

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	De Globetrotter Katendrecht
Adres	Maashavenkade 225
Postcode en plaats	3072 ES Rotterdam
E-mailadres school/kindcentrum	
Telefoonnummer school/kindcentrum	010-4843424
Bestuurder(s)	mevr. J. Kraiema en dhr. T.Groot Zwaafting
Leidinggevende school/kindcentrum	Danielle van der Heuvel, Rosalie Maas en Sonja Deutz
Daltoncoördinator(en)	Sandra Kramer
Aantal groepen	21
Aantal leerlingen	544
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	46 (totale team staat 49 medewerkers)
In bezit van daltoncertificaat	29
Bezig met daltoncursus	10 (+ 7 collega's zijn nieuw binnen de school. Zij gaan in het tweede jaar de opleiding volgen)
Nevenvestigingen	2 (3 locaties totaal)
Stand van zaken inspectie	Goed, Januari 2020
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	12 maart 2023
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Licentieverlenging
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School/kindcentrum

De Globetrotter Katendrecht heeft zijn laatste visitatie gehad in februari 2017. In 7 jaar tijd is er logischerwijs veel veranderd. We hebben belangrijke algemene ontwikkelingen en resultaten van de afgelopen 7 jaar beschreven en onderaan ook de aanbevelingen + reactie van/op de visitatie van 2017.

Enkele belangrijke ontwikkelingen / veranderingen in het algemeen:

- de groei van de wijk Katendrecht; 2017: 4760 inwoners, 2023: 6645 inwoners. Een groei van 40% in 6 jaar;
- de groei van het leerlingaantal van de school (op visitatiemoment, periode vergelijkbaar); In 2017: 371 leerlingen, In 2024: 544. Een groei van ruim 45% in 7 jaar;
- in 2020 een derde (nood)locatie. In 2027 zal de derde vaste locatie gereed zijn;
- een eigen brinnummer per 1-8-2023;
- wisselingen en sterke groei van het team; van 34 leerkrachten/ onderwijsassistenten in 2017 naar 46 in 2024. Het merendeel van het huidige team heeft de vorige visitatie niet meegemaakt;
- meerdere wisselingen binnen het managementteam (verschillende directieleden vertrokken, aangenomen en weer teruggekeerd);
- in 2020 onderzoek van Inspectie van Onderwijs beoordeeld met Goed;
- in 2022 voor de tweede keer Excellente school geworden. De Globetrotter heeft als excellentieprofiel: 'Excellent in onderwijsaanpak – eigenaarschap bij leerlingen', werken vanuit het gedachtegoed van Dalton (2017 eerste keer);
- in alle lokalen is een flexibele wand gerealiseerd, om groepsdoorbroken werken eenvoudiger te realiseren;
- in 2022 is de school formeel een Kindcentrum geworden met inpandige Peuterspeelzaal, Kinderdagverblijf en BSO. De omzetting naar een Dalton Kindcentrum staat voor de komende 2-5 jaar op de planning.

Ontwikkelingen gericht op Dalton:

- de taakbrieven blijven in ontwikkeling. Ze zijn nu meer kindgericht om eigenaarschap te vergroten;
- eigenaarschap van leerlingen vormgegeven van het eigen leren via leerdoelen en weggetjes;
- Ik-doelen zijn uitgewerkt per Daltonkernwaarde en per doelgroep;
- groepsdoelen door middel van Kindkrachtborden;
- van groep 3 t/m 8 hebben alle leerlingen een plek op de trotswand;
- de ontwikkeling van het Portfolio, deze is steeds meer van en door de leerlingen;
- het groepsdoorbroken werken in parallelverband;
- thematisch werken bij groep 4 t/m 8;

- spelend en ontdekkend leren in groep 1, 2 & 3.

Toelichting:

Dalton is a way of living. Bij ons zit Dalton inmiddels in het DNA van de school. De school is een lerende organisatie waarbij “Elke dag een beetje beter’ hoog in het vaandel staat. Ons doel is om leerlingen op te leiden tot aardige, waardige, vaardige wereldburgers. Wij begeleiden leerlingen tijdens dit proces. Dit doen we door ze te motiveren, stimuleren, uit te dagen, buiten de kaders te denken, ze met liefde te omringen en ze te prijzen waar ze goed in zijn. Voor ons is Dalton het uitgangspunt om dit te kunnen realiseren.

De afgelopen jaren heeft de school op verschillende vlakken een enorme groei doorgemaakt, niet alleen op gebied van het leerlingaantal, maar ook op het gebied van Dalton. Het is niet een rechte stijgende lijn, het is een proces met groei, maar ook soms stilstand of achteruitgang. We realiseren ons dat we constant scherp moeten zijn en dat we ook te maken hebben met omstandigheden die onze school en de processen beïnvloeden.

Covid heeft een langere periode een belemmerend effect op onze manier van lesgeven gehad. Het werken met de open wanden is een van de pijlers van ons onderwijs; voor de manier waarop wij ons intensief en verdiepend onderwijs vormgeven, voor de keuzevrijheid van de leerlingen en voor de intensievere manier van samenwerken tussen leerkrachten. In de coronaperiode mochten de wanden langere tijd niet open. Het effect was dat het onderwijs weer meer in de klas ging/moest plaatsvinden.

De laatste 2 jaar zijn er relatief veel teamleden vertrokken en nieuwe teamleden binnengekomen. Hierdoor daalde het aantal collega's met een daltoncertificering, kwam er meer druk te liggen op het inwerken van de collega's. De nieuwe collega's hebben bij hun start niet in de optimale vorm ons onderwijs kunnen zien. Ook was onze MT (directie en ib) heeft in deze periode te maken gehad met wisselingen en lange tijd niet volledig te zijn.

Sinds dit schooljaar is er rust gekomen in het management en is deze weer op volle sterkte. Ook in het team ervaren we weer stabiliteit. De insteek van dit management is laten zien waar we goed in zijn en dit verder uitbouwen en borgen de komende jaren. Dit draagt bij aan het uitdragen van de Dalton kernwaarden en de scholing van de nieuwe collega's. Het verschil binnen het team op Daltonniveau is divers (van net startend tot 15 jaar ervaring), maar het belangrijkste is dat iedereen dezelfde kant op kijkt en de drive heeft om goed Dalton onderwijs te geven. Met elkaar hebben wij er het volste vertrouwen in.

Aanbevelingen naar aanleiding van het visitatieverslag van 2017.

1. Meer leerlinggestuurd/vraaggestuurd werk in de taakbrief zodat er nog meer eigenaarschap bij de leerlingen ontstaat voor hun eigen leerproces.
2. Bouw de verticale samenwerking in jullie school verder uit, zodat dit voor iedereen structureel mogelijk wordt.
3. We gaan werken aan Daltoncompetenties per leerjaar. Dit betekent dat we doelen gaan maken per Daltoncompetentie, zodat leerlingen weten in welke leerjaar zij over welke Daltoncompetentie zouden moeten kunnen beschikken.
4. Verdieping in reflectie.

Wat is er de afgelopen jaren gebeurd met deze aanbevelingen?

1. Onze taakbrieven zijn een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 met zoveel mogelijk leerling /vraaggestuurd elementen. Onafhankelijk van de vaardigheden/ ervaring van de leerkracht wordt het verplicht werk bepaald door de leerlingen. Het streven is dat iedere leerkracht hier expert in wordt. Dit is een van de actiepunten van dit moment.
2. Waar kan, wordt gekozen om verticale samenwerking in te zetten. Dit is echter niet op structurele basis. Door logistieke beperkingen (zoals 3 locaties, lessen door externen etc.) is het door de jaren heen lastig(er) gebleken om structurele verticale samenwerking te kunnen organiseren. Er is gekozen om, waar het kan en waar het waarde heeft, toe te passen. Op horizontaal niveau daarentegen is de samenwerking geïntensiveerd. Het is opgenomen in het dagelijks curriculum binnen de groepen. Dit vindt dagelijks plaats tijdens zelfstandig werkmomenten of tijdens de themawerklessen. (groep 4 t/m 8)
3. In het jaar na de visitatie zijn de Ik-doelen opgesteld. In ieder lokaal of gezamenlijke ruimte hangt de poster. Per periode wordt er gewerkt aan een ik-doel. Binnen ieder ik-doel zit er een leeftijdsadequate opbouw. De ik-doelen zijn geen 'afvinklijst', maar worden gekozen door de leerkracht in samenspraak met de leerling.



4. Er wordt op diverse manieren gereflecteerd; gezamenlijk, per tweetallen, parallelgespreken, leerkracht-leerling, individueel. Op de taakbrieven heeft reflectie een duidelijkere plek gekregen. Het portfolio en het bijbehorende gesprek is een halfjaarlijkse reflectie met kind, leerkracht en ouder.

Visitatieteam

We hebben, in prettig overleg met de directie, geprobeerd om ons visitatieteam zo veel mogelijk te spreiden over alle locaties. We hebben hierdoor op alle locaties en op verschillende tijdstippen diverse dingen gezien en gevonden. We zijn door het directieteam prettig begeleid deze dag. Op enkele momenten voelde deze begeleiding wat sturend. Tijdens de nabespreking merkten we op dat dit vooral was, omdat ze ons zo veel mogelijk wilden laten zien. De aanbevelingen van de laatste keer zijn uitgevoerd. Sommige waren

helemaal in orde, andere iets minder, maar dit heeft te maken gehad met de directiewissel en het nieuwe “Why”.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

De huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Vrijheid in gebondenheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen zijn voor onze school van grote waarde. Alles wat een kind zelf kan, mag ('moet') het ook zelf mogen doen. Dit vertrouwen geven wij aan onze leerlingen mee, om vervolgens het vertrouwen te hebben dat leerlingen deze verantwoordelijkheid ook kunnen dragen. Eigenaarschap staat bij ons op school hoog in het vaandel! Vrijheid in gebondenheid staat voor werk/opdrachten naar eigen inzicht plannen. Dit doen de leerlingen bij ons via de taakbrief (van groep 1 t/m 8) en door eigen leerdoelen te kiezen via de leerweggetjes. Leerlingen hoeven ook niet alle instructies te volgen, zij mogen hier keuzes in maken. Reflecties op deze keuzes vinden plaats.

Bij het Spelend en ontdekkend leren in de onderbouw hebben de leerlingen veel inspraak in het proces (leerkrachten houden op de achtergrond de doelen nauwgezet in de gaten). Binnen de kaders komen de leerlingen tot leren. Bij het thematisch werken (Wereldoriëntatievakken, burgerschap e.d.) in de midden-, bovenbouw gebeurt dit ook. Dalton is bij ons geen onderwijs waar de leerlingen enkel afwachten tot de leerkracht opdrachten geeft. De leerlingen komen zelf in actie. We streven ernaar dat leerlingen 'aan' staan. Hiermee bedoelen we een open en geïnteresseerde houding. Het doel van vrijheid in gebondenheid is om leerlingen voor te bereiden om later in de samenleving/maatschappij in vrijheid te kunnen leven en werken. Ons streven is niet voor niets om 'aardige, waardige en vaardige wereldburgers' af te leveren na acht jaar onderwijs

Door leerlingen vrijheid te geven worden zij eigenaar van hun eigen leerproces. De vrijheid is in gebondenheid. De leerlingen moeten leren zorg te dragen voor zichzelf, anderen en de omgeving, Hierbij verantwoordelijkheid te dragen over de keuzes en het te maken werk en de resultaten. We hebben hiervoor taken die we met elkaar (ver)delen en uitvoeren. We zijn met elkaar samen verantwoordelijk. Het leven op school moet volgens Parkhurst en dus volgens ons lijken op de samenleving, de maatschappij (we creëren een mini samenleving). Je kan alleen verantwoordelijke keuzes maken in je schoolwerk als aan de randvoorwaarden voldaan is; zorg dragen voor elkaar, de omgeving en de materialen. Alleen dan is vrijheid in gebondenheid mogelijk. In alle groepen zijn de taken zichtbaar, die leerlingen met elkaar vervullen (volgens afspraak). Het is onze taak/verantwoordelijkheid als leerkracht, directie, ib, conciërge etc. om de leerlingen deze structuur te leren en aan te bieden om vrijheid binnen grenzen/in gebondenheid te kunnen toepassen. Dit begint met de drie basisregels die wij binnen de school hanteren en waarbij de 1^{ste} week de leerlingen hun eigen regels toevoegen in passende taal en beeld bij de betreffende jaargroep. De kindkrachtborden zorgen ervoor dat groepsverantwoordelijkheid wordt aangesproken en daarmee ook vertrouwen in elkaar.

We zijn trots op het groepsdoorbroken werken in de parallelgroepen. Leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt, zoeken een goede werkplek en weten wat ze moeten doen. Dit levert weinig ruis op. De leerlingen van de groepen 1 t/m 3 kunnen spelen/werken in een

andere groep. Ze hebben het lef om zelfstandig naar een andere groep te gaan. Zij krijgen het vertrouwen van hun leerkracht dat zij dit kunnen (én ook op tijd weer terug zijn),

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan (ontwikkelp proces)?

- Hoewel we Covid liever niet willen noemen, kunnen we niet anders constateren dat dit de afgelopen 5 jaar een rol heeft gespeeld, ook op dit gebied. We constateren dat er een 'terugval' is waar te nemen bij deze kernwaarde. Bij het thuiswerken lagen verantwoordelijkheden anders, weer in de groep leek het of de kaarten opnieuw geschud moesten worden. Het heeft nog langer geduurd voordat er weer met open wanden gewerkt kon worden. We merken dat in veel groepen de kaders opnieuw gesteld moeten worden als we het hebben over verantwoordelijkheid en vrijheid en gebondenheid.
- De vakken worden weer meer opengezet (Snappet) zodat leerlingen meer keuzevrijheid hebben om te kunnen plannen gedurende de gehele week

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Optimaal werken met open wanden en daarin de juiste keuze kunnen maken; waar ga je werken, met wie ga je werken
- Welke rol hebben de leerkrachten tijdens de zelfstandig werkmomenten met meerdere groepen qua instructie, toezicht
- Meer inspraak middenbouw/bovenbouw op proces Thematisch werken.
- Duidelijke omschrijving formuleren van hoe wij een minisamenleving zien
- Leerlingen vullen de taakbrief nog niet helemaal zo in als we zouden willen. We werken ernaar toe dat zo zelfstandig mogelijk gaat en met zoveel mogelijk eigen inbreng

Reactie visitatieteam

We hebben op alle locaties (Schip, Wal en Tol) een rustige start gezien van de dag. De kinderen weten wat zij moeten doen, pakken de benodigde materialen en gaan hiermee rustig aan de slag. De kinderen nemen hun verantwoordelijkheid en gaan aan de slag met hun inloopopdracht of weektaak.

Er zit overall visie en dus ook een bepaalde mate van verantwoordelijkheid achter, nu mag deze visie en verantwoordelijkheid nog neergelegd worden bij de leerkrachten. De leerkrachten die hier al een langere tijd werken, kunnen deze visie wel weer uitdragen, zij kunnen de nieuwe(re) collega's hierin meenemen.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

De leerkrachten op onze school hanteren een autonome ondersteunende leerkrachtstijl (of zijn dit aan het ontwikkelen). Zij erkennen de mogelijkheden van de leerlingen. Zij geven hun leerlingen het vertrouwen dat zij veel zelf kunnen en zelf oplossingen kunnen bedenken. De leerkrachten geven zichzelf hierdoor de ruimte om een coachende rol aan te nemen. Dat doen zij door de leerlingen de mogelijkheid te geven om zelfstandig op onderzoek uit te gaan. Een goed voorbereide omgeving en duidelijke verwachtingen naar leerlingen zijn voorwaarden om zelfstandigheid bij hen te vergroten.

De manier waarop de taakbrief is opgesteld en hoe de organisatie met de parallelgroepen is, zorgt dat de zelfstandigheid mogelijk vergroot wordt. Leerlingen kunnen zelf bepalen welke instructie zij bijwonen, (deels) welke taken zij maken en in welke volgorde gedurende de week. In iedere groep wordt er gewerkt met uitgestelde aandacht. Vanaf groep 3 wordt gewerkt met een stoplicht.

Het benoemen waard: we zijn extra trots op de zelfstandigheid die onze leerlingen hebben laten zien tijdens het thuiswerken. Ouders hebben hier grote positieve verschillen ervaren in vergelijking met verhalen van ouders die niet aan onze school verbonden waren. Met name de taakgerichtheid en zelfstandigheid werden benoemd. De manier waarop wij vanaf dag één onze lessen op afstand hebben ingericht, heeft hierop ook een positieve invloed gehad.

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan (Ontwikkelproces)?

- de ik-doelen zijn opgesteld en zijn een middel om leerlingen inzicht te laten krijgen in hun eigen zelfstandigheid en waar zij nog stappen kunnen maken. Deze zijn meegenomen op de taakbrief;
- de afgelopen jaren is er meer ingezet op eigen leerdoelen en groei; wat heeft een kind nodig? Wat geeft een kind aan zelf te willen leren;
- de leerlingen (groepen 4 t/m 8) werken via Snappet, ook hier staat alles ingesteld op de doelen van het individuele kind, Leerlingen kunnen bij alle doelen en plannen zelf hun doelen op de taakbrief;
- op teamniveau wordt er gewerkt in focusgroepen. Deze zijn gekoppeld aan één van de onderdelen van het 4-jarenplan. Deze focusgroepen werken autonoom om de gestelde doelen te bereiken. Natuurlijk geldt dat zij hier het team in meenemen.

Wat zijn de ontwikkelpunten/aandachtspunten?

- we moeten scherp blijven op de taakbrieven. We merken dat hier soms, bij wisseling van mensen, een eigen interpretatie aangegeven wordt;
- periode doelen meer implementeren;
- de werkhouding bij het zelfstandig werken blijft een doorlopend aandachtspunt bij zowel leerling als leerkracht. Duidelijkere kaders opstellen.

Reactie visitatieteam

We hebben op alle drie de locaties veel mooie vormen van zelfstandigheid gezien en zagen dat de voorwaarden voor zelfstandig werken in alle groepen aanwezig zijn.

We merkten dat het werken met de wektaken nog in ontwikkeling is. Zo zagen we bijvoorbeeld verschillen binnen leerjaren en dat nog niet alle onderdelen van de taak in elke groep werden ingevuld. Ook zagen we dat het Kindkrachtbord recent een nieuwe impuls gekregen heeft. Het nieuwe bord ziet er strak uit, de kinderen viel het ook op. Het is een mooi middel! Of de huidige werkwijze met de mini check-in en een beloningssysteem voor binnen een bepaalde tijd opruimen passen bij de daltonvisie hadden wij onze twijfels.

Ook op de locatie Tol is er duidelijk sprake van zelfstandigheid en de open wanden zorgen voor extra dimensie. Voorbeelden van zelfstandigheid waren er veel, o.a. bij Krokodillengroep, groep 6, de Verrekijkers en zeker ook bij de gymnastiekles.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

De kracht van onze school is dat we het samen doen; kind, team en ouder.

Door samenwerking (aan leertaken of andere schoolgerichte taken) leren zij met elkaar om te gaan en elkaar te helpen. We werken bij ons op school van groep 1 t/m 8 met een maatje. Deze maatjes rouleren per periode (groepsjaar afhankelijk). Ook teamleden hebben een maatje. Gedurende de gehele dag zijn vele momenten waar samenwerking kan plaatsvinden; tijdens zelfstandig werken, thematisch werken, maar ook (juist) tijdens de sociale momenten. Samenwerking kan plaatsvinden via de groepstafel waaraan gewerkt wordt, maar ook met maatjes of groepsoverstijgends binnen hetzelfde leerjaar of juist in verticaal verband binnen het lokaal of op een andere plek in het gebouw.

De methodiek van leerKRACHT is onze basis van vergaderen, dit is een middel om op een laagdrempige en inzichtelijke manier met elkaar samen te werken. De kindKRACHT borden zijn in de groepen een krachtig middel om samen de kaders te stellen, doelen te behalen. Dit werkt juist voor de gehele groep; samen ben je sterker.

Door de activiteiten die tijdens de gymlessen aangeboden worden ontstaat er samenwerking op een natuurlijke manier. De leerlingen zijn de gehele les in beweging met elkaar, maar ook in staat om de spelregels met elkaar te hanteren. Zeker de gymlessen met twee groepen in één dubbele zaal, laten samenwerking in de optimale vorm zien. We zijn er van overtuigd dat doordat samenwerking zo'n speerpunt is, dit te realiseren is.

Ons schoolbestuur (RVKO) besteedt veel aandacht aan werkgeluk. Werkgeluk gaat voor een groot deel over samen. Van groot belang dat hier met elkaar oog voor is en dat is er bij ons op school zeker!

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan (Ontwikkelproces)?

- spelend leren bij 1 t/m 3 is verder verdiept. De samenwerking tussen leerkracht en leerlingen is de kern van deze werkwijze;
- thematische werken in de groepen 4 t/m 8 heeft de methodiek van GO! helaas niet gebracht wat we hoopten. Er wordt nu gewerkt volgens de werkwijze van de onderbouw (placemat). Dit vergt intensieve samenwerking van teamleden en leerlingen;
- door de open wanden vindt er 'automatisch' collegiale consultatie plaats. Daarnaast wordt er intensief samengewerkt (lesvoorbereidingen e.d.) om het onderwijs voor de leerlingen zo optimaal mogelijk te laten zijn door middel van de openwanden;
- coaching door didactisch coach;
- maatjes bij teamleden ingevoerd.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- binnen het Thematisch werken zijn nog stappen te maken op gebied van samenwerking, zowel tussen teamleden als tussen leerlingen, om nog doelgerichter te kunnen werken;

- samenwerking tussen leerlingen inhoudelijker maken. Gezamenlijke kennis opbouwen;
- wij zien de stad Rotterdam, als leslokaal, als oefenplaats voor democratisering en socialisering. Door corona heeft de goede samenwerking die wij met veel wijkpartners (maar ook andere organisaties Rotterdam breed) op een laag pitje gestaan. Deze samenwerkingen worden weer opgepakt en willen wij graag de komende jaren weer uitbouwen.

Reactie visitatieteam

Gedurende de dag hebben we op alle locaties bij verschillende activiteiten samenwerkingsvormen gezien. In de meeste groepen kunnen de kinderen fijn samenwerken, dit was geen kunstje, dit hadden ze vaker gedaan. Een mooi middel om de samenwerking te bevorderen tussen de parallelgroepen zijn jullie open wanden. Hierdoor is het gemakkelijk praktisch toepasbaar om groepsdoorbroken te werken. We hebben dit mooi kunnen zien tijdens het thematisch werken in de middag.

De open wanden zijn een middel tot samenwerken, maar geen doel op zich. Als jullie merken dat de open wanden hun doel voorbij streven toon dan lef door tijdelijk de wanden niet open te zetten.

In enkele groepen merken we dat het samenwerken wat onrustiger verloopt. Er is een stoplicht dat op oranje wordt gezet en waarbij de kinderen mogen overleggen. Het fluisterniveau vindt de leerkracht niet zacht genoeg.

Een paar mooie voorbeelden:

In groep 6 laat de leerkracht een coöperatieve werkvorm zien bij spelling, geeft hier duidelijke instructie op en spreekt verwachtingen uit.

De groepen drie hebben een combinatie laten zien van begrijpend lezen en buiten spelen. In drietallen gaan de kinderen in de speeltuin op zoek naar opdrachten om uit te voeren.

De locatie Tol liet een leuke samenwerkingsopdracht met vliegenmeppers zien.

Bij de kleutergroepen werd er door de kinderen prachtig samengewerkt in de huishoek en de themahoek en zelfs tussen de themahoeken van verschillende groepen. De kinderen van de dokterspraktijk werden doorverwezen naar het ziekenhuis.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Op het gebied van reflectie zijn er veel middelen die wij inzetten op diverse niveaus. De leerlingen op onze school kunnen goed reflecteren op hun eigen leerproces en handelen. Op ieder niveau heeft de taakbrief een vorm van reflectie in zich; dat kan zijn van het invullen van een smile tot het invullen van de achterkant met meerdere reflectievragen (waarbij tips/tops voor de leerkrachten er één van is). Leerlingen hebben van vakantie tot vakantie een persoonlijk ik-doel.

Werk waar leerlingen trots op zijn, verdient een plekje op hun trotswand. Dit mag werkelijk alles zijn; van tekening tot schrijfblad, van toetsscore tot weektaak, van snappetgroei tot foto van een bouwwerk. Met deze materialen laten ze zien waarin ze gegroeid zijn. Van deze verzamelde materialen wordt een collage gemaakt, welke wordt gepresenteerd tijdens de halfjaarlijkse portfoliogesprekken (collage wordt vervolgens als foto aan het portfolio toegevoegd). Het portfolio bestaat uit de onderdelen: Dit ben ik, dit kan ik en dit wil ik leren. De ik-doelen zijn er om de persoonlijke groei van leerlingen op de Daltonkernwaarde zichtbaar te kunnen maken en de groei hierin te volgen. Leerlingen kunnen in verschillende fases en onderdelen aan het werk zijn hiermee. Bij de groepen 1 / 2 is gekozen voor dezelfde doelen.

De leerKRACHT en kindKRACHT borden laten zien of de met elkaar opgestelde doelen behaald worden. Dit is op een laagdrempelige en overzichtelijke manier. Vanuit de RVKO vindt 1x per 2 jaar de kwaliteitsvragenlijsten plaats welke worden uitgezet onder leerlingen, teamleden en ouders. Wij kiezen er doelbewust voor om ook het aparte deel gericht op Dalton hier in op te nemen. We zijn tevreden met de uitkomsten die we behaald hebben.

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (Ontwikkelproces)

- alle leerlingen zijn bekend met de Leerkuil, deze is ook terug te vinden in de klassen. De leerkuil wordt bewust ingezet om met leerlingen te reflecteren op (leer)probleem en doorzettingsvermogen, we geven hun hiermee ook het vertrouwen dat ze iets kunnen leren;
- de leerweggetjes zijn ingevoerd in groep 1 t/m 8. Kinderen kiezen een eigen leerdoel waaraan zij willen werken;
- voor de groepen 1/2 was het nodig om meer structuur te bieden voor het werken met de leerweggetjes. Er is gekozen om leerlingen te laten kiezen uit een aantal vaste leerweggetjes;
- deze weggetjes zijn in de groepen 1/2 zichtbaar gemaakt op een poster zodat het voor de leerlingen direct zichtbaar is waar ze zijn in het leerproces;
- binnen het team wordt er gewerkt met 'jaarborden'. De focusgroepen hebben n.a.v. het vierjarenplan doelen opgesteld en vervolgens jaardoelen gesteld. Hier wordt teambreed op gereflecteerd in de periode dat het op het jaarbord staat en deze worden teambreed geëvalueerd;
- de Ik-doelen zijn uitgewerkt (o.a. in poster). Kinderen reflecteren op hun eigen handelen en kiezen een ik-doel om aan te werken;

- vanuit de RVKO wordt er een kwaliteitsvragenlijst afgenomen gericht op Werkgeluk
- Reflectie op schoolcultuur gebeurt door de kwaliteitsvragenlijst af te nemen en met de MR, team en leerlingen na te bespreken.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- de weggetjes naar een dieper inhoudelijk niveau trekken vanaf groep 4 t/m 8;
- de instructietafel/reflectietafel is de laatste periode onder druk komen te staan door ruimtegebrek of doordat deze door groei ergens anders voor nodig was. Men ging creatief om met andere plekken voor deze functie. Vanaf groep 3 is iedere groep nu weer voorzien van instructietafel/reflectietafel;
- de kindgesprekken (reflectiegesprekken) gebeuren met grote regelmaat, maar verdienen om weer onder de aandacht te komen om nog meer uit deze gesprekken te halen;
- de leerKRACHT groepen worden erg groot. Dit is minder bevorderlijk voor het opstellen van doelen, het behalen van doelen en de reflectie op de doelen. Er moet gekeken worden hoe dit beter in te delen.

Reactie visitatieteam

Het gebruik van de trotswand en het portfolio draagt bij aan de structurele reflectie die er bij de kinderen plaatsvindt. De kinderen kunnen dit goed toelichten. Deze trotswanden zien we in alle groepen en sinds kort ook in de teamkamer, mooi dat hij daar nu ook terugkomt. Ook hangen overal in de school de ik-doelen in de vorm van posters. Daarnaast zijn ze uitgewerkt per ik-doel in een doorgaande lijn en gebundeld in een map, die er keurig uitziet. Hierdoor zie je duidelijk de visie terug op elk niveau.

Op de weektaak staan er drie ik-doelen ingevuld welke door de leerlingen worden gekozen. De kinderen zetten een kruisje bij het ik doel van die week en reflecteren hierop. Dit is echt netjes ingevuld bij alle kinderen.

Op locatie Tol hebben wij dit niet bij alle kinderen gezien. De kinderen vertelden dat deze doelen er deze week voor het eerst op stonden.

Op de oude weektaken, die nog in de mapjes zaten werd het stukje reflectie nauwelijks ingevuld. Het is dus mooi dat er naar een andere manier van reflectie is gezocht en gevonden.

Een mooi voorbeeld van directe feedback zagen we bij het kinddictee in groep 6. Met na het schrijven van het woord de juiste manier van spellen, zodat de kinderen het direct na kunnen kijken.

Er mag nog wel meer diepgang gemaakt worden bij de reflectie. Hierop wordt aanbeveling 1 geschreven.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

We streven ernaar om onze onderwijstijd zo effectief mogelijk in te zetten, zowel op groeps- als op leerling-, als op teamniveau. Dit doen we onder andere door zaken van groep 1 t/m 8 zo herkenbaar mogelijk te laten terugkeren. Hierbij kan gedacht worden aan: dagkleuren, dagritmekaarten/ dag, weektaak/ taakbrief, huishoudelijke taken.

In de groepen 3 t/m 8 werken we met stapelinstructies. Dit zijn korte instructies, waarna het grootste deel van de leerlingen aan het werk kan. De leerlingen die verlengde instructie nodig hebben, ontvangen deze in een kleine groep aan de instructietafel.

Vanaf groep 4 werken we met Snappet (chromebooks), dit is een bewuste keuze geweest in doelmatigheid/effectiviteit. De lessen kunnen op persoonlijk kindniveau worden ingesteld. Direct is zichtbaar wat correct is en wat niet. Snappet geeft zowel kind als leerkracht snel inzicht in een aantal zaken. De tijd die hier gewonnen wordt, kan worden ingezet voor extra instructie of verrijking. Tevens kan de leerkracht direct handelen tijdens het maken van de lessen en hoeft dit niet achteraf.

Op leerlingniveau werken we zoveel mogelijk met een passend aanbod voor elke leerling, zowel op didactisch- als pedagogisch gebied. Dit zie je terug in ons aanbod voor de begaafde leerling (Verrekijker groep) als in ons aanbod om preventief te werken aan het voorkomen van uitstroom naar het speciaal onderwijs.

We clusteren gedifferentieerd werken niet alleen in de eigen groep, maar ook groepsoverstijgend. We gaan effectief om met onze werktijd als leerkracht. Dit doen we door met elkaar groepsdoorbroken instructie te geven passend bij het talent van de parallelcollega's. Aan het begin van het schooljaar hebben we parallelgesprekken en stellen we met elkaar doelen op. In juni komen we weer bij elkaar voor een parallelgesprek en evalueren we de doelen en bespreken samen wat we mee willen nemen naar het volgende schooljaar. Collega's ervaren het groepsdoorbroken werken en de samenwerking met de parallelcollega's als prettig, effectief en ontwikkeling van hun professionaliteit.

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (Wat is het ontwikkelproces)

- het groepsdoorbroken werken is weer opgepakt;
- Snappet is ingesteld op doelen voor het individuele kind;
- voorbereiding van rekenen effectiever; één collega bereidt het stappenplan van de les voor. De andere parallelcollega's kunnen dit overnemen;
- organiseren van parallelgesprekken om een optimale samenwerking tussen parallelcollega's te kunnen organiseren;
- het aanbod voor HB leerlingen (Verrekijergroep), die niet naar een specifieke groep gaan, is uitgebreid;
- de expertise van de leerkrachten om te werken met de DHH is vergroot;
- we zijn begonnen met beleid maken voor de HB leerlingengroep;

- er is enkele jaren een AG (anders geleerd) groep geweest. Helaas was het niet mogelijk om deze groep in stand te houden.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- de groei van het leerlingaantal en de drie gebouwen zorgen dat de effectiviteit/doelmatigheid momenteel onder druk staat. Zoals de organisatie +/- 10 jaar geleden is opgezet, is lastiger te realiseren met de huidige grootte. Dit gaat (mede) ten koste van de doelmatigheid. Het is noodzakelijk dat hier kritisch naar gekeken wordt voor de start van het nieuwe schooljaar;
- het derde pand is nu nog een noodlocatie. Eind 2024 wordt gestart met de bouw van een nieuwe locatie. In deze locatie (bovenbouw) zullen we gaan werken met atelierdomeinen. Het pand is hier, op tekening, al grotendeels naar opgezet. Inhoudelijk zal dit de komende jaren vorm gaan krijgen;
- het lerarentekort is voor iedere school een zorg. Wij geloven erin dat we met een sterk Daltonprofiel een aantrekkelijke school zullen blijven. De kans dat het aantal mensen zonder Dalton-ervaring of als zij-instromer binnenkomt, zal toenemen. We zullen zorgen voor een goed inwerkprogramma om de (Dalton)lijn voor de leerlingen zo ononderbroken mogelijk te laten zijn;
- we verkennen naar een manier om leerlingen die voorheen in de Anders geleerd groep zaten, zo effectief mogelijk te kunnen helpen;
- HB en AG richtlijnen kunnen beter worden uitgewerkt;
- effectiviteit zoals bij rekenen wordt toegepast qua voorbereiding ook implementeren bij andere vakgebieden.

Reactie visitatieteam

De inloophmomenten op de locaties zijn super effectief. Kinderen weten precies wat ze moeten doen. De weektaak staat op papier, dit lijkt goed te werken. Verder hebben we stapel-instructies gezien, en een ander mooi voorbeeld was de mini-check vooraf aan de instructie die we in meerdere groepen gezien hebben.

Werkvormen zijn duidelijk voor de kinderen, wat de effectiviteit ten goede komt. Een voorbeeld hiervan is het dictee gegeven door een leerling. Het kind leest een zin voor, herhaalt het woord en de klas herhaalt dit woord nog drie keer terwijl ze dit aan het opschrijven zijn. Daarna schrijft het kind dat het dictee geeft, het woord correct op, op het digibord, zodat de kinderen hun eigen woord direct kunnen nakijken.

Er is sprake van leerdoelen die de kinderen horen tijdens de instructie en er hangen leerdoelen aan de wanden. Tijdens de middag is er op locatie Tol een samenwerkingsopdracht tussen diverse groepen 4. De kinderen zijn allemaal betrokken en het systeem van de open wanden is hierbij zeer helpend. Het collectieve thema gezondheid is in alle groepen terug te zien, een mooie doorgaande lijn.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

We werken met focusgroepen. Deze focusgroepen zijn verbonden aan een inhoudelijk domein. De focusgroepen kunnen verschillen van hoofdthema per jaar. Dit is afhankelijk van het vierjarenplan. Voor schooljaar 2023 / 2024 zijn focusgroepen voor Rekenen, Thematisch werken, Sociaal – emotionele ontwikkeling en Dalton. De focusgroep Dalton is geen roulerende groep, die is er altijd. De focusgroepen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van de jaardoelen, de uitvoering binnen en samen met het team, de evaluatie en borging.

Dalton werkboek en reisgidsen

Ons Dalton werkboek is een levend document waarin beschreven wordt hoe Dalton onderwijs in de praktijk wordt uitgevoerd. Dit is beschreven in 5 groepen (1/ 2, 2/3, 3. 4/5 en 6 t/m 8) en is gebaseerd op de vijf Daltonkernwaarden. We streven ernaar dat het werkboek minimaal 1x per jaar wordt bijgewerkt naar de laatste ontwikkelingen en afspraken. Naast het Dalton werkboek werken wij met reisgidsen. Uitgewerkte processen worden omgezet in een reisgids. Dit geeft borging. Deze zijn actueel aan het begin van elk schooljaar

Samenwerking met Daltonscholen RVKO

Sinds 1,5 jaar komen de directies van Daltonscholen enkele malen per jaar bijeen. De ontvangende school geeft een korte situatie over zijn/haar school gericht op Dalton. Daarnaast worden er ervaringen en ontwikkelingen gedeeld, vragen gesteld en feedback gegeven. Dit kan zijn rondom een thema, maar ook in een bredere zin.

Leercirkel

Sinds 2 jaar werkt de RVKO met leercirkels. Ook hier staat delen met elkaar centraal. In onze leercirkel bevinden zich 6 scholen, helaas zijn wij de enige conceptschool.

Daltoncertificering

Een vereiste om op onze school te mogen werken is dat iemand in het bezit is van de Daltoncertificaat of bereid zijn deze op korte termijn te behalen. In principe gaan teamleden in hun 2de jaar deze opleiding volgen. Momenteel volgen 13 mensen deze opleiding Ook van directieleden verwachten we deelnamen aan een Daltonopleiding. We zijn er van overtuigd dat kennis van groot belang is bij borging.

Tevredenheidsonderzoek

Iedere 2 jaar vindt er een tevredenheidsonderzoek plaats onder teamleden, ouders en leerlingen groep 6 t/m 8. Het is mogelijk om het Dalton onderdeel toe te voegen aan de basislijst, dit doen wij dan ook. Binnen een vierpuntsschaal scoort het team het Daltononderdeel met een 3,6, de ouders met een 3,4 en leerlingen met een 3,6.

TOK

Twee keer per jaar vindt er een monitoringsgesprek plaats met Team Onderwijs Kwaliteit (TOK). Tijdens dit gesprek komen de kernwaarden van de RVKO aanbod, maar ook onze Dalton waarden, opbrengsten/resultaten en ontwikkelingen binnen het team.

Geluk

De RVKO neemt jaarlijks een geluksmeting onder medewerkers af. We zijn er van overtuigd dat het geluk van werknemers ook beïnvloed wordt door Dalton; onderdeel als eigenaarschap en ondernemen spelen een grote rol in geluk.

Media

Wij vinden het belangrijk om naar buiten zichtbaar te zijn. We maken sinds dit jaar gebruik van Instragram. We zijn up to date, maar mogen onze Dalton identiteit meer laten zien. Daarnaast zijn we de afgelopen jaren meerdere keren geïnterviewd voor vakbladen. En waren we begin van het schooljaar te gast in een podcast, Tjipcast. Dit ging over ons onderwijs in de onderbouw. Het geeft een goed beeld over ons onderwijs in het algemeen. (De link voor deze Tjipcast is meegestuurd)

Bezoeken

Wij ontvangen met regelmaat (gemiddels 1 x per 2 maanden) andere scholen die geïnteresseerd zijn naar onze manier van werken. Dit betreffen zowel Dalton scholen als niet-Dalton scholen. Zowel uit Nederland als uit België, Polen en Japan. Wij gaan in gesprek over wat zij zien, hoe zij dit zien. Dit ervaren we ook als waardevol voor onszelf.

Wat zijn de ontwikkelingpunten:

- we willen onze doelen gaan vaststellen per Daltonkernwaarden;
- het inwerkprogramma voor nieuwe leerkrachten doorzetten;
- op sociale media onze Dalton identiteit duidelijker naar voren laten komen;
- de leerlingenraad staat in de steigers, het tweede deel van het jaar zal deze worden uitgerold;
- we bekijken of de groei van de school (leerling en gebouwen) invloed heeft op de doelmatigheid en effectiviteit.

Reactie visitatieteam

De borging van alle ingezette verbeterpunten en aanbevelingen hebben wij teruggezien. De school is zich bewust van nieuwe verbeterpunten en we hebben kunnen zien dat de neuzen allemaal dezelfde kant op staan. Er is nog winst te behalen als alle leerkrachten gecertificeerd zijn.

2. Ontwikkelvermogen

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

We zijn ongelooflijk trots op onze school. Op het team, op de leerlingen en de ouders. Trots op onze Daltonidentiteit en hoe we ons onderwijs vormgeven. Trots op wat we bereikt hebben, maar ook op het vermogen om kritisch en eerlijk te zijn als Covid heeft het werken met open wanden een langere tijd onmogelijk gemaakt. Dit heeft invloed gehad op de manier waarop wij ons onderwijs vormgeven. In combinatie met het vertrek van enkele steunpilaren was het even zoeken naar nieuwe stabiliteit en gezamenlijkheid. Het team beschikt gelukkig over veel veerkracht, talentvolle mensen met hun vizier naar hetzelfde punt gericht en positieve drive. Er wordt altijd gestreven naar ontwikkeling en vooruitgang. Menselijk kapitaal is onbetaalbaar. Verder zijn onze parels spelend en ontdekkend leren in de groepen 1 t/m 3, het portfolio, de weggetjes, de trotswand, de Ik-doelen, kindKRACHT, werken met open wanden en het thematisch werken. Wij blijven nog even eigenwijs, dat heeft ons al veel gebracht.

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

- hoe kunnen we, bij wisseling binnen het team, zorgen dat het gedachtegoed overeind blijft?
- we willen 1 school blijven ondanks onze 3 locaties;
- hoe zorgen we dat ook in 'moeilijke groepen' de autonomie bij leerlingen blijft;
- we gaan doelen per kernwaarde formuleren;
- de vergaderstructuur evalueren en eventueel aanpassen om het effectiever te laten zijn voor een groot team met meerdere locaties.

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

We verwachten een verlenging van onze licentie voor 5 jaar (We leggen de lat graag hoog). Het is altijd fijn als mensen met een frisse blik naar onze school kijken. We hopen dat de Daltoncommissie zich welkom voelt en een fijne dag op onze school zal ervaren. We hopen dat jullie in de praktijk gaan ervaren wat jullie in de toegezonden documenten hebben kunnen lezen. Verder kijken we uit naar de aanbevelingen die jullie ons geven om nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten. De school ademt Dalton, de neuzen staan dezelfde kant op, maar het kan altijd een beetje beter. Wij hebben er in elk geval zin in.

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

- wij zijn van een kindcentrum doorontwikkeld naar een Daltonkindcentrum;
- we bieden onderwijs aan de hand van atelierdomeinen in de groepen 6, 7 & 8 in het nieuwe pand;
- we hebben ons verder geprofessionaliseerd op het gebied van Dalton;

- we hebben ons verder ontwikkeld op het gebied van eigenaarschap op teamniveau en leerlingniveau;
- we zijn in staat om nieuwe teamleden het gedachtegoed van de school op korte termijn eigen te laten maken;
- we zijn actueel op het gebied van onderwijsvernieuwingen;
- we zijn nog steeds eigenwijs!

Reactie visitatieteam

Blijf eigenwijs en authentiek. De directie, daltonfocusgroep en leerkrachten hebben laten zien aan de hand van bovenstaande dat zij goed zicht hebben op waar zij heen willen en hoe zij dit denken te gaan ontwikkelen. Vergeet hierin niet de leerlingen mee te nemen bijvoorbeeld op het gebied van het kiezen van schoolbrede thema's. (zie het verslagje met de leerlingen)

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen

De kinderen stellen zich eerst allemaal voor en wij natuurlijk ook.

De kinderen vertellen dat de juf hen uit had gekozen om hier bij ons te mogen zitten. Dat was omdat ze zich goed konden verwoorden of omdat je nieuw op school bent, zodat je goed kon vertellen wat er allemaal anders is op deze school. Een nieuwe leerling vertelt dat ze op deze school meer wordt uitgedaagd en dat er met chromebooks wordt gewerkt en dat was niet op haar vorige school.

Wat is volgens deze kinderen Dalton? Zelf keuzes maken, je kiest zelf waaraan je werkt, je werkt met een taakbrief /weektaak. Je leert veel meer zelfstandig te zijn, je krijgt meer vrijheid. Zijn er wel regels? Ja, je mag kiezen. Je krijgt instructies en daarna mag je soms kiezen of je meedoet. Als je niveau 4 of 5 bent, hoef je niet per se mee te doen. De kinderen vertellen over een minicheck bij rekenen en over de Talentmuur; “je mag je knijper ophangen als je ergens goed in bent, zoals muzikknop of natuurknop. Dan kan een ander kind jou om hulp vragen. We doen hier niet heel vaak wat mee, maar dat gaat vast veranderen.”

Mogen jullie ook weleens zelf kiezen wat je gaat doen? Ja, met een Weggetje, dat is een papiertje waarop je mag schrijven wat je wilt leren. Er zitten stappen bij die je moet doorlopen en als je bij het laatste stapje bent, dan heb je je leerdoel behaald. Als je je leerdoel behaald hebt, dan mag je het presenteren. Je mag één keer per week 20 minuten werken aan je weggetje, of als je je werk afhebt. Als je je werk niet af hebt, wat dan? Dan mag je niet werken aan je weggetje. Komt iedereen aan weggetje toe? Ja, vrijdag moet je al je werk af hebben en op vrijdag mag je dan de hele dag werken aan je weggetje. Dit werkt niet in alle groepen hetzelfde in sommige groepen plan je je weggetje in en daar is geen vast moment. Er is ook een energy minuut om eventjes een minuutje de druk van de ketel af te halen. Of twee rondjes om het gebouw rennen.

Wat is een compliment voor jullie school? Zelf je leestijd inplannen, de chromebooks, dat je veel meer zelf mag doen, op vrijdag mogen we lezen, op deze school heb je meer vrijheid en verantwoordelijkheid. En een tip voor de school: de kinderen willen graag zelf hun thema's verzinnen, want we hebben elke twee jaar dezelfde thema's. Ook graag een leuker schoolplein met klimtoestellen. Het bamboebos is leuk, maar daar mag je niet in klimmen.

Hebben jullie elke week bijvoorbeeld muzieklessen? Ja muzikles is er tot groep 6 maar in groep 7 en 8 krijg je dramales als voorbereiding op de musical. Soms is er een knutselles, ligt eraan of het bij het thema past. Ook geven we aan het einde van het jaar een concert om te laten zien wat je hebt geleerd bij muzikles. Op Koningsdag doen we allemaal leuke activiteiten. Dan mixen we alle groepen door elkaar. Er zijn ook veel naschoolse activiteiten.

Zitten jullie altijd bij de rapportgesprekken? Nee, niet altijd, soms. In de groepen 7 en 8 zitten de kinderen er wel altijd bij. Bij de gesprekken over je sociaal-emotionele ontwikkeling daar zitten de kinderen niet bij, dat is alleen met je ouders.

Er is nu nog geen kinderraad. De verkiezingen zijn bezig. Soms ging het gewoon via je vinger opsteken of grabbelen van een naam door de juf en in andere klassen werden er presentaties gehouden, waarom je in de kinderraad wil.

Ook vertellen de kinderen over het stoplicht, over de kieskast en over de schoolreisjes. De schoolreisjes zijn het ene jaar iets leerzaams en het andere jaar een pretpark.

Echt opvallend hoe fijn en prettig er onderling gesproken wordt door de kinderen en grapjes worden gemaakt.

Ook is een gesprekje gevoerd met kinderen uit de groepen 2 en 3. Zij vertelden enthousiast over het werken met de weektaak, het portfolio en de nieuwe daltonposter. De kinderen vinden het heel leuk als er een nieuw thema wordt gestart, ze bedenken dan zelf welke hoek zij maken. Soms zouden ze het een beetje rustiger willen in de klas. Ze zijn heel blij dat ze hier op school zitten en zij zouden een nieuwe buurjongen/ buurmeisje zeker meenemen naar hun leuke school.

ouders

Voorstelronde

Als je de school mag omschrijven, wat zou je dan aangeven?

Een dochter heeft eerst ergens anders op school gezeten, dit was een montessorischool. De ouder had hier een hele slechte ervaring mee, minder prettige omgang met de leerkracht van de dochter. De leerkracht was heel vervelend naar de dochter toe, ouders zijn toen op zoek gegaan naar een andere school. Sonja was toen meteen een match en de Globetrotter is een hele goede school. De dochter is een hele zelfverzekerde jongedame geworden. Hebben jullie last gehad van de directiewisseling? Jammer dat Sonja weg was, de andere directie was minder zichtbaar, ook door Corona, en nu Sonja terug is, voelt het weer compleet.

Ondanks alle wisselingen, is de rode draad door de school altijd zichtbaar gebleven. De directie is altijd aanwezig en beschikbaar. Heel laagdrempelig. Niet op afspraak, loop gewoon even binnen. Dat geeft een fijn gevoel.

Hoe worden de ouders meegenomen in de ontwikkeling van de school?

De nieuwsbrief op Parro, waar ook andere berichten op verschijnen, kun je lezen over de voortgang van de school. Maar vooral ligt de focus op de verhalen waar de kinderen mee thuis komen, de spannende verhalen en de avonturen die ze beleven. Fantastisch hoe zelfstandig de kinderen gemaakt worden. Wat doe je thuis met Dalton? Het sluit aan bij mijn manier van opvoeden. Andere ouders beamen dit. Twee oudere kinderen op het VO, moeder geeft aan dat ze nooit heeft hoeven helpen bij het plannen. De oudere kinderen gaan goed op school, de manier van werken is totaal anders dan het werken op de Globetrotter, maar de kinderen vallen hier feilloos tussen.

Horen jullie weleens terug van andere oud-leerlingen? Nee niet echt van belang voor pubers.

Oma van een van de kinderen is een oud leerkracht, zij gaf geen vernieuwingsonderwijs. Zij ziet de grote zelfstandigheid bij haar kleinkinderen, hoe zij hun eigen wegen kiezen en hun eigen route uitpluizen. Een andere ouder krijgt ook veel terug van de omgeving dat haar kinderen heel vrij zijn en ook sportief.

In hoeverre heeft Dalton de doorslag gegeven om voor deze school te kiezen?

Een ouder geeft aan dat op aanraden van een familielid dit een fijne school is, en bij het rondkijken viel moeder dit ook op. Een andere ouder geeft aan vooral gekeken te hebben dat bij het schoolbezoek vooral gekeken werd naar hoe de kinderen zich gedroegen. De rondleidingen aan het begin van het schooljaar is vooral heel erg belangrijk. De oud-directrice wist op een afspraak na een rondleiding nog de naam van het kind.

Wat zou de school nog kunnen / moeten verbeteren?

Minder met de computer / chromebook werken. De kinderen gaan er langzaam van uit. De chromebooks beïnvloedt de zin om naar school te gaan. Anderzijds was het tijdens Corona juist heel prettig om met een chromebook te kunnen werken.

In de onderbouw wordt er veel gedaan met bewegend leren, en hoe ouder de kinderen worden, verdwijnt dit meer en meer. Terwijl dit helemaal niet hoeft. Een goede balans tussen leren en bewegen en vooral ook buiten leren.

Een andere ouder geeft aan dat zij het hier niet mee eens is, en juist hele positieve ervaringen heeft met chromebooks.

medewerkers

Het team is open en eerlijk. De collega's geven aan prettig samen te werken en makkelijk bij elkaar naar binnen te lopen. Er heerst een heel fijne laagdrempelige sfeer.

Wij merken als visitatieteam een nog wat afwachtende houding.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

We vermoeden dat er vanuit de directie veel sturing en controle is bij de leerkrachten. Dat is ook logisch gezien hun groei en hun ontwikkeling rondom Dalton. De daltoncoördinator is zeer ervaren en heeft heel veel kennis van zaken.

bestuurder(s)

Wij hebben gesproken met Miriam Vreugdehil, stafmanager onderwijskwaliteit. De RVKO heeft 67 scholen in Rotterdam en omstreken, waaronder meerdere daltonscholen.

Team onderwijskwaliteit heeft een instrument ontwikkeld om alle scholen goed in kaart te brengen. De directeur is integraal verantwoordelijk. De RVKO werkt vanuit waarderend perspectief en er wordt samen met de directie van de scholen bepaald waar wel en waarbij geen hulp nodig is. Middels een zelfevaluatie geven de scholen hier input voor. We werken volgens het motto; pas toe of leg uit.

We werken in leercirkels, waarbij de scholen geografisch verdeeld zijn. Deze clusters werken veel samen op uiteenlopende gebieden. De scholen komen 1x per maand bij elkaar en mogen naar behoefte onderwerpen inbrengen. Ook het bestuur kan hier onderwerpen inbrengen en zo richting aangeven wanneer nodig. Daarnaast is de Globetrotter ook onderdeel van de daltoncirkel. De Globetrotter heeft een actieve rol in de leercirkels. Het

bestuur is erg tevreden over de school. Ook vanuit het bestuur wordt aangegeven dat ze het fijn vinden dat de directeur weer terug is.

Naast de wisseling van directie, is er ook veel verloop geweest onder leerkrachten, hierdoor hebben er veel geen daltoncertificaat. Hier wordt nu hard aan gewerkt. De huidige directie heeft goed in kaart gebracht waaraan gewerkt moet worden. Er is focus aangebracht op de juiste onderwerpen, o.a. op reflecteren. Dit is iets wat we bij meerdere scholen terugzien. Volgende maand wordt de school ook bezocht door de onderwijsinspectie.

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	V

Waardering

Het visitatieteam heeft in de praktijk gezien wat er op papier stond. We hebben een mooie school gezien met een enthousiast team, een goed pedagogisch klimaat waar de kinderen vrij mogen ontwikkelen en onderzoeken. Fijne sfeer onderling in het team. Echt opvallend hoe prettig er onderling gesproken wordt en grapjes worden gemaakt.

We hebben ervaren dat er een aantal dingen rondom Dalton nog pas zeer recent zijn ingevoerd en of geijkt.

Er was de gehele dag een ontspannen sfeer en er is goed voor ons gezorgd.

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	Probeer de kernwaarde reflectie effectief en structureel te implementeren in je dagelijkse onderwijs.
2	We hebben eigenaarschap gezien bij de leerlingen door de “weggetjes” en het portfolio. Op het gebied van eigenaarschap op teamniveau is er zeker nog ruimte voor ontwikkeling. Zet het team in haar kracht en laat haar zich hier verder rondom ontwikkelen.
3	Wij sluiten ons aan bij jullie eigen langetermijnvisie om je door te ontwikkelen van kindcentrum naar Dalton kindcentrum. Probeer hierin je zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. Denk hierbij aan certificering.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wees trots op het team en vier alle successen met hen.

Wij hebben een fijne dag meegemaakt met fijne gesprekken en mooie observaties. Iedereen was erg open en vertelde enthousiast over de school.

De lunch was gezellig en goed verzorgd.

De school is volop in ontwikkeling, wat zorgt voor veel mooie momenten. Wij denken de school met onze aanbevelingen focus te geven in deze ontwikkeling. Geef ook de leerkrachten meer ruimte en verantwoordelijkheid (in gebondenheid) om zaken uit te proberen.

Slotopmerking school/kindcentrum

We bedanken het visitatieteam voor de visitatie en zijn zeer content met de 5 jaar verlenging van onze Dalton licentie.

Wij kunnen ons goed herkennen in het beeld dat uit dit verslag naar voren komt. Fijn dat het gelukt is om ons 'Dalton zijn' over te brengen door het aanleveren van de documenten vooraf, maar vooral doordat de commissie het in werkelijk heeft ervaren. We gaan aan de slag met de aanbevelingen en zullen blijven werken om de positief benoemde punten te continueren en borgen. Het mooiste compliment in dit verslag is voor ons: *'Echt opvallend hoe fijn en prettig er onderling gesproken wordt door de kinderen en grapjes worden gemaakt.'* We zijn trots dat kinderen zich zo veilig voelen en vrij durven te zijn, ook in zo'n setting. We zijn er van overtuigd dat 'Dalton zijn' hier een belangrijke rol inspeelt.

In het verslag staan een aantal punten waar we kort op terugwillen komen, ter verduidelijking:

- In 1.1. wordt gesproken over 'de nieuwe Why'. Er is geen sprake van een nieuwe Why, deze is hetzelfde gebleven. Door de wisselingen in het team is voor nieuwe collega's de Why niet altijd duidelijk geweest. Voor hen was het een 'nieuwe Why'
- De term 'rapportgesprekken' voor verwarring heeft gezorgd bij de kinderen en daardoor aan hebben gegeven niet bij rapportgesprekken aanwezig te zijn. Wij spreken over portfoliogesprekken en nooit over rapportgesprekken. Vanaf groep 1 zijn alle kinderen 2x per jaar aanwezig bij hun portfoliogesprek (zij presenteren dit zelf aan hun ouders) en zijn zij bij het startgesprek aanwezig. Enkel voor het gesprek over de sociaal-emotionele ontwikkeling is gekozen om dit zonder het kind te bespreken met ouders.
- Voor de bepaling wie er in de leerlingraad mocht deelnemen, is bewust gekozen om in verschillende jaargroepen, verschillende manieren van kiezen uit te proberen. Dit was alleen niet bij de kinderen bekend. Wij wilden dit uitproberen om te kijken hoe hier in de toekomst het best vorm aan te kunnen geven.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Aanbevelingen vanuit visitatiecommissie

1	Probeer de kernwaarde reflectie effectief en structureel te implementeren in je dagelijkse onderwijs.
2	We hebben eigenaarschap gezien bij de leerlingen door de “weggetjes” en het portfolio. Op het gebied van eigenaarschap op teamniveau is er zeker nog ruimte voor ontwikkeling. Zet het team in haar kracht en laat haar zich hier verder rondom ontwikkelen.
3	Wij sluiten ons aan bij jullie eigen langetermijnvisie om je door te ontwikkelen van kindcentrum naar Dalton kindcentrum. Probeer hierin je zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. Denk hierbij aan certificering.

n.a.v. de drie aanbevelingen:

1. De kernwaarde reflectie komt op verschillende manier terug in een schooldag / schoolweek/schooljaar (Kindkrachtborden, emotieknijpers, trotswand e.d.). Recent zijn de taakbrieven geupdate en heeft reflectie een krachtigere rol gekregen.

Actiepunten:

- Tijdens de werksessie Borgen worden de aanpassingen van dit schooljaar besproken en vastgelegd voor het nieuwe jaar
- De Dalton werkgroep neemt in zijn jaarplan voor 2024/2025 reflectie mee als speerpunt, waarbij concrete doelen zullen worden opgesteld gericht op effectiviteit en structureel.
- Dalton staat aankomend jaar iedere periode geagendeerd op bordsessies en/of studiedag of inhoudelijke meeting. Reflectie is het speerpunt.
- Tijdens Borgingsvergadering, juni 2025, zal gekeken worden of de opgestelde doelen omtrent reflectie behaald zijn. Zo ja, dan wordt het aan het ‘borgingscyclus’ toegevoegd. Zo niet, dan is het wederom een speerpunt voor 2025/2026.

2. De basis is in dit school (weer) gelegd / herhaald. Het MT juicht initiatieven toe en verwacht ook dat het team de komende jaren deze ruimte ‘pakt’.

Actiepunten:

- Voor schooljaar 2024/2025 zijn er meer coördinatiefuncties (mede vanuit teamleden zelf geïnitieerd). Hierdoor willen we mensen in hun kracht zetten en hen de lead geven op onderdelen waar hun interesse of kennis ligt.
- Via de bordsessie worden mensen aangemoedigd om hun initiatieven te delen met elkaar.
- We moedigen mensen aan om via de teamapp te laten zien waar zij mee bezig zijn en wat het effect is op kinderen
- Er wordt gezorgd dat de initiatieven gedurende het jaar bijgehouden worden/opgeschreven zijn
- Tijdens Borgingsvergadering, juni 2025, zullen de initiatieven besproken worden. Initiatieven die voor een brede doelgroep effect blijken te hebben, kunnen schooljaar 2025-

2026 verder uitgewerkt worden.

- Ieder schooljaar kunnen, in deze ritmiek initiatieven worden uitgetoetst en indien succesvol verder ontwikkeld worden.

3. Het streven is om binnen 3 jaar van een Kindcentrum naar een Dalton Kindcentrum te gaan.

Actiepunten

- In mei tijdens KC overleg zal nogmaals met elkaar besproken worden of een Dalton KC nog steeds de wens is van alle betrokken organisaties. (Dit is zeker vanuit de school het geval, we zien dat bij de andere partners de stappen naar certificering van het personeel niet als prioriteit aangegeven wordt. Stichting brede plannen moeten telkens voorrang krijgen)
- Er wordt vervolgens een concreet stappenplan opgesteld waarbij het uitgangspunt is om max. over 3 jaar een Dalton KC te zijn.
- Ieder jaar wordt besproken welke stappen er behaald zijn en welke er nog gemaakt moeten worden
- Uiterlijk vanaf augustus 2026 moet er een Dalton KC Globetrotter Katendrecht zijn
- Vanaf 2026-2027 moeten er KC brede jaardoelen opgesteld zijn, welke jaarlijks worden geëvalueerd.

Eigen verbeterpunten/ontwikkelpunten:

- Het is van belang dat iedereen in het tweede jaar dat hij/zij op onze school werkt de Daltonopleiding volgt. Hier heeft nu een langere periode tussen gezeten. Hier zal op worden toegezien. (We merken wel dat een grotere groep die gelijktijdig de opleiding volgt ook een voordeel heeft)
- Het nieuwe pand wordt begin schooljaar 27/28 in gebruik worden genomen. Met het onderwerp is al een eerste stap gemaakt om onze Daltonvisie te ondersteunen in dit pand. De komende 2 jaar willen we enkele vooruitstrevende Dalton scholen bezoeken ter inspiratie van ons onderwijs in het nieuwe pand. De ontwikkeling hiervan zal vanaf schooljaar 2025/2026 een concreet speerpunt zijn.
- In het aankomende schooljaar gaan we op zoek naar een manier om nieuwe collega sneller (maar grondig) in ons systeem te laten groeien door hen te koppelen aan een ervaren collega en 3 x per jaar een 'Nieuw op onze school' bijeenkomst te organiseren.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	13 mei 1975
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	

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