

## 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	<b>ODBS Pierre Bayle</b>
Adres	Alberta Wellingpad 6
Postcode en plaats	3034 JW Rotterdam
E-mailadres school	<a href="mailto:directie@odbs-pierrebayle.nl">directie@odbs-pierrebayle.nl</a>
Directeur	<b>René Bos</b>
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	
Aantal groepen/ klassen (VO)	8
Aantal leerlingen	124
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	Voornamelijk allochtoon
Aantal leraren	11
In bezit van Daltoncertificaat	7
Bezig met Daltoncursus	0
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement (zie bijlage inspectierapport)
<b>Visitatie team</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	16-11- 2015
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
	2e licentieaanvraag
	Licentieverlenging
	x versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

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

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Beschrijf de daltonwerkwijze van de school in een dalton plan of een dalton-handboek.

### evaluatie school

Het oude handboek is herschreven. In plaats van uit te gaan van de middelen die gebruikt werden zijn wij met het team terug gegaan naar het “waarom” oftewel de missie van de school. Vanuit de missie zijn wij tot een visie gekomen. Belangrijk bij elke kernwaarde was om terug te gaan naar de visie. Vanuit de visie zijn wij gekomen tot datgene wat in het handboek te lezen zal zijn, namelijk hoe wij het daltononderwijs vorm geven in onze school.

### bevindingen visitatieteam

Huidige daltonboek is te gering en algemeen. Er zijn nauwelijks doorgaande leerlijnen in beschreven. Ook wordt er alleen op de leerlingendoelen ingezoomd. De leerkrachten en schooldoelen worden niet genoemd. De visiteurs zien nu onvoldoende doorgaande lijnen en samenhang met de kernwaarden.

### aanbeveling 2.

Maak een planning voor de ontwikkelingen op daltongebied doe jullie willen vormgeven, een zogenaamd dalton ontwikkelingsplan.

### evaluatie school

2013-2014: het samenvoegen van 2 locaties.  
2014-2015: stond in het teken van het herschrijven van het dalton handboek.  
2015-2016: zal in het teken staan van de doorgaande lijnen zichtbaar maken in de school.

Zie bijlage voor de plannen 2013/2014 en 2014/2015.  
2015/2016 is te vinden in het daltonhandboek.

### bevindingen visitatieteam

Er is door de school een daltonontwikkelingsplan geschreven, echter dit is – net als het daltonhandboek – te gering en algemeen. Onduidelijk is en blijft waar de school naar toe wil met het daltononderwijs. Er wordt ook niet op de daltonontwikkeling v/d afgelopen periode gereflecteerd. School heeft wel ambitieuze SMART doelen voor opbrengstgericht werken, maar helaas niet op daltongebied.

### **aanbeveling 3.**

Leg de verantwoording waar mogelijk neer bij de leerlingen door de zelfstandigheid te bevorderen en de samenwerking te ontwikkelen.

### **evaluatie school**

Op de gangen zijn plekken gecreëerd waar de kinderen zelfstandig of kunnen samenwerken.

De afspraak is: tot 12 uur is het stil op de gang dan zijn het stiltewerkplekken, van 12 tot half 3 is de gang beschikbaar voor samenwerkingsopdrachten.

Daarnaast is er een start gemaakt met coöperatieve werkvormen. 1 leerkracht heeft een cursus gevolgd over coöperatieve werkvormen. Tijdens de teambijeenkomsten zal begonnen worden met een coöperatieve werkvorm om het team kennis te laten maken met de vorm. Van de leerkrachten wordt verwacht deze vorm uit te proberen in de groep en waar nodig hulp te vragen bij andere leerkrachten en eventueel actie te ondernemen voor een collegiale consultatie.

Voor verdere informatie over zelfstandigheid en samenwerken zie bijlage dalton handboek.

### **bevindingen visitatieteam**

De ambitie om in november 2015 aan het visitatieteam meer leerling- dan leerkracht gestuurde lessen te laten zien, heeft de school niet waargemaakt. Zoals de school zelf al in haar verslag beschrijft: de leerkrachten op de school houden nog steeds de regie waardoor er veel klassikaal hetzelfde gebeurt. Dit komt de zelfstandigheid van de leerlingen niet ten goede. Er ontstaat geen eigenaarschap. Wel hebben we meer leerlingen zien samenwerken dan 2 jaar geleden.

## 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

#### Ontwikkelingen:

Wij hebben een digitale weektaak ingevoerd voor groep 3 t/m 8. Op deze manier krijgt ieder kind een taakbrief op zijn of haar niveau. Dit houdt in dat er maar weinig taakbrieven hetzelfde zijn. De een zal met een dagtaak werken terwijl de ander al toe is aan een weektaak. Ongeacht het niveau wordt er van de kinderen verwacht dat zij hun taakbrief af hebben aan het einde van de dag of week.

Sinds dit schooljaar zijn alle ouders welkom tijdens de inloop van half 9 tot kwart voor 9. Ouders helpen de kinderen bij hun werk en bij het plannen/afkleuren van de taak. Wanneer de taak niet af is kan de ouder ingeschakeld worden voor een evaluatiegesprek met het kind.

Voor verdere informatie wat betreft vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid en vertrouwen zie het dalton handboek hoofdstuk 3.1.

#### Aandachtspunten:

Komende ontwikkelingsplan zal voornamelijk gaan over evalueren en reflecteren.

### bevindingen visitatieteam

Door de harde regel in school dat de taak op het einde van de week af moet zijn, zijn de leerling actief betrokken bij en nemen de leerlingen wel verantwoordelijk voor hun (overigens zeer beperkte) taak. Ze leggen verantwoording af aan hun leerkracht voor hun taak. De betrokkenheid van ouders bij de weektaak lijkt nog gering.

### Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakinhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

### evaluatie school

#### Ontwikkelingen:

Voor ieder kind ligt er een dagtaak of weektaak op maat. Dat houdt in dat de leerkracht zicht heeft op wat de kinderen nodig hebben. In de groepsplannen is terug te vinden waarop de leerkracht de onderwijsbehoefte baseert. Zo krijgt ook ieder kind instructie op maat.

Voor verdere informatie wat betreft vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid en vertrouwen zie het dalton handboek hoofdstuk 3.1.

#### Aandachtpunten:

De leerkrachten vinden het nog lastig om de kaders te scheppen en de leerlingen los te laten zodat zij hun eigen leerproces vorm kunnen geven. Dit schooljaar worden hier nog een bijeenkomsten aan gewijd.

### bevindingen visitatieteam

Zoals ook door de school aangegeven, de meeste leerkrachten op de Pierre Bayle geven – na 7 jaar van NDV aanbevelingen om het anders te doen - nog steeds zeer leerkrachtgestuurd les. De roosters staan vol complete lessen en tijdens de les geven leerkrachten de te maken oefenstof op. Voor leerlingen is er weinig tot geen keuzevrijheid wanneer zij welke taken gaan uitvoeren. Het visitatieteam heeft ook niet het vertrouwen dat dit met nog een nieuwe aanbeveling van hen in de toekomst gaat veranderen. Men wil graag de touwtjes in handen blijven houden, wellicht omdat er een sterke sturing vanuit het schoolbestuur ligt op opbrengstgericht werken. Daarom pleit het visitatieteam voor een herbezinning door schoolleiding en team over wat voor soort onderwijs het beste voor hun leerlingen is.

### 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

#### Ontwikkelingen:

In de school heerste een sfeer van wantrouwen. Collegiale consultaties waren zelden aan de orde aangezien het voor de leerkrachten voelde als beoordeling. Het team is een traject ingegaan waarbij de leerkrachten met complimenten en feedback krijgen en geven om leeren gaan. Met als resultaat dat leerkrachten veel sneller naar andere leerkrachten toe gaan wanneer zij ergens tegenaan lopen.

**Aandachtspunten:**

Te vaak worden nog afspraken vergeten of niet nagekomen. Enerzijds komt dat door vele verschuivingen, anderzijds omdat veel afspraken mondeling gemaakt worden en vergeten worden door de werkdruk. Tijdens de volgende bijeenkomst worden hier concrete afspraken overgemaakt.

**bevindingen visitatieteam**

Zoals door de school aangegeven, heerste er een algemene sfeer van wantrouwen op school. Door het Moving Mountains project is dit verbeterd, echter is dit vertrouwen in en op elkaar nog heel erg broos. Dit belemmert de schooldirectie en daltoncoördinator bijv. om met een kijkwijzer de klassen in te gaan. Het resultaat hiervan is dat dit een vrijbrief voor het team is om de daltonafspraken op hun eigen manier in te vullen. Vaak klopt deze niet met de beschrijving in het daltonboek. Leerlingen en ouders geven aan hier last van te hebben, omdat elke juf of meester het op eigen wijze inkleurt.

## 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**
**Ontwikkelingen:**

Op de gangen zijn plekken gecreëerd waar de kinderen zelfstandig of kunnen samenwerken.

De afspraak is: tot 12 uur is het stil op de gang dan zijn het stiltewerkplekken, van 12 tot half 3 is de gang beschikbaar voor samenwerkingsopdrachten.

Vanaf groep 3 is er in iedere groep een nakijktafel, voorzien van handelingswijzer.

Voor verdere informatie wat betreft zelfstandigheid zie het dalton handboek hoofdstuk 3.2.

**Aandachtspunten:**

De leerlingen krijgen meer tijd en ruimte om hun leerproces te bepalen en aan de gestelde doelen te werken.

Voor ieder kind komt een opzoekboekje met daarin de handelingswijzers voor het kind die er toe doen. Het kind kan zelf bepalen welke handelingswijzers het nodig heeft en welke niet.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben geen voorbeelden gezien dat lln zelf initiatieven ontplooiën om hun doelen te bereiken. Dit vraagt om eigenaarschap van leerlingen wat er juist niet is. Er wordt wel met een stoplicht voor uitgestelde aandacht gewerkt, maar dit wordt zeer wisselend ingezet. Op het einde van de dag is er +/- 45 minuten gereserveerd voor taaktijd waarin de leerlingen zelfstandig of samen hun taak kunnen afmaken. De leerlingen geven aan meer behoefte te hebben aan meer taaktijd en minder klassikale instructietijd. Er staan nakijktafels voor zelfstandig nakijken. Echter, het legt zeer beperkte verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling neer bij leerlingen als het zelf nagekeken werk ook weer door leerkrachten wordt nagekeken.

### 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

#### Ontwikkelingen:

Op de gangen zijn plekken gecreëerd waar de kinderen zelfstandig of kunnen samenwerken.

De afspraak is: tot 12 uur is het stil op de gang dan zijn het stiltewerkplekken, van 12 tot half 3 is de gang beschikbaar voor samenwerkingsopdrachten.

Vanaf groep 3 is er in iedere groep een nakijktafel, voorzien van handelingswijzer.

De leerkracht heeft voor ieder kind een taakbrief op maat. De leerkracht geeft taken die de kinderen zelfstandig kunnen maken waarbij de kinderen zelf de plaats, tijd en werkvorm kunnen bepalen.

Voor verdere informatie wat betreft zelfstandigheid zie het dalton handboek hoofdstuk 3.2.

#### Aandachtspunten:

Er zijn nog te weinig kinderen op de gang aan het werk. Ook zijn nog teveel kinderen klassikaal hetzelfde aan het doen. De oorzaak hiervan is dat de leerkrachten het moeilijk vinden om los te laten en om gaten in hun rooster te maken waardoor de kinderen de gelegenheid krijgen om op hun manier aan het werk te gaan. Tijdens de volgende bijeenkomst komt dit onderwerp aan bod en gaan leerkrachten in groepjes kritisch kijken naar het rooster en instructiemomenten.

### bevindingen visitatieteam

Er wordt tijdens taaktijd zelfstandig gewerkt op school. Echter veel van de randvoorwaarden om zelfstandig te kunnen leren - zoals voldoende daltontijd tijdens de dag, individuele leerdoelen op de taak waardoor een leerling weet waar hij/zij naar toe werkt, keuze voor wel of geen instructie, binnen of buiten de klas, veel of weinig oefenstof - missen, zodat dit niet ontstaat. We hebben niet of nauwelijks voorbeelden gezien waar de leerkrachten de leerlingen stimuleren zelf initiatief te nemen of waarin leerlingen de ruimte krijgen om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen. Mooie uitzondering was het vakoverstijgende BeWare project.

### 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

Ontwikkelingen:

Leerkrachten zijn ingedeeld in expertgroepen (waarbij de leerkrachten hun voorkeuren hebben aangegeven) en leerkrachten geven zichzelf op voor overige taken (schoolreis, sinterklaas, kerst enz.). Vanuit het bestuur en de directie worden kaders (doelen) aangegeven waarin de leerkrachten hun kwaliteiten kunnen laten zien.

Te zien in de school is dat leerkrachten naar elkaar toe gaan wanneer zij ergens tegenaan lopen. Leerkrachten weten elkaars kwaliteiten en profiteren hiervan.

Aandachtspunten:

Leerkrachten staan open voor collegiale consultaties maar qua bezetting is dat vaak lastig.

### bevindingen visitatieteam

Schoolleiding geeft wel aan dat hij zijn team stimuleert om initiatieven te nemen en tonen (voorbeeld benoeming van dalton coördinator). Wij hebben er echter te weinig van teruggezien of gehoord. Wellicht ook een te hoog doel gezien de broze verhoudingen binnen het team.

## 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

#### Ontwikkelingen:

Op de gangen zijn plaatsen gecreëerd waar kinderen kunnen samenwerken. Vanaf 12 uur krijgen de leerlingen de kans om samen te werken op de gangen.

De kinderen leren vanaf de peuters al elkaar te helpen als dat nodig is. Ook leren zij eerst te vragen aan een ander kind voordat ze naar de leerkracht gaan.

De kinderen krijgen vanaf dit schooljaar ook steeds vaker coöperatieve werkvormen aangereikt waarbij de kinderen al samenwerkend leren.

Voor meer informatie wat betreft samenwerking zie het dalton handboek hoofdstuk 3.3.

#### Aandachtspunten:

Op de taakbrief staan nog te weinig samenwerkingsopdrachten.

Te weinig kinderen werken samen op de gang.

Afspraken zijn voor de kinderen niet duidelijk genoeg. Deze moeten visueel gemaakt worden.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen die samenwerkten, werkten allen op zeer respectvolle wijze samen. Het samenwerken gebeurt inderdaad nog weinig en zeker niet-groepsdoorbroken. Doorgaande lijn mist nog. De ingekeken taakbrieven geven een verschillend beeld. In sommige groepen staat er wel een samenwerkingsopdracht op de taak, in andere helemaal niet. In sommige klassen zijn wel maatjes; in andere niet.

### 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

#### Ontwikkelingen:

De leerkrachten zijn in staat van elkaar te leren. Kennis die opgedaan is uit studies, cursussen, artikelen ed. wordt doorgegeven tijdens teambijeenkomsten of wanneer iemand denkt dat een ander daar ook iets aan heeft.

In de school zijn steeds meer doorgaande lijnen zichtbaar. Mocht een leerkracht willen afwijken is dat afspraak dat daar eerst over gesproken wordt.

**Aandachtspunten:**

Wanneer iemand van de doorgaande lijn af wil wijken zullen daar eerst nieuwe afspraken over gemaakt moeten worden.

Wij zoeken nog een goede manier om maatjes goed in te zetten.

**bevindingen visitatieteam**

School doet zijn best om een veilig pedagogisch klimaat te scheppen om goed samen te werken. De meeste leerkrachten maken hier maar beperkt gebruik van. Op een uitzondering na, maken de meeste leerkrachten de weektaak voor de eigen klas of zelf voor hun eigen dagen van de week. Samen vorm geven aan de taak zijn wij niet of nauwelijks tegengekomen.

**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**

**Ontwikkelingen:**

De school is het gebouw waarin iedereen samenwerkt. Zowel directie, leerkrachten, overige medewerkers en leerlingen, maar ook de ouders zijn van belang. Het educatieve partnerschap speelt een grote rol in de school. Zo zijn alle groepen toegankelijk van half 9 tot kwart voor 9. De peuters en kleuters hebben een inloop tot 9 uur. Ouders krijgen de gelegenheid om samen te werken met hun kind. Daarnaast worden speciaal voor vaders vaderavonden gehouden.

De school hecht veel waarde aan de meningen en opvattingen van de ouders. Initiatieven en ideeën worden zeer gewaardeerd.

**Aandachtspunten:**

Nog meer ouders bereiken en deel uit laten maken van wat er op school gebeurt.

**bevindingen visitatieteam**

Het visitatieteam heeft een ander beeld. Wij zien juist dat er in school heel weinig echt wordt samengewerkt en geleerd. Team ziet elkaar heel weinig op de dag.

Er is een briefing, de lunch wordt genuttigd door de leerkrachten in de klas en in de middag wordt er niet zichtbaar samengewerkt of samen geleerd.

School doet wel veel om ouders bij hun school te betrekken waarvoor grote waardering is. Zo organiseren zij een inloop en speciale ouderavonden en presentatiemiddagen voor ouders. Visitatieteam feliciteert de school met deze initiatieven.

## 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

#### Ontwikkelingen:

In de kleutergroepen leren de kinderen plannen met het planbord. Meestal is dat 1 taakje per dag. Vanaf groep 3 leren de kinderen in ieder geval samen met de leerkracht het werk te verdelen over de dag. Vanaf groep 5 wordt gewerkt aan het verdelen van het werk op de taakbrief voor een dag. Hoeveel van de taakbrief kan je vandaag doen en wat? Uiteindelijk kunnen de kinderen hun taken plannen voor de hele week en werken met een agenda.

Op de taakbrief is voor de kinderen ruimte om te reflecteren op hun weektaak of planning. Een ander instrument om te reflecteren is het portfolio. De kinderen hebben vooraf bepaalde doelen gesteld en gaan op hun manier te werk om het doel te bereiken. Van tevoren is nagedacht over wat zij nodig hebben. Hun ontwikkeling leggen zij vast in het portfolio.

#### Aandachtspunten:

Dit school jaar zijn wij begonnen met een portfolio dat uitgaat van doelen van kinderen. Van tevoren moet voor de kinderen zichtbaar zijn wat zij het komende schooljaar gaan leren.

### bevindingen visitatieteam

Met uitzondering van groep 8 wordt er niet of nauwelijks gepland op school. Elke dag beslist de leerling welke taak/taken hij in de middag gaan doen van zijn weektaak. Enige bijsturing is dan ook niet nodig. Gezien het feit dat er niet of nauwelijks gepland wordt, ontbreekt ook het nut van een goede evaluatie en reflectie. Op veel van de ingekeken weektaken wordt er dan ook niet goed afgekleurd en geëvalueerd. Er lijkt weinig relatie tussen de smiley's en de kwaliteit van hun werk te bestaan. Als de leerlingen iets als reflectie opschrijven, dan is het om de juf/meester tevreden te stellen en niet een doel voor zichzelf dat volgende week beter kan. Er lijkt hier ook geen aandacht aan te worden besteed. Het doelgerichte portfolio is nog sterk in ontwikkeling. De ingekeken portfolio's zijn mooie verzamelmappen van werkjes waar de kinderen trots op zijn. Persoonlijke leerdoelen met realistische doelen (zie hierboven) ontbreken echter nog.

### 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

#### Ontwikkelingen:

De leerkrachten hebben een traject gevolgd over complimenten geven en krijgen en feedback geven en krijgen.

#### Aandachtspunten:

De doorgaande lijn wat betreft reflecteren ontbreekt nog. Komend schooljaar zal in het teken staan van evalueren en reflecteren en dan zo effectief mogelijk.

### bevindingen visitatieteam

Zie opmerkingen school. Het is duidelijk dat er ook door het team nog onvoldoende wordt gereflecteerd op de Pierre Bayle. Waarom iets wel of juist niet gelukt is, is waardevolle informatie die ervoor zorgt dat een volgend verbeterplan wel kans van slagen heeft. Leerlingen geven aan dat leerkrachten wel terugvragen of zij de instructie begrepen hebben, maar niet of zij nog tips of tops op hun eigen functioneren hebben. Zo missen ze waardevolle informatie om een nog betere leerkracht te worden. Dit zie je ook terug in het DOP van de school: een plan zonder enige reflectie.

### 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

#### Ontwikkelingen:

De school is van een negatieve/wantrouwige sfeer bij zowel leerkrachten, overige medewerkers als ouders overgegaan in een positieve/veilige sfeer waarin iedereen complimenten en feedback durft te geven en te ontvangen.

#### Aandachtspunten:

De doorgaande lijn wat betreft reflecteren ontbreekt nog. Komend schooljaar zal in het teken staan van evalueren en reflecteren op een zo effectief mogelijke manier.

### bevindingen visitatieteam

De school lijkt hierboven een iets te rooskleurig beeld te schetsen. Het visitatieteam heeft inderdaad gehoord dat veel ten goede is veranderd (waarvoor onze complimenten aan het team en schoolleiding). Er ligt een laagje ijs, maar deze is nog dun. Wij hebben nog niet gehoord dat de sfeer is overgegaan in een positieve/veilige sfeer waarin iedereen complimenten en feedback durft te geven en te ontvangen. Zoals aangegeven, de doorgaande lijn wat betreft reflecteren ontbreekt.

## 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

Ontwikkelingen:

Het afgelopen schooljaar (2014/2015) heeft in het teken gestaan van doelstellingen. In iedere groep hangen langer termijn doelen op ooghoogte van de kinderen. Deze worden aan het einde van een hoofdstuk getoetst. Daarnaast worden de lesdoelen kenbaar gemaakt aan het begin van de les en zijn deze terug te vinden op het bord. Aan het einde van de les worden deze doelen geëvalueerd. De samenhang van de langer termijn doelen en het lesdoel wordt ook kenbaar gemaakt, zodat de kinderen zien waar zij naartoe werken.

Aandachtspunten:

De leerdoelen nog meer doelen laten worden van de kinderen. Zij moeten nog meer de eigenaar worden van het leerproces. Dit willen wij onder andere bereiken met het portfolio.

### bevindingen visitatieteam

Elke leerling lijkt een "taak op maat" te hebben met een vertaling van de cognitieve doelen die hij/zij moet bereiken. Daltondoelen komen hier niet op voor. De school lijkt op een efficiënte en verantwoorde wijze met hun leertijd om te gaan. Zoals gezegd, is de leerling actief bezig met zijn beperkte taak en keuzemogelijkheden.

### 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

#### Ontwikkelingen:

De leerkrachten hebben het traject Teach Like A Champion gevolgd waarin zij technieken aangeleerd hebben om de lestijd zo effectief mogelijk te benutten met verschillende werkvormen die te gebruiken zijn tijdens verschillende instructieonderdelen.

De leerkrachten werken met een digitale groepsplannen waar de leerkracht samen met de ib'er de leerbehoeften van leerlingen bepaalt. Tijdens de instructie worden instructiegroepen gebruikt. De leerlingen worden verdeeld over 3 groepen op basis van leer- en onderwijsbehoeften met bijpassende doelen. Iedere 5 à 6 weken worden de doelen geëvalueerd en waar nodig overlegd met ib'er zodat er op tijd kan worden ingegrepen om uitval en frustratie van de leerling te voorkomen.

#### Aandachtspunten:

De teachtechnieken up to date houden zodat de technieken niet verwateren. De technieken worden meegenomen in een kijkwijzer.

### bevindingen visitatieteam

Zie boven. De school lijkt dit zeer goed op orde te hebben. Zie ook laatste inspectieoordeel.

### 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

#### Ontwikkelingen:

Het vernieuwde daltonhandboek moet er toe leiden dat iedereen op de hoogte kan zijn van de afspraken. Echter is dit een lopend en nog niet compleet document dat steeds aangevuld zal worden door nieuwe ontwikkelingen en inzichten.

#### Aandachtpunten:

Het daltonhandboek blijven aanvullen. Doorgaande lijnen blijven vasthouden en collega's erop wijzen wanneer zij afwijken. Naar aanleiding van het daltonhandboek wordt er een kijkwijzer ontwikkeld voor iedere bouw.

### bevindingen visitatieteam

Volgens het visitatieteam lijkt het onderwijs op deze Rotterdamse school een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke cognitieve opbrengsten. Waar nodig, biedt de school leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen. Daltonontwikkeling op school blijft hierbij achter. We missen eigenaarschap en een doorgaande lijn van daltoncompetenties hoe je dit terug moet zien bij de leerlingen en leerkrachten.

## 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

#### Ontwikkelingen:

Het vernieuwde dalton handboek is naar aanleiding van een aantal bijeenkomsten. Minimaal 1x per 4 weken. Deze bijeenkomsten worden geleid door de dalton-coördinator in samenwerking met de directie. Dit zijn meestal actieve bijeenkomsten waarbij ideeën uitgewisseld worden.

De daltoncoördinator en de directie nemen deel a dalton-regioactiviteiten. De dalton-coördinator volgt de opleiding tot daltoncoördinator waardoor collegiale consultaties plaatsvinden tussen verschillende scholen.

#### Aandachtspunten:

Het schoolgebouw heeft veel meer mogelijkheden dan dat de leerkrachten nu benutten.

Veel ouders weten dat wij een daltonschool zijn, maar nog lang niet alle ouders weten precies wat dat inhoud. Door de ouders zo veel mogelijk bij het onderwijs te betrekken willen wij de ouders laten ondervinden wat onze school bijzonder maakt. Daarnaast willen wij nog meer onze daltonidentiteit uit gaan stralen via de website en social media.

### bevindingen visitatieteam

School heeft in DOP doorgemaakte daltonontwikkeling beschreven, zij het zeer gering. School draagt de daltonidentiteit niet zichtbaar uit op de website, participeert wel in regio bijeenkomsten. Heeft de pech gehad dat de dalton coördinator de afgelopen 2 jaar niet veel op school is geweest. Er is dan ook in deze periode geen echte daltonscholing en -ontwikkeling meer geweest. De school benut de dalton-mogelijkheden van de school maar ten dele. Hier liggen nog kansen. Leerlingen worden niet betrokken bij daltonontwikkeling van de school. Er is wel een groep zeer betrokken ouders die de school steunt in haar plannen om een nog betere school te worden. Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling, maar laat dit vooral aan de school over. Er bestaat geen samenwerking tussen de andere daltonscholen in de stichting.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)



### Uit de gesprekken met leerlingen

Leerlingen geven aan dat dalton is dat je zelfstandig bezig bent. Dit lukt best op school, al is er te weinig taaktijd en soms moet je wel 3x naar een instructie luisteren, terwijl je het al weet. De leerlingen praten hier niet over met hun juf/meester. Er wordt ook niet naar gevraagd, noch door de leerkrachten noch door de schoolleiding. Leerlingen hebben geen mogelijkheid om zelf te beslissen wat zij willen leren. M.u.v. tutorlezen wordt er niet groepsdoorbrekend gewerkt. Keuzetaak wordt door juf/meester beslist en mag alleen als de taak af is. Leerlingen vinden dit niet erg, want het keuzewerk zijn werkbladen die erg lijken op het gewone werk. Over de doelen die in de klas hangen, vertellen de leerlingen dat deze eigenlijk overbodig zijn want als ze de verwerking maken wat op hun taak staan worden de doelen toch zeker wel gehaald.

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Leerkrachten geven aan dat er hoge werkdruk op de school is en dat het goed zou zijn als er keuzes gemaakt gaan worden waar de school nu echt wil voor gaan. Sommige leerkrachten zijn enthousiast om iets op te pakken maar vinden nog weinig voedingsbodem. Sfeer in het team is wel verbeterd, maar nog erg broos. Leerkrachten geven aan moeite te hebben met de verbinding tussen opbrengstgericht werken en hun daltononderwijs.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

Schoolleiding geeft aan dat er op school veel is gebeurd en verbeterd. Het gaat weer meer over onderwijs op school... Hij is dan ook trots op zijn team. Het wantrouwen is weg en er is hard aan vertrouwen gewerkt. Het geheel is nog wel heel erg broos. School heeft grote cognitieve ontwikkeling meegemaakt. Schoolleiding is het met het visitatieteam eens dat dit heel anders ligt voor de daltonontwikkeling van de school. School heeft ook de pech gehad dat de daltoncoördinator de afgelopen twee jaar niet veel op school is geweest. Ambities zijn niet uit de verf gekomen, ondanks dat hij zelf dalton heel belangrijk voor de schoolontwikkeling van de Pierre Bayle vindt. Zijn leerkrachten blijven het moeilijk vinden om los te laten en vertrouwen aan leerlingen te schenken zodat er het broodnodige eigenaarschap bij de leerlingen ontstaat. Schoolleiding is het met het visitatieteam eens dat zij in de afgelopen 7 jaar niet in staat zijn geweest om dit te keren. Dit heeft ongetwijfeld deels te maken met de grote druk die stichting BOOR legt op opbrengstgericht werken. Anderzijds heeft de school zelf hier ook geen duidelijke keuzes in gemaakt. Kortom, dit vraagt voor een herbezinning waar de school nu echt voor wil gaan.

## Uit de gesprekken met ouders

Ouders geven aan heel tevreden met de school te zijn. Ze zijn blij dat de school een daltonschool is geworden, omdat de kinderen nu op hun eigen niveau kunnen werken. Dit labelen roept bij een andere ouders ook wel wat negatieve gevoelens op: de leerlingen zijn er erg mee bezig op welk niveau en in welke groep zij zitten. Ouders zien weinig van de taak. Af en toe wel tijdens de inloop. Taak gaat ook niet mee naar huis. Verder geven de ouders aan dat er meer samengewerkt wordt dan vroeger. Zij vinden dit belangrijk. Verder staan de leerkrachten en schoolleiding open voor hun zorgen over hun kinderen. Dat vinden ze heel fijn. Wat ze nog missen op school is de doorgaande lijn op school, want door de vele wisselingen op school houdt elke leerkracht er zijn eigen regels op na. Dit is verwarrend voor hun kinderen. Ook wijzen ze op de omgang van de kinderen met elkaar, vooral na schooltijd.

## Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Jan van der Meer

In ons gesprek met bestuurder ging het over het mobiliteitsbeleid van BOOR. Hoewel er wel geprobeerd wordt om de juiste mensen op de juiste scholen te krijgen, is de spoeling dun. Er zijn veel vacatures, een zorgpunt van de stichting. Schoolleiding krijgt van het bestuur de vrije hand in daltonontwikkeling van de school. Visitatieteam deelt haar zorgen over deze ontwikkeling met bestuurder en schoolleiding. Geeft aan dat haar advies zal worden om de licentie in te trekken en de school de ruimte te geven voor een herbezinning. Bestuur en schoolleiding zijn teleurgesteld, maar begrijpen het besluit: het komt niet als een echte verrassing. Er is inderdaad heel veel gebeurd op school, maar niet op daltongebied. Dit advies dwingt de school om nu keuzes te gaan maken die goed voor de Pierre Bayle zijn.

## beoordeling

nr	kernwaarden	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
6	Borging	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
	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
X	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	Ga met hele team herbezinnen wat voor soort onderwijs jullie leerlingen nu echt nodig hebben en welke rol dalton hierin speelt. Maak hierbij duidelijke keuzes. Mocht hieruit komen dat jullie echt voor dalton en bijbehorend eigenaarschap van de leerling willen gaan, start dan teambreed met een externe daltonopleider een visie/missie traject en ga voor een gezamenlijke uitwerking van de kernwaarden. We hopen jullie dan weer binnen een paar jaar als daltonschool te mogen verwelkomen.

### slotopmerkingen

**Visitatieteam dankt de school voor gastvrije ontvangst. Het was een heftige dag, niet alleen door het feit dat het de 1<sup>e</sup> schooldag na de aanslagen in Parijs was. Wij beseffen dat ons advies – na jaren hard werk - een vervelende boodschap was. Wij hopen echter ook dat jullie beseffen dat ons advies een noodzakelijke boodschap was. Geen school kan alles, dus jullie ook niet. Hoogste tijd voor keuzes, die ervoor gaan zorgen dat jullie op termijn de excellente school worden die je graag wil worden. Wij wensen jullie hier veel succes mee.**

## 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.

Allereerst willen wij het visitatieteam bedanken voor hun komst en ook voor de lovende woorden die zijn uitgesproken. Zij gaven aan dat zij kunnen zien dat wij wel degelijk stappen hebben gemaakt en dat te zien is dat er hard gewerkt wordt. Echter zijn wij het met het visitatieteam eens dat de stappen die gemaakt zijn op het gebied van de daltonontwikkeling daarbij achter zijn gebleven.

Een puntje dat de leerkrachten minder prettig hebben ervaren was dat het rooster dat in 1<sup>e</sup> instantie door de Daltoncoördinator was gemaakt was niet helemaal gevolgd werd. Dit is door het visitatieteam vooraf wel bekend gemaakt, maar desondanks werd dit om volgende reden niet zo prettig gevonden, Leerkrachten hadden van tevoren bedacht wat zij graag wilden laten zien, zodat het visitatieteam een zo'n breed mogelijk beeld zou krijgen over waar wij aan gewerkt hadden.

Wij begrijpen het standpunt dat het visitatieteam graag buiten het rooster om de klassen wilde bezoeken, maar dit gaf veel onrust bij de leerkrachten en de leerlingen. Uiteindelijk zijn er ook groepen niet bezocht.

Tijdens het eindgesprek zijn wij gewezen op het feit dat er op onze school teveel prioriteiten zijn, waardoor lang niet alles tot z'n recht komt. De daltonontwikkeling is hier één van. Met het hele team herbezinnen over welk soort onderwijs wij willen geven is een goed uitgangspunt. Om dit in goede banen te gaan leiden, roepen wij hulp in van een externe daltonopleider.

Kortom, wij delen de mening van het visitatieteam dat wij goed moeten kijken welke richting wij als team met de school op willen gaan en voornamelijk ook hoe wij dat gaan doen. Wij zijn namelijk wel van mening dat de uitgangspunten van het daltononderwijs aansluiten bij onze missie/visie.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Ga met hele team herbezinnen wat voor soort onderwijs jullie leerlingen nu echt nodig hebben en welke rol dalton hierin speelt. Maak hierbij duidelijke keuzes. Mocht hieruit komen dat jullie echt voor dalton en bijbehorend eigenaarschap van de leerling willen gaan, start dan teambreed met een externe daltonopleider een visie/missie traject en ga voor een gezamenlijke uitwerking van de kernwaarden. We hopen jullie dan weer binnen een paar jaar als daltonschool te mogen verwelkomen.
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Herbezinnen met het team. Welke koers gaan wij varen hierbij hebben wij de expertise ingeroepen van Hanneke Drost. Hier zijn (de 1<sup>e</sup> bijeenkomst reeds geweest) twee bijeenkomsten voor gepland. In januari besluiten we de koers. Indien en dit is mijn verwachting voor een doorstart van het Daltonconcept wordt gekozen, gaan we met punt 2 aan de slag.</b></li> <li><b>Een traject onder leiding van Hanneke Drost met als doel om binnen 2 jaar die Daltonschool te zijn die recht doet aan de kinderen.</b></li> </ol>
<b>uitvoerenden</b>	Team
<b>tijdvak</b>	Januari-juli 2016
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Hanneke Drost (KPZ Zwolle)
<b>toelichting</b>	

## 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.