveerd en gingen met gemengde gevoelens naar huis.
- Het visitatieverslag dat we ontvingen is daarentegen voldoende positief ontvangen door het hele team en stimulerend omschreven.

Kortom, we misten met name het waarderend perspectief waar vanuit we de eerste visitatie gewend waren, gevisiteerd te worden. Er werd deze visitatie vooral gevisiteerd vanuit een standaard daltonlijstje dat afgevinkt werd en we misten het gesprek over onze ontwikkelingen n.a.v. aangeleverde visitatieverslag.

Afgelopen november 2019 hadden we een zeer waarderend inspectiebezoek. De inspectie was zeer tevreden over de mogelijkheden en kansen die teamleden op de Bem krijgen om zelf actief het onderwijs te verbeteren. Hij adviseerde de school om ons op te geven voor de excellente school.

Bij de daltonvisitatie werden die mogelijkheden om te experimenteren, die collega's hier binnen hun eigen groep krijgen, als negatief benoemd. De school moet volgens de visiteurs met minder proeftuintjes bezig gaan, maar de diepte in gaan. Voor De Bem werken proeftuintjes stimulerend en worden niet door de hele school doorgevoerd, zodat het belastend zou kunnen worden. Hier voelden we een tegenstrijdigheid tussen beide bezoeken.

De directie heeft na de visitatie telefonisch contact gehad met de voorzitter van het visitatie team. Dit was een zeer plezierig en begripvol gesprek waarin bovengenoemde punten zijn besproken. De voorzitter gaf aan dat hij zeer zeker wat met de genoemde punten gaat doen en was blij dat we onze bevindingen open en eerlijk met hem wilden delen.

We begrijpen de situatie van de voorzitter die deze dag ziek was, maar toch de verantwoordelijkheid voelde om te komen. Hierdoor kon de visitatie wel doorgaan. Uiteindelijk is de visitatie op deze wijze goed afgerond en we gaan de komende jaren positief ons daltonproces door ontwikkelen en nemen de aanbevelingen mee in de beleidsvoornemens voor de komende jaren.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Vergroot het eigenaarschap van de kinderen en het hele team. Gebruik hiervoor de bemplanner, leerlingenraad, kindcontract, rapport, portfolio. De profilering is prima, maar zoom nu in op het waarom en geef inzicht in het proces
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tijdens vergaderingen en de Stand Up discussiëren over de manier waarop we deze aanbeveling kunnen vormgeven. Hieruit ontstaan "proeftuintjes" die meer doelgericht zijn.</li> <li>2. Collega's verantwoordelijk maken voor punten in de aanbeveling. Deze presenteren naar het team en regels en afspraken borgen. Werken in projectgroepen.</li> <li>3. Tijdens studiedagen op bezoek gaan bij scholen om te bekijken hoe zij hier mee omgaan.</li> </ol>
<b>uitvoerenden tijdvak</b>	Femke, Nicky, Boukje, Leonie, Kirsten
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	
	<b>Vorbereiden bij de planning 2019-2020</b> <b>Bovenstaande acties 2020-2021 uitvoeren</b> <b>Bijstellen en evaluaties zijn onderdeel van het proces</b> <b>Evalueren einde schooljaar 2021</b> <b>Tijdens de startvergadering van 2021-2022 starten met de regels en afspraken omtrent dit onderwerp</b>



<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	We hebben vormen van samenwerken gezien. Denk na over waarom je laat samenwerken en maak een verdiepingsslag naar coöperatief leren en andere vormen van samenwerkend leren.
<b>actie</b>	<b>Maart 2020 worden drie collega's vanuit de onderbouw, middenbouw en bovenbouw hiervoor verantwoordelijk.</b>  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opnemen bij beleidsvoornemen 2020-2023</li> <li>2. Onderwerp tijdens studiedagen 2020-2023, data nader te bepalen.</li> <li>3. Coöperatief leren aan bod laten komen tijdens de Bemid (kijkmiddagen) en de nieuwsbrieven, zodat ouders op de hoogte blijven van onze ontwikkelingen.</li> </ol>
<b>uitvoerenden</b>	Werkgroep samenwerkend leren.
<b>tijdvak</b>	2020-2022
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Externe deskundige uitnodigen op een studiedag in 2020.
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er zijn heel veel nieuwe ideeën en “proeftuintjes”. Probeer deze in te kaderen tot een aantal ontwikkelingen die er echt toe doen. Zie hiervoor ook aanbeveling 1 m.b.t. de profilering
<b>actie</b>	<b>Dit actiepunt is opgenomen in aanbeveling 1.</b>  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Collega's gaan meer in gesprek met de directie en de daltoncoördinatoren over de functie van het “proeftuintje.”</li> <li>2. De daltoncoördinatoren coördineren de proeftuintjes, zodat het overzichtelijk blijft.</li> <li>3. Proeftuintjes worden in kaart gebracht en opgenomen in het Dalton Ontwikkel Plan.</li> </ol>
<b>uitvoerenden</b>	Daltoncoördinatoren
<b>tijdvak</b>	2020-2025
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		18-02-2020
	visitatievoorzitter		23-3-2020

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.