

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	3e Daltonschool, Alberdingk Thijm
Adres	Van Ostadestraat 201-203
Postcode en plaats	1073 TN, Amsterdam
E-mailadres school/kindcentrum	directie@derdedaltonschool.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	020-6624480
Bestuurder(s)	Ooda
Leidinggevende school/kindcentrum	Anna Hondius
Daltoncoördinator(en)	Charlie Laan
Aantal groepen	12
Aantal kinderen	260
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	15 leraren/ 3 lio'ers/ 3 onderwijsassistenten
In bezit van daltoncertificaat	8
Bezig met daltoncursus	1
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	V
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	09-02-2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Licentieverlening
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	x
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie 24-11-2016)

1. **Aanbeveling 1: Borgen**

De afspraken moeten geborgd worden onder begeleiding van een externe Daltondeskundige en onder begeleiding van de beleidsmedewerker onderwijs (Taco Stroo) van de stichting Ooda. Deze moeten beschreven worden in het Daltonboek.

2. **Aanbeveling 2: differentiatie**

Het Daltononderwijs moet worden afgestemd op de populatie van de wijk en parallel daaraan dient de differentiatie in de breedste zin ook hierop te worden afgestemd.

Eigen aanbevelingen

3. **Aanbeveling 3: Leerkracht naar leerlinggestuurd**

Er is verschuiving in verantwoordelijkheid in veel zaken van de leraar naar de leerling maar we zijn er nog niet. We blijven in alle bestaande en nieuwe ontwikkelingen hiermee rekening houden.

4. **Aanbeveling 4: Ouderbetrokkenheid**

De essentie zit in het transparant zijn naar buiten, naar de ouders en de leerlingen. Waarom doen we de dingen zoals we ze doen, waarom maken wij bepaalde keuzes?

School/kindcentrum

Aanbeveling 1: Borgen

Na het visitatiebezoek hebben wij drie keer een wisseling van directeur gehad. De Daltoncoördinator Anna Hondius is directeur geworden en hierdoor zijn de afspraken zo goed mogelijk geborgd gebleven. We zijn meteen gestart met borgen door dalton als standaard punt op elke bouwvergadering terug te laten komen. Zo deelden we direct nieuwe pacts en herhaalden we de afspraken. Het samenwerkend leren moest in het bijzonder geborgd worden en hier heeft de toenmalige daltoncoördinator voor gezorgd door met een checklist klassenobservaties en flitsbezoeken te houden. Vervolgens zijn wij onder begeleiding van Glenda Noordijk een proces voor de ontwikkeling van de weektaak ingegaan. Glenda Noordijk verzorgde de theorie en hiermee bleef de visie van de weektaak geborgd. Voor verdere professionalisering hebben we verschillende studiedagen gehad zoals: Renée Berends over taal en Dalton, Onderzoekend en Ontwerpend leren onder begeleiding van Astrid Timmermans, CloseReading met coöperatieve werkvormen van het ABC Lidewij Vernooij en van Heidi de Vries over Meer en Hoogbegaafdheid. Wanneer we, na uitgebreide verkenning, een nieuwe methode implementeren, wordt het team hierop voorbereid middels training. We maken nieuwe afspraken die worden

opgenomen in het handboek en werkdocumenten. Door klassenobservaties worden de afspraken verder geborgd.

In het team zit veel expertise, welke we wilden benutten. Collega's hebben workshops gegeven over reflectie, keuzewerk, meervoudige intelligenties, executieve functies en gedrag.

Borging van afspraken is extra belangrijk wanneer we nieuwe collega's verwelkomen. Voor nieuwe collega's is een praktische checklist gemaakt en worden er regelmatig coöperatieve werkvormen centraal gesteld.

Het borgen staat sinds de visitatie bij elk projectplan centraal en dit doen wij door klassenbezoeken met de daltonchecklist uit te laten voeren door de daltoncoördinator en het MT, collegiale consultaties te plannen en het daltonhandboek regelmatig onder de aandacht te brengen en bij te stellen. Gedurende het schooljaar worden hoofdstukken opnieuw gedeeld ter informatie met het team. Ook zorgen we ervoor dat alle leerkrachten zo snel mogelijk hun daltoncertificaat behalen. Aan het einde van schooljaar 2021-2022 hadden alle leerkrachten hun daltoncertificaat, inmiddels zijn er veel wisselingen geweest en zullen er volgend schooljaar een aantal mensen starten met de daltonopleiding. In de tussentijd krijgen de leerkrachten workshops verzorgd door de daltoncoördinator om zo de daltonkernwaarden en onze daltonidentiteit te borgen. De daltoncoördinator en de directeur hebben regelmatig contact met de 2^e Daltonschool en de vorige onderbouwcoördinator van de Waterkant. Hoewel veel leerkrachten nieuw zijn op school en voorheen nog onbekend met de daltonvisie, overheerst er een daltongefoel in het team. Dit is bijvoorbeeld te zien aan de manier waarop we processen hebben verbeterd. We kijken waarom we iets doen en of dit het gewenste effect heeft. Zo niet, dan gaan we verbeteren. Het doel blijft geborgd, maar de manier waarop is in veel gevallen aangepast, zoals bij de weektaak, het keuzewerk, de doelen en de reflectie. Andere afspraken zijn geborgd, zoals: afspraken over het nakijken, werken met blokje, adoptieklassen en de schoonmaaktaak. Al met al veel ontwikkelingen waar we trots op zijn.

Aanbeveling 2: differentiatie

Tijdens het ontwikkelen van de nieuwe taak hebben we gekeken op welke manier er gedifferentieerd kan worden. Kinderen hebben keuzevrijheid bij het volgen van instructies, waardoor er gedifferentieerd wordt door de kinderen zelf. Daarnaast geeft de leerkracht naast de basisinstructie een verlengde instructie in kleine groepen, waarbij kinderen vrijwillig of in gebondenheid deelnemen. Met kinderen zijn individuele afspraken gemaakt over hun werk die zij zelf kunnen toepassen tijdens het zelfstandig werken. Daarnaast hebben wij een MB/HB traject gevolgd via het ABC en hebben daarmee uitdagend materiaal aangeschaft wat goed past binnen de weektaak. Deze materialen zijn ook verwerkt in het keuzewerk, waardoor alle kinderen zichzelf kunnen uitdagen. Daarnaast hebben we de breedte opgezocht door zowel Doelab (waarbij een selectie kinderen praktisch leert) als de Day a Week School (een plusklas) in de school te halen. We proberen verbinding te maken in de klas met Doelab en DWS door bijvoorbeeld gebruik te maken van de leerkuil en kinderen spullen mee te laten nemen van Doelab/DWS. We hebben kwaliteitskaarten MB/HB gemaakt om een lijn te kunnen waarborgen. We zijn druk bezig met het creëren van een breed aanbod voor onze kinderen. Wij zijn blij met de nieuwe aanwinst van Levelwerk/Levelspel, maar bij dit laatste zitten wij nog in de implementatie- en borgingsfase.

Aanbeveling 3: Leerkracht naar leerlinggestuurd

Zoals bij aanbeveling 1 is beschreven, hebben we een nieuwe taak gemaakt. Deze taak hebben we zo ontwikkeld dat de kinderen meer verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun leren. De taak begint vanaf groep 2, maar mag ook eerder worden aangeboden. Kinderen leren vanaf groep 2 taken te maken, af te kleuren en gaan met de leerkracht hierover in gesprek. Het breidt uit naar het leren plannen van taken en het zelf bepalen of je aan een instructie mee moet doen.

Bij het ontwikkelen van de taak hebben wij ook met oud-leerlingen gesproken en die gaven

aan dat het leren omgaan met een agenda belangrijk voor ze was. Vanaf halverwege groep 6 gaat de taak daarom meer op een agenda lijken. Zie het Handboek voor meer informatie. We zijn trots op de taak en we merken dat kinderen meer verantwoordelijkheid hebben gekregen. We gaan komende periode onderzoeken of ons onderwijs nog meer verbetert als we de bovenbouwkinderen met een echte agenda laten werken. Hier zijn in de groepen 8 al wat experimenten mee geweest, maar is door het vertrek van een leerkracht op een laag pitje komen te staan. Dit schooljaar pakken wij dit punt op.

Aanbeveling 4: Ouderbetrokkenheid

Na de coronaperiode zijn ouders steeds minder in de school gekomen en merken we dat ouders steeds minder weten waarom we bepaalde keuzes maken. We hebben na de coronaperiode geprobeerd meer zichtbaar te worden bij ouders door op social media te posten. Daarnaast hebben we een film gemaakt van de werkwijze van onze school en deze heeft een prominente plek op Instagram en op de website gekregen. Ook hebben we van de informatieavond met ouders een informatieochtend gemaakt, waarbij ouders kennismaken met de manier van lesgeven. Leerlingen hebben hier een belangrijke rol gekregen, doordat zij hun ouder/verzorger laten zien hoe het gaat op school. De informatieavonden werden minimaal bezocht en bij de informatieochtend is nu van bijna elk kind een verzorger aanwezig. Echter merken we dat er nog een stap gemaakt moet worden in de betrokkenheid en zichtbaarheid naar ouders. Zo willen we graag onze gesprekkencyclus duidelijker naar de ouders communiceren. Waarom voeren we een gesprek met het kind? Hoe zijn deze gesprekken door kinderen voor te bereiden? Dit wordt een ontwikkelpunt voor de komende periode.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Aanbeveling 1 en 2 zijn gerealiseerd.

Na drie wisselingen van directeur is het voor de 3^e Daltonschool fijn geweest dat daltoncoördinator Anna directeur is geworden. Samen met de nieuwe daltoncoördinator en het team zijn afspraken zo goed mogelijk geborgd gebleven en is er hard aan de aanbevelingen vanaf het moment na de vorige visitatie gewerkt. Dit heeft het visitatieteam duidelijk teruggezien en gehoord.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Inschrijven instructie

De hele dag is Dalton en de kinderen werken aan hun taak. Wij “storen” de kinderen met onze korte, actieve instructiemomenten. Nieuwe doelen worden klassikaal in ongeveer een kwartier op actieve wijze aan kinderen uitgelegd. Deze lessen staan op de taak aangegeven met een (i). Doelen die al eerder aan bod zijn gekomen, hebben geen (i) op de taak en daar mogen kinderen naar eigen inzicht bepalen of zij meedoen aan de instructie.

Kinderen kijken hun eigen werk na. Naar aanleiding van dit werk beoordelen zij of ze in de parkeerweek (de parkeerweek is de week voor de toets) zichzelf gaan uitdagen of dat zij zich willen inschrijven bij een extra instructie.

Daarnaast wordt er in een paar groepen geëxperimenteerd met het uitschrijven van instructies. Kinderen die het doel al van tevoren hebben behaald, kunnen zich dan uitschrijven bij de instructies waar een (i) op de taak staat.

Doordat kinderen meer inspraak hebben in welke instructie zij gaan volgen, krijgen zij beter inzicht in hun leerproces en kunnen zij zelf differentiatie aanbrengen. De leerlingen hebben hierdoor meer eigenaarschap gekregen. In gesprekken met de leerlingen merk je dat zij beter zijn gaan reflecteren op hun werk en leerproces.

Werkplekken

Door veel met kinderen te reflecteren, ontwikkelen zij inzicht in hun manier van leren. Steeds meer hebben wij gesprekken over de Leerkuil, groene en rode gedachten en een fixed en growth mindset. Bij deze ontwikkeling hoort dat kinderen meer mogen bepalen hoe zij werken. Ons principe is dat kinderen de werkregels kennen en daarom vrij bepalen waar zij gaan zitten om te werken. Dit kan op de gang, op een stilteplek of op een samenwerkplek zijn. Het is wel vrijheid in gebondenheid, kan een kind of klas deze vrijheid minder aan dan helpen we de kinderen met middelen, zoals een gangpas. In de klassen en in de gangen zijn we bezig met de stilteplekken en samenwerkplekken uit te breiden met muzieklekken en staanplekken. In gesprekken met kinderen leren wij ze waarom en wanneer het handig kan zijn om van deze plekken gebruik te maken.

Rapportgesprek met kind

Omdat we sinds de vorige visitatie meer verantwoordelijkheid bij de leerlingen leggen, is een rapportgesprek met leerling essentieel. De rapportgesprekken worden, vanaf groep 3, gevoerd met de leerling erbij. Met de leerling wordt de ontwikkeling besproken. Het is een belangrijk evaluatie- en reflectiemoment waar ouders bij zijn. Het is mooi om te zien hoe de meeste leerlingen goed kunnen vertellen hoe het gaat op school. Zij weten hun talenten en ontwikkelpunten te benoemen. De ontwikkelpunten worden omgezet in doelen, die terug kunnen komen op de weektaak. Zo behouden leerlingen eigenaarschap over hun leerproces. We hebben hier nog ambities. Zo vinden we het rapport nu nog wat klassiek en we willen meer naar een portfolio werken. We gaan de rapportgesprekken nog duidelijker communiceren met ouders, zodat ouders en kind thuis vooraf een reflectiemoment kunnen hebben. Het reflectiemoment van ouder en kind wordt dan tijdens het rapportgesprek samengebracht met dat van de leerkracht.

Herinvoeren KinderRaad en Keuzevak

Op school was er een lange tijd een KinderRaad en werden er Keuzevakmiddagen georganiseerd. De KinderRaad is ingevoerd om kinderen verantwoordelijkheid en inspraak

te geven over wat er op school gebeurt. De kinderen die in de KinderRaad zitten vertegenwoordigen de belangen van de klas. Tijdens elk schooljaar wordt er minstens één KinderDaad gekozen. Deze KinderDaad wordt door de kinderen gekozen en uitgewerkt. Het keuzevak is een project waarop workshops worden gegeven door ouders, verzorgers en leerkrachten. De klas krijgt een intekenlijst en de kinderen kiezen op basis van hun interesse welke keuzevak zij willen volgen. Zowel de KinderRaad als het Keuzevak werden georganiseerd door betrokken ouders. Tijdens de corona-periode is dit gestopt en daarna wilden de ouders graag het stokje overdragen aan nieuwe ouders. De verantwoordelijkheid van de organisatie lag voorheen alleen bij de ouders, waardoor de overdracht naar nieuwe ouders moeizaam is gegaan. Nu is er een gedeelde verantwoordelijkheid van ouders en Daltoncoördinator, om zo te kunnen blijven borgen. De KinderRaad en het KeuzeVak zijn mooie organen binnen de school die zowel ouders als kinderen vrijheid en verantwoordelijkheid geeft. We zijn trots om te vertellen dat het afgelopen schooljaar is gelukt om de KinderRaad en het Keuzevak weer te herstarten. De kinderen van de KinderRaad hebben sindsdien al een aantal punten bereikt: een filmdag, het kunstgrasveldje op het speelplein, een pyjamadag en een opbergkast voor stepjes. Zij zijn aan het onderzoeken hoe er insecten in de klas kunnen komen bij het thema flora/fauna, hoe een typcursus geregeld kan worden en zo nog veel meer.

Reactie visitatieteam

Wat een mooie manier, het uitschrijven op instructie, echt even 'omdenken'! Dit vraagt juist de kinderen die het aankunnen en zeker zijn van hun zaak, dit duidelijk aan te geven. Inschrijven vraagt soms juist om toe te geven dat je iets nog niet snapt, wat onzekerheid met zich meebrengt. Mooi om dit om te draaien. Wij zijn benieuwd of dit opgenomen gaat worden in jullie definitieve Dalton-aanpak.

De extra ruimtes lenen zich enorm voor de keuzevrijheid in het kiezen van een eigen prettige werkplek. Als school maken jullie goed gebruik van deze ruimtes. In veel klassen komt de leerkuil aan de orde, kinderen kunnen dit benoemen en aangeven waar ze zich in de leerkuil bevinden.

Wij hebben jullie rapporten bekeken en snappen dat het jullie ambitie is om hier een volgende stap in te zetten. Als eerste stap zouden jullie de doelen van het leerlingblad kunnen omzetten tot een persoonlijk doel en dit terug laten komen in de dagelijkse praktijk. Bijvoorbeeld op de weektaak of tijdens periodieke evaluatiegesprekken met kinderen. Jullie zijn je goed aan het verdiepen in de mogelijkheden hiervoor en nemen ook het gesprekkencyclus hierin mee, heel waardevol!

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Nieuwe weektaak (Zie bijlage 1. Handboek)

Onder begeleiding van Glenda Noordijk hebben wij een nieuwe weektaak ontwikkeld. Glenda Noordijk verzorgde de theorie, waarna wij met de daltonwerkgroep zijn gaan experimenteren met de weektaak. We zijn teruggedaan naar de basis, waarom doen we dingen zoals we ze doen? We hebben heel kritisch gekeken naar ons onderwijs en waar kinderen behoefte aan hebben. Hieruit hebben we geconcludeerd dat de vorige weektaak een doel op zich was. De kinderen hadden te weinig inspraak en daarmee te weinig eigenaarschap. Daarom is het ontwikkelen van deze nieuwe weektaak niet alleen voor maar ook met de leerlingen gebeurd. We zijn in de toenmalige groep 4 begonnen met een leeg blad en hebben in overleg met de leerlingen bekeken wat zij nodig hadden. Dit begon met minder leerkrachtgestuurd werk en dit heeft zich geleidelijk ontwikkeld tot een volwaardige weektaak waarin vrijwel al het lesaanbod is verwerkt. De weektaak is zo ingericht dat het zelfverantwoordelijk leren van kinderen wordt vergroot. We hebben gekozen voor minder leerkrachtgestuurd werk, inspraak op instructie en differentiatiemogelijkheden die door kinderen zelf zijn toe te passen. Vanaf halverwege groep 6 verandert de vormgeving van de weektaak in een soort agenda. Dit naar aanleiding van een terugkoppeling van oud-leerlingen die wij hebben gevraagd om feedback te geven op hun toenmalige weektaak. De ambitie is er om de weektaak in de bovenbouw te vervangen voor een echte agenda en hier is vorig jaar mee geëxperimenteerd. Door het vertrek van de desbetreffende leerkracht is dit echter naar de achtergrond geraakt, maar wij gaan dit weer oppakken. Dat begint bij het samenwerken met de 2e Daltonschool, die hier al een stap in heeft gemaakt. Daarnaast merken wij in een aantal groepen dat kinderen al meer vrijheid aankunnen en daarom denken wij na over een meerweekse taak en over periodedoelen. De weektaak blijft in ontwikkeling en we verbeteren waar nodig, zo zijn we vorig jaar gestart met het opnieuw ontwikkelen van de weektaak bij de onderbouw. Met deze verandering proberen we de lijn nog duidelijker te krijgen.

Methoden

De hele dag is Dalton en dat hebben we met de nieuwe weektaak proberen vorm te geven. Het oude kwartierensysteem past niet langer bij onze huidige visie. Gedurende de hele dag werken de kinderen aan hun taak en we onderbreken hen enkel met korte, actieve instructiemomenten. Door deze verandering groeide de behoefte aan passende methoden. Veel gebruikelijke methoden zijn echter klassikaal en sluiten daarom niet genoeg aan bij onze Daltonvisie. Daarom hebben we bij de aanschaf van nieuwe methoden eerst onderzocht wat de aanpassingsmogelijkheden zijn, zodat de werkwijze beter aansluit bij onze visie. Samen met de daltonwerkgroep en de coördinatoren binnen het team hebben we richtlijnen bedacht voor het gebruiken van deze methoden en deze hebben we vervolgens voorgelegd aan de vakexperts die de methoden implementeren. Dit is een uitdaging geweest en heeft tot veel discussie tussen en binnen het team en de vakexperts geleid. Bij het aanpassen van een methode is het belangrijk om de kwaliteit te waarborgen en de visie van vakexperts en het daltonteam stonden soms haaks op elkaar. Door de aanpassingen die wij uiteindelijk hebben doorgevoerd, zijn de dalton kernwaarden beter tot hun recht gekomen. Ons inziens heeft dat de kwaliteit van de methoden en de kwaliteit van ons onderwijs vergroot.

Wanneer je de methode loslaat is het cruciaal om continuïteit in de groepen te waarborgen. De uitdaging zit dan met name in de overdracht naar nieuwe collega's. Om deze overgang te vergemakkelijken, hebben we alle afspraken gedocumenteerd in ons Handboek en in de werkdocumenten van de bouwen. We merken dat er af en toe

verwarring bestaat over deze afspraken en daarom streven we ernaar om kwaliteitskaarten te ontwikkelen voor elke methode.

Leskracht

Voor de visitatie in 2016 zijn we gestart met onderzoekend leren in de bovenbouw. Het onderzoekend leren zijn wij, na de vorige visitatie, gaan uitbreiden naar de hele school. Wij wilden de leerlingen meer inspraak geven in dat wat ze leren. Daarnaast vinden wij dat het echte leven zoveel mogelijk in de klas gehaald moet worden en daar hoort zowel een thematische aanpak als het ontwikkelen van de 21e eeuwse vaardigheden bij. Als school hebben wij gekozen voor de methode Leskracht, omdat deze bij onze ambitie en visie past. Leskracht is een onderzoekende/ontwerpmanier van leren rondom een thema. Na het introduceren van het thema gaan de kinderen zelf onderzoek doen. Er is keuze op basis van de interesse van de leerlingen. De leerlingen kiezen zelf een deelonderwerp en bedenken onderzoeksvragen. In veel gevallen kiezen de kinderen ook wat voor eindwerkstuk ze maken en hoe zij dit presenteren. De kinderen doen het onderzoek altijd in groepjes. Daarvoor moeten ze de taken verdelen, overleggen en keuzes maken. De methode doet handreikingen om doelen voor samenwerken aandacht te geven. De leerkracht geeft hen begeleiding op het proces, de inhoud en de samenwerking. Vaardigheden als zelfstandig werken, probleemoplossend denken, taakgerichtheid en samenwerken zijn vaardigheden uit de dagelijkse daltononderwijspraktijk die terugkomen bij Leskracht. Het onderzoekend leren vraagt meer van de vrijheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen. Een onderzoek duurt immers een aantal weken en is vaak minder gestructureerd dan bijvoorbeeld een werkboek. Omgaan met deze vrijheid vraagt een opbouw door de jaren heen. Eerst leren de kinderen basisvaardigheden zoals het maken van een mindmap en het stellen van goede onderzoeksvragen. Dan leren hoe je goede informatie vindt, wat zijn goede bronnen en hoe gebruik je deze bronnen? Door veel met de leerlingen te reflecteren tijdens de onderzoekscyclus, groeien ze in dit proces. Tijdens het implementeren van Leskracht ontbraken de onderzoeksvaardigheden bij leerlingen en dit betekende meer leerkrachtgestuurde instructie. Nu zie je in steeds meer groepen dat de leerkracht de rol van de coach kan aannemen. In de middenbouw werken we nu aan de basisvaardigheden van juiste informatie verzamelen en presentaties voorbereiden. In de bovenbouw verdiepen ze het leerproces wat betreft onderzoeksvaardigheden. In de bovenbouw worden meer eisen gesteld aan de producten en speelt differentiatie een grotere rol. Kinderen maken het werkproces zelf inzichtelijk en zij nemen eigenaarschap over het onderzoek. We zijn trots op de samenwerkingsvaardigheden die kinderen beheersen. Dit valt ouders ook op wanneer zij groepjes kinderen met elkaar zien werken. Onze ambitie is dat de leerlingen leren doelen te stellen op het eigen handelen en dit willen we doen door meer gebruik te maken van formatief handelen. Het team wil zich verder ontwikkelen door ons taal- en leesonderwijs meer te laten integreren met de thema's van Leskracht.

Reactie visitatieteam

De mate van eigenaarschap van de leerlingen zien wij als visitatieteam goed terug bij de leerlingen. De kinderen kunnen de vrijheid en de verantwoordelijkheid aan. De lange termijn effecten van de manier van lesgeven zien wij terug tijdens ons klassenbezoek in de bovenbouw. Leerkrachten lopen rond en de leerlingen zijn taakgericht en projectmatig met elkaar aan het werk. In deze groepjes zien wij dat alle leerlingen betrokken zijn, dat er overleg plaatsvindt en dat er taken verdeeld zijn. Complimenten voor de leerkrachten; dit vraagt om een duidelijke coachende rol (doorgaande lijn) om dit te bereiken met leerlingen.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Kiva

De klas en de school zijn een samenleving in het klein. Iedereen is verschillend en zo leren we van en met elkaar. Een veilig klimaat is de basis voor kinderen om zich zelfstandig zo optimaal mogelijk te kunnen ontwikkelen. Als groep ben je verantwoordelijk voor de sfeer in de klas. Iedereen neemt zijn rol in en samen zorg je voor een fijne groep. De methode Kiva past bij onze visie. Tijdens Kiva leg je deze verantwoordelijkheid bij de kinderen. De methode Kiva stelt je als leerkracht in staat goed naar je groep te kijken en te bedenken wat de groep nodig heeft. Tijdens deze lessen kiezen we vaak voor klassikale aanpak, zoals kringactiviteiten, waarbij er expliciet aandacht wordt besteed aan samenwerkingsvaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling. Vanaf groep 3 vullen de kinderen individueel een vragenlijst over onder andere de samenwerkingsvaardigheden, het groepsklimaat en hun persoonlijke ontwikkeling. Op deze manier heeft de leerkracht extra informatie over zijn of haar groep. Deze monitor wordt 2 keer per jaar ingevuld door de kinderen. Daarnaast staat in de hele school hetzelfde thema van Kiva centraal en heeft elke klas positieve klassenregels opgesteld aan het begin van het schooljaar. Wij zijn trots op het feit dat Kiva leeft in de school en bij de kinderen en dat de inzet hiervan aansluit bij onze visie. Er is een rode draad, die ook tijdens de TSO wordt voortgezet en de afspraken worden geborgd. Ons ontwikkelpunt ligt hier bij de communicatie naar de ouders over bijvoorbeeld nieuwe Kiva thema's. Als laatste moeten de Kiva doelen ook aan onze doelenmuur in de klas toegevoegd worden.

Coöperatieve werkvormen

Meerdere keren per dag worden er in elke klas coöperatieve werkvormen ingezet. Hierdoor zijn kinderen niet alleen gemotiveerder om met de lesstof aan de slag te gaan, ook leren zij van elkaar en met elkaar, waarbij het aandeel van elk kind even groot is. Zonder de samenwerking van elk groepslid kunnen zij de opdracht niet voltooien. Elke maand staat er een nieuwe werkvorm centraal. Deze wordt gedeeld door de Daltoncoördinator. De inspirerende werkvormen worden gefilmd en binnen het team met elkaar gedeeld. Tijdens bouwvergaderingen worden de tips en tops met betrekking tot deze werkvormen besproken. Op deze manier leeft de werkvorm in de school, is er een rode draad en leren de kinderen in elke groep diverse werkvormen. Het hele proces van delen en filmen is dit schooljaar met succes in gang gezet. Wij zijn trots op het feit dat in elke groep dezelfde werkvorm ingezet wordt en dat de kinderen door samen te werken nog meer leren. Ook collega's werken meer samen doordat zij ideeën met elkaar delen en elkaar inspireren. Ons ontwikkelpunt ligt ook hier bij de zichtbaarheid. Zichtbaarheid voor de kinderen, welke werkvorm centraal staat en ook zichtbaarheid naar de ouders, welke coöperatieve werkvorm centraal staat.

Collegiale consultatie

Niet alleen de kinderen leren van elkaar en met elkaar, ook collega's kunnen van elkaar en met elkaar leren en elkaar inspireren. Dit doen wij in de vorm van collegiale consultatie. Bij elkaar in de klas kijken blijkt een enorme bron van inspiratie te zijn. Het voordeel hiervan is dat ook de samenwerking in het team (nog) beter wordt. De afgelopen drie jaar heeft dit een nieuwe boost gekregen en vindt er minimaal twee keer per jaar collegiale consultatie plaats. Wij zijn trots op ons team dat graag wil leren van elkaar en waarbij elke collega welkom is om mee te kijken in de klas. Ons ontwikkelpunt ligt bij de frequentie van de consultatie en het faciliteren hiervan. In de praktijk blijkt het ingewikkeld voor collega's om tussendoor bij elkaar in de klas te komen kijken, terwijl de wil er wel is. Wij zijn trots op ons team dat vaak elkaars expertise vraagt, casussen voorlegt en tijdens de lunch regelmatig onderwijs inhoudelijk praat.

Adoptieklassen

Elke groep in de school heeft een adoptieklas. Dit is een klas uit een andere bouw waarmee gedurende het jaar samengewerkt wordt. De adoptieklassen kunnen ingezet worden voor extra hulp in een klas, maar ook voor de uitvoering van schoolbrede thema's zoals de kinderboekenweek. Op deze manier leren de kinderen ook samenwerken met een kind van een andere leeftijd. De kinderen in de school zijn trots op hun maatje uit de adoptie klas en willen altijd graag helpen en samenwerken. Aan het begin van het schooljaar worden de adoptieklassen bekend gemaakt en organiseren de klassen een moment waarbij ze samen kunnen werken tijdens de gouden weken. Bij elke groep hangt een foto op de gang van hun adoptieklas. Wij zien dat leerlingen trots zijn op hun rol als adoptie maatje en graag willen samenwerken. Ons ontwikkelpunt ligt bij de frequentie van de samenwerking en het faciliteren hiervan. In de praktijk blijkt het ingewikkeld voor sommige collega's om een samenwerkingsopdracht te organiseren. Bij andere collega's, met name de groepen die in hetzelfde gebouw zitten, gebeurt dit een stuk regelmatig.

Reactie visitatieteam

De adoptieklassen zijn goed zichtbaar op de prikborden. We hebben het niet gezien, maar kinderen kunnen er wel veel over vertellen. Mooie manier om jong en oud met elkaar in verbinding te brengen.

De coöperatieve werkvormen hebben wij in enkele groepen teruggezien. De kinderen lijken hiermee vertrouwd en weten wat de werkvorm van de maand is. Jullie hebben mooie manieren om aanpakken te borgen, houd dit vast!

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Doelen op de weektaak

Bij de nieuwe weektaak hebben we per week een ik-doel staan. We waren zoekende naar de vorm en de leerlijn. Zo hebben we ik-doelen per kernwaarde opgesteld en hebben we bij het ontwikkelen van de taak ook een leerlijn voor het kiezen van een ik-doel gemaakt. Echter hebben we dit na een paar jaar weggedaan omdat het werken met de ik-doelen op de weektaak door kinderen als “moetje” beschouwd werd. We hebben gemerkt dat de kracht van de ik-doelen zit in het gesprek tussen leerkracht en kind of tussen kind en kind. Wat we deden bleken maniertjes en die waren niet doeltreffend genoeg. Tijdens een gesprek geef je kinderen inzicht in hun proces en de taal waarin zij dit kunnen formuleren tot doel. Als leerkracht kan je in het gesprek reflectievragen stellen en model je hoe je het leerproces kan sturen. We willen betekenisvolle momenten creëren door waardevolle gesprekken. Het opschrijven van een ik-doel is vanwege dit gesprek op de taak blijven staan. Het valt ons op dat kinderen geen doel formuleren wanneer de leerkracht niet expliciet met hen in gesprek gaat over hun ik-doel. De ik-doelen op de weektaak blijven dan vaak leeg. We hebben onszelf daarom de vraag gesteld of de ik-doelen op de taak niet te leerkracht gestuurd zijn en of het alsnog een “moetje” voor de kinderen is. Maar wanneer we met kinderen in gesprek gaan zien we mooie ontwikkelingen in het zelfsturende vermogen. Ze laten zien dat ze grip hebben op hun eigen leerproces en nemen meer eigenaarschap over hun werk. En dat is het uiteindelijke doel van het ik-doel op de weektaak. Dus wellicht is het ik-doel dan toch treffend genoeg?

Waar we in ieder geval verdieping in willen zoeken is in het vormgeven van een portfolio. Op deze manier worden doelen nog meer eigen, krijgen kinderen nog meer inzicht in het leerproces en worden ouders door de kinderen hierin meegenomen. Een ambitie is om voor de volgende visitatie een portfolio te hebben gerealiseerd.

Reflectiekaarten

De kracht van reflecteren zit voor ons, zoals hierboven beschreven, in het gesprek. Met kinderen in gesprek over hun gevoel, gedrag, werkhouding en werkproces. Kinderen moeten de taal aangeboden krijgen om te leren reflecteren. Met de verandering in de populatie heeft de taal aanleren een belangrijkere functie dan ooit. Gestimuleerd door de theorie van Lef hebben we reflectiekaarten ontwikkeld. De reflectiekaarten gebruiken we om onszelf de impuls te geven om te reflecteren/modellen en te zorgen dat kinderen de taal van reflectie leren. Sommige leerkrachten hebben een reflectiemoment bewust gepland om zo reflectie een vast onderdeel in de dagelijkse onderwijspraktijk te laten zijn, maar de meeste leerkrachten spelen in op de gouden momenten.

Alle klassen hebben reflectiekaarten met vragen gebaseerd op inhoud, aanpak en beleving. De kaarten die bedoeld zijn voor een instructie dienen als hulpmiddel bij het onderzoeken van verschillende keuzemogelijkheden. De kaarten na een instructie of tijdens het zelfstandig werk geven de leerlingen de gelegenheid om na te denken over hun eigen leerproces en bij te sturen waar nodig. De kaarten voor na een werkperiode geven de leerlingen de mogelijkheid om terug te blikken en nieuwe doelen te stellen voor de volgende keer. Daarnaast hebben we reflectiekaarten opgesteld per dalton kernwaarde die regelmatig klassikaal of in groepjes gebruikt worden.

Keuzewerk 'trots op muur' /reflectiekast

Het keuzewerk is een grotere rol gaan spelen in de dagelijkse onderwijspraktijk. Kinderen zijn vaak trots op hun werk en willen dit laten zien. Door keuzewerk tentoon te stellen vertellen kinderen hier enthousiast over aan klasgenoten en hun ouders. Dit zorgt ervoor dat andere kinderen geïnspireerd raken. Er zijn een aantal klassen met een Trots op Muur en de kleuterklassen stellen hun werk tentoon op een kast. Wij willen deze reflectieplekken een vaste plaats binnen de school geven en dit is een actiepoint op korte termijn.

Rode/groene stoel

Vorig jaar zijn wij in de middenbouw gaan werken met een nieuwe time-out methode. Deze bestaat uit twee stoelen, een rode en een groene. Beide stoelen staan in de klas op een afgezonderde plek. Door het toepassen van deze time-out methode hebben kinderen zelf de regie over het gebruiken van een time-out. De kinderen kunnen naar de rode stoel lopen als zij dusdanig veel last hebben van de emoties die zij ervaren, met als gevolg dat zij niet verder kunnen met hetgeen waar zij mee bezig waren. Als de emoties zijn gezakt, gaat het kind zelf naar de groene stoel. Pas op de groene stoel mag de leerkracht naar het kind toe. Het kind bepaalt nu zelf of hij in gesprek wil met de leerkracht of dat hij terug naar zijn plek kan. Deze methode is gericht op het stimuleren van zelfstandigheid. Het kind leert door het gebruik van deze methode zijn emoties te voelen en te herkennen wanneer deze even te veel zijn om vervolgens zelf uit de situatie te stappen. Hiermee dragen wij bij aan de sociaal- emotionele ontwikkeling van de kinderen op een echte daltonmanier.

Verbetertraject rekenen team

Dit jaar zijn wij een verbetertraject ingegaan op het gebied van rekenen, begeleid door het bestuur. Dit was voor ons een teken dat we de afspraken rondom de (reguliere) rekenmethode meer moesten gaan aanscherpen, zodat de daltonkernwaarden beter naar voren kunnen komen. Zo hebben we pepersommen in het leven geroepen. Met pepersommen beoordelen kinderen zelf op welk niveau zij sommen willen maken. De pepersommen is een verandering die snel door de leerkrachten gerealiseerd is en die met veel enthousiasme door de kinderen werd ontvangen. Zij weten zichzelf goed in te schatten op niveau en wij zien dat zij extra gemotiveerd zijn om een pittigheidsniveau hoger te komen. Tijdens startgesprekken benoemen kinderen de pepersommen als een fijne verandering.

Daarnaast is het in ons rekenonderwijs essentieel dat kinderen leren welke instructies voor hen belangrijk zijn, zodat kinderen efficiënter leren en je als leerkracht kinderen in kleinere groepjes kan helpen. Voor veel leerkrachten was dit al de manier van werken, maar voor andere leerkrachten bleek het toch lastig om kinderen los te laten. We hebben daarom nogmaals in een vergadering de rekenregels besproken en bekeken hoe je voor vrijheid in gebondenheid kan zorgen. Een ambitie is om kwaliteitskaarten van de rekenafspraken te maken.

Reactie visitatieteam

De reflectiekaarten dienen voor alle momenten maar ook onderwerpen waarop je zou willen reflecteren. Het is een onderdeel van jullie les/aanbod. Hierdoor is het géén extra moment en goed in te passen in 'de waan van de dag'! Wij waren van te voren erg nieuwsgierig naar de groene en rode stoelen, tijdens onze klassenbezoeken hebben we ze alleen in de onderbouwgroepen zien staan. Tijdens het nagesprek bleek ook dat de stoelen niet zo zichtbaar zijn in de klas, bijvoorbeeld verstopt achter een kast. Op deze manier kunnen de kinderen juist echt even rust te komen.

Daarnaast is het belangrijk om terug te komen op de mate van reflectie in de nagesprekken en de gesprekken met het team tijdens de pauze. Jullie staan absoluut open voor opbouwende feedback, nieuwe ideeën maar zijn kritisch en dat mag! Blijf zo constructief met elkaar in gesprek en ga met al jullie ambities aan de slag.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Binnen = beginnen bij de hele school

Eerst was Binnen = Beginnen slechts een bordje op de deur, maar inmiddels is Binnen = Beginnen een welbekend begrip bij leerkracht, ouder en kind. De kinderen komen binnen en de leertijd gaat in. Voorheen was het een boekje lezen, maar nu starten de kinderen met het werken aan hun weektaak. Bij de kleutergroepen gebeurt Binnen = Beginnen in de vorm van een spelinloop of van een circuit. Het is daardoor vanaf groep 1 voor de leerlingen duidelijk dat zij meteen aan het werk kunnen. Dit geeft de leerkracht de tijd om iedereen welkom te heten en de aandacht daar te richten waar dit nodig is. Dit zorgt voor een effectieve, rustige werksfeer binnen de school.

Keuzewerk

Het werken met keuzewerk had een nieuwe boost nodig. Keuzewerk moest zichtbaar worden en de kwaliteit van het keuzewerk moest worden verbeterd en geborgd. Onder begeleiding van de ontwikkelteams zijn de leerkrachten bezig geweest met het zichtbaar maken van het keuzewerk in keuzewerkkasten. Met de ontwikkelteams hebben we op studiedagen het team informatie gegeven over de functie van het keuzewerk en de noodzaak van het aanspreken van de meervoudige intelligenties. Zo is het keuzewerk in de afgelopen periode een prominentere rol gaan spelen in ons onderwijs. Er zijn keuzekasten met het keuzewerk verdeeld over de meervoudige intelligenties. Deze zijn te herkennen aan de picto's die overeenkomen met de taak. Leerkrachten maken een overwogen keuze van het werk dat in het keuzewerk komt. Zo zijn er verdiepende en uitdagende werken. Maar ook werk waarbij leerlingen extra met een doel kunnen oefenen en/of andere talenten kunnen aanspreken. Leerlingen zijn enthousiast over het werken met keuzewerk. Een belangrijke volgende stap is dat kinderen leren dat er verschillende manieren zijn om een leerdoel te behalen en dat zij het keuzewerk hiervoor kunnen inzetten. Wanneer zij merken dat ze een doel al beheersen, nog helemaal niet of het doel anders willen aanleren, dan mogen ze het werkboek inwisselen voor keuzewerk. Aan leerkrachten de taak om dit in gesprek met de leerlingen te bespreken. Zo gaat het onderwijs steeds meer draaien om het doel van het werk en hoe kinderen hun doel willen behalen. Dit is de volgende stap waar wij aan willen werken.

Doelenmuur.

Wij werken al enige tijd met de doelenmuren. Op de doelenmuur staan alle doelen waar de leerlingen op dat moment klassikaal aan werken. De doelenmuren hadden aanvankelijk als doel om de leerlijnen inzichtelijker te maken. De functie van de doelenmuur hebben wij verbreed door de doelenmuur actiever in te zetten in het onderwijs. Door een actieve doelenmuur kunnen leerlingen hierop keuzes baseren. Zij kijken naar de doelen en bepalen of zij dit extra willen oefenen, meer instructie willen of juist aan een ander doel willen gaan werken. Maar ook de leerkracht gebruikt de doelenmuur voor kindgesprekken over de volgende leerstap en om samen opdrachten te bedenken over hoe deze volgende leerstap wordt gemaakt. Al dan niet in gebondenheid. Bij de onderbouwgroepen is er een doelenmuur voor de ouders om zichtbaar te maken wat er in de onderbouwgroepen gebeurt.

Doelenmuur leerkracht

De 3e Dalton streeft naar een lerende organisatie waarbij er sprake is van gedeeld leiderschap, eigenaarschap bij iedereen in de organisatie, verantwoordelijk voor de gehele school en vooral werken met inhoudelijke werkgroepen die we ontwikkelteams noemen. Op de 3e Daltonschool werken wij nu met vier ontwikkelteams. Deze ontwikkelteams zijn in

2023-2024 Cultuur, Onderzoekend/Ontwerpend leren, KIVA (vast ontwikkelteam) en Dalton (vast ontwikkelteam). Elk ontwikkelteam heeft zijn eigen doelenmuur in de teamkamer met daarop doelen en bijzonderheden van de aankomende periode. Op deze manier is het voor het gehele personeel duidelijk waar aan gewerkt wordt. De doelenmuur van Dalton bevat momenteel een coöperatieve werkvorm die maandelijks centraal staat en een stelling om de visie van het personeel te prikkelen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft deze dag hele mooie parels mogen zien. Het “binnen = beginnen” zien wij in de hele school terug en staat vast op het daltonbord in de klassen. Qua daltonborden zien we echter geen éénduidigheid terug. Er zijn kaartjes met taaktijd, taak of er staat niets. Jullie gaan uit van de hele dag dalton. Een tip die wij willen meegeven betreffende het daltonbord:

Hoe staan jullie erin om alleen instructies en de zaakvakken op het bord te vermelden? Alle overige tijd werken de kinderen bij de hele dag dalton aan hun taak, willen jullie dan wel een bordje met taak? Denk na over uniformiteit van kaartjes (onder- en bovenbouw mag natuurlijk verschillen), wel of geen tijden (kan ook een opbouw in zitten).

We zien een mooie doorgaande lijn terug in de doelenmuur.

Voor ons als visitatieteam was differentiatie op de taak niet terug te zien, hoe weten de kinderen wat voor aanpassingen er zijn? Uit gesprekken met teamleden begrepen wij dat differentiatie vaak in onderling overleg met de leerling gebeurt, leerlingen weten waar ze extra instructie of uitdaging voor nodig hebben. Dit kregen wij ook terug uit de gesprekken die wij met kinderen hadden. Kan het een valkuil zijn (mondeline differentiatie), hoe weet je of de kinderen het werk maken? Hoe moet een invaller dit weten? Misschien iets om over na te denken?

Op de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid heeft het visitatieteam een aanbeveling geschreven. Deze aanbeveling zit op het stuk effectiviteit.

In de doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 wordt niet dezelfde “daltontaal” gesproken (taaktijd, taak). De zichtbare daltonaanpak is niet overal hetzelfde. Zo werd er in de ene kleutergroep met een speel/werkspecialist gewerkt, in de andere kleutergroep zagen we hier niets van terug. De doorgaande lijn naar groep 3 is niet aaneengesloten, punt van aandacht.

Doelmatigheid zien we terug in de coachende rol van de leerkracht. Jullie hebben als school hier enorm op ingezet, complimenten! Met onderzoekend leren zijn jullie in de bovenbouw voor de vorige visitatie gestart. Direct na de vorige visitatie zijn jullie dit in de hele school gaan uitbreiden. Jullie bouwen de rol van coachende leerkracht vanaf de onderbouw heel mooi op naar de bovenbouw. Van iets meer leerkracht gestuurd naar leerling gestuurd. In de bovenbouw hebben wij mogen genieten van het onderzoekend leren en de rol van coachende leerkracht heel mooi terug gezien.....pracht parel.....onze complimenten!

Aanbeveling 1:

Maak een volgende stap in de doorgaande lijn op de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid door dezelfde “daltontaal” te spreken en jullie zichtbare dalton aanpak op elkaar af te stemmen.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Nieuwe leerkrachten

In de huidige situatie met grote tekorten in het basisonderwijs komt het steeds vaker voor dat leerkrachten zonder daltoncertificaat bij ons komen werken. We streven ernaar deze leerkrachten zo snel mogelijk een certificaat te laten behalen. Echter met (langdurige) invallers en de snelle wisselingen in het docentenbestand is dit niet altijd realistisch. Vandaar dat wij een checklist hebben gemaakt. De checklist beschrijft kort, praktisch waar een klaslokaal aan moet voldoen en het leerkrachthandelen wordt hierin omschreven. De directie neemt deze checklist mee op klassenbezoeken. Dit is een fijne methode om een doorgaande lijn te creëren. Wel zorgt het ervoor dat leerkrachten dingen doen, zonder zich de visie ervan eigen te maken. Een aantal gesprekken met de daltoncoördinator was niet voldoende om deze visie eigen te maken. Daarom hebben we dit schooljaar workshops voor nieuwe leerkrachten gemaakt. Nieuwe collega's die nog geen daltoncertificaat hebben, nemen deel aan de vijf workshops met daarin theorie, praktijkvoorbeelden per kernwaarde en zij worden meegenomen in de daltonvisie.

Zichtbaarheid naar ouders

Ouders zijn sinds corona minder vaak aanwezig op school en het publiek is veranderd. Daarom moeten wij zorgen voor duidelijke communicatie en transparantie. Om de zichtbaarheid van ons onderwijs naar ouders te vergroten, proberen wij meer gebruik te maken van de sociale media. Daarnaast hebben wij de website vernieuwd met hierbij een film over ons daltononderwijs om ons zo beter te kunnen profileren als daltonschool binnen de wijk. We hebben de informatie-avonden omgezet naar informatie-ochtenden. Dit om het bereik te vergroten en om onze visie ook in de informatie-ochtend naar voren te laten komen. Wij denken dat ons daltononderwijs zichtbaarder gemaakt moet worden in het gebouw en hier willen wij de komende tijd over nadenken.

Daltonexcursie

In het schooljaar 2021-2022 hadden wij behoefte aan nieuwe inspiratie en zijn wij op Dalton-excursie geweest. De studiemiddag stond in teken van zelfsturend leren. Hierover hadden onze collega's voorafgaand theorie gekregen, waarna de collega's in groepen van 3-5 naar Amsterdamse Daltonschoolen en Montessorischoolen zijn geweest. Zij kregen een kijkwijzer Zelfstandigheid en Reflectie mee. Elke groep heeft de opgedane inspiratie van zijn bezochte school gepresenteerd aan het team. De daltonwerkgroep heeft dit meegenomen voor de volgende ontwikkelingen. Zo hebben we bijvoorbeeld de maandagenda op het whitebord, de handelingswijzer en stilteplekken ontwikkeld.

Vast in het jaarprogramma

Borgen blijft noodzakelijk. Daarom hebben wij op elke bouwvergadering ruimte voor ontwikkelingen/borgen op gebied van dalton, waarbij het vergaderpunt door de daltoncoördinator wordt voorbereid. Daarnaast zijn klassenbezoeken met een checklist uitgevoerd door het MT/de daltoncoördinator en collegiale consultaties vaste onderdelen in het jaarprogramma. Alle leerkrachten weten wat er in het Handboek staat. Het Handboek wordt jaarlijks met het team gedeeld.

Reactie visitatieteam

De 3^e Daltonschool heeft een duidelijk en fijn om te lezen handboek geschreven. Borging was een aanbeveling vanuit de vorige visitatie en is nu dik in orde, onze

complimenten! Een extra compliment aan Charlie voor het geven van workshops aan nieuwe leerkrachten.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum (hier zijn we trots op)

- De belangrijkste verandering ten opzichte van vorige visitatie is de ontwikkeling naar meer leerlinggestuurd onderwijs. De manier waarop er nu gewerkt wordt met onze methodes, waarbij we de aanpak laten aansluiten bij onze visie met korte instructies, maakt dat de eigenaarschap van de leerlingen gegroeid is. De methode is een bron en de daltonvisie is leidend in onze keuzes. De leerkracht kan zich vaker opstellen als coach. Leerlingen worden minder geremd en er is meer ruimte voor individuele aandacht. We voelen dat ons onderwijshart harder gaat kloppen van deze veranderingen en we zullen deze verandering voortzetten!
- Het keuzewerk is een grote rol gaan spelen in ons onderwijs. We hebben de afgelopen jaren hard gewerkt om hier een goede basis in te leggen en dit kunnen we nu verder gaan uitbreiden.
- We zijn trots op het Onderzoekend/ontwerpend leren met Leskracht.
- We zijn trots op ons team dat ondanks de vele veranderingen een team is dat samenwerkt, inspireert en streeft naar verbetering.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)

- Hoe kunnen wij het best een kindportfolio ontwikkelen waarmee kinderen eigenaarschap krijgen over hun leerproces en waarbij er een mooie lijn is met de doelen op de weektaak, de doelenmuur en het rapportgesprek?
- Hoe kunnen we zorgen voor meer eenheid binnen het KDV en de Naschoolse opvang, die sinds de corona-periode in hetzelfde gebouw is gekomen?

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)

Wij hebben vertrouwen in de komende visitatie, omdat de leerkrachten "Dalton" denken. Doordat er veel wisselingen zijn geweest en er veel nieuwe mensen zijn komen werken, ontbreekt soms de continuïteit in groepen. Maar de samenwerking tussen collega's is goed en daardoor lukt het ons om elkaar te helpen, te inspireren en kritisch kwaliteit na te streven. We werken als team vanuit de bedoeling en dat is wat een echt daltonteam hoort te doen. We zien genoeg punten waarin wij willen verbeteren en we zijn enthousiast om dit aan te gaan. Tijdens parallel vergaderingen, bouwvergadering en collegiale consultaties streven we naar een rode lijn. We zijn trots om te zien hoe het daltononderwijs in ons dna is komen te zitten en we kijken uit naar de visitatie.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)

In 2028 zal ons onderwijs het principe “De hele dag Dalton” nog meer nastreven door onder andere het leren met portfolio’s te hebben ontwikkeld, meer met doelen te werken en te zorgen voor meer continuïteit binnen het team. We streven ernaar dat alle leerkrachten daltongeschoold zijn en beschikken over de vaardigheden die het daltononderwijs van ze vraagt.

Er wordt steeds meer gewerkt aan een IKC waar de voorschool en naschool meer in elkaar overlopen en we één organisatie zijn. Het gebouw en de omgeving zal dan Dalton meer uitdragen en de communicatie naar ouders zal helder zijn.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft van de onderstaande parels op de 3^e Daltonschool mogen genieten:

- **open houding leerlingen en team**
- **rust in de school**
- **workshops voor nieuwe leerkrachten door de daltoncoördinator**
- **binnen is beginnen**
- **proeftuintje uitschrijven instructie**
- **sta werkplekken in de klas en op de gang**
- **adoptieklassen**
- **rode en groene stoel**
- **de stap naar meer leerling gestuurd onderwijs**

Het team van de 3^e Daltonschool had twee duidelijke ontwikkel- en onderzoeksvragen voor het visitatieteam (zie boven). Onderstaande tips willen we het team meegeven op het gebied van:

1. **Kindportfolio: - wat is jullie visie op een kindportfolio. Betrek bij de ontwikkeling de leerlingen en ouders (wat willen zij graag terugzien?)**
 - **informeer bij andere scholen**
 - **expertise van buitenaf, denk bijvoorbeeld aan “2x denken”**
2. **Eenheid binnen het KDV en de Naschoolse opvang:**
 - **opzetten van werkgroep**
 - **vanuit gezamenlijke visie steeds een punt bespreken, uitproberen, evalueren en borgen**
 - **maak gebruik van expertise van andere scholen**

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

We hebben met de kinderraad (leerlingen van groep 3 t/m 8) en leerlingen die toegevoegd waren gesproken. Een tip voor de volgende visitatie: houd de groep op een max van 8 leerlingen, waardoor iedereen aan het woord kan komen.

Jullie leerlingen zijn echt ambassadeurs van de school, compliment hiervoor! Op onze vraag wat dalton is kwamen de volgende antwoorden: “zelfstandig werken, zelf nakijken, reflecteren (terugkijken wat je hebt gedaan en hoe het beter kan)”. Er werd verteld dat samenwerken in de klas of op de gang mag, je moet het wel eerst vragen. Een enthousiaste leerling uit groep 8 vertelde over samenwerken bij Leskracht, samen onderzoeken en samen een eindproduct maken. Samen sommen maken werd er nog aan toegevoegd.

Je komt door loting in de kinderraad. Vergaderen wordt op vrijdag, vrij frequent gedaan. Ideeën bedenken de leerlingen zelf, maar overleggen ook in de klassen. Ze zijn trots op het gerealiseerde voetbalveldje.

Op onze vraag wat er op de 3^e Daltonschool behouden of veranderd mag worden werd het volgende gezegd:

Behouden:

Daltontaken

Samenwerken

zelfstandig werken

reflectie

voetbalveldje

sfeer

dagplanning

plannen

dat we lief zijn voor elkaar

Veranderen:

grotere laatjes

minder door de juf heen praten

langer gym

geen houtsnippers op het plein

variatie in de gymles

meer activiteiten bij TSO

langere overblijf

ouders

Het visitatieteam heeft met zes ouders gesproken met kinderen in alle groepen van de 3^e Daltonschool en op het VO. Twee ouders hebben bewust voor daltononderwijs gekozen, de andere ouders na het bezoeken van meerdere open dagen, school dicht in de buurt, na een goed gesprek met directie.

Verder hebben we gesproken over:

- *De grootste (zichtbare)verandering van de 3^e Daltonschool*

Ouders zijn het unaniem eens dat de wisseling van directeur de grootste verandering is. Anna brengt veel rust, er is een beleid voor langere tijd vastgelegd en dit wordt ook uitgevoerd. Dalton is nu zichtbaar. Charlie is een kartrekker op het gebied van de daltonontwikkelingen en haar inzet wordt door de ouders heel erg gewaardeerd.

- **Binnen is beginnen:**
Zo fijn dat bij binnenkomst de kinderen weten wat ze moeten doen en zelfstandig aan de slag gaan.
- **Nieuwsbrief:**
Ouders zijn blij met de nieuwsbrief via Parro
- **Communicatie:**
Communicatie per leerkracht verschilt sterk. Sommige delen heel veel, andere weinig. Zou mooi zijn als daar een balans in wordt gevonden.
- **Ouderparticipatie:**
Betrokkenheid van ouders is sterk verminderd. Tip: leerkrachten actiever laten lobbyen. Voor sommige ouders is er een drempel (willen wel).
- **Rapportgesprek:**
De driehoeksgesprekken worden als zeer waardevol ervaren. Kinderen worden voor vol aangezien. Er wordt goed naar ze geluisterd.

medewerkers

Gedurende de dag hebben wij veel kunnen spreken met de leerkrachten. We hebben de collega's als open en toegankelijk ervaren. Er is sprake van een positief pedagogisch klimaat. Leerkrachten zijn betrokken en toegankelijk voor ons en voor leerlingen. Leerkrachten zijn duidelijk gewend dat er mensen binnen lopen (leerlingen ook) en zij gaan verder met hun werk zonder zich te laten afleiden. Collega's staan open voor vragen en leggen graag uit hoe ze bezig zijn en wat ze doen. Dit merken wij ook in het enthousiasme wanneer er over de daltonontwikkelingen gesproken werd. We merken dat de neuzen niet bij iedereen dezelfde kant op stonden, net als het spreken van dezelfde "daltontaal".

Aanbeveling 1:

Maak een volgende stap in de doorgaande lijn op de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid door dezelfde "daltontaal" te spreken en jullie zichtbare dalton aanpak op elkaar af te stemmen.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Tijdens het voorgesprek hebben we gesproken met Anna (directeur) en Charlie (daltoncoördinator).

Als eerste wordt vanuit de visitatiecommissie een compliment gegeven over de verslaglegging in het zelfevaluatieverslag. Het verslag leest zeer prettig en geeft een duidelijk en helder beeld van waar het team vandaan komt, de huidige situatie en waar het naar toe wil.

We bespreken de aanbevelingen van de vorige visitatie.

N.a.v. vorige visitatie:

Wij verzoeken de heer Stroo dringend het daltonproces met de nodige monitoring te volgen de komende vijf jaren. Wij geven aan dat wij willen dat er een stevige externe daltondeskundige ook bij dit voortschrijdende dalton-proces de komende vijf jaar na het vertrek van de interim-directeur betrokken blijft. Hij geeft aan zich hiervoor sterk te zullen maken.

Hoe is deze monitoring verlopen?

Dit punt is niet gelukt, was ook niet realistisch. De heer Stroo is niet meer verbonden aan het bestuur. Monitoring is er wel degelijk geweest tijdens de management en kwaliteit gesprekken met het bestuur.

Op voorhand geven we aan dat de aanbeveling betreffende borging gerealiseerd lijkt te zijn. Vanaf 2016 (vorige visitatie) zijn de ontwikkelingen direct in gang gezet, aangepakt en goed geborgd op papier.

Er zijn twee eigen aanbevelingen opgenomen. Deze twee eigen aanbevelingen zijn door het vorige visitatieteam beschreven, sterk om ze te vermelden!

bestuurder(s)

Marius Voerman en Sanne van Muijden zijn samen de bestuurders van OoadA (Openbaar onderwijs aan de Amstel). Marius verantwoordelijk voor elf scholen, waaronder de 3^e Dalton was door persoonlijke omstandigheden verhinderd. Medebestuurder Sanne van Muijden (verantwoordelijk voor de elf andere scholen) kon gelukkig zijn plaats innemen. Directeur Anna Hondius was bij het gesprek aanwezig (verzoek door voorzitter van het visitatie team goedgekeurd).

De visie van OoadA bestaat uit drie pijlers: basis op orde, toekomstgericht/uitdagend onderwijs en een herkenbaar openbaar karakter.

Welke daltonkernwaarde(n) zien wij terug in de visie van de stichting?

Met lef beredeneerbare keuzes maken. Veel samen, beste uit ons zelf, maar ook uit de ander. Autonomie, link met eigenaarschap. Wereldburgerschap zie je terug in dalton.

Hoe staat het met de 21 -eeuwse skills op de 3^e Daltonschool?

Onderzoekend leren staat op de 3^e Daltonschool in een hoog vaandel. De school was binnen het bestuur één van de eerste die met onderzoekend leren is gestart en heeft hier inmiddels al een jaar of zes ruime ervaring mee. In de lagere groepen zie je dat leerlingen hier minder in thuis zijn (krijgen ook vanuit huis minder mee), de lessen zijn dan nog meer leerkrachtgestuurd. De “vruchten” worden in de midden en bovenbouw geplukt. Tijdens een teamlunch worden er met regelmaat samen lessen voorbereid.

Staat het bestuur achter verplichte daltonscholing?

Absoluut. Het eerste jaar vaak nog niet, belangrijk om eerst “feeling” te krijgen en te settelen. Interne mobiliteit behoort zeker tot de mogelijkheid als dalton van beide kanten niet goed voelt.

N.a.v. vorige visitatie:

Wij verzoeken de heer Stroo dringend het daltonproces met de nodige monitoring te volgen de komende vijf jaren. Wij geven aan dat wij willen dat er een stevige externe daltondeskundige ook bij dit voortschrijdende dalton-proces de komende vijf jaar na het vertrek van de interim-directeur betrokken blijft. Hij geeft aan zich hiervoor sterk te zullen maken.

Hoe is de monitoring vanuit het bestuur verlopen?

Dit punt is niet gelukt, was ook niet realistisch. De heer Stroo is niet meer verbonden aan het bestuur. Monitoring is er wel degelijk geweest tijdens de management en kwaliteit gesprekken. Sanne geeft aan dat de 3^e Daltonschoon sterk op papier is en het bestuur dat ook in de praktijk terug ziet!

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Bij het beschrijven van de kernwaarden geven jullie aan wat goed gaat, niet meer bij de visie van jullie onderwijs past (kwartiertjes rooster) of wat de verbeter/ontwikkelpunten zijn. Dit hebben wij ook in de gesprekken die we met het team gevoerd hebben terug gehoord. Hier is ook onze aanbeveling op geschreven.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde 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

*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<i>Maak een volgende stap in de doorgaande lijn op de kernwaarde effectiviteit/doelmatigheid door dezelfde “daltontaal” te spreken en jullie zichtbare dalton aanpak op elkaar af te stemmen.</i>
2	
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam wil de school bedanken dat we een goed beeld hebben kunnen krijgen van de 3^e Daltonschool in de praktijk.

De leerkrachten waren te allen tijde bereid om kort uitleg te geven aan het visitatieteam bij vragen die zij onderweg tegen kwamen. Wij hebben ons heel welkom gevoeld. We hebben een open, enthousiast, warm en ambitieus team mogen ervaren. Het was tussen de middag heel gezellig en het visitatieteam was blij dat er echt tijd is uitgetrokken voor een heerlijke uitgebreide lunch waar we met het team in gesprek konden gaan.

Jullie hebben zelf beschreven dat er veel wisselingen zijn geweest en er veel nieuwe mensen zijn komen werken waardoor de continuïteit niet overal hetzelfde verloopt. Dit is precies wat wij in onze aanbeveling aan jullie meegeven. We wensen jullie veel succes met de uitwerking van de aanbeveling en de ontwikkeling van een kind portfolio.

Slotopmerking school/kindcentrum

Met veel plezier kijken wij terug naar een fijne visitatiedag. Ons team is trots op de ontwikkeling die wij hebben doorgemaakt en wij keken ernaar uit om de bezoekers in de school te mogen verwelkomen. Tijdens de visitatiedag hebben wij een beeld kunnen geven van onze visie op het daltononderwijs. Wij willen de bezoekers hartelijk danken voor hun positieve, inspirerende bezoek en de uitgebreide aanbevelingen. Wij waarderen de tijd en moeite die jullie hebben genomen om ons te helpen bij de verdere ontwikkelingen en wij zullen met de gegeven feedback aan de slag gaan!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

Het is duidelijk dat er een behoefte is aan een consistente “daltontaal” door de hele school, van groep 1 t/m 8, en we zullen hier werk van maken. Wij streven ernaar om volgend schooljaar te starten met dezelfde termen, zodat onze daltontaal universeel wordt. Vanuit het daltonontwikkelteam zal woensdag 19 juni 2024 een enquête uitgaan naar de leerkrachten over de daltontermen. Tijdens de vergadering van het ontwikkelteam op 5 juli zal er vergaderd worden over de uitslag van de enquête. Daarnaast zullen we tijdens de vergaderingen afstemmen wat onze visie is op punten zoals het gebruik van het woord 'takentijd'. In de nul-week van schooljaar 2024-2025 zullen de uitkomsten gepresenteerd worden aan het team. Met de daltonwerkgroep gaan wij aan de slag om de zichtbare Dalton-aanpak te uniformeren zodat er een vloeiende doorgaande lijn ontstaat, met speciale aandacht voor de overgang van kleutergroepen naar groep 3.

Om de overgang tussen groep 3 en de kleutergroepen te versterken, zullen de leerkrachten van groep 3 en van de onderbouw zich bij het dalton-ontwikkelteam voegen. De visie op het kleuteronderwijs is nog niet duidelijk genoeg. We zullen daarom in het jaar 2024-2025 op bezoek gaan bij verschillende dalton scholen bij ons in de buurt. Daarnaast zullen we ons gaan verdiepen in het Formatief Evalueren, zoals wij bij de daltonregiodag van Maria Fellingha. Hierbij zullen we het boek Leren zichtbaar maken met formatieve evaluatie voor gebruiken.

Wat betreft de aanbevelingen rondom de continuïteit zijn we ons bewust van de uitdagingen die de vele wisselingen in het team met zich meebrengen. Het is essentieel dat wij als team goed blijven samenwerken en gezamenlijk verantwoordelijk zijn om nieuwe collega's bij onze visie te betrekken. De dalton-workshops zullen daarom jaarlijks in oktober worden gegeven aan de nieuwe collega's.

Daarnaast zullen wij starten met het creëren van een nieuw kindportfolio. Hiervoor zal in het schooljaar 2024-2025 een werkgroep worden opgestart. Op aanraden van het visitatieteam zullen wij eerst inventariseren wat onze visie op het kindportfolio is. Hier hebben we afgelopen MT-overleg al een start mee gemaakt. Vervolgens zullen wij bij andere dalton scholen advies vragen. Ideeën zullen voor 2025 verzameld en bekeken worden. Daarna zullen we kijken of er extra expertise van buitenaf betrokken moet worden, wij kijken naar 2xDenken en Wenke Perspektief. Het streven is om aan het eind van schooljaar 2024-2025 een product te hebben, dat wij in het schooljaar 2025-2026 kunnen gebruiken.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	3 juni 2024
n.v.t.	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	15 juni 2024

Voor de verdere procedure: zie handleiding '[Daltonschool worden en blijven](#)'.