

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Daltonbasisschool de Raamdonk
Adres	Burgemeester Ficqlaan 4
Postcode en plaats	5361 AX Grave
E-mailadres school	dir.deraamdonk@optimusonderwijs.nl
Telefoonnummer school	0486-72 90 00
Directeur	Michel van der Kraan
Adjunct-directeur	n.v.t.
Daltoncoördinator	Margon Jans en Marit Baken
Aantal groepen	9
Aantal leerlingen	234 (peildatum 1-9-2017)
Populatie	
Aantal leraren	16, 1 IB
In bezit van Daltoncertificaat	13
Bezig met Daltoncursus	3
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Datum visitatie	26 - 10 - 2017
Soort visitatie	1 ^e licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	x 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

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentiaaanvraag

aanbeveling 1.

Bepaal de schoolvisie binnen de range van zelfstandig werken, zelfstandig leren, zelfverantwoordelijk leren en zelfsturend leren/wat wil je bereiken, zet doelen uit (zie 2.1 en 2.5). Bepaal hierin de range van planningsmogelijkheden (visitatieverslag 2012).

evaluatie school

Door de vele wisselingen van leerkrachten en directie, die de laatste jaren hebben plaatsgevonden, en de verbouwing is er in schooljaar 2016-2017 opnieuw een start gemaakt om het Daltononderwijs te optimaliseren binnen de Raamdonk. We hebben met het team bepaald waar we stonden, waar we nu staan en waar we uiteindelijk naar toe willen. Acties die we daarvoor hebben ondernomen: We hebben gezamenlijk de basisprincipes van Dalton zichtbaar gemaakt. We hebben ervoor gekozen om in ons vernieuwde gebouw de middelen (stoplicht, geluidsmeter, nakijktafel, instructietafel, huishoudelijk takenbord, leerplein, dagplanning, dagkleuren) in alle groepen zoveel mogelijk op dezelfde manier te hanteren. Hierin moet een doorgaande lijn zichtbaar zijn. - Er is een doorgaande lijn aangebracht in de opbouw van dagplanning naar weekplanning met behulp van het planbord, de dagtaak, de weektaak en de agenda. Er is gestart met het werken aan ik-doelen, dit is in ontwikkeling en is tijdens de studiedag op 13 september 2017 geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. In de steeds terugkerende teamdialogen zal duidelijk worden waar wij staan, welke stappen wij gaan zetten binnen het zelfstandig werken en zelfstandig leren. De invoering van het werken met chromebooks is daarbij geen doel, maar wel een middel.

bevindingen visitatieteam

De inzet van middelen die zorgen voor structuur voor de leerlingen zoals stoplicht, instructietafel, dagkleuren enz. enz. worden ingezet. Wij zien doorgaande lijnen in de planning van de taak. We zien doorgaande lijnen in de verwezenlijking van de kernwaarden vrijheid/ verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking. Ook is er een start gemaakt met de ik-doelen waarmee het eigenaarschap van de leerlingen bevorderd wordt.

aanbeveling 2.

Bepaal de schoolvisie binnen de range van samenwerken, samenwerkend leren, coöperatief leren en interactief leren/ zet de doelen uit die je wilt bereiken.

evaluatie school

Het team heeft enkele jaren geleden een cursus 'Structureel Coöperatief Leren' (SCL) gevolgd en dit destijds bij de leerlingen geïntroduceerd en geïmplementeerd. Ook hiervoor geldt dat door de vele wisselingen en de verbouwing het coöperatief leren opnieuw aangescherpt moest worden. In juni 2017 is het belang van het coöperatief leren met het huidige team besproken zodat vanaf september 2017 de coöperatieve werkvormen weer structureel binnen de groepen worden toegepast.

Nu we ons fundament van de school weer zichtbaar gemaakt hebben kunnen we verder met het verbeteren van ons onderwijs dat gebaseerd is op de uitgangspunten van Dalton.

bevindingen visitatieteam

Wij constateren dat het werken met SCL inderdaad gebeurt. Aan de leerlingen merken we dat ze het fijn vinden zo met elkaar te werken. Het is duidelijk aan leerlingen te merken dat coöperatieve werkvormen al langere tijd in gebruik zijn.

Het fundament waarover de school in deze zelfevaluatie regelmatig schrijft, is naar onze mening zeker aanwezig. Op die basis kan weer verder worden gebouwd. Het team is bewust bezig met hun missie; het onderwijs op De Raamdonk goed houden en waar mogelijk verbeteren.

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

Werken aan het Positief pedagogisch klimaat

Na het vertrek van de vorige directeur (+ interim directeur) hebben wij met ons team in nauw overleg en met volledige ondersteuning van het College van Bestuur van Optimus vol ingezet op het verbeteren van het pedagogische klimaat van onze school. *Wij gunnen onze werknemers, leerlingen en hun ouders een prettig leer- en werkomgeving waar ze zich zelf kunnen zijn en van en met elkaar blijven leren binnen een duidelijke herkenbare structuur (blz. 7 handboek Dalton). “De open en ontspannen sfeer met een heerlijk en warm pedagogisch klimaat”* zoals de heer Bolijn het omschreef in het visitatieverslag van 2012.

De structuur van de school is weer helder. Geholpen door de nieuwe schoolbel kiezen de leerlingen ervoor om bij de eerste of bij de twee bel naar hun leslokaal te gaan (eindgesprek visitatieverslag 2012). De leerlingen worden in de gang welkom geheten door directeur, conciërge en intern begeleider en in de deuropening van ieder groepslokaal door de leerkracht. Leerkrachten en ouders zijn blij met de vriendelijke en rustige start van iedere schooldag.

Het afgelopen jaar hebben we met het team en de leerlingen veel tijd en energie gestoken om op een positieve manier door het verder invoeren van het **School Wide Positive Behavior Support (swPBS)** het positieve pedagogische school en groepsklimaat te versterken. Kinderen weten nu weer wat wij van ze verwachten, welke voordelen positief gedrag op leveren en welke sancties consequent uitgedeeld worden bij herhaaldelijke overtredingen van regels.

Naast deze collectieve school aanpak waren wij in incidentele situaties handelingsverlegen en dus helaas genoodzaakt om tot verwijzing naar het speciaal onderwijs over zijn gegaan of tot tijdelijk verwijdering van onze school. In de betreffende groepen 8 en 6 krijgen de leerkrachten en leerlingen een training door een extern bureau met als gevolg dat ook in deze groepen goede stappen gemaakt worden in de door ons gewenste prettige leer- en werkomgeving.

IGDI model

In de groepen hebben we ingestoken op het IGDI model als verlengde van het al bestaande directe instructiemodel voor de verschillende instructiemomenten. Wij zijn tevreden dat deze werkwijze de actieve betrokkenheid van leerlingen vergroot, zeker met de aanvulling van het willekeurig trekken van stokjes bij klassikale beurten en het gebruiken van wisbordjes waar alle leerlingen hun antwoord op zetten en tonen.

Zorgdragen voor de leeromgeving

In alle groepen verdelen de leerkrachten met de kinderen eenvoudige groepstaken die ook zichtbaar gemaakt zijn op de wanden. Fijn om te zien dat onze leerlingen zich bewuster zijn van ieders bijdrage bij een fijne leeromgeving. Uitzonderingen bevestigen ook hier de regel en enkele kinderen hebben bij dit onderdeel (nog) meer sturing nodig dan anderen.

Leren plannen van groep 1 t/m 8

We zijn erg tevreden over het feit dat de structuur van het leren plannen zichtbaar is binnen onze school: De opbouw van groep 1-2 van planbord naar dagtaak halverwege groep 3. Daarna volgt het werken met een weektaak in groep 5 tot het werken met een agenda in groep 7 en 8. De afgesproken dagkleuren helpen de leerlingen met het plannen en met het zelfstandig aftekenen. Voor alle groepen geldt dat de keuzetaken ook ingepland moeten worden (zoals extra lezen, computer, woordjes leren enz.) Dit zijn de "Klaar? En dan... taken".

Reflectie

Op de weektaak is ruimte voor een persoonlijk leerdoel. De leerkracht evalueert aan het einde van de week tijdens reflectiemomenten met de leerling of het persoonlijke leerdoel behaald is. We merken bij de klassenbezoeken dat nog niet al onze leerkrachten en dus niet al onze kinderen consequent met de persoonlijke leerdoelen werken. In de groepen waar dat wel goed gebeurt is het evalueren nog niet bij iedereen een automatisme.

bevindingen visitatieteam

Wij hebben gezien dat de leerkrachten en leerlingen in een goede sfeer met elkaar werken. Er is wederzijds respect. Bij de leerlingen is er een zekere vrijheid in handelen maar er zijn wel degelijk kaders aangegeven. Deze zijn aangegeven omdat de leerlingen moeten leren om met deze vrijheid om te gaan. Vanuit eigenaarschap krijgen de leerlingen meer ruimte.

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

De leerkrachten bereiden lessituaties voor waarin zelfstandig werken van kinderen het uitgangspunt is. Hierbij is het klaslokaal zodanig ingericht dat de mogelijkheid tot zelfstandig werken daardoor gestimuleerd wordt.

De leerkrachten voeren regelmatig gesprekken met kinderen waarin het belang van zelfstandig werken verhelderd en geëvalueerd en zo nodig bijgesteld wordt.

Er worden duidelijke en gedifferentieerde instructies gegeven door middel van het IGDI-model.

De leerkrachten houden rekening met verschillen. Dit doen we door te werken in 3 niveaus.

We zien grote verschillen in de mate waarin onze leerkrachten vertrouwen hebben in hun leerlingen. Het meer los laten vertrouwen geven en laten ervaren is niet voor iedereen even gemakkelijk. Een punt van aandacht omdat het voor de kinderen die het wel kunnen frustrerend is als je verworvenheden bij de volgende leerkracht weer volledige te niet gedaan worden.

bevindingen visitatieteam

In gesprekken met teamleden hebben wij gehoord dat het team de opdracht om een goede Daltonschool te zijn weer heeft opgepakt. Wij zien een hard werkend team. Om te komen tot een goede sturing van de leerlingen hebben de leerkrachten elkaar hard nodig. Hier zou de collegiale consultatie van grote waarde zijn. Leerkrachten moeten inderdaad de moed hebben om de leerlingen meer "los te laten". De leerlingen zijn nog te afhankelijk van de leerkracht. Wij hebben wel gezien dat dat proces ingezet is. Er zijn prachtige leerpleinen binnen de school die dit proces zeker tot een groot succes kunnen maken.

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

Door de vele wisselingen van leerkrachten en directie was er enige ruimte voor interpretatie van essentiële zaken ontstaan. Het heeft tijd gekost om te wennen aan weer een nieuwe directeur en zijn werkwijze van een duidelijke heldere basis en de mogelijkheid tot een verdiende professionele ruimte.

Leerkrachten geven aan dat ze een hoge werkdruk ervaren en steunen de landelijke acties voor meer salaris en een lagere werkdruk.

Binnen ons team werken wij gezamenlijk aan het vergroten van het eigen kunnen van onze leerlingen, ouders en collega's.

We zijn erg blij dat zowel ouders als teamleden aangeven dat er veel meer rust en duidelijkheid op en rond onze school en dus meer arbeidsplezier voor leerlingen en leerkrachten.

We zijn trots op ons team en merken dat steeds meer leerkrachten open staan om te leren van en met elkaar. Een substantieel deel van onze teamleden volgt nascholing via de Optimusacademie. Daarnaast worden individuele collega's ondersteund door het faciliteren van persoonlijke coaching gesprekken.

Samen zoeken we naar een dusdanige goede balans van werken en privé.

We doen dat vooral door integraal te werken. De opdrachten uit het Koersplan WERELDONDERWIJS 2016-2021 vertalen naar onze werkvloer. Binnen onze school vernieuwingsonderwerpen verbinden tot een duidelijk geheel. Dit vraagt tijd, inzet en energie zolang het leren van de leerlingen en van ons zelf maar centraal blijft staan.

bevindingen visitatieteam

Er is binnen het team een goede sfeer. Daardoor staat het leren van elkaar en met elkaar niets in de weg. Wat belangrijk is dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid moet zijn. Wij hebben gemerkt dat dit door de Dalton coördinatoren ook zeker een punt van aandacht is. Door het Dalton onderwijs, op schoolniveau, vaak op de agenda te zetten, zal dit zeker goed komen.

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

De afgelopen jaren hebben wij veel aandacht besteed aan het zelfstandig werken. We zijn tevreden over de uitgestelde aandacht waar de meeste leerlingen mee om kunnen gaan. Het werken met het stoplicht, blokjes op de leerlingtafels en geluidsmeters helpt de leerlingen om te gaan met deze uitgestelde aandacht. De vaste inleverplekken (vaak plastic bakken) geven duidelijk aan de leerlingen waar de werkboeken ingeleverd moeten worden. Ruimte voor verbetering zit in het zelfstandig nakijken en het overwegen om vooraf toetsen af te nemen en daardoor zichtbaarder te kunnen maken welk kind wel of niet meer of minder instructie nodig heeft. De kinderen kunnen ook bij andere leerlingen zien (blokje op groen, rood of vraagteken) of ze hulp kunnen vragen/ geven of dat een kind er voor kiest om nu even ongestoord te werken.

bevindingen visitatieteam

Aan de manier van werken van de leerlingen hebben wij zeker gezien dat de leerlingen zelfstandig aan het werk kunnen zijn. Leerlingen weten wanneer ze op het leerplein aan het werk kunnen gaan en hoe ze op het leerplein moeten "leren". Er kan naar onze mening nog iets meer aan de uitgestelde aandacht gewerkt worden d.w.z. dat de leerkracht de vragen van de kinderen niet direct zelf beantwoordt maar eerst met een maatje of in het groepje gevraagd kan worden. Daarna, bij geen oplossing, de leerkracht in schakelen. Dit kan bevorderd worden door het gebruik van het blokje.

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

We zijn tevreden over de randvoorwaarden die onze leerkrachten creëren. Toch zou het fijn zijn als onze leerlingen van onze leerkrachten meer ruimte krijgen om eigen initiatieven te mogen nemen. Eigenaarschap wordt daardoor vergroot.

Om meer zicht te krijgen op het eigenaarschap van leerlingen en leerkrachten gaat een lid van het Daltonteam samen met de directeur deelnemen aan bijeenkomsten van de Optimus PLG eigenaarschap start oktober 2017.

bevindingen visitatieteam

De leerkracht is in staat om de leerlingen zelfstandig te laten werken. De lokalen zijn overzichtelijk ingericht zodat de leerlingen weten waar ze bepaalde dingen kunnen vinden.

Ook hier is de zelfstandigheid gekaderd d.w.z. duidelijke afspraken zijn gemaakt om dit te bewerkstelligen. Daarbij moet wel het eigenaarschap van de leerling gewaarborgd worden. De leerkracht stimuleert dit op een prettige manier.

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

Leerkrachten hebben taken en participeren binnen de projectgroepen waar we nu mee gestart zijn: verbeteren opbrengsten taal/lezen van groep 1 t/m 8 (speerpunt uit het Koersplan). De groepen 1-2 zijn bezig met het verbeteren van het berekend aanbod van de leesvoorwaarden. Groep 3 implementeert momenteel de nieuwe aanvankelijk leesmethode Lijn 3 en de groepen 4 t/m 8 zijn druk bezig met het invoeren van de nieuwe begrijpend lezen methode Leeslink. Dit alles onder begeleiding van externe deskundigen van Leerkracht & Co.

Naast deze schoolbrede ontwikkeling vormen leerkrachten projectgroepen PBS en Dalton.

bevindingen visitatieteam

Laat leerkrachten van elkaar leren. Er zijn sterke leerkrachten binnen het team. Door collegiale consultatie kan veel geleerd worden en zal de doorgaande lijn nog meer zichtbaar worden.
Goed dat de leerkrachten die de cursus doen een proeftuintje mogen inrichten m.b.t. de kieskasten.

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

Na de visitatie van 2012 heeft het team een cursus coöperatieve werkvormen gevolgd. Door alle wisselingen binnen ons team zijn er op dit moment maar enkele teamleden die deze cursus gevolgd hebben. De Daltoncoördinatoren hebben het voortouw genomen om de kennis omtrent het werken met coöperatieve werkvormen te delen in onze teamvergaderingen. De afspraak is nu dat elke leerkracht iedere week een coöperatieve werkvorm inzet. Zo ontstaat er een doorgaande lijn in het structureel coöperatief leren.

Wij zijn erg blij dat met de verbouwing bij alle groepen leerpleinen gerealiseerd zijn waar onze leerlingen dagelijks gebruik van maken. Op deze leerpleinen werken de leerlingen zowel individueel als in kleine groepjes samen aan opdrachten.

bevindingen visitatieteam

Wij hebben zeker gezien dat er veel samengewerkt wordt. Veelal hebben wij dit gezien in het coöperatief leren. Misschien een tip: maak leerlingen aan het begin van de week maatjes (roulatie systeem) dan kan er nog sneller samen gewerkt worden. Nu kost het veel tijd als de leerkracht steeds de kinderen die moeten samen werken aanwijst.

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

De afgelopen jaren is door diverse omstandigheden het fundament onder de voeten van het steeds vernieuwde team verdwenen. We zijn druk bezig om weer een solide fundament te bouwen gebaseerd op de pijlers van Dalton, de werkwijze van PBS gecombineerd met goede leeropbrengsten en een persoonlijke ontwikkeling zodat onze leerlingen als mens met lef onze school aan het einde van groep 8 verlaten (zie Dalton infographic).

Als team zijn wij druk bezig om elkaar te steunen en gezamenlijk te leren en er alert op te zijn dat wij op de werkvloer doen wat wij beloven aan onze klanten zoals beschreven staat in onze nieuwe schoolgids 2017-2018 het PBS handboek en Dalton handboek.

bevindingen visitatieteam

Er is zeker sprake van een veilige sfeer. Het elkaar kennen is hiervoor van groot belang. Ook een mooi gebaar om bij de deur te staan en de leerlingen te begroeten en een hand te geven. Fijn dat ouders ook in de school welkom zijn. Ook de leerlingen van de leerlingenraad geven aan dat de leerkrachten prettig met hen omgaan.

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

Wij zijn heel erg tevreden over ouders die onze school ondersteunen in de ouderaad, de medezeggenschapsraad en de decoratiegroep.

Daarnaast halen wij ouders binnen door ons gebouw een aantal keren per jaar beschikbaar te stellen voor activiteiten die vanuit het overleg tussen buurtbewoners georganiseerd worden.

Ouders geven aan dat zij de sfeer binnen ons schoolgebouw als prettig ervaren en zij voelen zich welkom. Dat is precies wat wij uit willen stralen. Daarnaast is het van belang dat wij als team duidelijk communiceren en consequent omgaan met afspraken.

Wij zijn trots op onze school, ons mooie gerenoveerde gebouw en onze leerlingen. Met onze leerlingenraad (gekozen uit de groepen 5, 6, 7 en 8) heeft de directeur regelmatig overleg. Super leuk was het feest dat de leerlingenraad het afgelopen jaar georganiseerd heeft voor de groepen 5 t/m 8.

bevindingen visitatieteam

Het team is hard aan het werk op alle fronten! Fijn dat er (weer) een goede sfeer is om met elkaar de schouders er onder te zetten. Met de ouders is ook een goede verstandhouding. De ouders waarderen de inzet van het team zeer. Het is een fijne plek voor kinderen en ouders.

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

Wij zijn over het algemeen tevreden over het werken met weektaken in groep 1 t/m 8. Het evalueren van de persoonlijke leerdoelen is nog een aandachtspunt. Het eigenaarschap van onze leerlingen vanaf de middenbouw tot en met de bovenbouw willen wij graag meer stimuleren. Het merendeel van onze leerlingen kan reflecteren op het eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen. De trainingen in de groepen 6 en 8 helpen daar enorm bij. Een aantal leerlingen overkomt het gedrag en deze leerlingen leggen de oorzaak nog (te) vaak buiten zichzelf.

bevindingen visitatieteam

In de evaluatie hierboven geeft de school duidelijk aan dat de ontwikkeling van de kernwaarde reflectie in de kinderschoenen staat. Goed speurend en ruimhartig interpreterend zien we enige reflectie. Sprekend met leerlingen moeten we concluderen dat reflectie op het proces (de taak) matig is. Er wordt op groepsniveau wel gereflecteerd. En dan vooral achteraf. Reflecteren in een groep is altijd positief. Reflecteren op gedrag is altijd individueel. De school werkt al wat met ik-doelen. Dat is eigenlijk nog meer een groepsdoel dan wel een persoonlijk doel. Er wordt wel wat mee gedaan maar het is in de praktijk veel meer een administratieve zaak die effectief weinig oplevert.

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

Binnen onze school werken we in alle groepen aan het verbeteren van reflectiegesprekken. Doordat wij het directe instructiemodel uitgebreid hebben met het IGD model verwachten wij dat onze leerkrachten bij de afsluiting van de lessen standaard reflecteren. Het is nu van belang dat de leerkrachten de leerlingen uitdagen om op basis van de persoonlijke leerdoelen te reflecteren. Het zou helpen als onze leerkrachten tijd en ruimte vrij konden maken voor structurele individuele reflectiegesprekken.

bevindingen visitatieteam

Wij bemerken dat het team van leraren bewust eraan werkt een team te zijn. Dat betekent o.i. dat er gebruik gemaakt moet worden van een ieders expertise en kracht. De optelsom daarvan leidt tot een diepgaande verbetering van de reflectie op persoonlijke doelen en het grote algemene doel: verder verbeteren van het onderwijs. Structureel inzetten van individuele reflectiegesprekken n.a.v. wat je bij een ander in de groep ziet en n.a.v. hulpvragen lijkt ons een ontwikkeling die het waard is te gaan oppakken.

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

Het leren van en met elkaar zijn wij weer sterk aan het inzetten. We dagen leerkrachten uit om hulpvragen te formuleren en deze bij collega's, MT, Daltoncoördinatoren, PBS coördinatoren en/of directie neer te leggen. Dit verhoogt het eigenaarschap van de leerkrachten. De taak van de directie en MT is om door het faciliteren deze collegiale consultatie mogelijk te maken. We zijn erg blij dat we merken dat er al collega's zijn die van deze mogelijkheden gebruik maken. Belangrijk daarbij is het terug winnen van VERTROUWEN in elkaar en dat kost tijd. VERTROUWEN het fundament van onze Daltonschool.

Standaard stellen wij onze school open voor stagiaires van diverse opleidingen: Pabo, ROC, ICT en pedagogiek opleidingen. Onze leerkrachten leren van en met onze stagiaires.

bevindingen visitatieteam

Heel goed dat jullie openstaan voor 'jong en nieuw bloed' in jullie school. Het geeft aan dat jullie niet in jezelf gekeerd zijn, maar bereid bent te onderzoeken en dat te behouden wat past in jullie school.
Wij zijn van mening dat terugwinnen van VERTROUWEN, waarover jullie in dit verslag met regelmaat in hoofdletters spreken in de afgelopen anderhalf à twee jaar behoorlijk goed gelukt is.

5. Effectiviteit/ doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

evaluatie school

In overleg met ouders en medewerkers van het samenwerkingsverband werken wij waar nodig met extra ondersteuningsarrangementen. Voor een klein aantal kinderen hebben wij in overleg met betrokkenen een beter passende onderwijsplek gezocht en gevonden buiten onze school. Het pedagogische klimaat is binnen deze groepen dusdanig verbeterd dat de lessen effectiever zonder grote verstoringen gegeven kunnen worden.

We hebben schoolbreed aandacht besteed aan het op tijd op school komen. Om 8:30 uur start de dag en we verwachten dat alle leerlingen dan aanwezig zijn. Bij 'zonder reden te laat' is de afspraak dat de tijd dubbel ingehaald wordt op dezelfde dag. Deze structuur helpt enorm en het te laat komen is flink verminderd'.

Onze leerkrachten hebben goed zicht op wat iedere leerling nodig heeft. Ze proberen de tijd zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Op schoolniveau hebben we vorig jaar afspraken gemaakt dat activiteiten gepland en ongepland in direct verband moeten staan met onze missie en visie. Om dit zichtbaar te maken is de piramide van Daniel Kim binnen het team geïntroduceerd.



Piramide van Daniel Kim

Om de effectiviteit van de lessen in de bovenbouw groepen te vergroten zijn wij dit jaar gestart met een inhaalslag op het gebied van ICT. Er waren 12 chromebooks voor 230 leerlingen aanwezig. Met ingang van schooljaar 2017-2018 heeft iedere leerling in groep 7 en 8 een eigen Chromebook ter beschikking en de overige groepen hebben nu 4 chromebooks per groep. De groepen 1-2 extra iPads. De groepen 7 en 8 zijn bezig met het invoeren van Snappet zodat kinderen op hun eigen tempo en niveau aan hun reken en taalvaardigheden kunnen werken met Snappet, Taalzee en Rekeningtuin.

In het efficiënt en doelmatig gebruiken van tijd hebben we de nodige stappen gezet. We merken dat de toename van meer combinatiegroepen ook het zelfstandig en planmatig werken een boost geeft, mits de leerkracht in staat is om het overzicht te bewaren en de planning consequent uit te voeren. Tegelijkertijd vraagt het om enige mate van flexibiliteit en voldoende (vrije) keuzetaken.

De drie leerkrachten die nu gestart zijn met de daltonopleiding willen zich graag verdiepen in het efficiënter en verantwoordelijk werken in de tijd die onze leerlingen besteden aan de keuzetaken.

bevindingen visitatieteam

Het is goed om te zien en te horen dat degenen die de school en het dalton-onderwijs aansturen de collega's meenemen in de ontwikkelingen. Dát heeft effect. Van bovenaf opgelegde zaken maken mensen niet 'medeplichtig'. De hierboven beschreven maatregelen zorgen voor structuur voor leerlingen. Daarvan uit werkend levert ook effectiviteit op. Iedereen voelt zich beter en zal beter presteren. Intensiever gaan werken met ik-doelen gaat ook leerlingen 'medeplichtig' maken. Ze gaan inzien dat ze voor zichzelf leren werken om iets te bereiken. Het maakt trots.

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

Onze leerkrachten geven aan dat de meeste lesdoelen behaald worden. Wij zijn nu gestart met het schoolbreed aandacht besteden aan een goede implementatie van de nieuwe leesmethodes. Tijdens deze invoering komen alle facetten aan bod van IGD tot planning en de Daltonpijlers. De invoering van meerdere combinatiegroepen geeft kansen, maar vraagt ook meer energie en bewust inzetten van lestijden, instructie etc. van leerkrachten.

We zijn trots op onze school en merken dat we goede stappen gezet hebben en aan het zetten zijn.

bevindingen visitatieteam

Leraren zijn bewust met hun lessen bezig. Ze weten wat ze doen en waarom. Het geven van instructies, het bewaken van tijd. Het bedienen van leerlingen naar behoefte zien wij in de praktijk.

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

De afgelopen jaren hebben wij met het team, onder begeleiding van bureau Wolters, geleerd hoe wij de data uit de Cito toetsen kunnen gebruiken om een goede analyse te maken. Een hele kwaliteitsslag omdat het eigenaarschap van de leerkrachten nu toeneemt en zij beter toegerust zijn om de analyse te maken. Deze analyses worden gedeeld met de overige teamleden in een teamvergadering waarna in kleine groepjes plannen van aanpak gemaakt worden die als concept aan de intern begeleider worden voorgelegd. Hiernaast bieden wij leerlingen extra ondersteuning door arrangementen die aangevraagd worden in overleg met ouders en het passend onderwijs Stroomland.

Vorig jaar hebben wij na analyse op het gebied van taal/lezen het tutorlezen in ere hersteld. We zien dat kinderen groeien. We zien dat onze kinderen groeps-overstijgend samen lezen (samenwerken) en zich daar verantwoordelijk voor voelen (eigenaarschap). De opbrengsten zijn met deze inspanning aantoonbaar omhoog gegaan.

Met het inzetten van groepsbezoeken aan de hand van kijkwijzers borgen wij de doorgaande lijn van de Daltoncompetenties en de afspraken zoals vastgelegd in het Daltonhandboek.

bevindingen visitatieteam

Dit team is bewust bezig met het geven en verbeteren van het onderwijs aan hun school. Dat is mooi om te zien. Inderdaad is leren van en met elkaar buitengewoon effectief. Probeer dan ook alle kansen en mogelijkheden die er zijn te benutten om bij elkaar in de groep te kunnen kijken.

Borging als voorwaarde

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

Ons team heeft besloten om basisschool De Raamdonk steviger op de kaart te zetten als Daltonschool. Het Daltononderwijs dragen wij uit in onze schoolnaam. Dalton staat prominent opgenomen in hoofdstuk 2 van onze schoolgids. Hierin staat dat wij de talenten van onze leerlingen ontwikkelen met als grondlegger het gedachtengoed van het Daltononderwijs.

In de hal van onze school staat een grote infographic met het Daltonlogo en ons schoollogo dat gebruikt wordt om ouders en andere belangstellenden uit te leggen wat ons Daltononderwijs concreet betekent.

In onze nieuwsbrieven en MR-vergaderingen wordt onze schoolontwikkeling en dus de ontwikkeling van ons Daltononderwijs regelmatig onder de aandacht gebracht.

De directeur en Daltoncoördinatoren nemen deel aan het Daltonregio-netwerk. Onze leerlingen uit de groepen 7 en 8 leiden (nieuwe) ouders rond door onze school en zijn als ervaringsdeskundigen onze beste Daltonambassadeurs.

Samengevat: nu de verbouwingsperikelen voorbij zijn, zijn wij met ons team nu weer druk in de weer om het fundament van Daltonbasisschool De Raamdonk op te graven, te verstevigen en daarop verder te bouwen. Het vertrouwen dat het goed komt groeit met de dag bij alle stakeholders. Dat geeft energie om verder te gaan. Leerkrachten die bij ons schoolontwikkelingsproces extra ondersteuning willen kunnen dat kenbaar maken en de directie zorgt dan voor facilitering.

bevindingen visitatieteam

Reflecteer op documenten. Voor wie schrijf je die? Tracht door de ogen van de lezer te kijken naar het document dat je schrijft.
De MR geeft aan dat ze niet op de hoogte is van het evaluatieverslag dat jullie instuurden. “Het handboek van dalton basisschool De Raamdonk” blijkt bij navraag niet bekend bij ouders, terwijl wij op de eerste pagina lezen: “Het Daltonhandboek is in de eerste plaats geschreven voor de leerkrachten, ouders van de school.....”
Als het ook voor die laatsten bedoeld is kijk dan of dat wat geschreven wordt heldere informatie is voor die groep.
Jullie willen graag transparant zijn, laten jullie ons in de gesprekken weten. Dan kan zo'n handboek toch een plaatsje krijgen op de website. En blijft die actueel?

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

Wij spreken met wel zo'n tiental leerlingen die zitting hebben in de leerlingenraad. Ze zitten in de groepen 5 tot en met 8. We hebben het over de organisatie: hoe kom je er in? Is er een voorzitter en een secretaris? Wat bespreekt de raad zoal? Behaalt de raad resultaat op hun voorstellen, hebben ze een budget beschikbaar enz. Het is leuk om te horen dat als je lid van de raad wilt worden je een sollicitatiebrief moet schrijven waarin je een motivatie geeft.
Daarnaast gebruiken we een deel van de tijd om met de leerlingen te spreken over daltononderwijs.
Ook komt de waardering voor hun school aan de orde. Daar zijn ze het wel over eens met elkaar. Een fijne school, waar de juffen aandacht voor je hebben, goed lesgeven en je helpen.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Op onze startvraag of de daltonkernwaarden, vrijheid/verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerken ook gepraktiseerd worden door de leraren individueel en gezamenlijk krijgen wij bevestigende antwoorden. In de afgelopen drie jaar zijn er grote stappen gezet. 'Onze samenwerking is goed te zien in de teamvergaderingen en andere overleggen.' De leraren zij trots op waar ze nu gekomen zijn.

Het team straalt een positieve 'influence' uit zeggen ouders ons later. Leraren horen dat ook terug van ouders.

Het team geeft ook aan dat een verdere ontwikkeling van reflectie een speerpunt moet worden.

Ook een functionelere inzet maar ook 'fysieke' vulling van de kieskast is een wens. De drie leraren die de daltoncursus volgen om gecertificeerd daltonleraar te worden maken hier een afstudeer punt van. Direct wordt dan wel de wens op tafel gelegd dat ook dat werkelijk te borgen en te implementeren.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

In onze gesprekken met de schoolleiding en de daltoncoördinatoren hebben wij veel nadere uitleg en toelichting gekregen over de evaluatie die wij al op schrift hadden ontvangen.

We hebben aangegeven dat we het verleden weliswaar nu als een min of meer logische vertrekpunt beschouwen. Inmiddels is er nu een nieuwe situatie. Het fundament is weer stevig neergezet. Laat dat nu het nieuwe vertrekpunt zijn om verder te bouwen aan ontwikkeling. Een periode afsluiten is goed. Vraag je af wat terugkijken aan toegevoegde waarde heeft. Tel je zegeningen van nu.

Uit de gesprekken met ouders

De school is duidelijk op een positieve wijze in ontwikkeling. De sores van enige tijd geleden is gelukkig voorbij. Dalton krijgt steeds meer handen en voeten. Weliswaar schatten ouders in dat de beleving nog niet bij een ieder hetzelfde is, maar er is veel ten goede gekeerd.

Er is structuur en duidelijkheid. Dat wordt als heel prettig ervaren.

De school communiceert over dalton o.a. in de nieuwsbrief en via de schoolgids en de website. Die laatste zou meer actueel gehouden kunnen worden.

Het daltonhandboek is niet bij de ouders bekend. Ook niet bij het lid van de MR.

Het enthousiasme van de schoolleiding en de diens duidelijke wensen en wil om het onderwijs te verbeteren straalt af op het team. De schoolleiding staat open voor en geeft ruimte om te ontwikkelen.

Het is een veilige school, er heerst een rustige goede sfeer en een open cultuur. Men kent elkaar en het contact tussen ouders en leraren en de schoolleiding is laagdrempelig.

Die laagdrempeligheid zien ouders b.v. ook op een open dag als leerlingen de informatie over hun school vertellen.

De school vindt presteren belangrijk. Resultaten moeten er zijn. Maar daarnaast is er ook veel aandacht om in vrijheid te ontwikkelen en voor welzijn op andere vlakken.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: de heer H. van de Ven

'Bij mijn aantreden zat deze school diep in mijn aandacht' is ongeveer de openingszin van het gesprek van de heer Van de Ven een van de twee bestuurder van de stichting Optimus. Die intensieve aandacht van toen is geleidelijk aan terug gebracht kunnen worden tot genormaliseerde verhoudingen.

De heer Van de Ven was ook aanwezig bij het gesprek met de leraren. Hij geeft nu aan: hoe zij er bij zitten, hoe zij antwoorden geeft aan dat dit een team is dat zich professionaliseert. Ik heb de taakbetrokkenheid zien groeien. De leraren reageren adequater naar ouders; minder handelingsverlegen. Ik zie een verbinding van de school met haar omgeving. De opbrengsten van de school zijn stabiel. De samenwerking met andere scholen in de directe omgeving als ook met de twee andere daltonscholen binnen onze stichting is goed. Het CvB is tevreden op alle vlakken.

Wij ondersteunen van harte de ontwikkelingen van De Raamdonk. Redelijke en onderbouwde voorstellen vinden een gewillig oor bij het CvB.

Optimus realiseert graag innovaties met eigen kennis en kunde die we in huis hebben. We werken met diverse bovenscholse projectgroepen waarin ook De Raamdonk haar aandeel levert en van profiteert. De schoolleiding is realistisch. Verhult de dingen niet, is open en eerlijk over hoe de school reilt en zeilt.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Reflectie verdient aandacht. Ontwikkel deze kernwaarde zo dat het een nuttig en functioneel instrument wordt zowel voor leerlingen als leraren om er leerpunten uit te halen die leiden tot het behalen van ik-doelen en persoonlijk leren. Borg dat voldoende in een document als b.v. een portfolio. Maak onderscheid in reflectie op het proces (taak) en doelen.
Nr.2	Maak intensief gebruik van collegiale consultatie uitgaande van een ieders kracht(en) om te komen tot op adequate en functionele reflectie op eigen werk en teamwerk wat uiteindelijk de effectiviteit bevordert.

slotopmerkingen

Eerst nog een drietal opmerkingen.

- Besteed aandacht aan de hulprondes in de onderbouw .m.n. de groepen 1 en 2.
- Bekijk eens kritisch welke ruimte leerlingen van de groepen 1 en 2 mogen gebruiken buiten het groepslokaal.(dat is nu wel erg veel in onze ogen).
- We zien en bemerken dat 'loslaten' nog steeds aandacht blijft nodig hebben.

Wij hebben deze dag met veel plezier mogen visiteren op De Raamdonk. Wij zagen een team dat open en eerlijk liet zien wat er tot nu toe is bereikt en dat bereidheid toont ontwikkelingen die het zelf ook ziet in- en voort te zetten.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		1 november 2017

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 visitatieteam, bestaande uit het dhr. Meuwese en mevr. Groot Roessink, hebben wij een volle dag op onze dalton basisschool mogen rondleiden. Onze teamleden hebben de visitatie als prettig ervaren. Beide visiteurs hebben zich positief kritisch opgesteld, maar ook luisterend en onderzoekend. Onze teamleden, leerlingen van de leerlingenraad, ouders, bestuur, dalton coördinatoren en directie hebben de tijd en ruimte gekregen om de ontwikkeling van het daltononderwijs op onze school uitgebreid toe te lichten. Wij hebben het als prettig ervaren dat de ontwikkeling die ons team en onze school aan het realiseren is op een positieve wijze erkenning krijgt van de visiteurs en van het College van Bestuur van Optimus. Wij herkennen in het uitgewerkte visitatieverslag de mondeling toegelichte bevindingen van het visitatieteam. De verlenging, met vijf jaar, van de daltonlicentie geeft ons team de energie, de ruimte en het vertrouwen om de ingezette schoolontwikkeling verder uit te bouwen.

Michel van der Kraan
Directeur dalton basisschool De Raamdonk

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Reflectie verdient aandacht. Ontwikkel deze kernwaarde zo dat het een nuttig en functioneel instrument wordt zowel voor leerlingen als leraren om er leerpunten uit te halen die leiden tot het behalen van ik-doelen en persoonlijk leren. Borg dat voldoende in een document als b.v. een portfolio. Maak onderscheid in reflectie op het proces (taak) en doelen.
actie	De kernwaarde REFLECTIE gaan wij verder ontwikkelen tot een functioneel instrument waaruit zowel leerlingen als leerkrachten leerpunten uit kunnen halen die leiden tot het behalen van de ik-doelen en persoonlijk leren. Na het concreet uitwerken van onze visie op reflectie op leerling en leerkrachtniveau brengen we onze werkwijze in de praktijk. Na bijstelling van onze visie op reflectie borgen we onze manier van reflecteren in een document. Hierbij maken wij onderscheid in reflectie op het proces (taak) en de reflectie op doelen.
uitvoerenden	Leerkrachten, daltoncoördinatoren
tijdvak	2 ^e helft 2017-2018 en 2018-2019
scholing/ externe ondersteuning	Ons leerproces t.a.v. het aandacht geven aan reflectie brengen structureel in binnen de dalton sub-regiovergaderingen en binnen de PLG dalton binnen de stichting Optimus.
toelichting	De kernwaarde REFLECTIE: Wat ging goed, wat is lastig? Door leerlingen en leerkrachten structureel terug te laten kijken naar hoe ze gewerkt hebben, ontdekken ze zelf wat goed is en wat beter kan. Leerlingen en leerkrachten zijn trots op hun prestaties en leren van hun fouten en praten daar samen en onderling over. Reflecteren werkt motiverend en bevordert het gevoel van eigenaarschap en de kwaliteit van het zelfstandig werken van de leerlingen.

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak intensief gebruik van collegiale consultatie uitgaande van een ieders kracht(en) om te komen tot op adequate en functionele reflectie op eigen werk en teamwerk wat uiteindelijk de effectiviteit bevordert.
actie	Collegiale consultatie gaan wij structureel inzetten binnen ons team. Leerkrachten tonen op gezette tijden aan elkaar op welke manier de dalton kernwaarden in hun dagelijkse onderwijs zichtbaar zijn. In de nagesprekken staat de reflectie op eigen werk en het evalueren van de doorgaande lijn van ons daltononderwijs binnen onze school centraal. Het van en met elkaar leren doordat collega's structureel reflecteren, feedback geven en ontvangen wordt onderdeel van onze constante onderwijsdialoog. De daltoncoördinatoren maken in overleg met de teamleden een Raamdonk daltonkijkwijzer. Deze kijkwijzer gebruiken wij als middel tijdens collegiale consultatie en groepsbezoeken. De kijkwijzer nemen wij op in ons Daltonhandboek (borgen) en stellen deze jaarlijks bij als er schoolbreed nieuwe afspraken gemaakt worden die wij van belang vinden waarmee wij ons daltononderwijs verder ontwikkelen.
uitvoerenden	Leerkrachten, Daltoncoördinatoren
tijdvak	2017-2018, 2018-2019, 2019-2020
scholing/ externe ondersteuning	Diane Butter van Leerkracht & Co
toelichting	Binnen ons team werken wij hard aan onze gezamenlijke verantwoordelijkheid op leerkrachtniveau. Collegiale consultatie is daarbij een prima middel waardoor leerkrachten elkaar kunnen ontmoeten en kennis kunnen delen. Daardoor wordt onze doorgaande lijn binnen ons dalton onderwijs steeds zichtbaarder. Tijdens het bij elkaar kijken maken wij gebruik van elkaars expertise, kracht, kansen en mogelijkheden.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		17 november 2017
	visitatievoorzitter		30 november 2017

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.