

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag PO

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

| | |
|--------------------------------|---|
| Naam school | De Phoenix |
| Adres | Keppelsloot 6 |
| Postcode en plaats | 1721 HJ Broek op Langedijk |
| E-mailadres school | info@dephoenix.nl |
| Telefoonnummer school | 0226-313821 |
| Directeur | Linda Bruin |
| Directie – ondersteuner | Bianca Veldman |
| Daltoncoördinator | Eefje Wigbout Lotte Schrijvers |
| Aantal groepen (PO) | 21 Broek op Langedijk: 16 Sint Pancras: 5 |
| Aantal leerlingen | 520 Broek op Langedijk: 390 Sint Pancras: 130 |
| Populatie (PO) | Divers |
| Aantal leraren | 42 |
| In bezit van Daltoncertificaat | 29 |
| Bezig met Daltoncursus | 10, 3 moeten nog afronden |
| Nevenvestigingen | Ja Locatie Sint Pancras Pluvier 2 1834 XJ Sint Pancras |
| Stand van zaken inspectie | Voorjaar 2018: Thema-onderzoek 'Didactisch handelen' (voldoende op weg naar goed) |
| Visitatieteam | |
| Voorzitter | Dhr. Ed Schut |
| Lid 1. | Dhr. Han de Bruin |
| Lid 2. | Dhr. Frans Dubois |
| Lid 3. | Mevr. Petra Landsmeer |
| Datum visitatie | 12 - 11 - 2018 |
| Soort visitatie | <input type="checkbox"/> 1 ^e licentieverzoek |
| (besluit vorige visitatie) | <input type="checkbox"/> 2e licentieverzoek |
| | <input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging |
| | <input type="checkbox"/> versnelde visitatie licentieverlenging |
| | <input type="checkbox"/> Visitatie na bezwaarprocedure |

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^o licentieaanvraag

aanbeveling 1.

Geef ook de leerling de ruimte om de taak en keuze werk meer zelf samen te stellen. Werk toe naar het eigenaarschap van de taak bij de leerling.

evaluatie school

Dit punt hebben we vooral opgepakt met betrekking tot het rekenen. De afgelopen twee jaar zijn we druk bezig geweest met het ontwikkelen van het eigenaarschap binnen het rekenonderwijs. Het was voorheen zo dat kinderen vast zaten in een sterniveau en dat dit nauwelijks wijzigde. Het werk was voor iedereen gelijk en stond vast op de taak.

Er is door de nieuwe werkwijze een grotere vrijheid gekomen waarbij kinderen meer werken aan hun eigen leerdoelen en hierbij passende opdrachten zoeken. We werken middels een schaduwtoets, vooraf aan het blok wordt gekeken wat er wel/niet wordt beheerst. Hierop worden de instructies aangepast, zodat er meer instructie op maat plaats vindt. In de taken hebben de kinderen de vrijheid opdrachten te kiezen die passen bij hun leerdoel.

In december 2017 hebben we als Phoenix meegedaan aan een audit, waarbij het rekenonderwijs centraal stond. Hieruit is naar voren gekomen dat het helemaal loslaten, voor zowel leerkrachten als leerlingen, een te grote stap is geweest en dat er meer vrijheid in gebondenheid moet komen. Bijvoorbeeld een kind kiest opdrachten binnen de **/** sterren, of een kind met een hoog niveau kiest alleen opdrachten uit de ***. Hierbij kunnen ze opdrachten kiezen uit het hele blok.

We zijn ons als school hierin aan het ontwikkelen, door ook te kijken naar de referentieniveaus. Helder onderwijsadvies ondersteunt ons hierbij. We onderzoeken hoe we hierbij nog meer vanuit doelen kunnen gaan werken en dat elk kind zijn hoogst mogelijke niveau behaald. Daarnaast hebben we twee rekencoördinatoren, zodat we experts binnen de school hebben.

De afgelopen twee jaar zijn wij druk bezig geweest met de ontwikkeling rondom werken met persoonlijke ik-doelen. Dit is iets wat wekelijks op de taak terugkomt. Elk kind kiest zijn eigen ik-doel en werkt hier een bepaalde periode aan. Het ik-doel wordt geëvalueerd en de kinderen verzamelen bewijzen voor het behalen van hun ik-doel. Dit is een proces waar wij goed de tijd voor nemen, het kost tijd om dit goed te implementeren binnen ons onderwijs.

bevindingen visitatieteam

We hebben leerlingen zien werken aan hun eigen leerdoelen. Ook waren de ik-doelen in de klassen zichtbaar aanwezig. Zo krijgen de leerlingen ruimte en tijd om aan eigen gekozen doelen te werken. Als visitatieteam hebben we alle vertrouwen in de ontwikkeling die de school momenteel doorloopt.

aanbeveling 2.

Ga verder met de ontwikkeling van het coachgesprek en maak hiervan een leerpunt op het weekoverzicht.

evaluatie school

Het coachgesprek is een onderdeel waar wij de afgelopen vijf jaar hard aan hebben gewerkt. We hebben geëxperimenteerd met veel verschillende vormen, formulieren en formats. Sinds het schooljaar 2017/2018 hebben we een vaste cyclus met drie periodes waarin de coachgesprekken plaatsvinden. We starten het schooljaar met de startgesprekken, in januari / februari volgt de tweede ronde coachgesprekken en in juni eindigen we het jaar met de evaluatiegesprekken.

Hiervoor gebruiken we vaste format en de gespreksverslagen komen in de portfoliomap van het kind.

Vanaf het schooljaar 18-19 werken wij daarnaast met startgesprekken waarbij het kind, de ouder(s)/verzorger(s) en de leerkracht aanwezig is.

Daarnaast werken we ook met portfoliogesprekken, waarbij de eigen ontwikkeling, het trotswerk en het ik-doel centraal staan. Ook deze gesprekken vinden drie keer per jaar plaats. Na de periode met portfoliogesprekken presenteren de kinderen eerst hun portfolio op school aan andere kinderen. Vervolgens presenteren zij twee keer in het jaar het portfolio thuis aan hun ouders/verzorgers.

bevindingen visitatieteam

~~De coachgesprekken zijn een vast begrip geworden. Dit was ook goed zichtbaar in de verschillende portfolio's die we hebben bekeken. Daarin zitten verslagen en opmerkingen van de verschillende gesprekken. De school kan trots zijn op deze gesprekkencyclus.~~

aanbeveling 3.

Evalueer met elkaar de vormgeving van de taakbrief

evaluatie school

In het schooljaar 2016/2017 heeft de taak een metamorfose ondergaan. Met het hele team hebben we gedurende een flinke periode diverse formats uitgeprobeerd. We hebben vooral gekeken naar hoe we de weekplanning en de dagplanning inzichtelijk konden maken. Het doel is om de kinderen meer inzicht in de dag en de week te geven, zodat zij weten waar zij aan toe zijn. Met deze ontwikkeling hebben we meteen het dagritme meegenomen en ook hierin een doorgaande lijn ontwikkeld.

Na een jaar van veel uitproberen hebben we als team één format, met één doorgaande lijn ontwikkeld en vastgesteld. De inhoud van de taak wordt regelmatig in de clusteroverleggen besproken.

De groepen 1 en 2 werken met het digikeuzebord in plaats van de taakbrief.

De doorgaande lijn met betrekking tot de taak en het dagritme hebben we opgenomen in het Daltonwerkboek.

bevindingen visitatieteam

We hebben een duidelijk format gezien van de taakbrief. De wijze van plannen van het werk is niet eenduidig. Er wordt door verschillende leerlingen mee gewerkt. Ook hebben we leerlingen gezien die helemaal geen planning maken. Dit punt zouden jullie mee kunnen nemen in de evaluatie van de nieuwe taakbrief.

aanbeveling 4.

Ga bij elkaar consulteren ; leren van en met elkaar wordt zo voor iedereen duidelijk en zichtbaar.

evaluatie school

In het schooljaar 2016/2017 zijn we gestart met het bij elkaar naar binnen stappen en bij elkaar gaan kijken. Collega's moesten letterlijk de drempel over en het positieve gevoel ervaren. Dit bleek in de praktijk ook zo te gaan. Tijdens een studiedag van de bovenbouw hebben de bovenbouwcollega's gekeken bij de onderbouwcollega's. Daarnaast is er ook voor de onderbouwcollega's gelegenheid geweest om bij anderen te kijken. Dit heeft geleid tot leuke gesprekken, uitwisselingen en ideeën.

Vorig schooljaar hebben alle collega's een kwaliteitskaart met betrekking tot Dalton ingevuld. Hieruit kwamen sterke punten en punten waar je, als leerkracht, aan zou willen werken. Naar aanleiding van deze kaart hebben de Daltoncoördinatoren met alle leerkrachten een startgesprek gevoerd. Hierin hebben collega's aangegeven wat er bij hen te zien is en aan welke doelen zij dit schooljaar willen werken en bij wie ze denken dit te kunnen zien. Op basis van deze lijsten zijn collega's aan elkaar gekoppeld en hebben ze gekeken bij elkaar vanuit collegiale consultatie. Hierbij hebben ze een kijkwijzer meegenomen waarop ze heel gericht hebben gekeken. Ook hebben ze een nagesprek gehad en hebben ze ideeën uitgewisseld met elkaar. Dit was een hele positieve ervaring. Dit zetten we dan ook voort en bouwen we uit. Binnen de formatie is hier rekening mee gehouden en kunnen wij leerkrachten uitroosteren.

bevindingen visitatieteam

We zien een school waar de lijnen duidelijk zijn uitgezet en waar een duidelijke doorgaande lijn is te zien. Het is goed bij elkaar te kijken en van elkaar te leren. Een goede ontwikkeling!

Indicatoren op leraarniveau

Inleiding

Volgens onze visie is het leraarniveau individueel, wel hebben we te maken met één team en daarom willen we in deze evaluatie toelichten hoe wij als school met elkaar omgaan.

Wij hebben ervoor gekozen de kernwaardes rondom de indicatoren op leraar niveau te clusteren om het op teamniveau inzichtelijker te maken. Echter realiseren wij ons dat het een wisselwerking is tussen alle drie de niveau's (leerling, leerkracht en school).

Door alle (recente) ontwikkelingen binnen het team is een diversiteit aan daltonvaardigheden ontstaan waar wij ons heel bewust van zijn en hier ook bewust op inzetten. Onder het kopje 'indicatoren WMK-lijst' wordt dit verder uitgewerkt.

Op de Phoenix gaan we met de elkaar om op basis van vertrouwen en wederzijds respect. Dit geldt uiteraard voor de leerkrachten, maar ook hoe wij omgaan met de leerlingen.

We zorgen ervoor dat we in nauw contact met elkaar blijven door te werken in clusters, waarbij alle groepen 1-2-3 / 4-5-6 / 7-8 met elkaar samenwerken. Deze overleggen vinden eens per 3 weken plaats en worden geleid door de clustercoördinatoren. De clustercoördinatoren hebben regelmatig overleg met de Daltoncoördinatoren over de Daltonpunten op de agenda. Binnen de clusteroverleggen denken we na / praten we over de invulling van ons (dalton-)onderwijs. Zo leren we van en met elkaar, bewaken we de doorgaande lijn en houden we de lijnen tussen de twee locaties kort.

We maken gebruik van elkaars kwaliteiten door de taken binnen het cluster goed te verdelen, zo doet een ieder taken waar hij/zij goed in is

Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

| | |
|-----|---|
| 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 leerkrachten geven kinderen ruimte om eigen initiatieven te tonen en uit te werken. Daarbij is de leerkracht op de achtergrond aanwezig.

Kinderen krijgen de vrijheid waar zij de verantwoordelijkheid voor kunnen dragen. Dit uit zich onder andere in:

- De leraren zorgen voor flexplekken in en buiten het lokaal waar kinderen de mogelijkheid krijgen om zelfstandig of met een mede leerlingen zijn of haar taak te maken.

- De instructies worden op maat gegeven. De leraar geeft aan op het dagritme bord wie er op dat moment instructie heeft. Binnen de taak wordt er gezorgd voor differentiërende opdrachten.
- De leraren stimuleren kinderen om hun werk zelf na te kijken en zorgen voor nakijkplekken in de klas.

Zelfstandigheid

| | |
|-----|--|
| 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 materialen worden goed zichtbaar en toegankelijk voor de kinderen bewaard. Er zijn open kasten en het materiaal heeft een vaste plek.
- Waar mogelijk worden er handelingswijzers gemaakt waardoor kinderen leren zelfstandig een taak uit te voeren.
- De leraren stimuleren de kinderen om te werken aan hun eigen ik-doel. Bij het afronden van een ik-doel wordt het 'bewijs' in het portfolio verwerkt en gaat de leerlingen, samen met de leerkracht, op zoek naar een nieuw ik-doel. Hierbij wordt gestimuleerd dat zij doelen zoeken binnen verschillende vakgebieden.
- In de klassen is het systeem van uitgestelde aandacht goed zichtbaar voor de leerlingen. Hierbij kunnen zij aangegeven dat ze een vraag hebben en kunnen medeleerlingen deze vraag beantwoorden. Wanneer zij specifiek een vraag aan de leerkracht hebben kunnen zij dit ook aangeven.
- Gedurende het schooljaar vinden er talentmiddagen plaats. Hierbij kunnen zowel leerkrachten als leerlingen activiteiten kiezen waarbij zij hun talent kunnen laten zien en ontwikkelen.

Samenwerken

| | |
|-----|--|
| 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

- In het Phoenix werkboek en Daltonwerkboek staan de algemene afspraken beschreven. Binnen de clusters wordt hier regelmatig op terug gekomen.
- Door middel van de collegiale klassenconsultatie, maatjes voor nieuwe leerkrachten en het overleggen in de clusters werken leerkrachten actief samen aan onderwijsinhoudelijke punten.
- Binnen de nieuwe overlegstructuur worden onderwijsinhoudelijke punten ook schoolbreed besproken – in een groep van leerkrachten die meedenken/meeweten/meebeslissen over diverse onderwerpen.
- In de klas stimuleren leerkrachten het samenwerken door middel van diverse werkvormen. Er is een doorgaande lijn ontwikkeld waarbij aangegeven staat welke vaardigheden er in een bepaald leerjaar gestimuleerd wordt.
- Door middel van de Kanjertraining wordt er actief gewerkt aan het pedagogische klimaat in de klas.
- Bij methodekeuze wordt er specifiek gekeken naar toepasbaarheid binnen de daltonkernwaarden oa. rondom samenwerken, zelfstandigheid en diversiteit aan verwerkingsvormen.

Reflecteren

| | |
|-----|--|
| 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 leerkrachten besteden gedurende de dag geregeld tijd aan het evalueren met

kinderen. Dit doen zij op verschillende manieren. Een hulpmiddel hierbij zijn de reflectiekaarten. Hierop staat een stelling/uitspraak die de leerkracht in kan zetten om de kinderen in gesprek met elkaar te laten gaan.

- Kinderen evalueren hun taak. De leerkrachten gaan hierover in gesprek met de leerlingen.
- Gedurende het schooljaar vinden er diverse portfolio/coach-gesprekken plaats waarbij de leerkracht samen met de leerling terug en vooruit blikkt.
- Bij rekenen krijgen de leerlingen bij de start van het nieuwe blok een doelenblad waarop aangegeven staat hoe de schaduwtoets gemaakt is. Hierdoor krijgt de leerlingen inzicht in de doelen die hij/zij dit blok moet halen.

Na afloop van het blok wordt hierop teruggekeken. Zijn de doelen gehaald? Dit laatste geldt ook voor de taalmethode.

Effectiviteit en doelmatigheid

| | |
|------|--|
| 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

- In het lokaal neemt de instructietafel een belangrijke plaats in. Kinderen die op dat moment instructie nodig hebben zitten rondom de tafel, terwijl de andere kinderen op dat moment zelfstandig kunnen werken. Dmv de time timer geeft de leerkracht duidelijk aan hoeveel tijd er staat voor een instructie/verwerking. Op dag/weekritme is inzichtelijk wanneer dit plaats vindt.
- Kinderen die een andere, verdiepende instructie nodig hebben krijgen dit in de verrijking/verdiepings klas. Dit vindt één keer in de week onder begeleiding van een leerkracht (specialist hb) plaats. Opdrachten die hieruit voortkomen verwerken zij zelfstandig in de klas. Daarnaast wordt er wekelijks gereflecteerd met de kinderen.
- Samen met Helder onderwijsadvies werken we op dit moment actief samen aan het plan 'Zicht op Ontwikkeling'. Hierbij wordt er gekeken naar de leerroutes van kinderen en of het niveau van de leerling past bij de potentie van deze leerling (referentieniveaus). Hier valt ook het onderwijsplan per vakgebied (rekenen,

taalverzorging, begrijpend lezen) – wat en hoe doen wij het op onze school. Analyse en cruciale doelen zijn hier ook onderdeel van.

- Het handelend/spelend leren krijgt in de groepen 1-3 steeds meer vorm. In de toekomst willen we dit ook verder uitbouwen naar de andere groepen.

bevindingen visitatieteam

Op de Phoenix evalueren niet alleen de leerlingen, maar ook de leerkrachten hun werk/taak. Met de de schaduwtoets kan je nog verder gaan: de leerling geeft aan 'dit beheers ik' en is vrij van instructie en kan doorwerken, misschien zelfs de toets al maken. Zo nog meer eigenaarschap.

Het samenwerken is een sterk punt van deze school, zowel op gebied van leerling als van de leerkrachten. Betrek de kanjertraining als pedagogisch klimaat bij het buitenspelen locatie Broek op Langedijk. Misschien werken met tutoren buiten?

Veel inzet van talenten van de leerkrachten door specialisme in de organisatie te versterken. Goed hoor!

Op beide locaties is de inrichting er goed op gericht dat de leerlingen zelfstandig kunnen werken. We hebben kunnen zien dat er veel aandacht is voor de ontwikkeling van de zelfstandigheid. Duidelijk zichtbare doorgaande lijn. Zeker in de groepen 1-2 is zichtbaar dat leerlingen op hun eigen wijze en eigen tempo kunnen werken. In de midden- en bovenbouw groepen is op de taak te zien dat er op niveau gewerkt wordt op het gebied van rekenen en ook spelling. Er wordt de gelegenheid gegeven om te werken aan talenten.

Indicatoren op leraarniveau: de WMK-lijst

Als aanvulling op de indicatoren op leraar niveau hebben wij de Kwaliteitskaart voor Daltonindicatoren (WMK-lijst) ontwikkeld om de vaardigheden van onze leerkrachten op het gebied van Dalton in beeld te krijgen. Dit hebben we gedaan aan de hand van het dalton 9-veld en de daltonindicatoren op leraarniveau.

Het is namelijk net als met een groep met leerlingen; een ieder werkt hard op zijn eigen niveau en binnen zijn mogelijkheden. Natuurlijk zijn er kaders uitgezet. De doorgaande lijn en de werkwijze is vastgelegd in het Daltonwerkboek. Nieuwe collega's krijgen een maatje en worden goed op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van de school.

Sinds de vorige visitatie is er namelijk het nodige gebeurd:

1. Ten tijde van de vorige visitatie bestond de Phoenix uit één locatie met 10 groepen. Vier jaar geleden heeft er een fusie plaats gevonden met de Steltloper in Sint Pancras (1-8-14). Het Daltoncertificaat is gehaald voor de locatie in Broek op Langedijk. In het jaar van de fusie is het personeel in Sint Pancras gestart met de Daltonopleiding voor leraren. Nu zijn we met twee locaties, maar met één team. We werken met elkaar samen in de clusters 1,2,3 / 4,5,6 / 7,8, teamvergaderingen en studiemomenten zijn altijd met het hele team en vinden afwisselend plaats op de beide locaties. Het Daltonvisie- en werkwijze is op beide locaties gelijk.

2. Naast een fusie hebben we de afgelopen jaren te maken gehad met een toename van het leerlingaantal. Momenteel zitten we op 21 groepen, een verdubbeling ten aanzien van de vorige visitatie. Dit betekent dat ook het team verdubbeld is. Logischerwijs hebben we te maken met een deel gecertificeerde Daltonleerkrachten, leerkrachten in opleiding en nog op te leiden leerkrachten (omdat zij in de loop van dit schooljaar bij ons zijn komen werken).

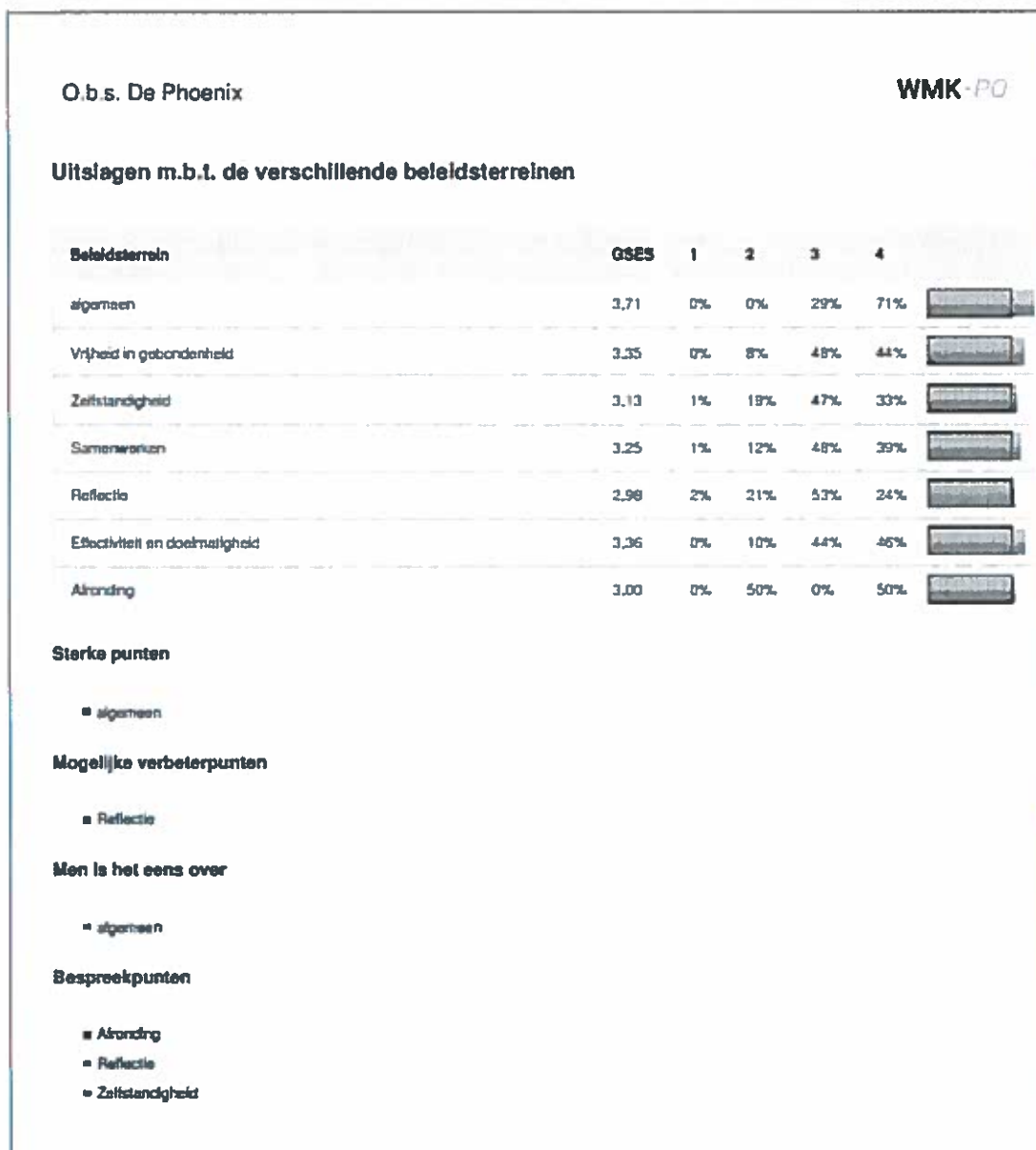
De leerkrachten van de Phoenix streven allemaal een zelfde visie na, waarin het Dalton zijn een prominente rol in neemt. Maar een ieder beleeft zijn eigen groei en ontwikkeling, op zijn eigen tempo. Dit maakt dat wij hierin moeten differentiëren.













Door middel van deze vragenlijst kan iedere leerkracht zichzelf scoren op het gebied van Dalton. Dit levert ontwikkelpunten en parels op, echter krijgen we ook een beeld waar we als team zitten en waar de gezamenlijke actiepunten liggen. Tevens is de uitkomst van de Kwaliteitskaart een mooi uitgangspunt voor de startgesprekken met de Daltoncoördinatoren en de basis voor de klassenconsultaties.

Wat doen we met de uitslag van de Kwaliteitskaart Daltonindicatoren

In de bijlage is het gehele verslag te lezen, maar we lichten graag toe hoe we als school omgaan met de uitslag van de Kwaliteitskaart.

Na het invullen van de lijst, komt er een overzicht. De leraar kan deze persoonlijk zien en kan hier zijn eigen ontwikkelpunten en parels uithalen. Als Daltonbeleidsgroep krijgen we een overzicht van de school, schooljaar 17-18, te zien:



| O.b.s. De Phoenix | | WMK-PO | | | | |
|---|-------|--------|-----|-----|-----|---|
| Beleidsstrategie | OSSES | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| algemeen | | | | | | |
| Ik laat de kinderen merken dat ik het leuk heb in de klas | 3,71 | 0% | 0% | 29% | 71% |  |
| Vrijheid in gebondenheid | | | | | | |
| Ik zorg ervoor dat leerlingen geloof hebben in eigen kunnen | 3,57 | 0% | 0% | 43% | 57% |  |
| Ik geef uitdagende taken aan leerlingen die de leerdoelen al bereikt hebben | 3,00 | 0% | 18% | 64% | 18% |  |
| Zelfstandigheid | | | | | | |
| Ik stimuleer dat kinderen vragen of problemen zelf oplossen | 3,50 | 0% | 0% | 50% | 50% |  |
| Ik laat kinderen mee bepalen hoe de klas wordt ingericht | 2,48 | 4% | 48% | 44% | 4% |  |
| Samenwerken | | | | | | |
| Ik vind het belangrijk dat kinderen elkaar helpen en geef hiervoor ruimte | 3,71 | 0% | 0% | 29% | 71% |  |
| Ik heb in de klas vaste momenten waarop samengewerkt wordt | 2,79 | 8% | 33% | 29% | 29% |  |
| Reflectie | | | | | | |
| Ik laat kinderen zelf hun werk controleren en hun vorderingen bijhouden | 3,21 | 0% | 21% | 38% | 42% |  |
| Ik bouw reflectie momenten in waarin ze elkaar vertellen over wat ze hebben geleerd | 2,74 | 4% | 33% | 48% | 15% |  |
| Effectiviteit en doelmatigheid | | | | | | |
| Ik zorg ervoor dat wanneer de kinderen 's morgens op school komen zij kunnen zien wat er van hen verwacht wordt | 3,70 | 0% | 0% | 30% | 70% |  |
| Ik laat kinderen zelf kiezen of ze instructie nodig hebben | 2,95 | 0% | 23% | 59% | 18% |  |
| Afsluiting | | | | | | |
| Overige opmerkingen: | 3,00 | 0% | 50% | 0% | 50% |  |

Hierin is te zien wat de ontwikkelpunten voor de school zijn. Op basis van deze uitslag hebben wij in het schooljaar 2017/2018 het onderwerp reflectie en samenwerkend leren aangepakt.

Reflectie hebben we school breed gedaan tijdens onze Daltonmiddagen. Met het hele team hebben we een doorgaande lijn op het gebied van reflecteren opgezet. Per jaargroep hebben we gekeken naar wat een leerling uit die jaargroep zou moeten kunnen met betrekking tot reflecteren. Dit heeft opgeleverd dat wij als leerkrachten beter inzichtelijk hebben wat er onder reflectie valt en hoe de doorgaande lijn met betrekking tot reflectie er op de Phoenix uit ziet. Leerkrachten kunnen dit middel gebruiken om vorm te geven bij reflectie in de klas en het is een leidraad bij het invullen van het onderwerp reflecteren op het rapport. Daarnaast hebben we praktische instrumenten ontwikkeld om reflectie in de klas terug te laten komen, zoals bijvoorbeeld de reflectiekring, de reflectiekaarten en de vertelbeurtkaarten.

Samenwerkend leren hebben we met een werkgroep opgezet. Er is gekozen voor een werkgroep, om meer draagvlak te creëren binnen het team. Zij zijn gaan kijken naar welke vaardigheden er binnen welke jaargroep gevraagd kunnen worden van kinderen, ook hieruit is een doorgaande lijn ontstaan en deze is geïmplementeerd via de clusteroverleggen.

Begin schooljaar 2018-2019 hebben we de WMK-lijst opnieuw uitgezet naar het team. Op het moment van het schrijven van dit visitatieverslag wordt de vragenlijst afgenomen.

De uitslag gebruiken wij als team om te kijken waar onze gezamenlijke leerpunten voor de komende periode liggen en om de collegiale consultaties opnieuw in te delen.

De leerkrachten gebruiken de uitslag om hun eigen leerpunten aan te geven voor het komende schooljaar

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

Bovenstaande indicatoren zijn dagelijks onderdeel van ons onderwijs. Het is verweven in onze manier van lesgeven.

Enkele voorbeelden:

- Door de manier waarop het dagritme is weergegeven, is het voor leerlingen duidelijk wat er die dag van hen verwacht wordt. Zij hebben inzichtelijk wanneer zij instructie hebben en wanneer zij zelfstandig aan de taak kunnen werken. Zij zijn hiervoor zelf verantwoordelijk. En bepalen zelf in welke volgorde zij de opdrachten maken. De leraar neemt hierbij een begeleidende en soms sturende rol in.

- Elke leerling heeft elke week een huishoudelijk taak waar hij/zij de verantwoording voor draagt.

- Er wordt gewerkt met flexplekken in en buiten de klas.

- Gedurende het gehele schooljaar vinden er diverse gesprekken plaats tussen de leerkracht en leerling. Tijdens de start/coach/eind-gesprekken en portfolio-gesprekken staat het welbevinden van de leerling centraal. De portfolio's worden twee keer per jaar aan ouders gepresenteerd waarbij de leerling verslag doet aan zijn/haar ouders. We stimuleren de leerlingen om mee te komen bij oudergesprekken (vanaf groep 5).

In het schooljaar 2017-2018 zijn wij gestart met het voeren van startgesprekken na de zomervakantie tussen kind-ouder-leerkracht. Dit om kennis te maken en verwachtingen uit te spreken / af te stemmen tussen leerkracht, ouder en kind te stimuleren.

- Leerlingen hebben de keuze om alleen of samen te werken. Wekelijks hebben zij een vast maatje waarin zij tenminste één taak van de opdrachten samen moeten maken. Dit maatje wisselt per week.

- Bij de rekeninstructies wordt middels de schaduwtoets bepaald of een leerling wel of niet

bij de instructie van die dag aanwezig moet zijn. Er wordt op elk niveau instructie gegeven, dus ook voor die leerlingen die de basisdoelen beheersen.

bevindingen visitatieteam

Tijdens ons bezoek zagen we een school met een open karakter. Deuren stonden open, leerlingen werkten op verschillende plekken in het gebouw. Leerkrachten konden op de gang een gesprek voeren met een leerling. Het was voor leerlingen duidelijk wat er van hen werd verwacht. Er wordt gewerkt met ik-doelen. De leerlingen houden een portfolio bij en voeren hier gesprekken over. De gesprekken met leerlingen en ouders zijn een parel.

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

Omdat wij een groot, jong en dynamisch team zijn, is het maken van goede afspraken erg belangrijk. Deze afspraken worden in het Daltonwerkboek geborgd. Het afgelopen schooljaar is het Daltonwerkboek helemaal bijgewerkt naar de recente afspraken. Het Daltonwerkboek is helemaal besproken binnen de clustervergaderingen, er is ook een Phoenixwerkboek met algemene afspraken.

Daarnaast is er dit schooljaar veel aandacht voor de teamafspraken, teamidentiteit en een professionele cultuur. Tijdens studiedagen staan deze onderwerpen heel erg centraal. Het is gebleken dat het nodig is om afspraken goed te borgen, zodat er binnen het grote team geen misverstanden ontstaan met betrekking tot de afspraken.

Wij zijn een team dat leergierig is en graag van en met elkaar wil leren. We staan open voor nieuwe ontwikkelingen en professionalisering van het team. Echter hebben we de afgelopen jaren ook ervaren dat het belangrijk is om stil te staan bij successen en te genieten van wat wij al bereikt hebben.

bevindingen visitatieteam

Ondanks de verschillen in het gebouw zelf en de afstand tussen de twee locaties is het jullie gelukt duidelijk één school te zijn met één werkwijze en één sfeer. Complimenten! Op beide locaties zagen we dezelfde zaken terugkomen. Ook is het knap om dat met elkaar voor elkaar te krijgen in een steeds veranderend en groeiend team. We hebben een enthousiast team ontmoet.

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

Hoe wij precies vorm geven aan de zelfstandigheid van onze leerlingen is te lezen in het Daltonwerkboek. Voorbeelden van zelfstandigheid zijn:

- Alle leerlingen hebben een eigen ik – doel en krijgen tijd hieraan te werken. Wel is dit iets wat nog in ontwikkeling is en waarbij nog veel sturing nodig is van de leerkracht.
- De kinderen volgen de instructies waar zij bij moeten zijn, na de instructie bekijken zij zelf hoe en wanneer zij de instructie verwerken.
- Er is een systeem voor uitgestelde aandacht.
- Er zijn vaste nakijkplekken in de klas en de kinderen kijken zoveel mogelijk zelf na.

bevindingen visitatieteam

Met betrekking tot de kernwaarde zelfstandigheid hebben we kunnen zien dat de zelfstandigheid bij het zelf nakijken, het kiezen van een werkplek, het zelf bepalen van welk werk er gekozen wordt als taakwerk ruim voldoende is. Er is voldoende ruimte in de school gecreëerd om werkplekken te laten kiezen. Er is een goede doorgaande lijn te zien in de zelfstandigheidsontwikkeling. De leerlingen werken aan hun 'ik'-doelen. Leerlingen weten waar en bij wie ze hulp kunnen halen en maken dat visueel op het planbord.

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

Talentontwikkeling vinden wij belangrijk voor de leerlingen maar zeker ook voor de leerkrachten. Er gebeurt al heel veel middels een muziekdocent, gymleerkrachten en de talentenmiddagen. Tijdens deze talentenmiddagen geven de leerkrachten workshops voor de leerlingen binnen hun eigen talent. De wens van de school is om nog dieper inzicht te krijgen in de talenten van teamleden.

Binnen de Phoenix is er veel ruimte voor professionalisering. Elke nieuwe collega volgt een Daltonscholing te volgen. Daarnaast hebben we op school gecertificeerde Daltonschoolleiding, Daltoncoördinatoren. Maar ook buiten het Dalton werken we met expertise van leerkrachten.

Binnen de organisatie zetten wij steeds meer in op kwaliteiten (talenten) en interesses van leerkrachten. Steeds meer leerkrachten hebben zich gespecialiseerd op/binnen een bepaald vakgebied. Zo hebben wij rondom de volgende vakgebieden/vaardigheden de volgende specialisten in de organisatie; gym, muziek, taal, rekenen, gedrag, nieuwkomers, verrijking, Kanjertraining, jonge kind en VVE, events, clustercoördinator, ICT en Rots & Water

bevindingen visitatieteam

We hebben kunnen zien dat de school veel middelen inzet om de Daltonontwikkeling een grote impuls te geven. Op een aantal gebieden zijn proeftuinen uitgezet en werkgroepen gevormd waarin leerkrachten werken aan de ontwikkeling van de kernwaarden. Binnen de organisatie is er veel specialisatie waarbij leerkrachten hun talenten kunnen laten zien.

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

Er zijn maatjes in de klas, die elke week wisselen. Hiermee maken de leerlingen een taakje. Er is in de afgelopen 2 jaar hard gewerkt aan een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 mbt samenwerken. Momenteel zijn we bezig dit een plek te geven in het onderwijs.

Bij de verwerking van de lesstof mogen de leerlingen veel en vaak samenwerken. Wij denken dat leerlingen van en met elkaar leren.

Er wordt gewerkt met tutoren, waarbij oudere leerlingen jongere leerlingen begeleiden bij het werken aan de verschillende leerdoelen.

Gedurende het jaar zijn er momenten waar er groepsdoorbroken samengewerkt wordt. Zie dalton en feesten.

bevindingen visitatieteam

We hebben de leerlingen veel zien samenwerken; in de klas met klasgenoten, maar ook groepsdoorbroken. Zo werden de leerlingen van groep 4 geholpen door leerlingen van groep 6. Bijkomend doel is de groep 4 leerlingen in het hoofdgebouw te betrekken. Hun lokalen zitten in "de vleugel". Ook het gebruik van de centrale trap in het gebouw om samen te werken is leuk om te zien.

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

Op de Phoenix wordt bewust gewerkt met combinatiegroepen. Omdat we vanuit visie met groepen 2/3 werken, hebben we een losse groep 1 en 4, mits de leerlingenaantallen dit

toelaten. Door te werken in de combinatiegroepen stimuleren we samenwerkend leren en vooral het leren van elkaar.

De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt invulling te geven aan de collegiale klassenconsultaties. Door collegiale klassenconsultaties in te zetten binnen het team krijgen leerkrachten een beter beeld van de talenten van elkaar. Dit zorgt ervoor dat leerkrachten met elkaar in gesprek gaan over hun onderwijs. Door te werken met ontwikkeldoelen en een kijkwijzer wordt er gezorgd voor diepgang in deze bezoeken aan elkaar.

Op beide locaties is er een actieve leerlingenraad met kinderen uit groep 5 t/m 8. Zij denken bijvoorbeeld mee over de invulling van een lees/leerplein, opzet/vormgeving nieuwe taak of de aanschaf van buitenspeelmateriaal. Wij nemen de mening van de leerlingenraad serieus en kijken altijd wat wij hiermee kunnen doen in onze organisatie.

bevindingen visitatieteam

Het is goed om bij elkaar in de klas te kijken en met elkaar in gesprek te zijn over het onderwijs. We merken een duidelijke rode draad door de school heen.

4. Reflectie

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

De indeling van de taak is erop ingericht dat leerlingen kunnen plannen en deze kunnen bijstellen. In de praktijk zien we dat leerlingen dit heel erg lastig vinden. Elke dag evalueren de leerlingen de dag, hierin zit een opbouw. Dit is te lezen in het Daltonwerkboek. Afgelopen jaar zijn er middelen ontwikkeld om het reflecteren in de klas aan te bieden, leerlingen worden op deze manier meegenomen in het proces reflecteren. De doorgaande lijn reflecteren biedt hierbij ondersteuning.

Middels coachgesprekken met de leerkrachten kijken leerlingen terug en vooruit, door reflectieve vragen te stellen reflecteren leerlingen ook op deze manier.

bevindingen visitatieteam

Overleg met elkaar of de symbolen die nu gebruikt worden (smiley/ duim) wel werken. Veelal worden ze niet ingekleurd, aangegeven op de taak. Overweeg een geschreven reflectie, laat het verwoorden. Ik zie mogelijkheden hiervoor bij de reflectiethermometer.

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

Door middel van de collegiale consultaties, zoals al eerder beschreven leren de collega's van en met elkaar. Dit is al uitgebreid besproken in bovenstaande punten. Door open te staan voor een rekenaudit vanuit het bestuur, in december 2017, hebben we laten zien dat we openstaan voor feedback op ons rekenonderwijs en dat wij door te reflecteren op ons onderwijs wij verder komen als school. We blijven ons op deze manier als team ontwikkelen en professionaliseren.

Naast de studiedagen waar we veel reflecteren en verder kijken, hebben we regelmatig Daltonmiddagen. Dit zijn vergaderingen die geheel in het teken staan van Dalton. Deze momenten met het hele team gebruiken we om samen na te denken over ons onderwijs en hoe we invulling willen geven aan bepaalde Daltononderwerpen. Hierdoor blijven we constant met elkaar in gesprek en creëren we draagvlak binnen het team.

Dit schooljaar is de leerlijn reflectie met het hele team gemaakt. De beschrijving van dit proces is te vinden in het Daltonwerkboek. De komende jaren zal dit document steeds meer geïntegreerd worden met het onderwijs dat wij op de Phoenix verzorgen.

bevindingen visitatieteam

Doorgaande lijnen zijn uitgezet. De proeftuin van de reflectie thermometer zeker met elkaar evalueren en wellicht schoolbreed gaan gebruiken. Reflectie op eigen handelen geeft een goed beeld van wat jullie willen bereiken. Reflectie is herkenbaar vooraf-tijdens – na afloop.

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

Leerlingen op de Phoenix werken met een portfolio. Hierin verzamelen zij werk waar zij trots op zijn, maar ook het werken aan de ik – doelen heeft een plaats in het portfolio.

Op het dagritme kunnen leerlingen zien wanneer zij instructie hebben en wanneer niet, hierop kunnen ze hun planning van de dag aanpassen.

De taak heeft, zoals in de aanbevelingen te lezen, een nieuw jasje. De doorgaande lijn van inhoud en lay-out is terug te lezen in het Daltonwerkboek.

bevindingen visitatieteam

Het portfolio is een goed middel om de leerlingen te volgen. Leerlingen vertellen er enthousiast over. Dit is een parel van de school.

Voor de leerlingen is duidelijk wat er van hen verwacht wordt en wat er gaat gebeuren. Dat brengt rust.

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

Op de Phoenix werken we met methodes. Zo zijn we vorig jaar gestart met een nieuwe methode voor wereldoriëntatie, BLINK. Deze methode leent zich goed voor het Daltononderwijs omdat er veel ruimte is voor samenwerking en elk thema wordt afgesloten middels een eigen onderzoek.

Voor de leerlijn samenwerken en reflectie hebben we met het team de afgelopen jaar leerlijnen ontwikkeld waarin staat wat een kind in welke jaargroep zou moeten beheersen. De wens is om dit uit te breiden naar de andere Daltonkernwaardes.

Tijdens het ontwikkelen van het nieuwe dagritmebord, hebben we als team veel gesprekken gehad over effectieve instructies. Als team hebben we ervoor gekozen om vanaf groep 4 te werken met een 'halfuren rooster'. Op het dag/weekritme is inzichtelijk gemaakt op welke momenten een groep instructies krijgt. Alle overige momenten zijn zelfstandige momenten waarbij de kinderen aan hun taak werken. Op deze manier zijn de instructies kort en effectief.

Binnen het traject 'Zicht op ontwikkeling' en het verder vormgeven van de PDCA-cyclus staat de zorg, didactisch handelen etc. centraal.

bevindingen visitatieteam

De ruimtes worden efficiënt ingezet.
Het dagritme is een duidelijke lijn binnen de school. Ook de inzet van tutores draagt bij aan het efficiënt werken.

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 dalton-ontwikkeling van de school. |
| 6.10 | Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling. |

evaluatie school

Het Daltonwerkboek wordt actueel gehouden door het regelmatig in de clusteroverleggen terug te laten komen. Er is een actueel overzicht van lopende proeftuinen, zodat iedereen van elkaar weet waar ze mee bezig zijn.

Het streven is om zoveel mogelijk gecertificeerde Daltonleerkrachten binnen het team te hebben, nieuwe collega's starten dan ook zo snel mogelijk met de Daltonopleiding.

Wij hebben een goede samenwerking met de OR en MR, we betrekken ze op ons onderwijs en laten ze meedenken. De MR heeft inmiddels al een aantal keer een participatie-avond georganiseerd, waarbij veel ouders komen om mee te praten over de school. Het Daltononderwijs is hier een onderdeel van.

Sinds april 2018 is er een nieuwe website en app beschikbaar om ze de informatie naar ouders toe nog inhoudelijker en toegankelijker te maken.

De Phoenix neemt actief deel aan de Dalton-regiodagen en de directie is penningmeester van het regiobestuur.

Door middels van de Kwaliteitskaarten (WMK) worden ouders, leerkrachten en leerlingen geënquêteerd over de kwaliteit van ons onderwijs.

bevindingen visitatieteam

Het daltonwerkboek ziet er goed uit. Het is volledig en duidelijk. Uit het gesprek met directie en dalton coördinatoren wordt duidelijk dat er met een eenduidige visie wordt gewerkt aan de ontwikkeling van deze school. De stukken, het goed voorbereide gesprek en het beeld dat we op de da kregen hebben ervoor gezorgd dat wij heel veel vertrouwen hebben in de verdere ontwikkeling van deze school. Tijd om dit te delen met andere daltonscholen.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

LEERLINGENRAAD

Goed voorbereid aan de hand van een foto overzicht
Goede uitleg door de leerlingen hoe werk je samen, hoe ga je om met flexplekken hoe werkt de dagplanning
Terugkoppeling uit de raad naar de groep toe
Ideeën uit de groep naar overleg leerlingen raad
Wat wil je veranderen : minder verschillende mensen als invalleerkracht

Ruzies bij buiten spelen
Voetbalveldje

Je kan jezelf kandidaat stellen voor de raad en dan zijn er verkiezingen binnen je groep
Vergaderfrequentie ongeveer 1 x per maand
Geen vaste voorzitter

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Het team is betrokken. Er zijn duidelijke afspraken met elkaar gemaakt. De aansturing vanuit directie en het samenwerken binnen de clusters zorgen voor de doorgaande lijnen. Het is prettig werken op school. Leerkrachten geven aan veel van elkaar te leren. Samenwerken is heel prettig. Het maakt niet veel uit op welke locatie je werkzaam bent, al is het soms wel een stap voor medewerkers.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

We hebben gesproken met Linda, Bianca, Eefje en Lotte.
Het team is gegroeid. Er zijn veel nieuwe mensen bijgekomen.
De locatie Sint Pancras laat een groeiend leerlingenaantal zien.
Dit komt door de visie met ouders te bespreken en uit te dragen. Er is zeker sprake van één school, al zijn er wel verschillen per locatie. Afspraken zijn gelijk. Er is veel contact tussen de twee locaties.
Ook is er sprake van personeel dat wisselt van locatie. Dit heeft te maken met de persoonlijke ontwikkeling of voor de schoolontwikkeling.
Ook zijn er activiteiten voor de hele school. Bijv. de groepen 8 die met elkaar op kamp gaan.

De kwaliteitskaart is nogmaals afgenomen. Hieruit komt reflectie. Er is gestart met een klapper met afspraken voor iedereen.

De daltoncoördinatoren zijn vrijgeroosterd. Zij leggen klassen bezoeken af en bewaken de doorgaande lijn.

Er is sprake van een enthousiast team. Men is trots op de fusie. De school groeit enorm. De talenten van de collega's worden ingezet in het team.

Uit de gesprekken met ouders

Bij het gesprek waren vier ouders aanwezig waarbij beide locaties waren vertegenwoordigd. Ouders hebben kinderen verdeeld over alle groepen van de school. De ouders geven aan dat zij trots zijn op de structuur en de saamhorigheid. Compliment voor de wijze waarop de twee locaties tot één Daltonschool zijn geworden en zijn trots op de doorgemaakte ontwikkeling. Er wordt wel genoemd dat de locatie St.Pancras wat laagdrempeliger is.
Niet iedereen heeft bewust gekozen voor Dalton maar is wel heel overtuigd van de kwaliteiten van Daltononderwijs. Het idee is dat er nu wel meer ouders kiezen voor Dalton. Er stromen veel leerlingen door naar VO Dalton. Opgemerkt wordt dat leerlingen in het VO veel hebben aan hun Daltonopleiding op de Phoenix en vooral de zelfstandigheid een sterk punt is. Een parel benoemen zij het groepsdoorbrekend werken.
Er is goede communicatie d.m.v. twee-wekelijkse nieuwsbrief, ook voor wat betreft de Daltonontwikkeling.
Wat minder ervaren zij het veel wisselen van leerkrachten maar uiteindelijk blijkt dat toch mee te vallen en is er goed over gecommuniceerd. Er wordt ook waardierend gesproken over het portfolio en de wijze waarop daar mee gewerkt wordt, leerlingen presenteren twee maal per jaar aan hun ouders het portfolio en vertellen waar ze trots op zijn. Ouders dragen de kwaliteiten van de school zeker uit.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: **Elfred Bakker**

kwaliteitsmedewerker: Linda Klos

De school heeft een fusie meegemaakt. De directie van de school heeft een enorme ambitie.

Er wordt gewerkt vanuit visie. De Phoenix staat bekend als een enthousiaste school met een locatie die explosief is gegroeid. De school is zich blijven ontwikkelen. Ondanks de groei wordt er vanuit het onderwijsinhoudelijke gewerkt en staan de leerlingen centraal. Het zijn twee locaties, maar het is absoluut één school.

De Phoenix durft verder te kijken en neemt hierin de ouders en de leerlingen mee. Een goed voorbeeld hiervan is o.a. het nieuwbouwproject wat eraan komt.

Alles wat besloten wordt is vanuit visie. Het is een enthousiast team waar de taken goed verdeeld zijn.

Een school met lef!

beoordeling

| nr | Beoordelingskader | 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 |

* 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 + 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 | Door te reflecteren en evalueren met de leerlingen leggen jullie een sterke basis neer voor het eigenaarschap van de leerlingen. Bouw dit verder uit. |
| Nr. | |
| Nr. | |
| Nr. | |

Nr.

slotopmerkingen

We hebben één school en één team gezien. Duidelijk is dat er wordt gewerkt vanuit visie, die door iedereen wordt gedragen. Er is binnen het team een groot verantwoordelijkheidsgevoel.
 We hebben genoten van onze visitatiedag bij jullie op school en bedanken jullie voor de prettige en open samenwerking.
 We hebben alle vertrouwen in de verdere ontwikkeling van deze mooie school en wensen jullie daar veel succes bij.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

| naam | handtekening | datum |
|----------|---|-----------|
| Ed Schut |  | 3-12-2018 |

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.

Als team kijken wij terug op een fijne visitatiedag. Tijdens het voorstel rondje van de visitatiecommissie benadrukte de visiteurs dat zij zelf veel zin hadden in deze dag. Mede door de stukken die vooraf toegestuurd zijn, gaven zij aan vooral nieuwsgierig te zijn naar de Daltonontwikkelingen en de samenwerking tussen beide locaties.

Gedurende de dag hebben er prettige gesprekken plaatsgevonden tussen ouders, schoolleiding, leerkrachten en leerlingen. Het visitatieteam heeft daarnaast uitgebreid de tijd genomen om de klassen te bezoeken wat door het team als zeer positief ervaren is. Hierdoor hebben wij goed kunnen laten zien hoe wij werken en waar wij trots op zijn.

De aanbeveling die wij gekregen hebben is een bevestiging van onze WMK-daltonvragenlijst die onder de leerkrachten uitgezet is. Ook hierin kwam naar voren dat reflectie nog verder uitgediept kan worden. Hierop zijn inmiddels ook al vervolgacties uitgezet.

Niet in de aanbevelingen opgenomen maar voor ons wel een aandachtspunt is het onderdeel plannen. Uit het verslag valt te lezen dat hier geen eenduidig beeld van is. Met het team gaan wij hier verdere acties op zetten. Dit geldt ook voor het buitenspelen, met een werkgroep zijn wij aan het onderzoeken hoe wij het schoolplein (loc. BOL) anders kunnen inrichten en hoe wij spel kunnen gaan optimaliseren (met name voor de midden- en bovenbouw).

De positieve visitatie-dag en het mooie visitatieverslag voelen als een grote beloning voor het harde werken en de enorme inzet van onze leerlingen, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, dalton coördinatoren, ouders en directie.

Wij bedanken de visitatiecommissie (Ed, Han, Frans en Petra) voor hun bezoek aan onze school.



Wij zijn trots op onze school en gaan vol vertrouwen de toekomst tegemoet!

Team openbare daltonschool De Phoenix

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

| | |
|---------------------------------------|---|
| Aanbeveling 1. | Door te reflecteren met leerlingen leggen jullie een sterke basis neer voor het eigenaarschap van de leerlingen. Bouw dit verder uit. |
| Actie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Daltoncoördinator bespreekt met Clustercoördinatoren de aanpak van de aanbeveling. (4 december 2018). 2. Binnen de clusters zal de leerlijn reflectie, die in schooljaar 2017-2018 is ontwikkeld opnieuw besproken worden. 3. Daaruit wordt gekeken welke proeftuinen er opgezet gaan worden wat betreft reflecteren. 4. Deze proeftuinen zullen geëvalueerd worden en daarna wordt er gekeken of en op welke wijze zij geborgd worden. |
| Uitvoerenden | Daltoncoördinatoren, Clustercoördinatoren, Groepsleerkrachten |
| Tijdvak | Start januari 2019 |
| Scholing/externe ondersteuning | Veel kennis hierover is intern aanwezig. Zaak is om het met elkaar te delen. |
| Toelichting | Vanaf januari 2019 zal er een nieuwe groep leerkrachten starten met de Daltonscholing opleiding door Helen de Loor van HC opleidingen. Reflectie zal hierbij aan bod gaan komen. Leerkrachten die deze scholing volgen gaan een terugkoppeling geven aan het team. |

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

| naam | functie | handtekening | datum |
|------------|---------------------|--|-----------|
| Linda Orin | directeur |  | 15-1-2019 |
| Ed Schut | visitatievoorzitter |  | 29-1-2019 |

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.

