

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Christelijke basisschool voor Daltononderwijs Twiespan
Adres	Vredenveld 78
Postcode en plaats	7824 CJ Emmen
E-mailadres school	twiespan@viviani.nl
Telefoonnummer school	0591-62 24 09
Directeur	Gelske Reitsma
Adjunct-directeur	
Daltoncoördinator	Judith Bloemink
Aantal groepen (PO)	8
Aantal leerlingen	1.10.2016 188 leerlingen
Populatie (PO)	gemêleerde populatie, de school staat in een zogenaamde postcode wijk
Aantal leraren	13 leerkrachten, 3 onderwijsassistenten
In bezit van Daltoncertificaat	13 leerkrachten en directie
Bezig met Daltoncursus	
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	Dhr. J. van der Velde
Lid 1.	Dhr. M. Stempher
Datum visitatie	09 - 05 - 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.

Het verbeteren van de taakbladen:

- De terminologie aanpakken zoals bij Dalton gebruikt wordt, b.v. de weektaak is niet wat jullie er onder verstaan.
- Meer planningsmogelijkheden.
- Reflectie / evaluatie belangrijker / zinvoller maken.
- Eventueel gebruiken als communicatie document, dit is namelijk een wens van de ouders.

evaluatie school

De takenbladen zijn de afgelopen 5 jaar op diverse punten steeds aangepast en veranderd:

De leerlingen plannen aan het begin van de week deze taken in de weektaak in. Het begrip weektaak wordt gebruikt voor de taken die gedurende een week worden gepland en uitgevoerd, passend bij de terminologie zoals die bij Dalton wordt gehanteerd. Daarnaast plannen de leerlingen elke dag de volgorde waarin ze hun taken maken. Deze volgorde plannen geldt voor de taken waarin tijdens takentijd wordt gewerkt.

Wij hanteren een aantal mogelijkheden voor reflectie. Dit zijn de volgende:

De reflectie staat ter invulling op het takenblad, in te vullen door de leerling zelf / het maatje en de leerkracht. Daarnaast is er de reflectie via het houden van een klassengesprek waardoor er meer diepgang plaats kan vinden op een punt van aandacht.

Het takenblad werkt ook als een communicatiemiddel naar de ouders. Op het takenblad kunnen de ouders inzien welke taken er zijn gemaakt en de reflectie lezen. Tijdens gesprekken met ouders komt naar voren dat deze punten worden gelezen en als zinvol worden bevonden.

bevindingen visitatieteam

De school heeft dit naar eigen inzicht en gebruik goed opgepakt. Mooie lay-out. De planningsmogelijkheden per week, eigenaarschap en doelen kunnen nog worden doorontwikkeld.

Aanbeveling 1.

aanbeveling 2.

Het daltondocument:

- Maak 1 document waarin Dalton in jullie school beschreven wordt. Jullie doen veel meer dan je in de verschillende documenten laat zien. Presenteer je duidelijker.

evaluatie school

In de afgelopen jaren is er 1 Daltondocument ontstaan waarbij alle onderdelen beschreven zijn. Dit is (mooi) gerelateerd aan de scholing van de daltoncoördinator tot gecertificeerde daltoncoördinator. Tijdens deze opleiding is er gewerkt aan de ontwikkeling van ons Daltonhandboek. Samen met het team zijn de hoofdstukken vastgesteld en is er 1 document ontstaan met de beschrijving van ons Dalton-onderwijs.

bevindingen visitatieteam

Het daltonhandboek is tot stand gekomen. Er wordt wel gesproken over de redenen, 'het waarom', er op deze manier wordt vormgegeven aan het onderwijs. De school heeft 5 pijlers, waaronder dalton. Hier kan nog integratiever naar worden gekeken.

aanbeveling 3.

Keuzewerkkast op basis van MI:

Dit is voor jullie een bewuste keuze maar dit moet dan veel duidelijker vorm krijgen en meer aan jullie doelstelling voldoen.

evaluatie school

Er zijn veel ontwikkelingen geweest met de keuzekast:

Als start en 1^{ste} invulling hadden wij als team gekozen voor een invulling op basis van de 8 Meervoudige Intelligentie gebieden. Wij hebben hierin nascholing genoten van Roel Rohner, veel ideeën opgedaan en praktisch uitgezet o.a. via de aanschaf van een identieke keuzekast in elk lokaal (8 vakken / 8 intelligentie gebieden). Er zijn veel kaarten ontwikkeld voor alle intelligenties. In de praktijk bleek dat veel opdrachtkaarten niet aantrekkelijk genoeg bleken voor de leerlingen en er ging erg veel tijd mee gemoeid met het maken van een keuze. Nu wordt dezelfde keuzekast nog ingezet als keuzekast alleen anders gevuld namelijk vanuit het thema waaraan gewerkt wordt. In de onderbouw / middenbouw wordt de kast gevuld vanuit het lopende thema.

bevindingen visitatieteam

De keuzes die kinderen krijgen kunnen nog worden uitgebreid. Inmiddels staat de 'keuzekast' minder centraal in het daltononderwijs. Het gaat meer om dat leerlingen keuzes krijgen die passen bij hun ontwikkeling, interesses en leerstijl zodat betrokkenheid en eigenaarschap worden ondersteund en ontwikkeld.

aanbeveling 4.

Daltoncoördinator:
Geef de taak / functie van de dalton coördinator meer body. De daltoncoördinator die 2 dagen werkt en beide dagen voor de groep staat kan te weinig inhoud aan deze functie geven. Probeer meer te faciliteren.

evaluatie school

De daltoncoördinator heeft zeker meer body gekregen. Elke week heeft de coördinator een dagdeel beschikbaar voor het coördineren van het Dalton-onderwijs als coördinator zijn op onze school.
Deze tijd wordt besteed aan het uitwerken / updaten van het handboek, het leiden van de kinderraad, het voorbereiden van gezamenlijke daltonavonden, overleg met de directie om het beleid duidelijk en goed te bespreken, uit te zetten i.s.m. met het team, e.d. Kortom: de voortgang, de ontwikkeling en de invulling van het Dalton-onderwijs gestalte geven, waarborgen en bewaken.
De Dalton coördinator heeft de scholing gevolgd die bij deze taak hoort. Dit heeft een behoorlijke boost in school gegeven.

bevindingen visitatieteam

De daltoncoördinator heeft intern en extern goed vorm gegeven aan de taak en rol van de daltoncoördinator op deze school. Klassenbezoeken van de daco in het programma opnemen. Er vindt facilitering plaats middels een dagdeel in de week.

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

Stand van zaken:

De leerlingen krijgen en nemen eigen verantwoordelijkheid passend bij hun vermogen.

De leerlingen kunnen binnen hun weektaak zelf keuzes maken qua planning en het invullen van het keuzewerk.

De leerlingen kennen hun verantwoordelijkheden, ook de zorg en het respect voor de ander en voor materialen en omgeving zijn hierbij inbegrepen.

Ontwikkelpunt:

In groep 8 is gestart om het eigenaarschap van de leerlingen in een duidelijker lijn neer te zetten. De kinderen weten op welk niveau zij werken en wat de keuze van het voortgezet onderwijs is. Dit betekent ook dat je meer zelf kunt bepalen welke leerstof jij je eigen wil maken, welk talent jij bezit en wat je ook met anderen kunt delen, de component leren van elkaar en vragen wat wenselijk is.

We willen de leerlingen meer verantwoordelijk maken voor de eigen ontwikkeling, meer laten werken met persoonlijke doelen. Hierdoor zullen de leerlingen zich bewuster zijn van wat ze al kunnen en wat ze nog willen leren, het eigenaarschap meer de nadruk geven.

We willen dit vormgeven m.b.v. een portfolio en nemen dit mee in de volgende Schoolplan periode. Hiervoor willen we een gezamenlijke scholing gaan volgen bij Bureau Meesterschap, informeren bij daltonscholen die hier op dit moment mee werken om weet te krijgen van hun ervaringen. Het doel is om een juiste doorgaande lijn te creëren door school.

bevindingen visitatieteam

De school heeft de ontwikkeling van eigenaarschap als ontwikkelpunt. Een mooi gegeven welke wij gezien hebben is het eigenaarschap van het jonge kind in de onderbouw. Hier vindt al een mooie begeleiding en coaching door leerkrachten plaats en wordt sturing beperkt. Volgens ons is ook dit een goed uitgangspunt om verder te werken aan de verbreding en verdieping van eigenaarschap.

Aanbeveling 1.

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

Stand van zaken:

We houden rekening met de verschillen tussen leerlingen en begeleiden hen zoveel mogelijk binnen hun eigen mogelijkheden.

We werken met groepsplannen, waarbij we 3 niveaus aanhouden. De leerlingen verwerken de lesstof op hun eigen tempo, niveau en hoeveelheid.

De leraar laat de leerlingen vrij als ze hun planning willen omgooien. Het is ook een aspect van het leren omgaan met, bijvoorbeeld als er geen iPad beschikbaar is / als een leerling vooruit wil werken, er is geen maatje beschikbaar. Hoe ga jij dat oplossen of zo organiseren dat jij je daar prettig bij voelt en verder kunt werken.

Vanuit de algemene gedragsverwachtingen, de gerichte gedragsverwachtingen en de hierbij horende visualisaties vanuit het PBS, weten de leerlingen wat er van hen wordt verwacht en wat de consequenties zijn, indien nodig.

bevindingen visitatieteam

Zie ook hierboven. De planning van – oudere – kinderen kan ons inziens nog vergroot worden door ze niet alleen dagelijks maar ook over een grotere periode te laten plannen; weektaak / periodetaak. Verbreding eigenaarschap.

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

Stand van zaken:

We willen een school zijn met een sfeer van vertrouwen en dit laten uitademen. Uitgaande van het feit dat als leerlingen elkaar kunnen vertrouwen, als collega's van en op elkaar aan kunnen, als de leerlingen de leerkrachten kunnen vertrouwen en de leerkrachten de kinderen kunnen vertrouwen dan is er een heldere basis aanwezig voor een goede werksfeer.

Door de verwachtingen duidelijk aan te geven, te bespreken en aan elkaar te laten weten, weet een ieder wat er van hem / haar wordt verwacht.

bevindingen visitatieteam

Het team heeft laten zien zich te willen en kunnen ontwikkelen. Het is zaak om dit goed, door klassenbezoeken (directie en daco), te monitoren en hierop te reflecteren.

De sfeer in school is rustig, er heerst een fijn pedagogisch klimaat.

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

Stand van zaken:

De leerlingen kunnen zelfstandig aan hun weektaak werken, materialen pakken en opruimen, werk inplannen, hulp zoeken, werk nakijken, etc.

De leerlingen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht en gebruiken hiervoor vanaf groep 3 de blokjes. De groepen 1 en 2 gebruiken een knuffel(pop).

School breed worden doelen genoemd, besproken en uitgelegd met nabespreking.

In de midden- en bovenbouw zijn de doelen zichtbaar op de datamuur genoteerd.

De doelen van een taak staan vanaf groep 4 op het takenblad.

Zie hiervoor het Daltonhandboek Hoofdstuk Zelfstandigheid + doorgaande lijn.

Ontwikkelpunt:

Het ontwikkelpunt genoemd bij verantwoordelijkheid is verweven met de indicatoren van Zelfstandigheid en zou dus ook hier genoemd kunnen worden (de portfolio oppak).

bevindingen visitatieteam

Zie ook hierboven. Kinderen in de onderbouw vertonen veel zelfstandigheid. Dit is een goede basis om uit de bouwen. Ook in de rest van de school wordt veel zelfstandigheid gezien, dit biedt de leerkracht de mogelijkheid verder te differentiëren.

De onderbouw oriënteert zich in de overgang van Ik en Co naar Schatkist of Kleuterplein.

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

Stand van zaken:

Door de vrijheid die de leerkracht aan de leerlingen geeft zijn de leerlingen gemotiveerd en is er een taakgerichte werksfeer in de groepen.

Het kralenbord (gr. 1, gr. 2, helft gr. 3) is voorzien van nummers die verwijzen naar de betreffende taken bakken waarin de juiste materialen liggen. Hierdoor kunnen de kinderen zelfstandig aan hun taken werken.

Het takenblad helpt de leerlingen om inzicht in de taak te krijgen. Vanaf groep 4 staan de doelen bij de taken vermeld.

bevindingen visitatieteam

Door de huidige structuur te borgen, en wat betreft vrijheid in keuzes in een rijke leeromgeving te verdiepen en verbreden krijgen leerlingen – nog – meer de ruimte om hun talenten te laten zien en ontwikkelen.

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

Stand van zaken en ontwikkeling:

Directie, daltoncoördinator en daltonwerkgroep bewaken de doorgaande lijn in de school. Dit wordt uitgevoerd door middel van diverse teambijeenkomsten en individuele gesprekken. In de taakwerkgroepen zitten leerkrachten vanuit de onder-, midden- en bovenbouw die tijdens de twg-bijeenkomsten nieuwe ideeën, ontwikkelingen en knelpunten meenemen vanuit de betreffende bouw.

Bij de samenstelling van de twg wordt er gekeken naar de kwaliteit en de interesses van de teamleden. Zo is er een twg Feesten en Vieringen, Dalton Kunst & Cultuur, Activiteiten Commissie, Taal, ...

Naast de leerkrachten zijn er ook OA en LKO, zij hebben een ondersteunende rol die in afstemming uitgevoerd wordt via de ib er / leerkracht.

bevindingen visitatieteam

Er staat een goede structuur voor leren en ontwikkelen. Goede feedback en reflectie is onontbeerlijk en daarom ook inzicht in elkaars werk in de groepen. Klassenconsultatie en -bezoeken kunnen hiervoor zorgen alsmede kennis en kunde van de technieken van 'elkaar aanspreken en bevragen'.

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

Stand van zaken:

De leerlingen kunnen goed samenwerken rekening houdend met en passend bij hun eigen mogelijkheden en krijgen daar tijd en ruimte voor. We werken in de hele school met maatjes, werkvormen voor coöperatief leren, samenwerkopdrachten in de weektaak, tutoeren, kinderraad.

Samenwerking is méér dan samen een lesje maken.

Zie verder Daltonhandboek Hfdst. Samenwerken + doorgaande lijn.

Ontwikkelpunt:

We willen gaan werken met schoolmaatjes. Hierbij wordt er aan het begin van het jaar 2 klassen aan elkaar gekoppeld. Hierdoor leren de leerlingen elkaar goed kennen en ontstaat er een goede basis voor het samenwerken.

bevindingen visitatieteam

Bij de huidige stand van zaken kan ook het coöperatief leren genoemd worden en dan met name ook de versterkende werking hiervan, ook middels klas- en teambouwers. De school hanteert een duidelijk schema van aanleren en toepassen van de verschillende coöperatieve werkvormen. Binnen klassenverband wordt gebruik gemaakt van het maatjesleren, groepsoverstijgend wil de school gaan werken met schoolmaatjes.

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

Stand van zaken en ontwikkeling:

Er wordt op school goed samengewerkt en overlegd. Dit is zowel tussen 2 duo partners als collegae onderling, gelijke bouw e.d. Het Overdrachtsboek speelt hierbij een plezierige rol relatie overdrachtszaken en naslagwerkboek. Collega's van de onderbouw bereiden gezamenlijk de thema's voor. De gymlessen worden efficiënt weggezet door gebruik van een methode met een opbouwende lijn per les naar de groepen toe. Kort overleg is dan voldoende. Tijdens gezamenlijke team(vergader)avonden zijn er 1 of 2 punten die verdiepend worden besproken. Op deze manier is dalton vaak geagendeerd en hebben we met elkaar gebrainstormd, gesproken en besloten over de kernwaarden van dalton Er zijn zo leerlijnen opgesteld relatie Samenwerken in de klassen / Coöperatieve werkvormen / Zelfstandigheid e.v. Dit is een efficiënt en ook lerend proces.

bevindingen visitatieteam

Er vindt zowel inhoudelijk als organisatorisch overleg plaats. Dit wordt hierboven efficiënt genoemd. Graag willen we hierbij aansluiten door het ook effectief te noemen en laten zijn, vooral inhoudelijk. Dit kan door vooraf SMART doelen te stellen.

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

Stand van zaken:

Het team is breed betrokken bij de ontwikkeling van de leerlingen. Naast de schoolontwikkeling gaat het ook om het algemeen welbevinden. Dit vanuit de, soms toch aanwezige, thuisproblematiek situatie.

Er heerst een goede sfeer waarbij collega's elkaar om hulp durven vragen en elkaar collegiale ondersteuning bieden.

Er is samenwerking vanuit en in de diverse TaakWerkgroepen, de maatjes-systematiek, dalton en de bouwvergaderingen.

Aan het begin van het schooljaar wordt er expliciet aandacht besteed aan de groepsvorming en het contact met de ouders. Dit is het Gouden Weken traject. Verder gaat de groepsleerkracht op huisbezoek bij nieuwe leerlingen.

Ontwikkelpunt:

Wij willen ruimte creëren voor collegiale klassenconsultatie. Het is een leerpunt door bij elkaar te kijken en van elkaar leren in het kader van een lerende organisatie willen zijn. Bij collega daltonscholen "buurten" willen wij ook opnemen en uitzetten.

In de Rode Mappen Groep, dit is voor leerlingen die meer- en/of hoogbegaafd zijn, wordt al veel met persoonlijke doelen gewerkt. Hier gaat het om doelen op het gebied van inzet, concentratie, verantwoordelijkheid, zelf keuzes durven maken en samenwerking.

bevindingen visitatieteam

Dit sluit prima aan bij ook onze eerdere opmerkingen over het weten van elkaar van het werk in doorgaande lijn in de groepen.

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

Stand van zaken:

De leerlingen zijn zich bewust van hun eigen gedrag en leerhouding. Het PBS speelt hierin een rol. Hierdoor kunnen ze stappen maken om zich verder te ontwikkelen. Die bewustwording ontstaat verder door met de leerlingen te reflecteren en leerlingen goed naar zichzelf te laten kijken.

Op diverse momenten van de dag reflecteren de leerlingen zelf. Dit doen we o.a. door:

het eigen werk nakijken, het werk van een klasgenoot nakijken, de reflectie-dobbelsteen, door het werk van een klasgenoot na te kijken, op het takenblad d.m.v. gesprekken.

Ontwikkelpunt:

Wanneer leerlingen meer met eigen persoonlijke doelen gaan werken, zullen zij meer naar zichzelf moeten kijken en bedenken hoe hij / zij die doelen kunnen halen. Wij willen hierin een ontwikkeling creëren richting een vorm van gepersonaliseerd onderwijs, in relatie met portfolio ontwikkeling.

bevindingen visitatieteam

Planning, overzicht en nakijken en vooral kritisch zijn op het behaalde resultaat en daar de voortgang / leerdoelen leren bepalen is noodzakelijk voor het vergroten van eigenaarschap. Een fase van ontwikkeling van eerst meer 'algemene' doelen op de taak naar meer persoonlijke doelen is aan te raden om te 'wennen' aan het monitoren door leerlingen en leerkrachten van behaalde resultaten en verwachte voortgang.

Aanbeveling 2.

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

Stand van zaken:

We zetten verschillende reflectie methoden in. Reflectie vooraf, tijdens en na de les. We laten leerlingen nadenken over hun eigen handelen, door het positieve te benoemen.

Als team reflecteren wij ook op ons eigen handelen en maken we gebruik van elkaar als collegae.

De leerkracht kent de lesdoelen en weet zo een juiste reflectie te geven relatie werk en houding leerling.

Ontwikkelpunt:

Er is de afgelopen jaren een doorgaande lijn ontwikkeld en vastgesteld voor Samenwerken / Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid / Verantwoordelijkheid. Wij willen op dezelfde manier een doorgaande lijn Reflectie ontwikkelen. Dit sluit goed aan bij het ontwikkelpunt portfolio.

bevindingen visitatieteam

We hebben tijdens de klassenbezoeken niet veel reflectiemethoden gezien. Wel hebben we veel persoonlijke aandacht en terugkoppeling gezien tussen leerkrachten en leerlingen. Een mooi ontwikkelpunt zou zijn om op de doelenborden de koppeling te maken met behaalde resultaten (visualiseren in bijv. staafgrafiek op het bord). Zo kunnen leerlingen, elk op eigen niveau, bijdragen aan te bereiken doelen en ook zo samen successen vieren.

Gebruik maken van elkaars competenties is erg goed. Belangrijk is dat een collega zegt: "Hier ben ik goed in, maak er gebruik van". Ook van belang is het gedeeld leiderschap. Dit is al goed te gebruiken in de taakwerkgroepen (TWG), maar geldt des te meer voor ieder individu in de lerende organisatie.

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

Stand van zaken:

Op schoolniveau zijn we de afgelopen jaren bewuster bezig gegaan met reflecteren.

Tijdens de gezamenlijke personeelsvergadering is er een structuur gecreëerd om van en met elkaar te leren.

Van hieruit is er op school niveau een bewuster bezig zijn met reflecteren.

Ontwikkelpunt:

Het reflecterend vermogen van de leerkrachten en de leerlingen is al gegroeid, maar moet verder worden ontwikkeld. Wat we allemaal al doen aan reflectie en nog willen gaan doen moet geborgd worden in een doorgaande lijn.

bevindingen visitatieteam

Willen leren en ontwikkelen, ook door reflectie, is onontbeerlijk in een lerende organisatie en dus ook de ontwikkeling hiervan, het leren van goede technieken dus ook. *(Een goede, simpele methode om mee te starten is de McFeedback. Stel je een hamburger voor. Je begint met een Top, je gaat verder met een Tip en je eindigt weer met een Top)*

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

Stand van zaken:

Door het gebruik van een groepsoverzicht /didactische analyse en groepsplannen krijgen alle leerlingen werk aangeboden op verschillend niveau, waardoor de doelen passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling en ondersteuningsbehoefte en ze meer betrokken zijn bij hun taken.

De leerlingen zijn zich bewust van de tijd die ze hebben om hun taken te maken, er wordt gebruik gemaakt van timetimers en een dagritme.

Ontwikkelpunt:

Niet alle kinderen volgen alle instructies (volledig). Maar we willen dit beter weg zetten. We hebben goed weggezet welke kinderen pre-teaching en / of extra instructie nodig hebben, maar we willen nog beter uitzetten welke kinderen geen of verkorte instructie nodig hebben. Ook willen we de mogelijkheid creëren dat kinderen zich zelf kunnen inschrijven voor een extra instructie.

bevindingen visitatieteam

Er is een opbrengstgericht klimaat in school. Bij het inrichten van instructie is het handig gebruik te maken van het boek van Wolhuis en Berends "Focus op dalton".

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

Stand van zaken en ontwikkelpunt:

Wij maken efficiënt gebruik van de tijd en alle zorg die wij op school te bieden hebben. Hiervoor zijn duidelijke roosters en planningen.

Wij maken planningen, waarbij de onderwijsassistenten kunnen werken met kleine groepjes en individuele leerlingen.

We maken groepsplannen waarbij wordt gekeken naar de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Deze groepsplannen zorgen ervoor dat alle leerlingen op hun eigen niveau de lesstof krijgen aangeboden met daarbij de ondersteuning die nodig is voor de werkhouding en / of concentratie.

We houden rekening met verschillen tussen de leerlingen, zowel met pre-teaching als verrijkingstaken.

In de Rode Mappen Groep, dit is voor leerlingen die meer – en/of hoogbegaafd zijn, wordt al veel met persoonlijke doelen gewerkt. Hier gaat het om doelen op het gebied van inzet, concentratie, verantwoordelijkheid, zelf keuzes durven maken en samenwerking.

Ontwikkelpunt:

We willen meer uitzetten:

Het houden van diagnostische gesprekken met leerlingen. In groep 8 hebben we gesprekken met de leerlingen, m.b.v. schakelformulieren, om te kijken wat ze nog nodig hebben voor het VO. Dit wordt meer uitgezet met persoonlijk te halen doelen waaraan de leerlingen kunnen werken.

bevindingen visitatieteam

Zie ook hierna.

Er zijn diverse methodes in school en er wordt dus ook grotendeels methodisch, programmatisch gewerkt. Wanneer er per cohort, maar ook juist in doorgaande lijn meer gewerkt wordt aan de hand van – de doelen – van leerlijnen ontstaat ruimte voor nog grotere individuele efficiënte en effectieve tijd, vrijheid en betrokkenheid en ontstaan de mogelijkheden om te werken aan het eigenaarschap.

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

We werken op school met toets-, groeps- en leerling besprekingen, van daaruit spelen we effectief in op zaken die extra aandacht nodig hebben. De opbrengsten worden 2 keer per jaar geanalyseerd met de groepsleerkrachten, ib er en directie en van daaruit worden doelen en aandachtspunten bepaald voor de volgende periode op groepsniveau. De groepsplannen en didactische analyse groepsoverzichten zorgen voor een duidelijk overzicht van de benodigde ondersteuning en/of zorg. Deze wordt mede gerealiseerd door de ondersteuning van de OA en LKO. We zijn nog aan het uitzoeken hoe we tijd kunnen genereren om gesprekken met leerlingen te kunnen voeren.

bevindingen visitatieteam

Het is een mooi ontwikkelpunt om met kinderen regelmatig voortgangsgesprekken te voeren. Dit is te realiseren in de taaktijd/zelfstandig werken. Wanneer de instructiemomenten en monitoringsmomenten goed zijn gepland creëert de leerkracht ruimte voor het individu, dus ook voor een doelgericht gesprek. Kinderen kunnen ook al eerder in een driehoeksgesprek betrokken worden bij de huidige rapportgesprekken. Samen worden dan resultaten besproken en doelen voor de komende periode geformuleerd. (in een latere – portfolio – fase kunnen leerlingen zelf hun resultaten vertellen aan leerkracht en ouders)

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

Stand van zaken:

Er is een Daltonhandboek waarin is beschreven hoe en waarom we op deze manier werken.

De leerlingen worden betrokken. We hebben (weer) een actieve kinderraad en in de groepen (vanaf groep 5) worden klassenvergaderingen gehouden.

De kinderraad zet zich in voor diverse gebieden. In 2016 2017 is er voor de gehele school de Scho-lympische spelen georganiseerd.

De directeur en daltoncoördinator hebben recentelijk de opleiding voor management daltondirecteur en daltoncoördinator gevolgd.

De regiobijeenkomsten worden bezocht door de coördinator en de leden van de TWG Dalton. De directeur zit in het Daltonregio bestuur.

Het team bezoekt de daltonconferentie en de dalton regio bijeenkomsten.

In de Schoolgids is in het hoofdstuk Dalton, de daltonidentiteit duidelijk zichtbaar.

In het schooljaarplan zijn de ontwikkelingspunten op het Daltongebied opgenomen.

Ouders worden op de informatieavonden geïnformeerd over de ontwikkelingen op het gebied van Dalton, zo ook via de Nieuwbrief.

bevindingen visitatieteam

Het daltonhandboek geeft inderdaad een goede indruk van het daltononderwijs op school. Dit kan ook nog verder verbreed, verdiept en doorontwikkeld worden.

Handig hierbij is om de koppeling te maken met daltonplan(nen). Dit daltonontwikkelingsplan kan een geheel vormen met het daltonhandboek of een integraal onderdeel zijn van het schoolontwikkelingsplan. In ieder geval worden dan plannen SMART en PDCA weggezet waardoor borging plaatsvindt.

Aanpassing van de website, schoolgids en schoolplan op de 5 Kernwaarden dient nog wel te geschieden.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Wij zijn een school die (bijna) altijd in ontwikkeling is. Hierdoor ontdek je soms een mooie verwevenheid bv. Dalton en het PBS gebeuren. Gezien de samenstelling van onze populatie zijn wij hier erg blij mee en vinden het erg passend.

In teamverband is het 3 jarig traject PBS gevolgd, afgerond in 2015 2016 en nu in eigen beheer oppakkend en verder ontwikkelend / aanpassend e.d. Het PBS gebeuren is door de gehele school duidelijk zichtbaar en merkbaar met de intentie om dit duidelijk vast te houden en toe te werken aan het behalen van de certificering PBS school in het schooljaar 2018 2019.

Er is de systematiek van de Taakwerkgroep organisatie. In deze werkgroep wordt de planning voor een schooljaar uitgezet, de taken beschreven met doelen, actie uitvoering, leerkracht die zitting hebben e.d. Via de gezamenlijke personeelsvergadering worden relevante zaken besproken. Het streven is om de samenstelling van een twg samen te stellen vanuit de verschillende bouwen. In deze structuur zijn de twg-leden ook maatjes naar de betreffende bouwen. Dit is duidelijk werken met korte lijnen en een snelle uitwisseling t.a.v. nieuwe ideeën, ontwikkelingen en eventuele knelpunten.

In het kader van de wet Passend Onderwijs zijn wij gestart met de zogenaamde Familie-KLAS. Vanuit onze stichting Viviani wordt dit financieel ondersteund door deze uitvoering te typeren als een Unique Selling Point. Dit betekent dat het naast eerst de uitvoering in onze organisatie en na een juist en goed borgingsproces dit Viviani breed uitgezet kan worden met de uitvoerende teamleden die dit nu doen. Ook deze ontwikkeling sluit aan bij het Daltonconcept. De ouders krijgen en nemen hun verantwoordelijkheid in het begeleiden van hun kind en passen dit letterlijk toe in de familie klas tijdens het begeleiden van hun kind als deze werkt aan zijn taak. Hierdoor leert het kind om bv zelfstandiger te worden of om de werkhouding en/of taakaanpak te verbeteren.

Uit de gesprekken met leerlingen

De kinderraad bestaat uit Niels, Milan, Dilana , Annelynn, Mirna en Liz, uit de groepen 8,7 en 6.

Zij worden jaarlijks gekozen. Ze moeten zich waarmaken door campagne voeren en te pitchen. Uiteindelijk kiest de groep dan, en degene met de meeste stemmen wint.

De kinderraad komt regelmatig bijeen samen met juf Judith (leerkracht/daltoncoördinator). Er worden klassenvergaderingen gehouden en ideeën vanuit de groepen worden verzameld in de ideeëndoos en in de kinderraad besproken. Ook de kinderraad zelf oppert ideeën en is actief in de uitvoering. Liz maakt aantekeningen en juf Judith verwerkt deze op de computer.

Voorbeelden waarover de afgelopen tijd is gesproken zijn extra schommels, een klok bij juf Tineke zodat ze de tijd voor terugkeer in de klas kunnen bijhouden, een scheidrechter bij gr. 5 tegen conflicten, muur opfleuren, een bord voor niet roken op het schoolplein. De kinderraad helpt mee met het realiseren van een obstacle run en het voorbereiden van de sportdag.

De kinderen in de kinderraad voelen een grote verantwoordelijkheid en nemen de verantwoording. Ze zijn communicatief vaardig en discussiëren allen met hartenlust. Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid worden nog wat nader uitgediept in het licht van verantwoordelijk zijn voor je eigen werk(planning) en behalen van doelen. De meningen lopen hierover uiteen, vooral wat betreft het nu zo gewend zijn en kunnen veranderen van werkwijze en aanpak. Kinderen willen wel graag meer verantwoordelijkheid en eigen inbreng in hun taak.

Er is een samenspeelpaal waar kinderen kunnen melden dat ze niet mogen meedoen, andere kinderen, waaronder kinderraadleden helpen dan deze kinderen weer te kunnen meespelen.

Er is sprake van het opzetten van een schoolkrant, in het Nederlands en Engels, met puzzels en raadsels, enz.

De kinderen zijn trots op hun school. Een uitspraak van 1 van hen is: "Ik ben gekomen op een daltonschool. Ik ben nu op een daltonschool en ik verlaat deze school ook als daltonschool. Een andere mooie opmerking uit 1 van de pitches is: "Make the Twiespan great again". (*ik ben dan ook net als Trump hè?*)"

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Tijdens de korte lunch (met telkens wisselende leerkrachten) is gesproken over de totstandkoming van het visitatieverslag (tijdens diverse overlegmomenten), het functioneren van de taakwerkgroepen en de rol van de leerkracht hierin, werken met leer- en ik-doelen, participeren binnen de regioactiviteiten en het werken met onderwijsondersteuners en studenten.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

De school is grondig opgeknapt en ziet er fris uit. Wel is de behuizing te krap en is het woekeren met de ruimte. Zo zijn er nauwelijks werkplekken buiten de klassen. Binnenkort komen er 3 lokalen bij. De school groeit nog steeds. Ouders worden gekoesterd. De keuze voor de school wordt gevoed door Christelijke identiteit, buurt en dalton. Er is ook een openbare school in de omgeving. Daar zitten 30 tot 40% donkere kinderen terwijl hier op school meer kinderen uit Polen, Bosnië, Curaçao van buitenlandse afkomst zitten. De variatie in betrokkenheid van ouders bij de school en bij de ontwikkeling van hun eigen kind is groot. Zo wordt er geen huiswerk gegeven omdat dit thuis meestentijds niet ondersteund wordt. Rapporten worden op de besprekingsmomenten meegegeven aan ouders, zo is de opkomst nog goed.

De school heeft 5 pijlers, waaronder die van dalton. Er is nog een andere daltonschool binnen hetzelfde bestuur maar deze is zo anders dat hier niet veel mee wordt samengewerkt. De directeur is bestuurslid van dalton in de regio. De daltoncoördinator is eveneens actief binnen de regio (bijeenkomsten). Ze heeft de tweejarige opleiding tot daltoncoördinator succesvol afgerond.

Binnen de school is de omslag gemaakt in opbrengstgericht denken van 'het lukt niet met deze populatie' naar het lukt wel, mits goed georganiseerd. De school kan gebruik maken van scholing, bijeenkomsten en leren van elkaar binnen het bestuur. In de school wordt voor schoolontwikkeling gewerkt in taakgroepen. Zo is er ook een daltonwerkgroep, bestaande uit de daltoncoördinator en bouwcoördinatoren. De daltoncoördinator is een dagdeel vrij geroosterd voor coördinerende werkzaamheden. Het lukt steeds beter om koers te houden. Er zijn proeftuintjes, dat kan en mag. Het (in)zicht in de borging bij het werk in de groepen kan nog worden verbeterd door structureel klassenbezoeken te gaan plannen.

De organisatie is stabiel, er zijn momenteel 2 collega's ziek. Er is langdurige vervanging in groep 8. Er zijn werkvergaderingen en plenair worden schoolontwikkeling thema's besproken en geborgd. Dit zijn onder meer het vergroten van het eigenaarschap, zelfstandigheid voor de overstap naar het voortgezet onderwijs, passend onderwijs door bijv. de familieklas en steeds meer doelgericht werken.

Naar aanleiding vanuit de aanbevelingen van de vorige visitatie is het daltonboek gerealiseerd en zijn de taakbladen geactualiseerd. Er wordt bij schoolontwikkeling wel nagedacht over de redenen, het 'waarom'. Dit kan nog duidelijker in de documenten naar voren komen. Er zijn nog plaatsen waar de oorspronkelijke pijlers van dalton genoemd worden i.p.v. de huidige kernwaarden. Het is de bedoeling dat dit snel wordt aangepast en dat communicatie en documentatie wordt geactualiseerd zodat alles weer 'up to date' is.

Uit de gesprekken met de ouders

Er zijn 7 moeders met kinderen in de groepen 1,2,3,5 en 7. 1 moeder zit in de activiteitencommissie.

De keuze van school vindt plaats, meestal na oriëntatie en kennismaking door een rondleiding en gesprek met de directeur. Er is ook de mogelijkheid om in de klas te kunnen kijken. Ouders oriënteren zich soms ook op de openbare school.

De school is aantrekkelijk door de relatieve kleinschaligheid, het is kleiner dan de openbare school. De betrokkenheid, het 'samen' gevoel, de laagdrempeligheid van leerkrachten wordt als heel fijn ervaren. Ook de directeur kent ieder kind en gezin.

Ook inhoudelijk vinden ouders de zelfstandigheid, eigen keuzes leren maken, de aanpak op individueel niveau sterk van de school alsmede het invoelend vermogen bij het oplossen van problemen.

De contacten verlopen veelal informeel binnen de school. Daarnaast zijn er de gouden weken aan het begin van het schooljaar, de voorlichtingsavonden, rapportgesprekken, nieuwsbrieven.

Leerkrachten bereikbaar, benaderbaar, gewoon binnenlopen, snel een afspraak te maken binnen een dag, wordt ook aangegeven vanuit school. Meestal zijn afspraken binnen een dag geregeld. Ouders kunnen leerkrachten benaderen maar leerkrachten zijn hier ook zelf actief in, niet alleen bij problemen maar ook met leuke dingen.

De ouders kunnen niet zo goed de meerwaarde op de sociaal emotionele ontwikkeling van hun kind van dalton uitleggen. Wel zien ze de meerwaarde van Positive Behavior Support in de school. Natuurlijk wordt er wel gepest maar dit wordt nu structureler 'bestreden' met PBS. De ouders vinden de 'Twiespantopper' ook een mooie positieve benadering.

De aanwezige ouders hebben geen ervaring met de familieklas maar hebben er wel over gelezen.

Sommige ouders weten nog niet zoveel van dalton af. Er wordt even gesproken over de mogelijkheden of wensen om dit op te lossen. Dit kan bijv. door de kernwaarden duidelijk voor het voetlicht te brengen in de avonden aan het begin van het jaar, tijdens rapportavonden, voorlichtings- of themabijeenkomsten, in de nieuwsbrief en op de website.

Vooraf nieuwe ouders kunnen nog beter worden meegenomen in de activiteiten, organisatie en – betekenis van – dalton. Er vindt veel organisatorische afstemming plaats tussen ouders, soms is het ook handig dat school even duidelijk en ruim van tevoren meldt wat de bedoeling is bij verschillende activiteiten, vooral bij nieuwe ouders, wijzigingen en veranderen van routines. Dit voorkomt misverstanden en voorkomt ergernissen.

Ouders gaan verschillend om met de meegegeven taakbladen. Het wordt merendeel wel even doorgenomen en is er ruimte voor een gesprekje met het kind. De ouders met kinderen in de onderbouw hebben hier natuurlijk nog geen ervaring mee. Ouders hebben nog geen ervaringen met het – inzicht in – het behalen van doelen op de taak.

Het gesprek wordt afgesloten met de conclusie dat ouders zich welkom voelen, kinderen met plezier naar school gaan, een kind als individu wordt gezien, en dat het klimaat duidelijk en voorspelbaar is.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid:

Dhr. Gurbe van der Schaaf, beleidsmedewerker Personeel & Onderwijs Viviani.

Met de bestuurder wordt gesproken over de overeenkomsten en verschillen tussen de documentatie en de praktijk. De school heeft het visitatieverslag gedegen ingevuld. De visitatiecommissie bespreekt straks de bevindingen en koppelt deze terug aan directeur en dalton coördinator. De bestuurder is verhinderd voor de bespreking met het team nadien en wordt persoonlijk ingelicht door de directeur.

Er zijn 2 daltonscholen binnen het bestuur. De ontwikkelingen binnen het bestuur vinden plaats richting gepersonaliseerd leren. Er bestaat geen uitzonderingspositie voor 't Twiespan binnen de stichting Viviani van 16 afzonderlijke scholen.

Scholingsbudgetten mogen op schoolniveau ingericht worden. De dalton coördinator wordt wel gefaciliteerd. Dit vindt echter plaats binnen het schoolbudget. Het bestuur hanteert 3 categorieën voor mogelijke extra financiële inzet: risico, specialisatie of USP, sterke school. Dit geldt niet voor schoolconcept.

Het bestuur heeft goed zicht op de kwaliteit van de school. 3 jaar geleden heeft een interne audit door het bestuur plaatsgevonden. Hieruit kwam een plan van aanpak welke de school goed heeft opgepakt.

Het is de bedoeling binnen het bestuur dat scholen steeds meer zelf evalueren. Door middel van 'Integraal' vindt monitoring en toetsing plaats.

Het is van belang dat er een goede doorgaande lijn in houding en werkwijzen door teamleden wordt gerealiseerd. Monitoring, waaronder klassenbezoeken van de dalton-coördinator en directie zijn hiervoor onontbeerlijk.

Wanneer een teamlid niet past in de daltonontwikkeling van de school kan gebruik gemaakt worden vrijwillige mobiliteit binnen het bestuur.

Het bestuur houdt bij vacatureruimte rekening met het concept van de school binnen de wettelijke kaders. Er is een protocol voor verplichte herplaatsing binnen het bestuur.

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		

* 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
	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	<p>Kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkeling van de leer- en ik-doelen, verbreding/verdieping van het eigenaarschap en toepassing van de verschillende instructievormen. - Geef de kinderen ook ruimere mogelijkheden m.b.t. de planning; vanaf groep 5 toewerken naar volledige weektaken (planning per dag weglaten) en periodetaken.
Nr. 2	<p>Kernwaarde reflectie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkeling in een goede doorgaande lijn van deze kernwaarde in de breedst mogelijke zin van het woord. - Verdere portfolio-ontwikkeling schoolbreed en toewerken naar gepersonaliseerd onderwijs.

slotopmerkingen

Uitstekende ontvangst en prima lunch. Het visitatieteam heeft kennis mogen maken met een goede daltonschool met fijne, respectvolle collega's. Goed daltongehalte, zeker ook bij de directeur en de daco. Zowel kinderen als ouders waren enthousiast over de school; ook bij het bestuur van Viviani staat de school goed aangeschreven. Het visitatieteam dankt de school voor deze fijne visitatie dag en wenst alle medewerkers van 't Twiespan veel succes met de verdere (door)ontwikkeling van het daltononderwijs.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

Naam	handtekening	datum
Jarry van der Velde		Juni 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.

De visitatie is door ons als een prettige en waardevolle dag ervaren.

Aan de ene kant is er de erkenning van hoe je als Daltonschool Daltononderwijs gestalte geeft, de invulling en ontwikkeling geeft aan de bestaande kernwaarden en dit dan via de visiteurs positief terug door deze visitatie, het is op een juiste manier ingebed in de organisatie. Dingen komen zo mooi samen.

Een belangrijk punt in dit proces is de invulling van het visitatie verslag. De invulling is een serieus gebeuren met afstemmingsoverleg in het team. Dit proces zorgt er voor dat het een breed gedragen verslag is, iedereen weet wat er in staat en is het ermee eens.

Als directie en daltoncoördinator zie je de aanbevelingspunten "tevoorschijn" komen tijdens de invulling en afronding. Het is prachtig om te zien hoe de ontwikkelingspunten weer passen in de toekomstvisie die je hebt, kortom: een visitatie is een soort cadeautje.

Tijdens het startgesprek voelden wij nieuwsgierigheid bij de niet-voorzitter. Hij was ook bij een vorige visitatie betrokken geweest waarbij er een verlenging was gegeven van 2 jaar.

Bij het eindgesprek was er sprake van een geheel ander gevoel, aangevend dat er de constatering was van een grote daltongroei en hantering maar ook dat iedereen binnen school gewoon dalton minded is, er zijn gewoon geen twijfels. Dit was 7 jaar terug een geheel andere situatie zoals nieuw ingestapte leerkrachten, een weg zoekend in het omgaan met de aanwezige sociaal emotionele problematiek bij veel kinderen.

Door een adequate planning, juiste verdeling klassenbezoeken en gesprekken met verschillende geledingen hebben wij gezien dat het voor iedereen een prettige en soepel verlopende dag was. Met dank voor de verkregen inzichten en de fijne gesprekken,

Met vriendelijke groet,

iedereen van 't Twiespan

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde Effectiviteit / Doelmatigheid: <ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkeling van de leer – en ik doelen, verbreding / verdieping van het eigenaarschap en toepassing van de verschillende instructievormen. - Geef de kinderen ook ruimere mogelijkheden m.b.t. de planning; vanaf groep 5 toewerken naar volledige weektaken planning per dag weglaten) en periode taken.
Actie	Daltoncoördinator en directie
uitvoerenden	Teamgebeuren
tijdvak	2017 2019
scholing/ externe ondersteuning	Geen specifieke scholingsbehoefte, wel ervaringsuitwisseling via de collegae van de daco-opleiding, daltonscholen vanuit de regio of via boekwerk “Focus op dalton”.
toelichting	<ul style="list-style-type: none"> - We gaan onze leer – en ik doelen verder ontwikkelen. Dit zal ook aan de orde komen bij het werken met een portfolio. Verschillende instructievormen, waaronder je inschrijven voor instructie zullen wij verder gaan ontwikkelen c.q. inzetten. De bedoeling is dat wij dit eerst individueel uitzetten om het vervolgens gezamenlijk te bespreken en een schoollijn hierin op te stellen. - Vanuit de daltonwerkgroep is er het aandachtspunt: Toewerken naar volledige weektaken, ruimere mogelijkheid tot planning.
aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Kernwaarde Reflectie: <ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkeling in een goede doorgaande lijn van deze kernwaarde in de breedst mogelijke zin van het woord. - Verdere portfolio-ontwikkeling schoolbreed en toewerken naar gepersonaliseerd onderwijs.
actie	Het opstellen van de leerlijn Reflectie vanuit dezelfde opzet van de al ontwikkelde lijnen Zelfstandig Werken en Samenwerken.
uitvoerenden	Teambrede uitvoering o.l.v. Dalton coördinator en directie
tijdvak	In de 1 ^e helft van het schooljaar 2017 – 2018 opstellen leerlijn Reflectie. In de 2 ^{de} helft van het schooljaar is er de oriëntatie en start van teamscholing Eigenaarschap / Portfolio ontwikkeling.
scholing/ externe ondersteuning	Er wordt contact gezocht met Bureau Meesterschap en met NDV Annemarie Wenke.
toelichting	<ul style="list-style-type: none"> - De leerlijn Reflectie opstellen in teamverband: Wat doen wij al? Waar zitten hiaten? Wat zijn onze parels? De daco stuurt aan en werkt de leerlijn uit. Hierbij wordt ook het punt meegenomen: hoe wij aan de doelen gaan werken. - Er is nog geen concrete omschrijving te geven hoe wij gaan werken met portfolio en gepersonaliseerd onderwijs. Wij hopen m.b.v. de juiste scholing hierin onze weg te vinden van uit de vraagstelling:

Hoe gaan wij dit vorm geven? Wat vinden wij belangrijk?
Welke werkwijze past bij ons en onze kinderen?
School consultatie kan een middel zijn voor de
koersbepaling.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
Gelske Reitsma	directeur		Juni 2017
Jarry van der Velde	visitatievoorzitter		Juni 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.