

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	De Poseidon
Adres	Franz Zieglerstraat 7
Postcode en plaats	1087 HN Amsterdam
E-mailadres school	info@deposeidon.nl
Directeur	Annemieke van der Groen
Locatieleider	Dana Bruins
Daltoncoördinatoren	Pieter Venema en Joëlle van der Sluijs
Aantal groepen	18
Aantal leerlingen	461
Populatie	Gemengde populatie
Aantal leraren	28
In bezit van Daltoncertificaat	Nee
Bezig met Daltoncursus	Groot deel van het team heeft de cursus afgerond. Directie heeft Daltonopleiding gevolgd
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	Han de Bruin
Lid 1.	Ingrid Zuidgeest
Lid 2.	Jildou Scheffer
Datum visitatie	07 - 06 - 2016
Soort visitatie	x 1 ^e licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	2e licentieverlenging licentieverlenging 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

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

De indicator 1.1 is nog wisselend per groep, hier moet nog aandacht aan besteed worden. De indicatoren 1.2, 1.3 en 1.4 zijn in de basis voldoende aanwezig en verankerd.

Met indicator 1.2 zijn we momenteel een omslag aan het maken van rapport-gesprekken met alleen de ouders naar gesprekken met kinderen en ouders. In de unIQ-groepen en een reguliere pilot groep is dit al gedaan.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen bewegen zich vrij en open door de ruimtes. Ze voelen het vertrouwen van de leerkracht.

De taken worden in de hogere groepen ingepland in een agenda. De leerlingen kunnen duidelijk zien waar de vrije ruimte op de dag is, om de taken in te plannen. Het is de verantwoordelijkheid van de leerlingen om deze taken goed in te plannen. De leerlingen leggen nog niet structureel verantwoording af over het inplannen en verwerken van de taak.

De leerlingen worden in de klassen uitgenodigd om mee te denken over de gang van zaken in de groep.

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

1.5 Leraren durven steeds meer los te laten. Hierbij te denken aan het werken op de gang, incidenteel nakijken, keuzetaken, verantwoording aflaten leggen over de taakbrief en zelf inschrijven bij instructie. Bij het laatst genoemde valt nog een stap te maken.

1.6 en 1.7 zijn voldoende aanwezig en verankerd.

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten geven de leerlingen vertrouwen, de kinderen mogen vrij op de gang werken, kijken een deel van hun eigen werk na. Er heerst een prettige werksfeer.

De ene leerkracht stuurt meer dan de ander. Je ziet dat in de groepen waar de organisatie stevig staat, de leerkrachten minder sturend zijn en de leerlingen meer verantwoordelijkheid nemen en zich meer eigenaar voelen.

De leerkrachten voelen zich eigenaar van de daltonontwikkeling van de school.

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

Deze indicator is voldoende aanwezig binnen de school. Door middel van zelf-sturende leerteams hebben de leerkrachten meer verantwoordelijkheid binnen de school en kunnen hierdoor ook hun grenzen aangeven. Door de leerteams blijven wij een lerende organisatie waar leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden. Het is mooi om te zien dat alle leerteams echt eigenaar zijn geworden van een stukje schoolontwikkeling en daar de verantwoordelijkheid nemen die daarbij hoort. De afstemming en uitwisseling tussen de verschillende leerteams verloopt logisch en ook dit gebeurt zonder sturing van de directie. Wanneer de teamleden zich eigenaar voelen van een proces worden de afspraken nagekomen en anders omgevormd tot een andere afspraak.

bevindingen visitatieteam

De directie heeft veel vertrouwen in het team. Dit stralen en spreken ze ook uit. De school heeft een prachtig systeem van leerteams die autonoom functioneren. Door de leerteams blijft de school een lerende organisatie en wordt er gebruik gemaakt van elkaars talenten en interesses. De school geeft de leerkrachten de ruimte zich eigenaar te voelen.

De school heeft zich als doel gesteld dat de leerlingen zich kunnen inschrijven voor instructies. De school is bezig kindgesprekken op te zetten, i.p.v. rapportgesprekken. Een ander doel is het inzetten van reflectiegesprekken. Deze doelen staan benoemd in het daltonboek. De doelen staan nog niet verder uitgewerkt. De school werkt aan het vergroten van het eigenaarschap van de leerlingen.

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

2.1 De leerlingen kunnen zich al wel zelf inschrijven voor instructie. Verder kunnen wij hier nog een stap in maken.

2.2 Het maatjessysteem loopt goed in de school. Leerlingen weten dat zij terecht kunnen bij hun maatje en helpen hun maatje wanneer nodig is zonder dat dit ten kosten zou gaan van de ander.

2.3 Vanaf de bovenbouw aanwezig. Kan nog wel verder uitbreiden door b.v. de leerlingen zelf te laten kiezen waar zij werken en dit niet meer leerkracht gestuurd doen. Waar het mogelijk is wordt de ruimte aan de leerling gelaten.

2.4 Over het algemeen zijn de leerkrachten consequent in het neerzetten van een model voor uitgestelde aandacht. De kinderen kunnen hier dan ook goed mee omgaan.

2.5 Waar mogelijk kijken leerlingen hun eigen werk na.

bevindingen visitatieteam

De Poseidon heeft goed beschreven mede door de ontwikkelingslijnen waar ze naar toe willen en waar nog winst valt te behalen. Het visitatieteam ziet dit in de school terug. Qua zelfstandigheid is er een verschil in de groepen en is dit nog leerkracht afhankelijk. Hier bedoelen wij mee dat, in de ene groep kan de leerling veel meer initiatieven nemen dan in de andere groep. Wij hebben gezien dat de leerlingen gestructureerd en zelfstandig aan het werk gaan. Dit gebeurt op verschillende werkplekken. Voor het zelf inschrijven voor de instructies is nog geen zichtbare rode lijn in de school aanwezig. Het nakijken van het eigen werk door leerlingen hebben wij gezien. Door uitgestelde aandacht frequent in te zetten wordt de zelfstandigheid van de leerling vergroot.

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

Deze indicator is voldoende aanwezig. In de hele school is een taakgerichte werksfeer en leerkrachten zorgen ervoor dat er voldoende tijd en materialen zijn zodat de leerlingen zelfstandig kunnen leren.

2.7 Leerkrachten honoreren en complimenteren initiatieven van leerlingen en stimuleren daardoor andere leerlingen om ook initiatieven te nemen.

2.8 Er staat voldoende taakbriefftijd ingeroosterd in iedere groep. Leerlingen kunnen op dat moment zelfstandig aan hun taken werken.

2.9 Algemene ontwikkeling krijgt veel aandacht op de Poseidon. Kinderen kunnen zichzelf daardoor ontwikkelen op veel verschillende gebieden.

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten creëren randvoorwaarden waardoor de leerlingen al goed in staat zijn om zelfstandig te werken. Tip: ga eens met de leerlingen in gesprek om te vragen of zij zich echt op de Poseidon kunnen ontwikkelen op veel verschillende gebieden, zoals jullie beschrijven.

Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.

evaluatie school

De leerkrachten krijgen voldoende ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen door middel van de leerteams of door middel van opleidingen die zij volgen of willen volgen.

Leerkrachten op de Poseidon zijn autonoom en zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling. Steeds meer durven leerkrachten keuzes te maken in het belang van zichzelf en hun leerlingen. De zelfsturende leerteams zijn een groot succes, vanuit een ruime opdracht hebben de leerteams hun eigen opdracht aangescherpt of herschreven.

bevindingen visitatieteam

De Poseidon heeft een jong, enthousiast hardwerkend team. Wij zien de gelijkheid van de leerkrachten en de mogelijkheden om te ontwikkelen. Mooi om te zien is dat de leerkrachten in hun kracht worden gezet door de werkgroepen. De directie heeft een visie en werkt hieraan samen met 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

Wij bieden regelmatig coöperatieve werkvormen aan. Ook hebben de leerlingen een maatje waarmee zij kunnen oefenen en zich te bekwamen in hun samenwerkingsvaardigheden. Wij reflecteren het samenwerken met de leerlingen. In onze school wordt op een respectvolle wijze met elkaar samen gewerkt. Hier zijn wij trots op.

bevindingen visitatieteam

De Poseidon biedt coöperatieve werkvormen aan, zoals jullie beschreven hebben zit hier een opbouw in. Leerlingen vragen hulp aan een mede leerling waar nodig, dit is in sommige groepen sterk aanwezig en in andere groepen leerkracht afhankelijk. Kijk ook naar kansen om leerlingen van de Uniq groep te laten samenwerken met lagere Uniq groepen of reguliere groepen.

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 scheidt een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

evaluatie school

3.3 In de hele school wordt op een respectvolle wijze samengewerkt zowel op alle niveaus. Dit is iets wat onze school en ons team speciaal maakt.
3.4 Taakbrief wordt regelmatig op bouwvergaderingen en studiedagen besproken. Taken worden samen gemaakt met de parallel collega.

3.5 In iedere jaargroep worden er nieuwe coöperatieve werkvormen aangeboden. Ook wordt er in de hele school gewerkt met het maatjessysteem. Dit zijn verschillende niveaus van samenwerken.

3.6 Ons pedagogisch klimaat is iets waar wij trots op zijn binnen de school! Dit wordt ook herkend door de ouders en onderwijsinspectie. Veel hiervan zit in de manier van aanspreken van de leerlingen waarbij de verantwoordelijkheid vaak wordt terug gelegd bij de betrokkenen.

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten onderling werken samen dmv het voorbereiden van lessen, thema's, consultatie en werkgroepen.

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

3.7 Binnen de school wordt op een zichtbare wijze samengewerkt en samengeleefd. Omdat wij een continuooster hebben en niet samen lunchen hebben wij een gezamenlijk thememoment en op vrijdagmiddag een borrel. Teamleden zoeken elkaar veelvuldig op voor consultatie.

3.8 Deze indicator is voldoende verankerd.

3.9 Dit zou nog verder uitgebreid kunnen worden. Hiermee willen wij op kind niveau nog aan de slag door bijvoorbeeld klassenvergaderingen te houden.

bevindingen visitatieteam

De kracht van de Poseidon is het pedagogische klimaat, hier zijn geen drempels of andere obstakels. Alle geledingen werken met elkaar samen, niet omdat het voorgeschreven is, maar omdat iedereen het onderwijs centraal heeft staan. Blijf vanuit deze kracht werken en wees er trots op!

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

- 4.1 Is aanwezig. Een opbouw binnen de school. Groep 1-2 plant alleen de dag en later moeten de leerlingen ook het moment plannen en hoeveel tijd zij hier aan kwijt zijn. Dit breidt zich uit naar groep 8 waarin kinderen de hele week plannen. Hier zit een logische opbouw in.
- 4.2 Grote onderlinge verschillen bij leerlingen.
- 4.3 Hier hebben wij nog een stap in te maken. Wij willen er graag naar toe dat leerlingen ik-doelen formuleren en hier dan weer op reflecteren en aan de hand van die reflectie nieuwe ik-doelen formuleert.
- 4.4 Wij houden verschillende momenten in de week waarop de leerlingen moeten reflecteren op zijn of haar eigen gedrag en dat van zijn of haar medeleerlingen. Op deze momenten kunnen de leerlingen zich over het algemeen goed verwoorden en komen met constructieve oplossingen.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen zijn er aan gewend om te benoemen hoe iets gaat, of hoe iets zou moeten gaan. De leerlingen kennen het woord reflectie (nog) niet en reflecteren (nog) niet structureel op hun werkhouding, planning, taken, (toets)doelen en/of ik-doelen.

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

- 4.5 Dit onderdeel zijn wij nu aan het ontwikkelen binnen het leerteam en bouwvergaderingen. Hoe te reflecteren en op welke manier.
- 4.6 en 4.7 Dit gebeurt regelmatig maar is nog niet verankerd en geborgd.
- 4.8 Dit gebeurt al voldoende, maar kan nog wel worden uitgebreid door bijvoorbeeld collegiale consultaties.

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten zijn jong en hebben geleerd reflectief te zijn. De leerkrachten hebben een open houding naar elkaar. Ze stralen uit dat ze graag willen leren van elkaar. Er is contact met de andere daltonschool op IJburg. Er wordt gezocht naar een effectieve vorm van collegiale consultatie.

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

4.9 Dit gebeurt door nieuwe leerkrachten te koppelen aan een andere leerkracht. Maar kan nog worden uitgebreid worden door bijvoorbeeld collegiale consultaties in te voeren.

4.10 Hier hebben wij nog geen doorgaande lijn voor. Hier gaan wij in 2016-2017 een doorgaande lijn voor schrijven met het leerteam.

bevindingen visitatieteam

De directie reflecteert op de eigen daltonontwikkelingen, d.m.v. dit visitatieverslag. Hierdoor heeft de school goed in beeld waar de ontwikkelpunten zitten.

De daltonwerkgroep is bezig met een doorgaande lijn ontwikkelen voor reflecteren. De school is bezig een passende vorm voor collegiale consultatie vorm te geven. misschien biedt Iris Connect een oplossing.

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

5.1 De leerlingen behaalt zijn eigen leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkelingen. Wij willen er nog wel naar toe dat de leerlingen hun persoonlijke ontwikkeling zelf bijhouden en zelf nieuwe ik-doelen schrijven. Dit gaan wij in het schooljaar 2016-2017 aanpakken.

5.2 en 5.3 zijn voldoende aanwezig binnen de school.

bevindingen visitatieteam

Bij de unig groepen zie je dat de leerlingen bewuster bezig zijn met hun eigen ontwikkeling. Zet deze lijn door in de parallelgroepen.

Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

De Poseidon beschikt over een team van zeer competente leerkrachten. De leerkrachten zijn goed in staat te differentiëren. Doordat de Poseidon een VVE school is maar anderzijds ook voltijdsonderwijs voor hoogbegaafde leerlingen in huis heeft is er een grote bandbreedte waarbinnen het onderwijs verzorgd moet worden. Voor leerkrachten is het daarom steeds de uitdaging het onderwijs op veel manieren aantrekkelijk en uitdagend te houden zodat de leerlingen uitgedaagd en gemotiveerd blijven.

5.4 De leraar behaalt zijn leerdoelen over het algemeen, wanneer deze niet worden behaald wordt er een maatregel genomen om deze alsnog te behalen.

5.5 Voldoende.

5.6 Leraren zorgen voor korte instructies en veel zelfstandig werktijd. Waardoor er een afwisseling is in de leeractiviteiten. Ook het maatjesleren zorgt voor afwisseling.

5.7 De meeste instructie wordt gegeven in kleine groepjes op het zodat het aanbod en de leer-mogelijkheden en behoeften afgestemd kunnen worden op de leerlingen.

5.8 Dit doen wij door hoge verwachtingen te stellen aan de leerlingen. Op deze manier kunnen zij het beste uit zich zelf halen.

5.9 De leraar zorgt ervoor dat iedereen uitgedaagd wordt in zijn of haar taak. De leerlingen mogen een half uur per week te werken aan hun keuzetaak. Dit is naar aanleiding van hun eigen interesse.

5.10 Met lb hebben wij twee keer per jaar een groepsbespreking. En naar aanleiding worden individuele leerlingen of toetsen van leerlingen geanalyseerd.

Ook hebben wij twee keer per jaar een cito-analyse binnen de hele school.

bevindingen visitatieteam

De school werkt veel in leerdoelen dat zie je ook terug bij de bezoeken aan de individuele groepen. Gebruik die ervaring van leerdoelen ook bij je leerlingen en stem nog meer af op differentiatie.

Kijk bij alles wat je doet, of het effectief is.

We hebben geen instructies op drie niveaus gezien.

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

5.11 Voldoende.
 5.12 Doordat wij een groeischool zijn hebben wij steeds te maken met nieuwe collega's. Hierdoor is het verkrijgen van een rode lijn in de school niet eenvoudig. Vraagt nog extra aandacht.
 5.13 Voldoende.

bevindingen visitatieteam

Het hoofdgebouw (met prachtig uitzicht) leent zich goed voor het werken in en buiten het lokaal. Dat gebeurt ook regelmatig. Het daltonhandboek hebben jullie ook nodig om de groei en afspraken van doorgaande lijnen vast te leggen omdat jullie een groeischool zijn. Wellicht handig om de allerbelangrijkste afspraken op een A4 te zetten voor nieuwe collega's en invallers.

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

- 6.1 Binnen de leerteams wordt planmatig gewerkt. Wij hebben dit niet beschreven in een daltonbeleidsplan, maar hebben wel een daltonhandboek waarin in onze plannen voor de komende jaren staan.
- 6.2 Wij hebben twee daltoncoördinatoren die sturing geven. Daarnaast hebben wij ook nog een leerteam Dalton, die ook een grote rol heeft in de ontwikkeling van het daltononderwijs.
- 6.3 Wij dragen dit uit via schoolplan, schoolgids, website en straks de app.
- 6.4 Alle leerkrachten moeten uiteindelijk Dalton gecertificeerd worden, uiteraard wordt daarbij rekening gehouden met eventuele persoonlijke omstandigheden.
- 6.5 Over het algemeen wordt er veel gebruik gemaakt van de mogelijkheden van het gebouw. Dit zou nog wel uitgebreid kunnen worden door het leerplein beter te zetten.
- 6.6 Dit doen wij door 'scholen met succes' in te zetten.
- 6.7 De daltoncoördinatoren bezoeken de daltonregiodagen en de school houdt gezamenlijke studiedagen met andere daltonscholen.
- 6.8 Nog niet.
- 6.9 Nog niet.
- 6.10 Voldoende

bevindingen visitatieteam

Jullie hebben visie en missie; jullie gaan voor het daltononderwijs. Het werken in leerteams gaat goed. Gebruik het leerteam dalton om nieuwe collega's te koppelen aan een maatje. De tip van Jildou voor het werken met Iris-Connect zou goed passen bij jullie om verder te groeien in de daltonontwikkeling.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Binnen de Poseidon hebben wij 3 groepen voltijdsonderwijs voor hoogbegaafde leerlingen. Binnen deze groepen wordt op een andere wijze lesgegeven dan in de reguliere groepen. Deze leerlingen hebben echt een andere onderwijsbehoefte en vaak ook hiaten in hun ontwikkeling (opgelopen op voorgaande scholen). In de Amos unIQ groepen is het Daltonsysteem al wat verder doorgevoerd op vele aspecten dan in de reguliere groepen. Wij kunnen voor de reguliere groepen profiteren van de aanwezige expertise.

Uit de gesprekken met leerlingen

De school kent nog geen leerlingenraad. Dit zouden jullie zeker moeten gaan oppakken. Bij de rondleiding door de kinderen hebben we veel gehoord en gezien. Zij zijn echt goede vertegenwoordigers. Ook konden ze ons uitleggen waarom dingen wel of niet gebeuren en hoe er gewerkt wordt op de Poseidon.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Een bruisend team, uitdagend, open, fris, nadenkend over hun vak, liefde voor kinderen. Leergierig en kritisch. Dit zijn wij, dit willen wij.
De sfeer op school begint al bij de voordeur bij Frank en Annemieke. Iedereen komt echt met plezier binnen en zet zich goed in.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

De schoolleiding heeft ons een goed beeld gegeven van de ontwikkeling en stappen die de school gezet heeft. Open, eerlijk. Hierin zijn we goed in op dat gebied moeten we nog leren en verder komen. Een no-nonsens aanpak. Samen maken we meer is het motto van de Poseidon.

Uit de gesprekken met ouders

De ouders zijn enthousiast over de school, de sfeer, het omgaan met de kinderen, de veiligheid die geboden wordt. Ze vinden het een leuke school, makkelijk aanspreekbaar team en de directie. De kinderen leren leren. De unieq groep geeft kinderen een eigen plek binnen de school, ze kunnen zichzelf zijn en het plezier is weer terug om naar school te gaan.
De communicatie over wat er echt gebeurd in de klas, het werken met dalton kan beter. Ook missen ze soms de doorgaande lijn en het nakomen van afspraken tussen de verschillende leerkrachten.
Het lijkt of de negatieve ouder eerder gehoord en "beloond" wordt.
Het oecumenisch karakter mag meer aandacht krijgen.

Uit de gesprekken met het bestuur

Naam bestuurslid: Lex Polman

Amos omvat 28 scholen waaronder 3 daltonscholen en wordt bestuurd door een eenhoofdig college van bestuur, met ondersteuning n door het bestuursbureau en directieleden van PO in diverse commissies, werkgroepen.

Amos is: Samen het beste uit jezelf halen.

Vijf kernwaarden: professionaliteit, betrouwbaarheid, betrokkenheid, belangstellend en ondernemingszin.

CvB vindt en ziet deze kernwaarden terug op de Poseidon en spreekt over een sterk management team, goede stijl van leiding gevend met een krachtig team dat ervoor gaat. De Poseidon is een groeischool.

De school bevindt zich nu boven op de golf en het ontwikkelpunt voor Amos voor de Poseidon is om hier te blijven.

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	Ga van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd met als doel het eigenaarschap bij de leerling te krijgen, zichtbaar en herkenbaar in de eigen leerdoelen van de leerling.

slotopmerkingen

De Poseidon is een jonge daltonschool. Alle elementen, alle kernwaarden zijn als basis aanwezig en zullen met dit team en deze directie zeker verder ingevuld en uitgebouwd worden. Zoals jullie een groeischool zijn, zo groeien jullie ook in dalton. Daarvan zijn wij overtuigd. De vorm die jullie gebruiken, de leerteams is een goed model om dit ook te kunnen realiseren.

Jullie hebben een prachtig pedagogisch klimaat, een jong enthousiast team en dat allemaal in een prachtig gebouw en een uitdagend schoolplein.

Wij hebben met plezier deze visitatie gedaan; verrast door de mooie omgeving, het zicht. We weten dat ook het zicht op dalton goed zit bij jullie

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Han de Bruin		9 juni 2016

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 (leer)team herkent de bevindingen en ziet de relevantie van de aanbeveling. Wij hebben het bezoek als een stimulans tot verdere ontwikkeling ervaren en kunnen nu redelijk eenvoudig een agenda voor deze verdere ontwikkeling opstellen. Opvallend is dat er geen instructies op drie niveaus zijn gezien, omdat dat wel expliciet deel uitmaakt van onze werkwijze. Dit zal daarom een aandachtspunt worden bij (collegiale) klassenconsultaties. De ontwikkeling die van een leerkracht-gestuurde werkwijze naar een leerlinggestuurde werkwijze gaat, omvat veel aspecten. Op korte termijn (komende maanden) gaan wij aan de slag met ik-doelen en het opbouwen van een portfolio door de leerlingen. Ook het structureel reflecteren op eigen werkhouding, planning, ik-doelen en taken zal komend schooljaar vorm worden gegeven. Wij zijn blij dat het visitatieteam de visie en de missie van de Poseidon waarneemt omdat daarin de basis ligt van ontwikkeling. Dat leerlingen eigenaarschap hebben met betrekking tot hun onderwijs zal deel moeten uitmaken van ons denken over het werk op de Poseidon. Het advies om van Iris-connect gebruik te maken wordt door ons leerteam bekeken (video-based leren vraagt draagvlak).

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)

Ga van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd met als doel het eigenaarschap bij de leerling te krijgen, zichtbaar en herkenbaar in de eigen leerdoelen van de leerling.

Actie: 1. Ik-doelen van leerlingen (zichtbaar in de klas) opnemen in onze methodiek/werkwijze.

Uitvoerenden: 1. Een deel van het Dalton-leerteam neemt hierin het voortouw, het gehele leerteam draagt er verantwoordelijkheid voor dat deze ontwikkeling binnen de geplande termijn plaatsvindt.

Tijdvak: 1 van oktober 2016 tot januari 2017 ontwerpen werkwijze, communicatie naar/met team en eenduidige afspraken in het handboek opnemen. Vanaf januari 2017 is het werken met ik-doelen onderdeel van de werkwijze in alle groepen

Scholing/externe ondersteuning: 1 Wij verwachten op dit onderdeel geen externe scholing nodig te hebben, als dat nodig is maken we gebruik van de samenwerking die we hebben met De Neptunus (Daltonschool op IJburg).

Actie: 2. Portfolio van leerlingen met reflectieverslagen onderdeel maken van onze werkwijze.

Uitvoerenden: 2. Een deel van het Dalton-leerteam neemt hierin het voortouw, het gehele leerteam draagt er verantwoordelijkheid voor dat deze ontwikkeling binnen de geplande termijn plaatsvindt.

Tijdvak: 2 van oktober 2016 tot en met november 2016 ontwerpen werkwijze, communicatie naar/met team en eenduidige afspraken in het handboek opnemen. Tijdens de rapport-besprekingen van januari 2017 hebben de leerlingen (een royaal begin van) een portfolio geproduceerd en is dat werk de basis van het te voeren gesprek met ouders en kinderen.

Scholing/externe ondersteuning: 2 Wij hebben op dit gebied expertise en ervaring binnen de school. De unIQ-groepen werken al met potfolio's als middel om de leerlingen bewust te laten werken aan hun eigen ontwikkeling. Deze ervaring is uitgangspunt voor verdere ontwikkeling.

Actie: 3. Het structureel reflecteren op eigen werkhouding, planning, ik-doelen en taken zal komend schooljaar vorm worden gegeven.

Uitvoerenden: 3. Een deel van het Dalton-leerteam neemt hierin het voortouw, het gehele leerteam draagt er verantwoordelijkheid voor dat deze ontwikkeling binnen de geplande termijn plaatsvindt.

Tijdvak: 3 van oktober 2016 tot januari 2017 ontwerpen werkwijze, communicatie naar/met team en eenduidige afspraken in het handboek opnemen. Vanaf januari 2017 maakt structurele reflectie op eigen werkhouding, planning, ik-doelen en taken deel uit van onze werkwijze.

Scholing/externe ondersteuning: 3 Het leerteam ziet dat bij structurele reflectie de kwaliteit van methodische communicatie gewaarborgd moet zijn. Zowel onze directeur als onze IB-er is in staat om deze communicatie training aan het team te geven. Komend half jaar zal communicatietraining deel uitmaken van onze studiedagen.

Actie: 4 Tussentijdse evaluatie met het gehele team om vervolgens opnieuw actiepunten te formuleren. Daarin bepalen of nieuwe ontwikkelpunten al aan de orde kunnen komen of dat verdieping/borging van bovengenoemde punten wenselijk is.

Uitvoerenden: 4 De twee coördinatoren van het Daltonleerteam dragen er zorg voor dat de evaluatie in het team plaatsvindt.

Tijdvak: 4 januari 2017

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
Annemieke van der Groen	directeur		14-12-2016
Han de Bruin	visitatievoorzitter		06-12-2016

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.