

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	De Omnibus, oec. basisschool voor daltononderwijs
Adres	J.J. Slauerhoffstraat 53
Postcode en plaats	1321 HE Almere
E-mailadres school	info@de-omnibus.nl
Telefoonnummer school	036 - 5363 125
Directeur	Elies Kok
Adjunct-directeur Leerteamleiders	Saskia Klijnsma (groep 5 t/m 7) Jolanda Brink (groep 1 t/m 4) Birgit Trommelen (groep 8)
Daltoncoördinatoren	Jeanette Ridder (OB) Sabine Veerman (MB) Anneke de Vries (BB)
Aantal groepen (PO)	22
Aantal leerlingen	538 leerlingen
Populatie (PO)	Primair onderwijs + medium TOS voorziening
Aantal leraren	40
In bezit van Daltoncertificaat	Alle teamleden
Bezig met Daltoncursus	1 leerkracht (basisopleiding) en 1 adjunct-directeur (directeurenopleiding)
Nevenvestigingen	Omnibus 2 en Omnibus 4
Stand van zaken inspectie	basisarrangement
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Datum visitatie	09 - 10 - 2018
Soort visitatie	1 ^e licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	licentieverlenging
	x versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

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

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentieverzoek

aanbeveling 1.

mei 2016: Maak een daltonbeleidsplan met een tijdlijn voor de komende twee jaren waarbij de PDCA-cirkel leidend is.

evaluatie school

Bijlagen:

1. Ons Daltonbeleidsplan 2016 - 2019

Korte terugblik na de vorige visitatie:

In schooljaar 2016- 2017 stond het experimenteren centraal binnen de kernwaarden en de dopgroepen. De daaruit verkregen resultaten zijn in kaart gebracht en met het team besproken. Zo is onze **kijkwijzer** ontstaan. De Daco's hebben het **dalton handboek** geschreven en de kijkwijzer is hierin opgenomen. Alle teamleden hebben de tweejarige **daltonstudie afgerond** met het **miniportfolio en het behalen van het dalton certificaat**. Een groot aantal leerkrachten heeft het dalton + certificaat (post HBO) behaald.

Bij de start van het schooljaar 2017-2018:

- is het dalton handboek uitgereikt
- is elke groep en gang * gestart in de hele dag dalton opstelling
- zijn de werkplekkaarten met daarop de (gang)afspraken van kracht; deze hangen in alle gebouwen
- is de kijkwijzer van kracht; deze wordt gebruikt tijdens groepsbezoeken, observaties en intervisiemomenten
- zijn 8 nieuwe leerkrachten gestart met de 1-jarige dalton basisopleiding met ontwikkelopdracht: ontwikkel per groep reflectiemethoden op de ik-doelen
- vindt daltonontwikkeling plaats binnen 4 dopgroepen:
 - dalton de hele dag
 - weektaak/periodetaak
 - reflectie/gedrag
 - reflectie/portfolio
- is onze eerste groep 2/3 gestart
- de Leerlingenraad voor het tweede jaar van start gegaan

- is Omniplus voor het derde jaar gestart (zie indicatoren 2.6 t/m 2.9)
- Is de Impulsbus voor het eerst gestart

Wij zijn trots op deze ontwikkelingen. In ons **daltonbeleidsplan 2016 – 2019** staan de ontwikkelingen voor dit schooljaar beschreven.

(*de groepen 3 starten eerst klassikaal en gaan na de kerstvakantie over op de hele dag dalton)

Verwijzing Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk Omniplus (blz. 27)

Ontwikkelpunt:

- Borgingsdocument Omniplus schrijven

Bijlagen:

2. Het Dalton handboek inclusief de kijkwijzer

bevindingen visitatieteam

Deze aanbeveling is prima in orde. We hebben alles gezien zoals omschreven.

aanbeveling 2.

Mei 2016: Wij zien dat jullie binnen de kernwaarden in meer of mindere mate in ontwikkeling zijn. Belangrijk echter hierbij is dat de resultaten die bereikt zijn helder zijn voor iedereen en met elkaar gedeeld en geborgd worden. Waarbij de samenhang tussen de diverse daltonontwikkelingen voorop staat. En beschrijf het voorgaande in een daltonhandboek.

evaluatie school

Zoals hierboven beschreven hebben wij de bereikte resultaten omgezet in afspraken en deze geborgd in onze **kijkwijzer**. Wij hebben ons als team aan deze afspraken verbonden en zorgen dat deze nageleefd worden en zichtbaar zijn in de groepen.

Sinds september 2017 is onze kijkwijzer van kracht en deze is door het MT, de leerteamleiders en de daltoncoördinatoren ingezet tijdens de groepsbezoeken. Hierna vinden intervisiemomenten plaats.

De leerkrachten houden een **zelfevaluatie** door in het voorjaar zichzelf te scoren op de kijkwijzer. Zo houden we de **afspraken levend** en kunnen we knelpunten signaleren en oplossen, collega's extra ondersteunen en afspraken aanpassen, als blijkt dat dit nodig is.

De invulling die wij geven aan de daltonkernwaarden, onze daltonwerkwijze en onze daltonafspraken zijn geborgd in ons **dalton handboek**. Bij de start van het schooljaar 2017-2018 is ons handboek aan alle teamleden, lio'ers en stagiaires uitgereikt met de opdracht kennis te nemen van de inhoud en indien nodig opmerkingen hierover aan de daco's door te geven. In elke klas en in de mediatheek staat een exemplaar van ons handboek.

In ons handboek **borgen** wij onze:

- daltonwerkwijze in de praktijk
- daltonafspraken
- daltonkijkwijzer
- afspraken op het gebied van de taak, de periodetaak en de vakinhouden

In de zomer van 2018 hebben we een update van ons handboek uitgevoerd en is het volgende toegevoegd:

- verwijzingen naar de ik-doelen per leerjaar en periode
- hoofdstuk periodetaken met voorbeelden
- hoofdstuk reflectie en verwijzingen naar de reflectieformulieren (ontwikkeld door de acht collega's van de daltonbasis opleiding).
- De Daltonbrief voor ouders (verstuurd in de week van nationale Daltondag 2018)

Dit schooljaar schrijven we ons meerjarenplan 2019 – 2023. Daarin zullen wij onze **missie en visie** herformuleren zodat deze aansluit bij ons Daltononderwijs. Dat is nu nog niet het geval. Wij willen met elkaar het **Dalton 20-veld** gaan invullen en het **Dalton paspoort** met ouders gaan delen.

Onze teamleden zijn de belangrijkste borgers; het onderhouden en ontwikkelen van onze daltonkennis vindt plaats door middel van participatie in een dop- en/of werkgroep, het **POP-miniportfolio** (op basis van twee Daltonexperimenten vindt persoonlijke en organisatorische ontwikkeling plaats), het evalueren van de Daltonkijkwijzer afspraken, het participeren in de Daco netwerkbijeenkomsten van regio Flevoland, kennisdeling tijdens studie- en team bijeenkomsten, het geven van ouderworkshops en het (gaan) volgen van daltonopleidingen bij hogeschool Saxion (Daltonbasiscursus, -coördinatorenopleiding, -daltonleiderschap).

Wat willen we over vijf jaar met onze school bereikt hebben? De Omnibus is dan gevestigd in twee gebouwen waarbij op elk gebouw de verschillende leeftijdsgroepen zijn vertegenwoordigd, zodat er een **actieve Daltongemeenschap** kan ontstaan. In deze gemeenschap willen we **thematisch** leren aanbieden en zijn een aantal vakgebieden geïntegreerd. De WO-methodiek is hierin de stimulerende factor. De **differentiatie** voor de leerlingen in deze gemeenschap is optimaal, **periodetaken** worden op allerlei gebieden ingezet en er is een (digitaal) **leerlingportfolio**. Leerlingen zijn in deze gemeenschap **verantwoordelijk** voor en **eigenaar van hun leerproces en ontwikkeling**.

Ontwikkelpunten:

- Het handboek levend houden binnen ons team
- Onze missie en visie herformuleren
- Het invullen van het Dalton 20-veld
- Het Dalton paspoort delen met ouders

Verwijzing Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk Borging, de kijkwijzer (blz. 39)

Bijlagen:

2. Het Dalton handboek inclusief de kijkwijzer
3. De kijkwijzerevaluaties en toelichtingen maart en juni 2018
4. Het POP-miniprofolio

bevindingen visitatieteam

Ook deze aanbeveling is prima in orde. Wat hebben jullie hard gewerkt.

aanbeveling 3.

evaluatie school

bevindingen visitatieteam

aanbeveling 4.

evaluatie school

bevindingen visitatieteam

aanbeveling 5.**evaluatie school****bevindingen visitatieteam**

1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

Van jongs af aan leren onze leerlingen te werken met de taak om zich **betrokken** te laten voelen bij hun eigen leerproces. Ze leren hun werk in te plannen, keuzes te maken binnen gestelde kaders en ontwikkelen verantwoordelijkheid voor hun handelen.

We bevorderen het nemen van **eigenaarschap** door de leerlingen in de **doelstellingengesprekken eigen leerdoelen te laten formuleren (op gedrag en/of cognitief)**. We merken dat sommige leerlingen dit best lastig vinden en hier begeleiden we ze bij. We geven ze de keuze in werkplek en leermaatje, in het wel/niet volgen van instructie en in het werken met periodetaken waarbij ze over een langere periode aan hun leerdoelen werken. Dit wordt ondersteunt door de leeromgeving Dalton de hele dag en het kwartiertjesrooster.

Ook bij de kleuters en in de groepen 3 bevorderen we hun eigenaarschap door middel van periodetaken. Alle informatie hierover is te lezen in de bijlage.

Dit schooljaar is geëxperimenteerd met het Daltonspel (dit is een aangepaste vorm van Taakspel). Hierdoor leren de leerlingen afspraken van de werkplekken, op de uniforme gangkaarten staat dit aangegeven. Ze dragen zorg voor de netheid van de werkplekken. Gedurende het jaar merkten we dat de elementen van Taakspel (het uitdelen en weghalen van de kaartjes) minder werkbaar zijn. Het concept **Dalton de hele dag** is voor de leerlingen duidelijk geworden, via de **uniforme gangkaarten en -afspraken**. In het komende schooljaar gaan we dan ook niet verder met het Daltonspel, uiteraard wel met het concept Dalton de hele dag en de gangkaarten en -afspraken.

We leren de leerlingen actieve betrokkenheid en verantwoording voor de taak te nemen door ze te **leren reflecteren** op het gemaakte werk. De leerlingen leren te verwoorden aan de leerkracht en aan elkaar wat ze gedaan hebben. Zo leren ze al op jonge leeftijd **na te denken over hun handelen**, het effect daarvan en op welke punten ze zich kunnen verbeteren.

Ontwikkelpunten:

- Leerlingen stimuleren de gangen na het werken netjes achter te laten

- Reflectie en specifiek het dagelijks reflecteren met een klein groepje is op onze school een punt van ontwikkeling.

In veel groepen wordt dagelijks gereflecteerd op de leer- en de ik-doelen. Hierin brengen we structuur aan door in het nieuwe schooljaar te starten in de groepen 2 t/m 8 met reflectieformulieren op de ik-doelen. Elk ik-doel wordt in een bepaalde periode in elke groep aangeboden en hangt zichtbaar in de klas, na afloop wordt hierop door en met de kinderen gereflecteerd. De afspraken die uit hieruit voortkomen zullen in de kijkwijzer worden opgenomen. De reflectieformulieren zullen worden besproken tijdens de kind-oudergesprekken en zullen onderdeel worden van ons nog te ontwikkelen (digitale) Omnibus portfolio.

Bijlagen:

5. Beschrijving van het werken met periodetaken bij kleuters en groep 3 (uit het jaarverslag van Stichting Prisma: het bevorderen van eigenaarschap)
6. De werk- en gangafspraken, het gangpasje
7. Reflectieformulieren groep 2 t/m 8 met uitleg reflectieformulier groep 5 (presentatie)

bevindingen visitatieteam

Tijdens de ochtend / inloop zijn de leerlingen allen met een eigen taakje aan het werk. Het is duidelijk wat er van hen wordt verwacht. Na de inloop start de leerkracht centraal. Leerlingen kunnen op het bord lezen wat de planning van de dag is. Leerlingen weten de weg te vinden in de klas, ruimen alles netjes op en weten waar alle materialen staan.

Leerkracht geeft instructie, en gebruikt woorden als 'wat moet af'. Hierdoor neemt de leerling wellicht minder verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling.

In sommige klassen zijn doelenborden aanwezig, in andere klassen juist niet.

Op de weektaak is te zien op welke dag er welke instructie wordt gegeven en wanneer leerlingen zelf een taak mogen verwerken. Op de weektaak is er weinig ruimte voor eigen werk / keuzewerk. Leerlingen hebben een weekplanning in hun weektaakmapje, zodat ze kunnen zien wanneer welke instructies gegeven worden. Dit vergroot de eigen verantwoordelijkheid.

In de hogere groepen hebben de kinderen een grote ordner waar zij hun werkboekjes in verzamelen. Zo zijn ze vrij om te kiezen waar zij gaan zitten en met wie ze werken. De instructies duren lang en zijn erg leerkracht gestuurd en leerkracht afhankelijk.

Leerlingen ervaren een grote mate van vrijheid. Leerlingen mogen zelf kiezen of ze instructie volgen of niet. Er is uitgebreid verteld over eigenaarschap, pas wel op; soms is dit ook schijn eigenaarschap: dan heeft de leerkrachten toch de regie.

Leerlingen mogen naast hun taakwerk ook nog werken aan de extra taken. Deze taken heeft de leerkracht echter wel bedacht.

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

Onze leerkrachten begeleiden de leerlingen vanuit het vertrouwen dat zij om kunnen gaan met hun eigen leerproces en verantwoordelijkheid nemen voor hun leren (het bijwonen van instructies, werkplek kiezen, het werktempo en zijn/haar persoonlijke leerdoelen). Hierin is de didactische doorgaande lijn leidend en als de leerkracht merkt dat een leerling sturing nodig heeft dan grijpt zij in. Differentiatie vindt plaats in de taak, instructie wel/niet bijwonen, eigen leerdoelen stellen, in Omniplus (zie indicatoren 2.6 t/m 2.9) in periodetaken en in een aantal groepen door het geven van workshops (door leerkracht danwel door leerlingen)

Ontwikkelpunt:

- Wij komen van het klassikaal/sturend lesgeven en zijn nu ruim drie jaar bezig met het geven van verantwoordelijkheid aan de leerlingen en aan het team. **Van sturen naar loslaten is het dilemma**; we merken dat dit over de gehele linie (van leerkrachten, leerlingen tot de directie) tijd kost. Bewustwording van deze omslag is ons doel. Hoe kunnen we ons handelen zodanig uitvoeren dat het team de verantwoordelijkheid krijgt en neemt?

bevindingen visitatieteam

Verschillen tussen de leerkrachten onderling en het verzorgen van hun rijke leeromgeving in de diverse groepen is groot. Instructies zijn veelal lang, erg leerkracht gestuurd en leerkracht afhankelijk. Durf deze verantwoordelijkheid te delen of uit handen te geven aan de leerlingen. Er zijn leerteamleiders. Deze leerteamleiders begeleiden de leerkrachten in hun ontwikkeling. Ze voeren klassenbezoeken en zorgen dat de kwaliteit vd lessen geborgd blijft. Deze leerteamleiders zijn allen dalton gecertificeerd. Op alle verschillende locaties zijn dalton coördinatoren aanwezig. Deze hebben wisselend structureel ambulante tijd. Op elke vergadering is dalton een vast item. Dit betreft dan inbreng van alle leerkrachten. Leerkrachten delen de periodetaak gesprekjes die zij met de leerlingen hebben met de ouders. Dit zorgt ervoor dat de oudere betrokken worden bij deze taak. Er is tussen de verschillende leerkrachten een best groot verschil in de mate waarin er dalton gewerkt wordt.

Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.

1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.
------	--

evaluatie school

De kernwaarde vrijheid in gebondenheid en vertrouwen heeft een aantal jaar geleden **alle ruimte** gekregen vanuit onze nieuwe directrice. Zij voert een open beleid en **bevordert een ieder verantwoordelijkheid te nemen voor een onderdeel van het beleid en de ontwikkeling van de school**. Teamleden konden zich hierin scholen zodat zij **cultuurdragers** konden worden. Ons team is hierdoor zeer betrokken bij de school en ons Daltononderwijs. Wij zijn groeiende in deze lerende organisatie. We zien mooie ontwikkelingen bij teamleden zoals het maken van beleid, het delen van kennis, het geven van presentaties (aan het team, ouders, instanties, Raad van Toezicht van onze stichting), het vertegenwoordigen van onze school in het daconetwerk regio Flevoland, op pabo's en roc's, bij cultuur- en zorginstellingen en bij activiteiten van de Impulsbus en Omniplus (het schaaktoernooi en deelname aan de **Lego League waar we de samenwerkingsprijs wonnen!**).

Wij zijn trots op de vele cultuurdragers op de Omnibus. Er zijn coördinatoren op het gebied van **Dalton, ICT, de schoolopleider, ICC (interne cultuur coördinator), TOS, gedrag, de Impulsbus, de Kanjertraining, rekenen, taal en begrijpend lezen, per leerjaar en per dop/werkgroep, Omniplus**. Wij zijn een gecertificeerde opleidingsschool van de Marnix Academie Utrecht.

Met het team hebben we onze professionele houding en cultuur besproken en met elkaar vier punten geformuleerd over ons functioneren. Hieruit spreekt het vertrouwen in elkaar als team. Deze vier punten staan op onze kijkwijzer en komend schooljaar gaan wij hierop inzetten om het reflecteren op leerkrachtniveau te ontwikkelen.

Verwijzingen Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk Daltonleerkracht, Daltonleerling, Daltonouder (blz. 19)
- Zie hoofdstuk Borging, de kijkwijzer; Professionele cultuur (blz. 39)

Ontwikkelpunten:

- Het reflecteren op de vier punten van onze professionele cultuur is nieuw voor het team, hierop gaan we het nieuwe schooljaar inzetten.
- Bij indicator 1.10: We merken dat een aantal teamleden het nemen van verantwoordelijkheid lastig vindt. Hierin willen we ze stimuleren. Dit doen we o.a. door met hen in gesprek te gaan over hun leerdoelen, deze op te laten nemen in hun POP, hen trekker van een werk/dopgroep te laten zijn en daarop feedback te geven.

Bijlagen:

8. De ouder- en leerkrachtfolder Impulsbus

Wat betreft indicator 1.12 kijken wij naar de behoeften van de leerlingen en hoe we ze met ons Daltononderwijs zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. We merken een omslag bij de kinderen nu we in alle groepen zijn gaan werken met Dalton de hele dag, het kwartiertjesrooster en met het stellen van eigen leerdoelen. Dit heeft tijd nodig. Voor een aantal groepen was dit nieuw en bleek de overschakeling te snel te gaan wat het groepsgevoel en daardoor het leren niet ten goede kwam. Daarop is een aantal groepen tijdelijk teruggedaan qua opstelling en zijn de leerlingen stap voor stap meegenomen in Dalton de hele dag. Vanaf het voorjaar 2018 draait dit volledig in alle groepen. We merkten dat onze WO-methodes niet aansluiten bij Dalton. We zijn ons gaan oriënteren op een geïntegreerde WO-methode, muziek, dans en cultuur, geschikt voor Daltononderwijs. Komend schooljaar gaat de werkgroep hiermee verder.

Ontwikkelpunt:

- Het kiezen van een geïntegreerde WO-methode die aansluit bij ons Daltononderwijs en deze uitrollen.

bevindingen visitatieteam

Directie legt de verantwoordelijkheid voor de ontwikkelpunten / doelen voor bv rekenen, taal enz, neer bij de werkgroepen. Sommige documenten met deze doelen zijn voor ons ook in te zien in de loop van de dag. Deze documenten moeten nog in de loop van de dag worden aangeleverd.

De ontwikkeling van de afgelopen twee jaar die de school heeft doorgemaakt is groot en veelomvattend. De directie geeft de verantwoordelijkheid aan de leerkrachten terug doordat zij hebben mogen experimenteren en mogen delen van deze proeftuintjes.

MT mag nog meer durven de leerkrachten in hun kracht te zetten en hen nog meer vrijheid te geven in hun dagelijks reilen en zeilen.

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

Veel leerlingen zijn inmiddels gewend aan het Dalton de hele dag concept en kunnen goed omgaan met de uitgestelde aandacht. Omdat ze mogen bepalen

waar ze aan werken en met wie is er geen moment meer onbenut. Als ze zien dat de leerkracht instructie geeft dan parkeren ze hun vraag en werken verder aan een andere opdracht. Hierbij weten ze hun medeleerlingen goed te vinden voor hulp.

Op het kwartiertjesrooster zien de leerlingen of ze eerst instructie moeten volgen of dat ze kunnen starten met de verwerkingsopdrachten.

Via de taak worden de leerlingen aangespoord om zelf danwel samen met een klasgenoot, of de leerkracht het werk na te kijken.

De daco's dragen zorg voor de doorgaande lijn op het gebied van Dalton de hele dag. Teamleden kunnen bij hen terecht voor vragen als ze ergens tegenaan lopen. Er is geen aparte dopgroep meer.

Ontwikkelpunt:

- De invalkrachten geven aan dat ze het werken met Dalton de hele dag als lastig ervaren. Ze hebben hierdoor:
 - lastig zicht op wat de kinderen moeten doen
 - lastig zicht op de kinderen: ze werken op verschillende plekken
 - moeite met controleren van de taak als kinderen aangeven dat ze alles afhebben

Voor dit schooljaar is de afspraak om de weekplanning aan te scherpen zodat duidelijk is wie waaraan werkt. Samen met de invalkrachten gaan de daco's en leerteamleiders MB en BB deze punten bespreken en nadenken hoe dit aan te pakken.

Bijlagen:

9. De weektaken van groep 1, 2, 3 en groep 4 t/m 8 met uitleg (presentatie)

bevindingen visitatieteam

Wij hebben kunnen zien dat de leerlingen in ruime mate de gelegenheid krijgen om zelfstandig te werken aan de leerdoelen. Er is een leeromgeving gecreëerd waarin de zelfstandigheidsontwikkeling kan plaatsvinden. Vanuit het concept "De hele dag Dalton" kunnen de leerlingen op eigen niveau en tempo werken. Leerlingen weten waar ze hulp kunnen halen, beoordelen zelf hun werk en weten wat er verwacht wordt van hen. Ze zijn zich bewust van de werkwijze en kunnen dit ook, zeker in de bovenbouwgroepen, goed verwoorden. Door pluswerk krijgen ze de gelegenheid om eigen initiatief te tonen.

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

Dalton de hele dag en het kwartiertjesrooster zorgen voor de **taakgerichte werksfeer** en alles wat daaruit voortvloeit. Door middel van **duidelijke afspraken** (zoals het plannen, inzicht in wel/geen instructie hoeven bij te wonen, taak kleuren, gang- en werkplekafspraken) weten de leerlingen waar ze aan toe zijn en kan er gelijk geleerd worden. We geven de leerlingen hierin het **vertrouwen** en we merken dat ze serieus aan hun leerdoelen werken en op welke manier en met wie. Hierdoor ontstaat het **gevoel van eigenaarschap**. Het pedagogisch klimaat op de gang is sterk verbeterd maar blijft in de bovenbouw een punt van aandacht.

We willen werken met verschillende **soorten periodetaken** (automatiseren, onderhouden van specifiek leerdoel, persoonlijke leerdoelen dmv periodetaak ontdekken, onderzoeken) in elke groep; dit draagt bij aan **differentiatie, uitdaging en talentontwikkeling van onze kinderen**. Daarnaast hebben we op de Omnibus onze Leerlingenraad en Omniplus. Voor meer informatie hierover verwijzen wij naar ons handboek.

Ontwikkelpunten:

- We stimuleren het werken met periodetaken. Hiervoor zijn allerlei handvaten aangereikt en in de groepen 1-2 ligt een aanpak waarmee wordt gewerkt. De groepen 3 t/m 8 hebben meer inspiratie en uitleg nodig. Komend schooljaar gaan de Daco's van de midden- en bovenbouw hiermee aan de slag
- Het ontwikkelen van een stappenplan voor het huiswerk van groep 5 t/m 8
- Het verbeteren van het pedagogisch klimaat (indicatie 2.6)

Verwijzingen Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk De taak en de periodetaak (blz. 44)
- Zie hoofdstuk De Leerlingenraad (blz. 24)
- Zie hoofdstuk Omniplus (blz. 27)

Bijlagen:

10. Periodetaken en uitleg voor groep 1 t/m 3 en groep 4 t/m 8
11. Periodetaken Omniplus; foto's en certificaten van afronding

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten bieden vanuit de werkwijze "De hele dag Dalton" een werksfeer waarin de leerlingen de gelegenheid krijgen om hun zelfstandigheid te ontwikkelen. Eigenaarschap is een kernwoord dat vorm krijgt in de werkwijze van de leerkrachten. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over werkplekken, hulpvragen, nakijken. De leerlingenraad is ook een stimulans om de leerlingen met eigen initiatieven te laten komen en verantwoordelijkheid en betrokkenheid te ontwikkelen.

Het aanbieden van periodetaken en plustaken zorgt voor uitdaging en differentiatie.
Gezien de betrokkenheid van ouders zou het wellicht een ontwikkelpunt kunnen zijn om ouders hierin te betrekken.

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

Hiervoor verwijzen we naar de evaluatie bij indicator 1.8 t/m 1.12

bevindingen visitatieteam

Leerkrachten hebben de ruimte om te werken aan eigen ontwikkeling. Zij geven aan dat de laatste jaren er ruimte gegeven is om te experimenteren op een aantal gebieden en daar vanuit verder te ontwikkelen. Dit gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid over je eigen (school)ontwikkeling is merkbaar in de gesprekken met de leerkrachten. Hier is in de periode na de laatste visitatie in 2016 een goede ontwikkeling zichtbaar.

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

Vanuit **Dalton de hele dag** is het voor leerlingen altijd mogelijk om samen te werken en te leren van en met elkaar. Respect voor elkaar is hierin belangrijk. Vanuit de **Kanjertraining** stimuleren wij **begrip en acceptatie van elkaar en elkaars gedrag** en bevorderen wij een respectvolle omgang met iedereen. Het ik-doel Samenwerken staat elk schooljaar een bepaalde periode in alle groepen en op de taak centraal. Interactie tussen de verschillende leeftijden bevorderen wij door de maatjesgroepen; elke groep heeft daarnaast een maatjesgroep (de daltonmaatjes); gedurende het schooljaar voeren deze groepen samen een aantal gezamenlijke activiteiten uit.

Verwijzingen Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk De kernwaarden, Samenwerking (blz. 14)
- Zie hoofdstuk Ons onderwijs, Kanjertraining (blz. 10)

bevindingen visitatieteam

Wij hebben veel mooie samenwerkingsvaardigheden gezien. De kinderen doen het gewoon. Er is geen twijfel. Toch worden er ook wel eens zaken behandeld waarbij de kinderen niet samen mogen werken.

Een erg mooie vorm is terug gezien bij de Omniplus groep in het speellokaal. De kinderen mochten in een groepje een opdracht maken voor de kleuters m.b.v. de B-bot. Het was echt een feest te zien dat de kinderen zo met elkaar de opdracht deden.

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

Elke bouw heeft een **leerjaarcoördinator** die zorgdraagt voor de overleggen binnen deze bouw. Op de agenda staan vaste onderdelen, zoals Dalton, daarnaast wordt deze gevuld door de collega's uit de bouw. Het doel van onze overlegstructuur is om zoveel mogelijk kennis met elkaar te delen, te leren van en met elkaar en samen lessen voor te bereiden. Het afgelopen schooljaar is gebleken dat deze overlegstructuur goed werkt en er zijn altijd verbeterpunten.

Voor punt 3.5 en 3.6 verwijzen wij naar de evaluatie bij indicator 3.1 en 3.2.

bevindingen visitatieteam

We hebben kunnen zien dat er erg veel samenwerking tussen de teamleden is. Er zijn vele vormen van overleg en het zorgt er ook voor dat vele zaken goed op poten worden gezet. Een gedeelde visie is daarin van belang. De teamleden staan open voor elkaars ideeën en standpunten en samen komen zij tot een mooi resultaat.

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

Waar mogelijk werken de leerlingen van de verschillende leeftijdsgroepen samen (maatjesgroepen, vieringen, lampionnen maken, de bovenbouw vult het kleuterportfolio). We lopen er tegenaan dat het veel tijd kost om elkaar op te zoeken, we hebben drie vestigingen waarover de leerjaren verspreid zijn. In schooljaar 2019-2020 hopen we twee vestigingen te hebben waarbij we op beide vestigingen verschillende leeftijdsgroepen plaatsen, zodat er twee leergemeenschappen ontstaan waarbij alle leeftijdsgroepen van en met elkaar kunnen leren.

Wij werken aan indicator 3.9 door middel van onze Leerlingenraad, activiteiten in de wijk (o.a. palmpasenoctocht en kerstliedjes zingen in het begeleid wonen centrum in onze wijk, Jumbo voetbaltoernooi, scholenvoetbaltoernooi, deelname LegoLeague) en de maatjesklassen.

Verwijzing Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk De Leerlingenraad (blz. 24)

Daarnaast verwijzen we naar de evaluatie bij indicator 1.8 t/m 1.12

bevindingen visitatieteam

Er wordt op schoolniveau geprobeerd heel veel samen te werken tussen de groepen. De kinderen van de hogere groepen zijn erg leuk bezig met de jongere kinderen. Voorlopig wordt dit nog ingezet bij vieringen, maar de wens is om dit uit te breiden.

De leerlingenraad is actief en enthousiast. De kinderen zitten hier meerdere jaren in, maar dat geeft ook een doorgaande lijn in deze raad. Ze hebben leuke plannen voor de school, zoals het delen van de pleinen zodat de kinderen van groep 1 t/m 8 met elkaar kunnen spelen.

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

Het reflecteren is in ontwikkeling. Er wordt dagelijks op allerlei manieren gereflecteerd door de leerkrachten en dit willen we structureren.

In de groepen 2 en de groepen 4 t/m 8 staat reflectie (het ik-doel dat centraal staat) als vast onderdeel op de taak. De bedoeling is dat de leerling reflecteert op het ik-doel, het gemaakte werk en op een persoonlijk leerdoel. We merken echter dat dit door velen gezien wordt als een snelle invuloefening. Er is een aantal leerlingen dat dit al wel serieus invult. De werkgroep Gedrag heeft presentaties ontwikkeld om de kinderen hierbij te ondersteunen (zie de bijlagen). We willen er naartoe werken dat in elke groep wekelijks structureel met kleine groepjes gereflecteerd wordt op de ik-doelen, het gemaakte werk en de persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor worden komend schooljaar de reflectieformulieren (groep 2 t/m 8) ingezet. Elke groep zal hiermee gaan experimenteren.

In de groepen 2 en 3 vindt reflectie mondeling plaats met reflectiekaartjes, na het maken van de taak danwel aan het einde van de dag. In 1 kleutergroep reflecteert de maatjesklas (groep 8) op de portfolio's van de kleuters. Ze bekijken de gemaakte werkjes en geven de kleuter een top.

In de groepen 3 stonden de ik-doelen nog niet op de taak. Er wordt mondeling gereflecteerd met reflectiekaartjes/dobbelsteen na afloop van een taak danwel aan het einde van de dag. Vanaf dit schooljaar staan de ik-doelen ook bij groep 3 op de taak.

Verwijzing Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk De kernwaarden, Reflectie (blz. 17)

Bijlagen:

12. Presentatie ik-doelen Reflecteren, Verantwoordelijkheid, Zelfstandigheid en Samenwerking

bevindingen visitatieteam

De leerlingen hebben de beschikking over instrumenten die dienstbaar kunnen zijn aan reflectie. Tijdens de visitatie hebben we daar ook al resultaten van gezien. De reflectiegelegenheid op de weektaak wordt onvoldoende benut. In groep 'praatbus' hebben we een mooie wijze van reflectie op samenwerking gezien. Aan de hand van een viertal monster pluche beesten konden de leerlingen een keuze maken welk monster qua gemoedstoestand het beste bij hen paste als het om de samenwerking ging. De weektaak kent een kolom planning die goed gebruikt werd. Het afkleuren van de gemaakte taken verdient enige aandacht.

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

Met het team hebben we onze professionele houding en cultuur besproken en met elkaar vier punten geformuleerd over ons functioneren. Hieruit spreekt het vertrouwen in elkaar als team. Deze vier punten staan op onze kijkwijzer en komend schooljaar gaan wij hierop inzetten om het reflecteren op leerkrachtniveau te ontwikkelen.

Verwijzingen Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk De kernwaarden, Reflectie (blz. 17)
- Zie hoofdstuk Daltonleerkracht, Daltonleerling, Daltonouder (blz. 19)
- Zie hoofdstuk Borging, de kijkwijzer; Professionele cultuur (blz. 39)

Ontwikkelpunt:

- Het reflecteren op de vier punten van onze professionele cultuur is nieuw voor het team, hierop gaan we het nieuwe schooljaar inzetten. Onze adjunct-directeur zal zich hierin verdiepen in het kader van haar daltonopleiding voor leidinggevenden.

Ontwikkelpunt op indicator 4.8:

- We merken dat een aantal teamleden het nemen van verantwoordelijkheid lastig vindt. Hierin willen we ze stimuleren. Dit doen we o.a. door met hen in gesprek te gaan over hun leerdoelen, deze op te laten nemen in hun POP, hen trekker van een werk/dopgroep te laten zijn en daarop feedback te geven.

bevindingen visitatieteam

De leraren zijn in staat om kritisch naar hun eigen werk te kijken en in samenwerking om feedback te vragen, hierdoor heeft het team zich sterk kunnen ontwikkelen.

Het inzetten van reflectiemethoden en middelen hebben we gedurende de visitatie in onvoldoende mate kunnen aanschouwen.

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

Wij verwijzen naar de evaluatie bij indicator 1.8 t/m 1.12. Komend schooljaar zullen de leerkrachten die zijn opgeleid tot beeldcoach meer ingezet worden op het gebied van intervisie en het leren reflecteren.

bevindingen visitatieteam

De school heeft de afgelopen periode werk gemaakt van de wijze waarop in de diverse jaargroepen gereflecteerd kan worden. De instrumenten worden gebruikt, maar ademen nog teveel naar een kunstje. We zullen hier ook een aanbeveling op geven.

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 de groepen 1, 2, 3 en 6 t/m 8 staan de doelen op de weektaak. We hebben bewust gekozen om in de groepen 4 en 5 de doelen op doelenmuren te zetten. We merkten dat het vermelden van de doelen op de taak door deze kinderen over het hoofd werd gezien en dat de taak erg vol stond. Hierop hebben we ingespeeld door gebruik te maken van doelenmuren.

Op ons taakformat (groep 4 t/m 8) staat het persoonlijke leerdoel vermeld, de leerlingen kunnen dit in periodetaken uitwerken.

Het afgelopen schooljaar is afgesproken met het vaste taakformat te gaan werken. Desondanks zijn er in een aantal groepen aanpassingen gedaan. Dat is niet de afspraak. We hebben dit in een teamoverleg besproken en benadrukt dat we allemaal weer met het vaste format gaan werken. We begrijpen wel dat er aanpassingen in het format gemaakt moeten worden. Na de kerstvakantie komt er een evaluatiemoment waarop we een nieuw taakformat kunnen vaststellen.

Voor indicator 5.2 en 5.3 verwijzen wij naar de evaluatie bij indicator 2.1 t/m 2.3.

Ontwikkelpunten:

- Het evalueren van het takenformat na de kerst (gr 1-2, gr 3 en gr 4 t/m 8)
- Het vaststellen van nieuwe takenformats

bevindingen visitatieteam

Over het algemeen hebben we leerlingen gezien die gewend zijn aan de wijze van werken en de hun beschikbare middelen inzetten om op efficiënte wijze aan een taak te werken.

De wijze waarop met het takenblad wordt ingezet, verschilt soms van groep tot groep. Niet alle opties/onderdelen op het taakblad worden gebruikt, dus kan het taakblad voor die groep(en) wellicht efficiënter ingericht worden. De school heeft dit hierboven al als ontwikkelpunt opgenomen.

De effectiviteit die we zien in het werken bij de leerlingen, verschilt soms sterk van groep tot groep en lijkt daarin afhankelijk van de groepsdynamiek. In de meeste groepen wordt efficiënt gewerkt, in enkele groepen beïnvloedt het gedrag van (enkele) leerlingen de workflow in negatieve zin.

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

We hebben de afgelopen jaren het HGW-traject doorlopen en ingezet. Daarin maken we ontwikkelingen door; twee keer in het jaar analyseren de leerkrachten de resultaten en verwerken deze in actie- en/of groepsplannen. In kleine groepjes leerlingen wordt gedifferentieerd aan de te behalen doelen gewerkt (o.a. periodetaken).

Dalton de hele dag stimuleert het actief leren en efficiënt inzetten van de lestijd. Zie ook de eerste alinea's van onze evaluatie bij indicator 2.1 t/m 2.5 en 2.6 t/m 2.9

Omniplus draait dit schooljaar voor groep 3 t/m 8. Hierin wordt gedifferentieerd gewerkt aan persoonlijke leerdoelen. Leerlingen formuleren hun eigen onderzoeksvragen.

Ontwikkelpunt:

- Als wij gaan werken met de nieuwe WO-methode, gecombineerd met thematisch onderwijs verwachten wij dat we meer afwisseling in de leeractiviteiten (coöperatieve werkvormen) kunnen bieden. De daco's nemen dit mee als aandachtspunt tijdens hun netwerkbijeenkomsten en hun schoolbezoeken.

Wellicht hebben jullie hier al veel ervaring mee? Wij zouden graag hierover met jullie van gedachten wisselen.

bevindingen visitatieteam

Gedurende onze observatietijd in de school hebben we veel kleine groepjes leerlingen aan het werk gezien met een onderwijsassistent (leerkrachtondersteuner?) of een leerkracht. Soms in het klaslokaal, aan de instructietafel. Soms buiten de lokalen in mooie "werkplekhuisjes". Er werd op dat moment gericht instructie gegeven over en geoefend met een specifiek leerdoel. Wat hebben we genoten van de leerlingen van Omniplus groep 4 met de Beebots! De effectiviteit van de periodetaak is ons op basis van wat we gehoord en gezien hebben niet geheel duidelijk geworden. We hebben gemerkt dat de school nog zoekt naar de gewenste invulling/uitwerking ervan.

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

Door middel van Dalton de hele dalton werken we aan het efficiënt inzetten van onze onderwijstijd.

In ons scholingsplan heeft Daltonontwikkeling een vaste plek; teamleden zitten in een dopgroep, nieuwe leerkrachten gaan op Daltoncursus. De daco's en teamleden die in een dopgroep zitten dragen nieuwe daltonkennis over tijdens een studiemoment, in een leerjaaroverleg of op een studiedag. De doorgaande lijn wordt bewaakt door de indicatoren op de kijkwijzer waarop de teamleden minstens 1 x per jaar (maart) reflecteren. Dit schooljaar willen we het werken met de experimenten in onze nieuwe pop/miniportfolio verder ontwikkelen.

Tijdens de reflectie- en leerlinggesprekken wordt de voortgang gemonitord.

Differentiatie staat voorop in ons onderwijs, we werken nauw samen met onze IB'ers, TOS-leerkrachten, de Impulsbus en zorginstanties zoals Passend Onderwijs, de jeugdopvoedkundige, Intraverte, Kentalis, Fornheze en logopedistes en ergotherapeuten.

Ontwikkelpunt:

- Verder ontwikkelen van onze Daltonkennis door te experimenteren (in onze nieuwe pop/miniportfolio)

bevindingen visitatieteam

Er is duidelijk nagedacht over en gewerkt aan een effectieve dalton workflow ter ondersteuning van het leerproces van de leerlingen. Alle leerkrachten zijn betrokken geweest en hebben zich naar ons idee betrokken gevoeld bij het ontwikkelingstraject m.b.t. dalton in de afgelopen twee jaar. Het team en de school 'ademt' dalton, de recente daltonontwikkelingen moeten en kunnen zich nu dieper in de poriën gaan nestelen!

Borging als voorwaarden

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

Ons dalton handboek borgt ons daltononderwijs. Elk jaar houden we deze tegen het licht en zo nodig passen we de inhoud aan. De drie daco's werken nauw samen met het team, het MT en in het daltoncoördinatoren netwerk Flevoland. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor alle zaken die betrekking hebben op het daltononderwijs op de Omnibus. Er is een Daltoncoördinator met ambulante tijd (Jeanette Ridder), er is een coördinator voor de middenbouw (Sabine Veerman) en voor de bovenbouw (Anneke de Vries). Zij zorgen samen met de directie voor de organisatorische aansturing van alle Daltonaspecten, die het functioneren van de school aangaan en verbeteren. De taak van de Daltoncoördinator is continue in ontwikkeling.

Verwijzing Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk De Daltoncoördinatoren (blz 42)

Onze schoolgids en onze website zijn het afgelopen schooljaar vernieuwd; alle cultuurdragers zijn geïnterviewd en ons Daltononderwijs is duidelijk zichtbaar. Er is een nieuw digitaal magazine en de film geeft een goede impressie van onze Daltonschool. Alles is te vinden op onze website www.de-omnibus.nl, zie:

- bekijk ons digitaal magazine
- download de schoolgids
- via de navigatiebalk: ons onderwijs/daltonschoon
- speciale daltoneditie nieuwsbrief
- Dalton in de praktijk beschreven door leerkrachten; het bevorderen van eigenaarschap in groep 1 t/m 3.

- downloads; de gymlessen in onze Daltonschool

De betrokkenheid van ouders en leerlingen bevorderen wij, naast alle informatie op onze website en in onze nieuwsbrieven, door het organiseren van een workshopavond waarin ouders op een interactieve manier meer te weten komen over Daltononderwijs op onze school, door ons Daltononderwijs en de visitatievoorbereiding te bespreken in de MR en de leerlingenraad. In de film eigenaarschap is te zien hoe de leerlingen dit beleven op de Omnibus. Deze laten wij op 9 oktober aan jullie zien.

Het bestuur is betrokken bij onze school en ondersteunt het Daltononderwijs. Wij geven jaarlijks presentaties aan hen over onze Daltonontwikkelingen door middel van onze kijkwijzerevaluatie.

Verwijzing Dalton handboek:

- Zie hoofdstuk Daltonleerkracht, Daltonleerling, Daltonouder (blz. 19) voor de Daltoneditie nieuwsbrief ouders

Bijlagen:

13. Presentatie workshopavond ouders februari 2018
14. Presentatie aan de Raad van Toezicht oktober 2017

bevindingen visitatieteam

Tijdens de visitatie van 9 oktober hebben wij een school gezien, die een duidelijk daltonlijn heeft neergezet. Er zijn diverse zaken goed geborgd in twee jaar tijd. De groei o.l.v. de nieuwe directeur is heel duidelijk waarneembaar evenals het eigenaarschap van de teamleden.

De ouders zijn er heel duidelijk in: deze school is een school waar ik mijn kind graag heen breng en die mijn kind goed voorbereid op het vervolgonderwijs.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

We zijn trots op ons team en ons Daltononderwijs, zij hebben zich 100 % ingezet om van de Omnibus weer een echte Daltonschoon te maken en ons onderwijs naar een hoger niveau te tillen. We hebben dit met elkaar gerealiseerd.

Wij zijn trots op alle daltonontwikkelingen en de resultaten die geborgd zijn als Daltonafspraken in onze kijkwijzer en in ons handboek. Dalton de hele dag en het kwartiertjesrooster zijn de norm en de volgende ontwikkelstappen zijn gezet op het gebied van het reflecteren op de ik-doelen, het vergroten van eigenaarschap bij de leerlingen en het team, het (digitale) leerlingportfolio en de takenformats.

Bij de aanschaf van nieuw meubilair voor onze Omnibus 2 locatie is goed gekeken naar meubilair dat kinderen activeert en Dalton de hele dag ondersteunt. Dit schooljaar bekijken we of onze keuze goed werkt in onze Daltonpraktijk. We nemen verbeterpunten mee als we in de komende twee jaren het meubilair op de andere gebouwen gaan vernieuwen.

Uit de gesprekken met leerlingen

Sinds 2017 is er een leerlingenraad waarvoor leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8 zich verkiesbaar kunnen stellen. In het gesprek waarbij ook een aantal leerlingen uit lagere groepen zat gaven zij aan dat zij over materiële zaken maar ook inhoudelijke zaken mogen meepraten.

Doel van het gesprek, wat is een daltonvisitatie? Wij kijken of alles gaat zoals we dat met elkaar hebben afgesproken. Kinderen kunnen het beste vertellen hoe alles gaat op De Omnibus. Kinderen voelen zich gehoord, in de kinderraad worden afspraken bedacht en toegepast; gangkaarten, twee keer gym en pestgedrag. Kinderen mogen zichzelf intekenen om zo een keer per week op een plekje buiten de klas te werken.

Wat is er nou anders op deze daltonschoon dan een andere school? Dalton werk je aan taken, werk je op de gang. Moet je heel veel zelfstandig doen. De klas is verdeelt in drie zones: stiltewerkplekken, samenwerkplekken en instructieplekken. Kinderen mogen zelf kiezen waar ze werken.

Hoe kom je in de leerlingenraad? Je maakte een presentatie van jezelf en dit presenteerde je voor je klas. Er is ook een poster ter illustratie aanwezig. De kinderen uit de klas mogen vervolgens stemmen op degene die zij de beste kandidaat vinden.

Kinderen zitten vanaf groep 6 in de kinderraad. Je blijft er dan in blijven voor de rest van je basisschoolperiode. Wat doe je in de kinderraad? Opvallende dingen bespreken, ideeën uit de klassen worden besproken. Er is altijd een leerkracht bij.

Leukste hier? Meest trots op.... Saamhorigheid, vieringen, kinderen voelen zich fijn, je maakt makkelijk vrienden, veilig gevoel, je wordt goed voorbereid op de middelbare school, je bent samen een school, pestvrije school proberen te zijn, juf Helma is er altijd voor een gesprekje.

Morgen mag je de baas zijn van De Omnibus, wat verander je? Camera's ophangen zodat er altijd naar je gekeken wordt. Dit omdat de juf geen ogen in haar achterhoofd

heeft, groot plein. Op het plein gebeuren soms vervelende dingen. Kinderwacht om vervelende dingen te voorkomen. Kinderen gooien spullen in de wc en dat is vervelend. De juf wordt er onzeker van, want ze weet niet wie het doet. De juffen mogen in de middenbouw iets strenger worden. Durf je dat tegen je juf zelf te zeggen? Nee. Tutorlezen structureel in het rooster passen. Groepen 8 lezen met de groepen 3. Bespreek dit in de kinderraad. En ook bespreken in de kinderraad; het plein eerlijk verdelen tijdens het buiten spelen.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Er is veel gebeurd de laatste jaren, eigenlijk sinds de komst van de nieuwe directrice. Zij bracht rust terug, hielp het team met het stellen van realistische doelen en bewandelde met ons een vooraf bedacht pad. De leerkrachten zijn vrij om in bepaalde werkgroepen plaats te nemen. De verschillende locaties zijn over het algemeen niet als belemmerend ervaren. Het team ziet elkaar voldoende en lunchen bv op woensdagen samen in het wijkcentrum. Doordat er op verschillende locaties verschillende jaargroepen aanwezig zijn, wordt er veel groep doorbroken gewerkt. Leerkrachten ervaren een positieve sfeer onderling, er is ruimte gemaakt om de doelen te borgen die voor het zijn opgesteld. De opgestelde doelen zijn geminimaliseerd om het behapbaar te maken voor het team.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

In de afgelopen twee jaren is er een inspirerend traject geweest met Hans Wolthuis, waardoor iedereen weer in beweging is gekomen t.a.v. dalton. Gedurende het laatste jaar is er ook aandacht geweest voor borging van de gemaakte afspraken. Deze zijn nu duidelijk en vormen weer een startpunt om op uit te breiden. Er is sprake van een cultuurverandering in de school. Voor de oudere leerlingen is het niet altijd makkelijk op te pakken, maar de nieuwe cultuur groeit merkbaar met de jongere leerlingen mee naar boven. Bij de leerkrachten is de betrokkenheid toegenomen, men vormt nu meer samen een daltonschool, spreekt dezelfde taal. Nieuwe leerkrachten volgen in ieder geval de opleiding voor dalton en voor de Kanjertraining. Het daltonboek vormt ook een goede basis voor nieuwe mensen om te leren hoe het werkt op De Omnibus. Voor de opzet van het daltonboek van De Omnibus hebben de daco's inspiratie opgedaan door andere daltonboeken te bekijken en op basis daarvan zelf te bepalen wat er in het eigen daltonboek zou moeten komen. Vervolgens zijn deze onderdelen gevuld. De leerjaarcoördinatoren hebben als opdracht het daltonboek centraal te laten staan in het leerjaar. Het team gebruikt het daltonboek in digitale versie, waardoor het m.b.v. de links in het document goed hanteerbaar is. Op dit moment oriënteert het team zich op een nieuwe methode voor wereldoriëntatie die past bij het daltononderwijs binnen de school. De ambitie is om een en ander te gaan verweven met expressie, begrijpend lezen en mogelijk zelfs ook met andere methodes. De school werkt met periodetaken, maar heeft nog niet in de documentatie verwerkt hoe ouders hierbij betrokken worden. Op dit moment gaat dit via de kind-oudergesprekken. Er zijn doelenboekjes in ontwikkeling, die ouders zullen gaan ondertekenen.

Een aantal onderwijsassistenten hebben de ruimte gekregen zich vanuit eigen ambitie op te leiden als leerkrachtondersteuner. Zij worden standaard ingezet als invaller bij ziekte of andersoortige vervanging. Dit geeft veel rust in de school, omdat er altijd een invaller beschikbaar is en deze invaller ook inhoudelijk kennis heeft van het daltonboek en dus de werkwijze op de school.

Uit de gesprekken met ouders

Aan het gesprek met de ouders hebben 8 ouders deelgenomen, voor het merendeel ouders van leerlingen uit de bovenbouw. Er is gekozen voor deze school om diverse redenen: bereikbaarheid, na het zoeken op internet of via mondelinge informatie van andere ouders. Ook bewust kiezen voor Dalton heeft de keuze bepaald. De ouders zijn uiterst tevreden over de open cultuur op school en signaleren dat er oog is voor ontwikkeling. Er wordt goed omgegaan met opmerkingen vanuit de MR. Informatie vanuit de school is voldoende: een nieuwsbrief met informatie over algemene schoolzaken en groepsmail met specifieke informatie over een groep. Daarnaast zijn er klassen/informatieavonden met inhoudelijke informatie waaronder de Daltonontwikkeling. Er zijn korte lijntjes tussen school en ouders. Ouders benoemen enthousiaste leerkrachten in een goed team, het belang van de goede driehoek ouder-kind-leerkracht en benoemen ook de ontwikkeling die zij zien van eigenaarschap. Samenvattend zijn deze ouders zeer tevreden over school.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Meindert Eijgenstein

Het visitatieteam heeft een zeer prettig gesprek gevoerd met de bestuurder Meindert Eijgenstein van de stichting Prisma. De Omnibus is een hele grote school geweest en inmiddels gehalveerd in leerlingenaantal dat zich stabiliseert rond de 540 leerlingen. De school werkt nu met drie locaties, dat worden er twee in de nabije toekomst. Nadat er in 2016 een versnelde visitatie werd uitgesproken heeft men zich volop ingezet om van de Omnibus weer een goede daltonschool te maken. Het bestuur heeft daar ook extra in gefaciliteerd en spreekt haar tevredenheid uit over de wijze waarop het team onder leiding van Elies en de daltoncoördinatoren er werk van gemaakt hebben. Het personeelsmutaties binnen de stichting Prisma zijn groot. Mensen willen dichter bij huis werken en Almere is geen geliefde woonplek. De formatie van de Omnibus is op sterkte en ziekte van leerkrachten wordt opgevangen door de inzet van onderwijsassistenten. Ook zijn er goede ervaringen met bureau Driessen om aan personeel te komen. Wellicht kan bemiddeling in de huisvesting voor leerkrachten in de toekomst enig soelaas bieden. Er is sprake van samenwerking met Pabo Windesheim. Naar onze indruk zorgt het bestuur goed voor haar scholen en dus ook voor de Omnibus.

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 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	Het team heeft naar tevredenheid de afgelopen jaren de verantwoordelijkheid gekregen en genomen, doorloop ditzelfde proces met jullie leerlingen.

Nr. 2	De door het team gewenste invoering van een nieuwe wijze van wereldoriëntering en het aanbod aan culturele activiteiten kan op een goede wijze gecombineerd worden met de periodetaken.
Nr. 3	Er is op een goede wijze vorm gegeven aan reflectiemogelijkheden voor de leerlingen, Inhoudelijk zou het nog veel meer een "way of life" mogen worden. Reflecteren is een soort van ademen, je kan niet zonder.
Nr.	
Nr.	

slotopmerkingen

Het visitatieteam is gastvrij ontvangen. Wij hebben een erg leuke, drukke dag meegemaakt. De verzorging was uitstekend.
We voelden ons gehoord en hebben goede gesprekken met elke delegatie gevoerd.
Het team heeft samen met de leerlingen een mooi resultaat neergezet en verdienen het om nu weer een licentie te voeren voor 5 jaar.
Het zal over 5 jaar zeker weer een mooi nieuw beeld geven.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		30-10-2018

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.

Wij zijn blij met het positieve visitatieverslag. Het visitatieteam heeft naar ons idee een goede indruk gekregen c.q. ons aangegeven in welke fase van ontwikkeling wij als team zijn. Ze gaven ook mee dat we moeten genieten van wat we hebben bereikt en dit is iets wat we gauw vergeten. Dus dank daarvoor!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Het team heeft naar tevredenheid de afgelopen jaren de verantwoordelijkheid gekregen en genomen, doorloop ditzelfde proces met jullie leerlingen.
actie	Cultuur creëren van het meer verantwoordelijkheid geven aan kinderen.
uitvoerenden	We hebben de aanbevelingen op de studiedag van 12 november jl gedeeld met het team. De daco's hebben tips gegevens hoe je de kinderen meer verantwoordelijkheid kan geven. Hieruit hebben de teamleden voor zichzelf een keuze gemaakt waaraan zij in de komende periode gaan werken. We komen erop terug tijdens de groepsbezoeken; we nemen het op in de kijkwijzer bij professionele cultuur.
tijdvak	2018-2022
scholing/ externe ondersteuning	De daco's kunnen in het netwerk op zoek gaan naar voorbeelden op andere scholen en dit delen met het hele team. Elke studiedag doen we een korte terugkoppeling over dit onderwerp en we vragen de leerkrachten hun ervaringen over het dilemma sturen/loslaten met elkaar delen.
toelichting	
aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De door het team gewenste invoering van een nieuwe wijze van wereldoriëntering en het aanbod aan culturele activiteiten kan op een goede wijze gecombineerd worden met de periodetaken.
actie	De periodetaken gaan op natuurlijke manier deel uit maken van het onderwijsaanbod doordat we kiezen voor een nieuwe WO-methode.
uitvoerenden	DOP groep WO en het team.
tijdvak	2018 e.v.
scholing/ externe ondersteuning	We kijken op dit moment op andere scholen. In dec. Is er een studiedag waarbij wij experts van andere scholen uitnodigen. Indien er draagvlak is voor een keuze zullen we vanaf 2019 een inwerktraject opstarten.
toelichting	Deze ontwikkeling vloeit voort uit de DOP groep Wereldoriëntatie. De keuze zal in het voorjaar worden gemaakt en vanaf augustus gaan we een nieuwe methode invoeren en hier sterk op inzetten, bijv. teamondersteuning, tijd om voor te bereiden, experimenten in het eerste jaar van invoering.

	Wij verwachten dat de kinderen door deze ontwikkeling veel stappen zullen gaan maken in de Daltonkernwaarden op weg naar “fearless human beings”
aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverlag)	Er is op een goede wijze vorm gegeven aan reflectiemogelijkheden voor de leerlingen, Inhoudelijk zou het nog veel meer een "way of life" mogen worden. Reflecteren is een soort van ademen, je kan niet zonder.
actie	De DOP-groep Reflectie/portfolio neemt het voortouw in deze ontwikkeling. Zij geven het team handvatten d.m.v. literatuurstudies m.b.t. het op een andere manier vragen te stellen. En we willen reflectie ervaringen met elkaar delen opdat het reflecteren voor kinderen en leerkrachten een tweede natuur gaat worden. Ook uit de andere werkgroepen komen voorbeelden hoe te reflecteren op het werk van de kinderen. Tevens haakt dit in op het tweede doel van deze DOP groep, nl het ontwikkelen van een digitaal portfolio waarin kinderen zichzelf kunnen presenteren alsmede hun ontwikkeling vormgeven.
uitvoerenden	DOP groep en team
tijdvak	2018 e.v.
scholing/ externe ondersteuning	Vanuit het daco netwerk gaan we ervaringen van andere scholen met het team delen. Literatuur studie, Dalton basisopleiding, Dalton voor leidinggevenden en IB. Focus op Dalton.
toelichting	

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverlag)	
actie	
uitvoerenden	
tijdvak	
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

Ondertekening school en
visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		16-11-18
	visitatievoorzitter		26-11-2018

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.