

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	CBS Hoogenraven
Adres	Coevorderweg 20
Postcode en plaats	7737 PG Stegeren
E-mailadres school	directie@hoogenraven.nl
Telefoonnummer school	0529 – 45 75 70
Directeur	Harry Muskee
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Margreet Tibben
Aantal groepen (PO)/klassen (VO)	3: Onderbouw, middenbouw, bovenbouw
Aantal leerlingen	41
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	Primair Onderwijs
Aantal leraren	5
In bezit van Daltoncertificaat	5
Bezig met Daltoncursus	-
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	De heer Jarry van der Velde
Lid 1.	De heer Erik Vugteveen
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	28-03-2017
Soort visitatie	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^e licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	<input type="checkbox"/> 2 ^e licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Visitatie na bezwaarprocedure

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

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

Trots:

Onze leerlingen kunnen een eigen weekplanning van de taken maken. Aan het einde van de week evalueren de leerlingen hun werk zelf. Er is ook regelmatig een evaluatie met de leerkracht. De taakbrief gaat mee naar huis. De leerlingen (vanaf groep 4) kijken zelf hun werk na, als zij zelf vinden dat het een moeilijke opdracht was of dat ze te veel fouten hebben gemaakt, gaat het werk in het hulpbakje.

De leerlingen in de bovenbouw beoordelen hun werk volgens het normeringsformulier. Bij midden- en bovenbouwleerlingen, die hun werk goed nakijken, wordt het werk drie keer, of zelfs maar één keer per week door de leerkracht nagekeken. De leerlingen kunnen zelf kiezen op welke werkplek zij willen werken, dit kan binnen of buiten de klas zijn. Hierover zijn afspraken gemaakt met de leerlingen. Iedere leerling heeft een taak binnen de klas/school. We onderscheiden huishoudelijke taken (via het takenbord) en competenties (op het competentie-bord groep 1 en 2).

De leerlingen hebben niet alleen maatjes in hun eigen groep, maar hebben ook de verantwoording voor een schoolmaatje.

Ambitie:

Reflecteren op de taak kan dieper worden ontwikkeld. Dit willen we bereiken door het organiseren van individuele kindgesprekken m.b.v. een model met reflectievragen.

bevindingen visitatieteam

We hebben gezien dat er via de taak gepland en afgetekend wordt. Kinderen gaven aan dat de taak wordt nabesproken. We zagen dat de reflectiedobbelsteen werd gebruikt. Ook ouders gaven aan, dat de taakbrief mee naar huis gaat en dat er thuis aandacht aan wordt gegeven. Kinderen konden ons duidelijk uitleggen hoe het maatjesleren werkt (maatje in de groep en schoolmaatje).

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

Trots:

De leraren geven de leerlingen gelegenheid, binnen vooraf gestelde kaders, zelf de mate van hun vrijheid en verantwoordelijkheid te bepalen, waarbij verkregen verantwoordelijkheid, vertrouwen en vrijheid in de ontwikkeling van de individuele leerling zowel toe als af kan nemen.

De leerlingen mogen buiten hun eigen lokaal werken en wanneer zij dit doen, geven zij dit aan op een werkplekkenoverzicht. De duur van het buiten het lokaal werken, wordt bijgehouden door een time-timer of een klok.

De leerlingen kijken hun eigen werk na. Wanneer ze dit goed kunnen, kijkt de leerkracht het werk drie keer of zelfs één keer per week na. Dit wordt gevisualiseerd op het overzicht in het groepslokaal.

Aan de hand van de resultaten differentieert de leerkracht bij taal en rekenen op diverse instructieniveaus. Dit is zichtbaar op de taakbrief. Indien nodig krijgt een leerling een taakbrief op maat.

Instructie aan groepjes of individuele leerlingen vindt plaats op vaste momenten, zichtbaar op de taakbrief.

Op gemaakte afspraken, die zichtbaar zijn gemaakt op de taakbrief, het planbord, het competentiebord en het taakbord wordt gereflecteerd tijdens individuele en groeps gesprekken.

Ambitie:

Wij willen meer ruimte creëren voor differentiatie op leerstijl en niveau.

bevindingen visitatieteam

Via o.a. de lessen en de taakbrief (zichtbaar) wordt er gedifferentieerd. Meervoudige intelligentie en aangepaste leerstof (ook voor de betere kinderen) bieden een extra kans.

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
Trots:

De daltonontwikkelingen, en daarbinnen gemaakte afspraken, worden continu geëvalueerd door te reflecteren op eigen handelen. Dit gebeurt spontaan na de lestijden; en georganiseerd op daltonvergaderingen. Het gekozen traject voor Dalton is een unanieme teambeslissing waarvoor elk lid verantwoording voelt. De teamleden durven zich kwetsbaar op te stellen vanwege het vertrouwen om als lerende organisatie het gezamenlijk doel te bereiken.

Ons onderwijs wordt ingericht zoals beschreven in ons daltonboek, dat niet als statisch eindproduct dient, maar als een zich ontwikkelend document wordt gebruikt, tegemoetkomend aan de verschillen en ontwikkeling van zowel leerlingen en leerkrachten.

Van hieruit wordt gerichte scholing gevolgd, zoals op het gebied van lezen en procesgericht handelen bij wereldoriëntatie en beeldende vorming, en in de toekomst mogelijk bij coöperatieve werkvormen, 21^e eeuwse vaardigheden en meervoudige intelligentie.

Ambitie:

Dit jaar is gestart met het aanbieden van een keuzekast met leerstof en activiteiten vanuit de acht meervoudige intelligenties. Het aanbod van het werken aan meervoudige intelligentie wordt systematisch uitgebreid.

Wij willen dit minder als losse activiteit inzetten en meer integreren binnen het aanbod.

bevindingen visitatieteam

We hebben gezien dat ook creatieve vorming (maken van een placemat) onderdeel van de taak uitmaakt. Dit biedt kinderen die op een andere manier kwaliteiten hebben, ook veel kansen. Ook de vieringen en maandshows geven kinderen kansen om die te laten zien en te delen.

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

Trots:

De leerlingen kunnen met uitgestelde aandacht omgaan door in eerste instantie een andere leerling te raadplegen en daarna eventueel de vraag te bewaren. Leerlingen durven elkaar hulp te vragen en bieden elkaar hulp, hierbij zijn er geen drempels in de school.

Onze leerlingen mogen gebruik maken van andere werkplekken buiten de lokalen. Dit voor de duur van max 20 minuten per keer (time-timer, klok). Ze geven dit aan op een werkplekoverzicht in het eigen lokaal.

De regels van de uitgestelde aandacht zijn voor de meeste leerlingen zo vanzelfsprekend dat hulpmiddelen zoals de time-timer en stoplicht minder ingezet hoeven te worden.

Ambitie:

Wij willen dat onze leerlingen aan de hand van reflecties zelf doelen en leervragen maken en met behulp van de leerkracht deze doelen kunnen behalen.

Deze doelen willen we zichtbaar maken voor en met de leerlingen. Dit kan op de taakbrief of op een doelenmuur.

bevindingen visitatieteam

We hebben een aanzet tot hanteren van ik-doelen gezien. Ze waren op de muur en op de taakbrief te zien. Ook reflecteren (o.a. via reflectiebal) is waargenomen door ons. Wel staat reflectie nog in de kinderschoenen, hier is nog behoorlijk wat winst te halen.

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

Trots:

De leerkrachten hebben stilte- en samenwerkplekken gerealiseerd waar leerlingen buiten de instructiemomenten zelfstandig gebruik van kunnen maken.

De leerkrachten hebben de werkplekken zo ingericht dat de leerlingen zelfstandig materialen kunnen gebruiken (gelabeld, vaste plek) en antwoorden kunnen vinden (handelingswijzers, hulpboekje, boeken, internet).

Bij groep 1 en 2 zorgt de leerkracht voor handelingswijzers die de zelfstandigheid vergroten.

De leerkrachten geven de leerlingen de ruimte:

* zelf een leerdoel te stellen, deze wordt zichtbaar gemaakt op de doelenboom (groep 1 en 2),

* andere talenten te presenteren d.m.v. klassenshows, musicals, projectweken, ateliers, keuzekast, techniekmiddagen, beeldende vorming,

* samen te vieren (advents- en veertigdagedenvieringen, verjaardagen en andere persoonlijke ervaringen).

Ambitie:

Wij zoeken voor de midden-en bovenbouw een betere manier om aan persoonlijke doelen te werken. Wij willen ons laten scholen in het stellen van goede reflectievragen. Daarnaast zoeken wij naar een manier om het werken aan deze persoonlijke doelen zichtbaar te maken.

Het aanbod van het werken aan meervoudige intelligentie zal worden uitgebreid.

N.a.v. een oriëntatie op de huidige methoden voor zaakvakken willen we het procesgericht handelen in eerste instantie uitbreiden naar het vormingsgebied geschiedenis en op termijn naar de andere onderdelen van wereldoriëntatie.

bevindingen visitatieteam

We hebben t.a.v. bovengenoemde zaken meerdere activiteiten waargenomen in de groepen. M.b.t. het werken met leerdoelen en ik-doelen is nog wel wat winst te boeken. Zie ook opmerkingen hier boven.

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
Trots:

De leerkrachten maken gebruik van de mogelijkheden om hun competenties (kennis, vaardigheden, eigenschappen) middels relevante scholing professioneel te ontwikkelen en zich te specialiseren. Initiatieven van leerkrachten zien we terug in activiteiten en leerprocessen (begrijpend lezen, meerbegaafdheid) binnen de school.

We hebben een leescoördinator, een Daltoncoördinator, een rekenspecialist, een Interne Cultuur Coördinator, 3 specialisten Meerbegaafdheid, en een Interne begeleider. De directeur heeft de opleiding Daltondirecteur gevolgd en bovendien zijn alle leerkrachten Daltongecertificeerd.

Het team kent de kwaliteiten van elkaar en maakt hier gebruik van.

Ambitie:

Het team wil zich door scholing verder ontwikkelen binnen de coöperatieve werkvormen, 21^e eeuwse vaardigheden (mediawijsheid) en meervoudige intelligentie en dit koppelen aan de daltonvisie.

bevindingen visitatieteam

Uit de gesprekken (en gestelde doelen) blijkt dat teamleden op scholingsgebied zeer actief zijn, dusdanig, dat we het team hebben geadviseerd hier nog eens goed naar te kijken, opdat overbelasting van de teamleden wordt voorkomen.

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
Trots:

Elke leerling heeft een maatje in de eigen klas waarmee het de samenwerkingsopdrachten van de taakbrief doet. Maatjes wisselen om de drie of vier weken na een blok of thema. Meerdere keren per week worden samenwerkingsopdrachten door de leerkracht aangeboden.

Samenwerking buiten de groep vindt plaats met het schoolmaatje (voorlezen, techniek en samenwerkingsspellen volgens de Earth Games). Ook wordt samengewerkt met medeleerlingen en leerkrachten (klassenshows, vieringen, voorbereidingen van schoolactiviteiten en sociale vaardigheidstrainingen volgens de Kanjermethode). In de Kinderraad werken de leerlingen samen met de Daltoncoördinator om de school nog meer van ons samen te laten zijn.

Ambitie:

Het vormgeven van samenwerkingsopdrachten binnen de meervoudige intelligentie-keuzekast.(Samenknap).

bevindingen visitatieteam

Zie eerdere opmerkingen hierover.

Er wordt niet alleen nauw samengewerkt binnen de groepen (1/2 – 3/4/5 – 6/7/8), maar ook met kinderen van andere groepen (samenwerken ‘door de muren heen’).

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

Trots:

Leerkrachten en leerlingen gaan op respectvolle manier met elkaar om, waarbij de leerkrachten de omgangsvormen voorleven. De leerkrachten benutten de kwaliteiten van de leerlingen door bv het competentie-bord.

Er is een evenwichtige taakverdeling binnen de school welke dient als vertrekpunt en richtlijn, en waarbij iedereen open staat voor elkaar, en het krijgen en bieden van hulp. Het taakbeleid wordt jaarlijks ge-updated en vastgesteld. Er is onderling, binnen het team, goed contact waardoor samenwerken goed kan worden voor-geleefd.

Het team zorgt voor een doorgaande lijn wat betreft het samenwerken. Daardoor kunnen de leerlingen elkaar goed helpen en van elkaar leren en wij merken dat dit een “normale” houding is geworden.. Dit geldt niet alleen binnen de leeftijdsgroepen. D.m.v. het werken met schoolmaatjes gaan ook de jonge en oudere kinderen steeds meer en beter samenwerken. Er heerst een veilig pedagogisch klimaat op school.

Ambitie:

Het team wil zich middels scholing verder ontwikkelen op het gebied van coöperatieve werkvormen.

bevindingen visitatieteam

Zie eerdere opmerkingen hier over. In de kleuterbouw namen we het uitwisselen van 'wat kun je allemaal drinken?' waar. Dit in de vorm van 'kniemaatjes-uitwisseling'. Ook werden daar andere samenwerkingsopdrachtjes gegeven en uitgevoerd.

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

Trots:

De kinderen hebben schoolmaatjes. Samen doen zij activiteiten als voorlezen, techniekmiddagen, beeldende vorming, en met elkaar spelen. Schoolmaatjes zijn ook elkaars aanspreekpunten.

Wij trainen sociale vaardigheden en respect voor de verschillen binnen onze multiculturele samenleving, m.b.v. samenwerkingsspelen, zoals bij Kanjertraining, Earthgames en het Wijlandspel, waarbij het niet de bedoeling is om van elkaar te winnen, maar wel om met en van elkaar te leren.

Bijna wekelijks werken leerlingen groepsdoorbrekend samen op het gebied van techniek en beeldende vorming.

Tijdens vieringen als klassenshows, in de veertigdagen- en adventstijd en rond activiteiten als voorleesontbijt, koningsspelen, e.d. genieten de kinderen van elkaar en elkaars talenten.

Betrokkenheid, eigenaarschap, en bewustwording van burgerschap en het democratisch overleg van de leerlingen, hebben we vergroot door het inzetten van een kinderraad.

Ambitie:

We willen de vaardigheden (die te maken hebben met democratie en burgerschap) van de leerlingen verder ontwikkelen door onder andere het aanbieden van klassenvergaderingen.

bevindingen visitatieteam

De kinderraad functioneert goed. Kinderen mogen zaken inbrengen en krijgen de kans ze uit te voeren. Ook mogen ze financieel verantwoordelijk zijn. Ze hebben het gevoel dat ze worden gehoord. Het terugkoppelen naar en zaken inbrengen vanuit de klas is nog in ontwikkeling.

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

Trots:

Iedere maandag maken de leerlingen zelf een planning voor de komende week. Dit begint al in groep 1 bij het planbord en dit gaat door t/m groep 8. Voor de opbouw van het plannen, zie het daltonboek.

Door het zelf af te tekenen houden de kinderen bij hoe ver ze zijn met hun taak. In de middenbouw heeft de leerkracht op dit punt een meer nadrukkelijker rol in het begeleiden van de leerlingen (leerling en leerkracht reflecteren samen). In de bovenbouw kunnen de leerlingen zelf kritisch reflecteren.

De weektaak wordt schriftelijk geëvalueerd, daarnaast wordt in groepjes gereflecteerd met de leerkracht, op het eigen werk. Wanneer leerlingen tijdens de opdracht twijfelen, volgt tussendoor een controle om te zien of ze op de goede weg zijn.

Ambitie:

We willen een vervolg geven aan de reflectievraag door (vanuit de reflectievraag op de taakbrief) een persoonlijk leerdoel voor de komende week te formuleren. Deze wordt op de volgende taakbrief vermeld.

bevindingen visitatieteam

Zie eerdere opmerkingen hierover.

M.b.t. dit onderdeel is nog wel wat winst te behalen. We hebben hiervoor dan ook een aanbeveling gedaan (aanbeveling 1)

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

Trots:

Reflecteren op de samenwerking komt terug onder andere in onze taalmethode. Op de taakbrief wordt geëvalueerd op de verschillende onderdelen (zie document reflectievragen op de taakbrief).

Via de taakbrief en tijdens de individuele kindgesprekken krijgt de leerkracht feedback op eigen handelen. Evaluatie, reflectie en feedback op het eigen handelen komt ook terug tijdens de vergaderingen waarin de ontwikkelingen worden besproken en doelen worden gesteld.

Ambitie:

Wij willen ons scholen op de verschillende mogelijkheden van reflecteren en op het toepassen hiervan.

bevindingen visitatieteam

Zie opmerkingen hierboven.
Zie aanbeveling 1.

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

Trots:

Er is een doorgaande lijn wat betreft de reflectievragen op de taakbrief. Hierbij worden verschillende werkvormen ingezet: In de onderbouw door smiley's op het planbord en stempels op de taakbrief. De midden- en bovenbouw reflecteren d.m.v. reflectievragen op de taakbrief en tijdens groeps gesprekken.

Bij het procesgericht werken bij beeldende vorming is reflectie een vast onderdeel binnen de opdracht.

Wij organiseren kindgesprekken waarbij de gestelde doelen wordt geëvalueerd. Wij hanteren The Golden Circle van Simon Sinek (Why, How, What). Dit heeft gevolgen voor onze visie op onderwijs en de methoden die we daarbij gebruiken (beeldende vorming, wereldoriëntatie, zaakvakken) en onze pedagogische houding (portfolio, kinderraad).

Ambitie:

Het reflecteren verder ontwikkelen door het vorm te geven bij het uitvoeren van de persoonlijke ik-doelen (Dit wil ik).

Het verder ontwikkelen van de kwaliteit van de reflectievragen (Why) en het zoeken naar diversiteit hierin.

bevindingen visitatieteam

Als leerkrachten voor zichzelf het nut van reflecteren en doelen stellen inzien, is het een kleine stap om het belang daarvan aan kinderen uit te leggen. Zij zien dan in de volwassenen hun voorbeeld en zullen dat ook uitstekend gaan doen.

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

Trots:

Elke leerling wordt als individu gezien en er wordt beoordeeld welk werk (doel) haalbaar is voor deze leerling. Hierbij kan het voorkomen dat een leerling een bepaalde leerlijn in een andere groep volgt (we werken "door de muren heen"). Op de weektaak wordt zichtbaar gemaakt wie welke opdrachten moet maken (herhaling en verdieping).

De leerlingen plannen hun weektaak op maandag. Tijdens de momenten dat ze geen instructie krijgen, gaan ze met hun eigen geplande werk aan de slag. De leerlingen maken hierdoor efficiënt gebruik van de keuzemogelijkheden. Dit alles op eigen individueel niveau, waarbij de begeleiding door de leerkracht per leerling kan verschillen.

Ambitie:

Iedere leerling heeft ook zijn eigen leerdoel. (Wat wil ik...) Gericht op persoonlijke ontwikkeling, iets dat voort komt uit hun innerlijke drive.

bevindingen visitatieteam

Dit onderwerp is al te zien en ook nog volop in ontwikkeling in deze school. Het werken met leerdoelen gebeurt reeds maar nog niet optimaal. Het werken met ik-doelen staat nog in de kinderschoenen. Zie aanbeveling 2.

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

Trots:

Iedere leerkracht maakt een weekplanning. Hierin plant de leerkracht de instructielessen. Tijdens de momenten dat er geen instructie wordt gegeven, geeft de leerkracht verlengde instructie aan de instructietafel, doet een hulpronde of reflecteert met individuele kinderen.

Afhankelijk van het werk worden leeractiviteiten aangeboden tijdens instructies, als zelfstandig werk en door middel van coöperatieve werkvormen, waarbij ook digitale hulpmiddelen worden ingezet.

Door aan te sluiten bij de verschillen tussen leerlingen kan het leerstofaanbod verschillen per leerling. Er wordt gekeken naar het beheersing- en instructieniveau van de leerling, waarbij ook herhaling en verrijking worden ingezet. Tijdens instructiemomenten doen leerlingen 'verplicht' mee, terwijl andere leerlingen al zelfstandig gaan verwerken.

Tijdens het leerproces geeft de leerkracht, in een uitdagende leeromgeving, vertrouwen aan de leerling door hoge doelen te stellen.

Ambitie:

Samen met de leerling zoeken we naar mogelijkheden om de leerdoelen te behalen. De leraar analyseert de resultaten. en stelt samen met de leerling nieuwe doelen

Het beschrijven van de persoonlijke leerdoelen van de leerkracht in een pop.

Het vergroten de uitdagende leeromgeving.

Het verder inrichten van de kieskast.

bevindingen visitatieteam

We hebben de aanzet gezien en vertrouwen er op dat dit (samen met het invoeren van kind-gesprekken) uit de verf zal komen.

Zie aanbeveling 2.

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

Trots:

Wij zijn in staat groepsdoorbrekend te werken waarbij we aansluiten bij de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen door de leerstof naar het kind te brengen (i.p.v. andersom). Bv door een leerling binnen een bepaald vormingsgebied het programma van een hoger of lager leerjaar te laten volgen (bv bij begrip lezen, rekenen, spelling, technisch lezen).

Het team participeert in de Daltonregio Groot Zwolle en voelt betrokkenheid bij het verder ontwikkelen van de competenties.

Ambitie:

Wij willen de doorgaande lijn voor de Daltoncompetenties zoals beschreven in ons handboek verder vormgeven in het portfolio van de leerlingen.

bevindingen visitatieteam

Zie opmerkingen hierboven.

6. Borging

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Trots:

Het team geeft het handboek jaarlijks een update onder leiding van de Daltoncoördinator.

Tijdens de daltonvergaderingen (6 x per jaar) wordt onze ontwikkeling steeds geëvalueerd en verder ontwikkeld.

Vorig jaar is met de leerlingen een promotiefilm gemaakt waarbij zij laten zien waarom we een Daltonschool zijn. Deze film staat nu op de website.

In de MR en de kinderraad worden daltonontwikkelingen besproken. En er worden nieuwe plannen bedacht.

Alle teamleden zijn Daltongecertificeerd, de Daltoncoördinator heeft de opleiding Daltoncoördinator gevolgd en de directeur die van Daltondirecteur.

Recent heeft de school een interne verbouwing ondergaan om beter invulling te kunnen geven aan het Daltonconcept. Dit heeft het bestuur uit eigen middelen gerealiseerd waarmee de betrokkenheid en ondersteuning van het bevoegd gezag blijkt.

Ambitie:

Het meer betrekken van ouders bij de daltonontwikkelingen.

Informatie geven aan ouders in een daltonnieuwsbrief.

Ons speerpunt 21^e vaardigheden concreet vorm geven met name op het gebied ICT.

bevindingen visitatieteam

Ouders gaven in het gesprek aan het erg plezierig te vinden om betrokken te worden in deze ontwikkeling. Ze merkten ook aan hun kind(eren) dat Dalton 'gewoon' aan het worden is. Ouders willen ook graag tussentijds op de hoogte blijven.

De school heeft dalton prima beschreven in het Daltonboek. Hierbij vraagt de school zich telkens af waarom ze de dingen doen zoals ze ze doen. De Golden Circle van Simon Sinek is daarbij het uitgangspunt (Why-How-What). Het geheel ziet er keurig uit en het daltongebeuren in de school is prima beschreven.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

In de zoektocht naar goed onderwijs en hoe we dat willen realiseren, ontdekten wij dat we steeds meer “daltondingetjes” deden in de groepen. Zo ontstond binnen het team de vraag of de pedagogische visie van dalton bij ons zou passen. We hebben die vraag onderzocht m.b.v. de NDV en een andere daltonschool. Dat heeft ertoe geleid dat het team unaniem voor dalton heeft gekozen. De ouders zijn in- en voorgelicht (ook met behulp van de NDV) en alle teamleden hebben de opleiding daltonleerkracht gevolgd. Daarna zijn de opleidingen daltoncoördinator en daltondirecteur gedaan. Tijdens dit opleidingstraject is dalton een structureel item binnen het team geworden: -in de continue omgang met de leerlingen, -tijdens informeel overleg en -tijdens georganiseerde daltonvergaderingen. De ontwikkeling van dalton-doen naar dalton-zijn, is intensief geweest. Maar heeft ook zoveel opgeleverd, wat we terugzien in het handelen van de leerlingen, dat het meer dan waard is geweest. De Golden Circle van Simon Sinek is voor ons een belangrijk instrument geweest en gebleven in onze daltonontwikkeling. Dit is vooral zichtbaar in ons Handboek. Het feit dat dalton niet voorschrijft hoe je de visie vorm moet geven, heeft ons gedwongen na te denken hoe wij invulling willen geven aan de kernwaarden. Met name in de ontwikkeling van onze Taakbrief is dit goed terug te zien. Bij het formuleren van de teksten in het Visitatieverslag onder het kopje “Trots”, realiseerden we ook dat aan de daltonontwikkeling geen einde komt, en dat er nog genoeg is om door te ontwikkelen. We hebben dat telkens beschreven onder “Ambitie”. Om onze ambities ruimte te geven, handhaven we onze vergaderstructuur en willen de ontwikkeling en samenwerking meer kansen geven door ook tijdens schooltijden bij elkaar in de groep mogelijkheden tot onderzoek en overleg te creëren.

Uit de gesprekken met leerlingen

Kinderen voelden zich serieus genomen als kinderraad. Ze mogen meedenken en zaken inbrengen. Het organiseren van een feestavond gaven ze als voorbeeld. Ook mochten ze zelf financieel verantwoordelijk zijn voor de traktaties. Ze vonden sterk aan ‘hun’ school: gezellig, we kennen elkaar (schoolmaatjes) er is weinig ruzie/gepest, (en als dat er soms is, wordt het goed opgelost) Er zijn leuke feesten: kerst, pasen, maandshow. Een van de leerlingen van de Kinderraad gaf nog als ‘gouden tip’ aan de school mee: stoplichten afschaffen (er zonder gaat ook prima)

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Tijdens de lunch met de aanwezige collega’s gesproken over de totstandkoming van het visitatieverslag. Alle teamleden hebben daar langdurig aan gewerkt. Eveneens gesproken over het sociale gebeuren op de school. Er wordt zeer nauw samengewerkt en elkaar helpen staat hoog in het vaandel. Erg plezierige omgang onderling, maar uiteraard ook met kinderen en ouders (hebben we ook daadwerkelijk waargenomen).

Uit de gesprekken met de schoolleiding

We hebben gesproken over het bestaansrecht van de school in de situatie rond de krimp. Het bestuur van de (nieuwe) organisatie waartoe CBS Hoogenraven behoort, heeft zich uitgesproken de scholen zo lang mogelijk in stand te houden om een zo veelkleurig mogelijk onderwijsaanbod mogelijk te maken. Hierbij is voor alle medewerkers eind 2016, ook met het oog op de fusie met Dalfsen per 01-01-17, een baangarantie voor vier jaar gegeven.

Het team van Hoogenraven is vijf jaar geleden op zoek gegaan naar haar droomschool om het onderwijs zo goed mogelijk in te richten. Ter versterking van het klassenmanagement werd steeds meer gebruik gemaakt van daltontechnieken. Waardoor de vraag ontstond of de daltonvisie een toevoeging zou kunnen zijn voor leerlingen, team en school. Na onderzoek door de NDV en bezoek aan een daltonschool is bewust voor dalton gekozen.

De directeur van Hoogenraven is tevens directeur van daltonschool A. Baron van Dedem te Dalfsen. Het verschil tussen beide daltonscholen is vooral zichtbaar bij de ouders. Op de ABvD zijn ouders meer bekend met dalton en in het dorp kiezen ook veel ouders bewust voor dalton. Rond Hoogenraven kiest men vooral voor de buurtschool. Hierbij is de vraag ontstaan hoe wij onze school “op de kaart” kunnen zetten en naamsbekendheid kunnen realiseren.

N.a.v. het visitatieverslag vraag de visitatiecommissie concreet naar een model voor reflectievragen, en wat in de school al te zien is m.b.t. reflectie en ik-doelen. Wat betreft de reflectievragen: De school heeft het gevarieerd evaluatiemodel gekozen uit “Dalton-onderwijs, een ontwikkelingsgerichte inspiratie” (Rohner en Wenke), waarbij elke week een vraag centraal staat, die op de Taakbrief wordt vermeld. Wat de ik-doelen betreft: Vanuit het onderdeel “Wat wil ik” in het portfolio is een eerste aanzet gegeven tot het stellen van ik-doelen. Op dit moment zien we die terug op de Taakbrief en op de doelenmuur. De daltoendoelen in ons Handboek zijn leidend geweest voor de formuleringen van de doelen in het onderdeel “Wat kan ik” in het portfolio.

Op de vraag wat wij op school als parels zien, bespreken we de mogelijkheden om met de leerstof naar de kinderen te gaan (i.p.v. andersom) en daarmee “door de muren heen” buiten het leerstofjaarklassensysteem te kunnen werken. Ook zijn we trots op het procesgericht werken bij beeldende vorming m.b.v. de methode “Laat maar Zien”. Vieringen vinden wij belangrijk als bindende factor binnen onze schoolgemeenschap.

Uit de gesprekken met de ouders

Er waren 5 ouders aanwezig, waarvan 2 ouders mr-lid.

De keus voor de school is erg verschillend: vaak is het motief: zelf op gezeten. Maar ook:

- * kleine school spreekt aan,
- * Dalton is prettig voor kinderen.
- * Kinderen wordt op deze school ook geleerd **hoe** ze moeten leren.
- * Er wordt kindgericht gedacht en gehandeld door het team.
- * Het team werkt hard en stelt zich open/laagdrempelig op.

Dalton is uitgelegd tijdens een informatie-avond. Tussentijds wordt de mr goed geïnformeerd door de directeur. Kinderen krijgen de taakbrief mee naar huis en vaak wordt deze bekeken/besproken.

Verder waarderen ouders:

- * maatjes-systeem,
- * buitenschoolse activiteiten (sport, kerstwandeling e.d.)
- * individuele aandacht voor kinderen,
- * ook aandacht voor de betere leerlingen,
- * aandacht voor pestgedrag

School mag zich wel meer profileren naar buiten. Ook willen ouders tussentijds wel informatie over (Dalton)ontwikkelingen.

Uit de gesprekken met het bestuur

Naam voorzitter College van Bestuur: W. Dorleijn (en J. Wind: nieuwe voorz. vanaf 1 april 2017)

De voorzitter geeft een compliment aan het team en de directeur over wat er is opgezet. De plannen zien er goed en ambitieus uit. Er wordt hard gewerkt. De voorzitter heeft het volste vertrouwen in verdere (Dalton)ontwikkeling van de school.

- * Er is flink geïnvesteerd vanuit private middelen van de stichting in het gebouw.
- * Kwaliteitsbewaking: er is 1x per 6 wkn overleg met de directeur. Voorzitter komt bewust ook in pauzes en loopt af en toe een lokaal binnen. Ook worden inhoudelijke vergaderingen bijgewoond.
- * Mobiliteit binnen de stichting (10 scholen) is er af en toe vrijwillig. Men wil vaak naar een grotere school en er is weinig belangstelling voor kleine scholen.
- * T.a.v. facilitering Dalton-coördinator (bijv. 1 dagdeel per 2 weken) : de voorzitter bereid daarop in te gaan: er moet dan een plan onder liggen.

Beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Kernwaarde reflectie: deze kernwaarde verder uitwerken in de breedst mogelijke zin van het woord, waarbij in elk geval een verdere doorontwikkeling van de kindgesprekken en het portfolio dient plaats te vinden (hier liggen al prima aanzetten).
Nr. 2	Kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid: de eerste aanzetten om te komen tot het werken met leerdoelen zijn goed; ga de hantering van de leerdoelen doorontwikkelen, waarbij dan ook meteen de ik-doelen worden meegenomen, weggezet in een goede doorgaande lijn; dit alles in het kader van optimalisering van het eigenaarschap.

Slotopmerkingen

We hebben een hele fijne visitatiedag gehad. Een kleine school i.o. waar we al heel veel goede aanzetten hebben gezien om tot een prachtige daltonschool te komen. We hebben kennis mogen maken met een hecht team, zeer goed geleid door de directeur en de daco, vriendelijke enthousiaste kinderen en betrokken ouders. Ook het bestuur straalde tevredenheid uit. We zijn ervan overtuigd dat er over 5 jaar een stevige, goed functionerende daltonschool staat. Eentje waar de Regio Groot Zwolle trots op kan zijn.

Tenslotte willen we team, kinderen en ouders danken voor de zeer plezierige dag die we hebben mogen beleven met uiteraard-en dat past ook bij de school- een uitstekende verzorging (koffie, thee, lunch etc.).

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.

N.B. Dit zijn opmerkingen **van de school zelf**. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Het feit dat er geen "afvinklijstje" bestaat waarmee wij op school zelf van tevoren ons daltongehalte kunnen meten, maakte de aanloop naar de visitatie ook wel spannend. Ondanks het feit dat we zelfvertrouwen hebben en uitkeken naar de visitatie. Het contact met de visiteurs voorafgaand aan de visitatie was prettig. Meerdere keren is contact gelegd door de voorzitter van het visitatieteam om te informeren naar de stand van zaken m.b.t. de voorbereidingen op de visitatie. De eerste reacties op ons Visitatieverslag en Handboek waren positief. De visitatie is in een ontspannen sfeer, vanuit een wij-gevoel, verlopen. De visiteurs wisten de goede vragen te stellen, zowel aan leerlingen, teamleden, ouders als bestuur. Alle gesprekspartners zien terug op mooie gesprekken. De gespreksonderwerpen en aanbevelingen van de visiteurs sluiten naadloos aan bij de ervaringen van het team. Hierbij is het gevoel versterkt dat de school op de goede weg is. Wij hebben duidelijk als startende daltonschool ervaren dezelfde taal te spreken als de ervaren daltonvisiteurs. Alle mensen die betrokken zijn bij onze school zijn trots op de resultaten van onze daltonontwikkeling en de bevindingen van de visiteurs.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde reflectie: deze kernwaarde verder uitwerken in de breedst mogelijke zin van het woord, waarbij in elk geval een verdere doorontwikkeling van de kindgesprekken en het portfolio dient plaats te vinden (hier liggen al prima aanzetten).
Actie	O.l.v. externe deskundige(n) een scholingstraject volgen met als doel de kindgesprekken, het portfolio en de ik-doelen door verbinding met elkaar te versterken en te borgen.
Uitvoerenden	Team
Tijdvak	2017 en 2018
scholing/ externe ondersteuning	Scholing (KPZ/Wenke of Saxion)
Toelichting	De twee aanbevelingen hebben duidelijk met elkaar te maken en willen wij verbinden in één scholing.

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid: de eerste aanzetten om te komen tot het werken met leerdoelen zijn goed; ga de hantering van de leerdoelen doorontwikkelen, waarbij dan ook meteen de ik-doelen worden meegenomen, weggezet in een goede doorgaande lijn; dit alles in het kader van optimalisering van het eigenaarschap.
actie	O.l.v. externe deskundige(n) een scholingstraject volgen met als doel de kindgesprekken, het portfolio en de ik-doelen door verbinding met elkaar te versterken en te borgen.
uitvoerenden	Team
tijdvak	2017 en 2018
scholing/ externe ondersteuning	Scholing (KPZ/Wenke of Saxion)
toelichting	De twee aanbevelingen hebben duidelijk met elkaar te maken en willen wij verbinden in één scholing.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum

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.