

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	21 november
Naam school/kindcentrum	ODBS Mozaïek
Adres	Willy Brandtplein 2
Postcode en plaats	7007 LA Doetinchem
E-mailadres school/kindcentrum	info@obsmozaiek.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0314- 365 052
Bestuurder(s)	IJsselgraaf
Leidinggevende school/kindcentrum	Susette Seevinck
Daltoncoördinator(en)	Stefan Bus
Aantal groepen	4
Aantal kinderen	100
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	9
In bezit van daltoncertificaat	8
Bezig met daltoncursus	0
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	In orde
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Besluit vorige visitatie	<input type="checkbox"/> Licentieverlening/-verlenging
	<input type="checkbox"/> Versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Anders, ...
Eerste visitatie school	<input checked="" type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing vanwege 1e licentieaanvraag

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan?

We zijn bij deze vraag uitgegaan van het proces van de afgelopen 2 jaar richting deze visitatie. We hebben gekeken waar de kinderen zelf keuzes kunnen maken en hier in samenspraak met de kinderen ook ons Daltononderwijs ingericht. We hebben gesprekken gehad over wat vrijheid in gebondenheid is en dat vrijheid altijd samen gaat met verantwoordelijkheid. We zijn er in het team van bewust geworden dat de vrijheid in gebondenheid per kind kan verschillen. Waar het ene kind bijvoorbeeld al wel een goede werkplek kan kiezen voor zichzelf, zal de leerkracht voor het andere kind wellicht die keuze nog moeten maken.

De huidige situatie is dat we merken dat de groepen die de juiste vrijheid in gebondenheid hebben ontwikkeld in groep 1/2/3/4/5 dit ook in de bovenbouw goed kunnen uitvoeren. Daar waar kinderen die vanaf groep 6/7/8 pas meegenomen zijn in de vrijheid in gebondenheid, nog wat moeilijkheden ervaren. Daar zijn vanzelfsprekend de 'ballonnen' kleiner. We zijn erg trots op het feit dat de leerkrachten goed gedifferentieerd onderwijs kunnen bieden, ook op de Daltonvaardigheden. We hebben de kinderen goed in zicht.

Onze ontwikkelpunten zitten vooral in de samenspraak met de leerlingen. We zouden nog graag de stappen binnen vrijheid en verantwoordelijkheid visueel willen maken, zodat kinderen bewuster worden van wanneer ze naar het volgende 'niveau van vrijheid' mogen. Voorbeeld: wanneer met een kleuter zonder toezicht in de bouwhoek werken? Hoe ziet goed werken in de klas eruit? Wanneer weet een bovenbouwer dat het in de hal mag werken en welke afspraken horen hierbij? We zouden hier dan graag kwaliteitskaarten voor willen ontwerpen.

Binnen het team hebben we op schoolniveau de vrijheid en verantwoordelijkheid om onze taken zelf in te plannen. Onze vergaderingen worden gevoerd met zogenoemde 'bord- en werksessies'. Hierin gaan we effectief met de tijd om. De directie is bij deze sessies niet altijd aanwezig en heeft vertrouwen in het verantwoordelijkheidsgevoel van het team. Ook vinden we het normaal om 2 keer per jaar onze bevindingen en ervaringen van onze klas te presenteren. Ons ontwikkelpunt hierbij is dat we elkaar ook wat strenger kunnen bevragen. Hoe maken we met elkaar van een 6 een 9?

Reactie visitatieteam

De school werkt sinds twee jaar volgens de Daltonprincipes. Jullie geven terecht aan dat leerlingen 'in de Daltonkernwaarden moeten groeien' en dat kinderen die dit van jongs af aan aanleren, er beter mee kunnen omgaan dan leerlingen die er op latere leeftijd voor het eerst mee te maken kregen. Dat klinkt logisch. Toch geven de leerlingen uit de leerlingenraad al aan niet meer beter meer te weten dan dat dit de manier is waarop gewerkt wordt. Ook leerlingen die net naar het VO zijn gegaan, merken al dat ze meer verantwoordelijkheid kunnen dragen dan hun leeftijdsgenoten en zeggen dat dit door het onderwijs op het Mozaïek komt.

We zien dat de leerkrachten voor hun eigen groep kijken hoeveel vrijheid en verantwoordelijkheid de leerlingen aankunnen. Door het teruglopende leerlingenaantal kan de groepssamenstelling per jaar verschillen. Dit schooljaar is er bijvoorbeeld voor het eerst een groep 1-2-3. Dat vraagt flexibiliteit van het team in de begeleiding van de leerlingen. Routines zijn lastiger in te oefenen, maar zien we zeker. Er hangt rust in de klassen en we zien een betrokken werkhouding bij de leerlingen. De leerkrachten kijken kritisch waar meer of minder vrijheid gegeven kan worden. Omdat er veel combinatiegroepen zijn, zijn de leerkrachten voortdurend aan het differentiëren. Daarbij is er goed oog voor de individuele leerling.

Jullie noemen al het voornemen om een kwaliteitskaart of handelingswijzer op te stellen voor het werken op de gang. Dat is een goed middel om de afspraken te borgen. Ook zonder deze middelen zien we dat jullie leerlingen de vrijheid goed aankunnen. Het helpt nu ook dat jullie met weinig leerlingen in een mooie, ruime school zitten. Tijdens de Blinkles voor groep 6-7-8 zaten twee leerlingen uit groep 3 in de bouwhoek in dezelfde ruimte te werken. Dat ging prima. De afspraken goed borgen met de huidige leerlingen kan ook helpen om straks de nieuwe leerlingen mee te nemen in de bestaande afspraken.

We zien dat de leerkrachten de vrijheid hebben om initiatief op te pakken en verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs. Wij hebben niet goed kunnen zien in welke mate jullie elkaar durven aan te spreken als het eens minder loopt. Het structureel inplannen van collegiale consultatie, dat collega's bij elkaar in de klas gaan kijken en elkaar feedback geven, kan hier mogelijk aan bijdragen. Dit doen jullie nu nog niet.

De leerlingen voelen de vrijheid om ook volwassenen aan te spreken en feedback te geven. Ze zijn eraan gewend om dit te doen, in klassenvergaderingen of daarbuiten. We vonden het mooi om te horen dat leerlingen soms ideeën inbrengen voor keuzewerk, of iets van thuis meenemen wat ze willen leren. Hier is ruimte voor. De keuzetaken staan op het taakblad vermeld, maar worden niet door alle leerlingen gedaan. We raden jullie aan kritisch naar de taken op het werkblad te blijven kijken. Waarom staan ze erop en zijn ze voor alle betrokkenen duidelijk?

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De afgelopen 2 jaar zijn we gaan kijken naar wat zelfstandig werken nou eigenlijk is. We hebben de instructies korter gemaakt en meer tijd vrijgemaakt voor zelfstandigwerken en remedial teaching. Hierbij leren de kinderen snel hoe om te gaan met uitgestelde aandacht, het houden aan werkafspraken en elkaar laten leren. Zo hebben we ook een taakmiddel ontwikkeld wat de kinderen een goed overzicht geeft welk werk er van ze verwacht wordt. In de klassen kunnen de kinderen op het dag/weekbord zien wanneer welke instructies plaatsvinden en wanneer ze dus in de klas aanwezig moeten zijn. Op dit taakmiddel vinden de kinderen basis-, plan- en keuzetaken. Per vakgebied en taak staat er een gedifferentieerd aanbod.

De huidige situaties laat zien dat de kinderen gewend zijn geraakt aan de manier van werken met het taakmiddel en dat kinderen ook de juiste keuzes maken. Hierdoor leren de kinderen wat hun talenten zijn en ook hoe die te benutten.

Het ontwikkelpunt binnen zelfstandigheid is de uitdaging binnen de vloeiende overgang van kleuterbouw naar middenbouw. Waar bijvoorbeeld de groep 3ers veel nieuwe stof aangeleerd krijgen, is het soms zoeken om er voor te zorgen om de opgebouwde zelfstandigheid niet om te zetten naar alleen maar leerkrachtgestuurd werken.

Dit schooljaar werken we met een groep 1/2/3, waarin we aan het experimenteren zijn met die zelfstandigheid.

Binnen het team merken we dat zelfstandigheid ook is om te vertrouwen op de collega's. Zelfstandigheid betekent in ons team ook op tijd om hulp vragen.

Reactie visitatieteam

In de klassen is goed te zien dat zelfstandigheid een plaats heeft gekregen in het onderwijs op school. In de groepen 1/2/3 wordt gewerkt met magneetborden, waarop de kinderen kunnen plannen en kiezen. Vanaf groep 4/5 is een taakmiddel in gebruik met basis-, plan en keuzetaken. De kinderen kunnen goed uitleggen hoe ze hiermee werken. Ook zijn er afspraken over het nakijken en inleveren van gemaakt werk. De kinderen laten zelfstandigheid zien in het werken op diverse plekken in de school. Voor de leerkracht is goed zichtbaar waar de kinderen aan het werk zijn (kartonnen kaart met knijpers aan deur van het lokaal). Op het magneetbord vanaf groep 4/5 is zichtbaar waar de kinderen ruimte hebben voor de taken, in groep 8 wordt met periodetaken gewerkt op het magneetbord.

Hulpmiddelen zoals vragenblokjes, timetimers worden ingezet. Voor kinderen is duidelijk waar materialen liggen, zodat ze deze zelf kunnen pakken en weer opruimen na gebruik. Bij het binnenkomen 's morgens laten de kinderen zien zelfstandig aan het werk te gaan.

Leerkrachten krijgen de ruimte om proeftuintjes uit te zetten, deze worden met elkaar besproken. De kernwaarde zelfstandigheid staat duidelijk beschreven in het Daltonboek (per groep).

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Leren is een sociale activiteit. Waar er natuurlijk interactie is tussen leerling en leerkracht, leert de leerling nóg beter wanneer er interactie is tussen een andere leerling.

Coöperatief- en bewegend leren hebben we behouden. We gebruiken vaste werkvormen per leerjaar om zo een doorgaande lijn te hebben. Ook merken we dat het leerplezier van de kinderen vergroot wordt en dat ze meer respect voor elkaar krijgen.

In de bovenbouw hebben we sommige vakgebieden klasoverstijgend; Bink en onze Begrijpend leeslessen zijn bijvoorbeeld groepsdoorbroken.

We hebben in de klassen verschillende manieren van samenwerken waarbij elke leerling zijn bijdrage levert. We vinden samenwerken ook belangrijk om te leren omgaan met verschillen.

Vanaf de midden/bovenbouw vinden de leerlingen per taak of het een 'alleen', 'samen' of 'klassikale' verwerking is.

Een ontwikkelpunt is het oprissen van de coöperatieve werkvormen. Zo hebben we er kennis van, maar gebruiken we ze lang niet allemaal vaak genoeg.

Binnen het team werken we samen tijdens de werksessies en de voorbereidingen van de thema's en andere activiteiten. We zetten elkaar in op de plekken waar de talenten of deskundigheid liggen.

Reactie visitatieteam

We vonden het samenwerken in dit document wat beperkt omschreven, maar hebben in de dagelijkse praktijk voldoende voorbeelden gezien.

In de school zien we veel kinderen samen aan het werk, zowel in de klas als op andere plekken in het gebouw. Kinderen helpen elkaar bij het maken van hun werk. In de klas is zichtbaar dat maatjes aan elkaar gekoppeld zijn. De leerlingenraad heeft mooie ideeën. We hebben in één groep een coöperatieve werkvorm gezien, waarin de kinderen actief meededen in hun 'team'.

Je voelt in het team dat het samenwerken krachtig is. Door de inzet van bordsessies wordt effectief gewerkt aan gezamenlijke doelen.

Ouders voelen zich betrokken bij de school. Er zijn veel activiteiten waar je als ouder je een steentje kunt bijdragen. Eén van de ouders die we spraken is MR-lid, de MR is actief betrokken bij de toekomstplannen van de school.

Er is afstemming tussen de drie Daltonschole binnen scholengroep IJsselgraaf en het Mozaïek neemt deel aan regiobijeenkomsten van DOM.

Aanbeveling: jullie hebben een mooie doorgaande lijn op het gebied van samenwerking. Zet een volgende stap van samenwerken naar samenwerkend leren. Doe dit ook groepsdoorbroken: oudere kinderen die met jongere kinderen lezen, of op andere manier begeleiding bieden. Denk ook bijvoorbeeld aan een rolverdeling binnen het samenwerken (ook in de leerlingenraad) en een ontwikkelingslijn (borging).

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De afgelopen tijd hebben we gewerkt aan het borgen van reflecteren. Waar we in het verleden sporadisch wel eens terugkeken op het werk, wordt er nu met regelmaat gereflecteerd met de kinderen zowel op proces als resultaat.

We leren de kinderen zelf nakijken zodat ze zelf inzicht krijgen in hun leerkuilen. We hebben gestructureerde momenten in de week om te evalueren en reflecteren. Maandagochtend beginnen we gezamenlijk aan de week; de weekopening. Halverwege de week (op woensdag) hebben we een klassenvergadering. Hier hebben we gesprekken met de kinderen over hoe het gaat, wat er beter kan en hoe de kinderen de rest van de week verder gaan werken. Op vrijdagmiddag sluiten we de week af met gerichte evaluatie- en reflectievragen. Tijdens deze bijeenkomsten leren de kinderen feedback geven op zichzelf, elkaar en de leerkracht.

2 keer per jaar ontvangen de kinderen hun Rapportfolio. Deze wordt samen met de leerkracht (in de bovenbouw) ingevuld met leerdoelen en resultaten. Deze wordt besproken

tijdens de oudergesprekken. De kinderen zijn vanaf groep 5 aanwezig bij deze gesprekken en worden eigenaar van hun reflectie.

Het ontwikkelpunt is dat, ondanks dat we reflecteren erg belangrijk vinden, het er soms bij in schiet door de waan van de dag. Ook zouden we graag meerdere reflectiemethoden willen gebruiken zodat het makkelijker wordt om het uit te voeren. Ook het reflecteren op het proces via het planbord bij de kleuters willen we in de toekomst gaan ontwikkelen.

Op schoolniveau binnen het team willen we een cultuur ontwikkelen dat we blijven nadenken over ons handelen. Wanneer iets niet gaat zoals we het willen/bedoelen, wat gaan we de volgende keer anders doen? De klas is een spiegel van leerkrachtgedrag. In de gesprekkencyclus zoeken we steeds naar verschillende werkvormen zodat we inzicht krijgen in de verbeterpunten van de leerkrachten. Ook worden in deze gesprekken de successen besproken.

We zijn trots dat we binnen het team steeds meer weten te vinden op een positieve manier én dat we elkaar steeds meer kunnen aanspreken.

Reactie visitatieteam

Reflectie vind plaats aan het eind van de week, tijdens de klassenvergaderingen en tijdens de coachgesprekjes met leerlingen. Sinds één jaar wordt er gewerkt met Rapportfolio, deze wordt door leerkracht en leerlingen zelf ingevuld. In het Rapportfolio wordt groetaal gebruikt. Er wordt nog niet gewerkt met de portfoliomodule in Rapportfolio. Ouders geven aan nog te moeten wennen aan de manier waarop met Rapportfolio wordt gewerkt.

In de klassenvergaderingen is ruimte voor feedback van leerlingen naar elkaar en naar de leerkracht.

Gedurende de visitatiedag hebben we niet heel veel manieren van reflectie gezien. Daarop hebben we dan ook een aanbeveling geschreven: Maak reflectie belangrijker in de les en gedurende de dag. Reflectie is het meest effectief als het voor, tijdens én na de activiteit plaatsvindt. Reflecteer iedere dag meerdere keren met de leerlingen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Het grootste ontwikkelpunt dat we hebben volbracht is dat niet alle kinderen alle instructies helemaal hoeven bij te wonen. Dit gaat hand in hand met de vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid en reflectie. De leerlingeraad geeft dit ook aan bij het terugvragen van de ervaringen.

De differentiatie die plaatsvindt op het taakmiddel zorgt ook voor effectiviteit en doelmatigheid. Hierdoor leren de kinderen met verschillende taken aan verschillende doelen. Hierdoor zorgen we voor uitdagend, op maat gemaakt onderwijs.

Op schoolniveau hebben we onze manier van vergaderen erg effectief neergezet. Alles wat we doen moet een doel hebben; 'wat hebben de leerlingen eraan?'

We streven er naar om alle (leer)tijd die op school is, effectief in te zetten. Waarbij het belangrijk is om prioriteiten te stellen met bijvoorbeeld toetsen.

We merken dat we sinds dat we echt nadenken over effectiviteit het ook een valkuil van ons is geworden dat we doorslaan in effectiviteit. Hierbij vergeten we soms dat er ook wel spontane, leuke en ontspannen dingen kunnen ontstaan en dat we hier ook wel de ruimte aan mogen geven.

Reactie visitatieteam

De sfeer in de school is rustig en taakgericht.

We moesten ons even laten uitleggen waar de differentiatie op de taak zichtbaar was. Hoewel er zowel in tempo als in niveau differentiatie is voorzien, moet dit soms toch nog in overleg worden bepaald. We raden de school aan kritisch te kijken naar het gebruik van de taak. In groep 4/5 kwam het taakblad bij een leerling verfrommeld uit de la en bij een andere was die van deze week kwijt. De reden voor een los papier is dat de leerkracht efficiënter feedback kan geven, maar misschien is een mapje toch handiger. Ook om de mogelijkheid te hebben eens terug te kijken naar de taken van de afgelopen periode.

Toen we de school visiteerden waren de leerlingen van groep 8 aan het einde van een drieweekse periode waarin gewerkt was aan doelen. Het was duidelijk dat de leerlingen goed bijhielden en op de hoogte waren van hun voortgang. Er wordt met leerlingen gesproken over de doelen die ze willen bereiken en de voortgang is geregeld onderwerp van gesprek. Zo is er een leerling die aangaf extra Engels te willen oefenen, omdat hij naar tweetalig VO wil. De intrinsieke motivatie van de leerling wordt op deze manier effectief benut.

In alle lokalen hangt een overzichtelijk bord met de weekplanning. Hierop is duidelijk zichtbaar wanneer er werktijd is en wanneer de instructies zijn. In de hogere groepen is door middel van gele en paarse kaartjes zichtbaar of iedereen moet meedoen met een instructie, of dat leerlingen die zelf kunnen kiezen. In de middelbouw zagen we deze keuze niet, maar de leerkracht vertelde dat ze dit rond de kerst gaat inzetten. In de middenbouw mogen sterke leerlingen wel eerder aan het werk, zodat ze niet de hele instructie moeten meedoen. In plaats van verlengde instructie krijgen de leerlingen vooral preteaching bij de inloop 's ochtends.

Het team werkt doelgericht. In de teamkamer staan de doelen geformuleerd en staat ook aangegeven wie verantwoordelijk is.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Het Daltonbeleidsplan/Daltonhandboek zorgt ervoor dat alle afspraken gemaakt zijn binnen het Daltononderwijs van Mozaïek op papier staan.

Binnen het beleidsplan/handboek zijn de afspraken te vinden die gemaakt zijn per groep.

Wanneer er een nieuwe leerkracht de school binnenkomt, kan deze via dit handboek gelijk zien wat de bedoeling is in de desbetreffende groep. De Daltoncoördinator begeleidt nieuwe collega's bij binnenkomst.

Alle leerkrachten op ODBS Mozaïek zijn opgeleid als Daltonleerkracht of zijn bezig met de opleiding.

We blijven in de klassen en leerlingenraad bezig om de kinderen te betrekken bij het ontwikkelen van ons Daltononderwijs. Vinden de kinderen het niet prettig of werkt het niet? Dan passen we het weer aan.

We nemen deel aan de bijeenkomsten van de Nederlandse Dalton Vereniging Oost Nederland in Deventer. Tijdens deze bijeenkomsten worden onderwerpen besproken en bedenken we van te voren 'wat gaan we halen?'. Door deze voorbereiding zorgen we altijd dat de tijd goed benut wordt.

Reactie visitatieteam

De doorgaande lijn van de Daltonkernwaarden is goed vastgelegd in het Daltonbeleidsplan. We zien dat er hier en daar nog verbetering mogelijk is. Jullie hebben goed zicht op de dingen die nog niet goed geïmplementeerd zijn, of die verbetering verdienen. We merkten dat verschillende teamleden ons goed konden uitleggen waarom iets op een bepaalde manier wordt gedaan.

We doen een aanbeveling aan jullie om Dalton komend jaar én na de fusie, hoog op de agenda te houden binnen het hele team.

Jullie hebben gezaaid en zorgen goed voor de jonge aanwas, maar de wortels mogen nog steviger worden. De jonge planten worden volgend jaar verplaatst en zullen eerst moeten aarden voordat ze verder kunnen uitgroeien. We hebben er alle vertrouwen in dat jullie dat proces kunnen begeleiden, maar zullen dat wel met aandacht en samen moeten doen.

In dit kader hebben we aan het bestuur voorgesteld om ambulante tijd vrij te maken voor bv de Daltoncoördinator in de transitieperiode. Het begeleiden van dit proces is in onze ogen niet goed mogelijk in 40 taakuren per jaar.

Aanbeveling: jullie hebben een goede doorgaande lijn in de kernwaarden. Behoudt deze en zet deze door in de nieuwe setting na de fusie.

Jullie nemen betrokken deel aan de regiobijeenkomsten van de DOM en hebben goede contacten met de andere Daltonschole binnen de stichting. Ook de contacten met de pabo Doetinchem zijn goed. We raden jullie aan ook laatstgenoemde te intensiveren. Zorg dat de studenten die daar hun Daltoncertificaat halen bekend zijn met het Mozaïek.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

Ontwikkelmentaliteit van het team
Ontwikkeling van het takenblad
Inzichtelijk maken van de doorgaande lijnen

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

Hoe betrek je ouders meer bij het Dalton-zijn?
Hoe bepaal je goed en effectief keuzewerk zonder dat het voelt als een 'af-taakje'?
Wat zijn zinnige zorgtaken?

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

(welke (dalton)netwerken benut je, waar haal je expertise vandaan?)

Daltoncoördinator; Dalton bijeenkomsten oost nederland & eigen netwerk ontwikkeld tijdens de opleiding.
Directeur: netwerkbijeenkomsten, binnen de stichting met andere Daltondirecteuren overleg & eigen netwerk dat ontwikkeld is tijdens de opleiding.
Team: intervisie/werkmomenten binnen het team.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

Wij verwachten dat we de visitatie positief afsluiten en een officiële Daltonschool worden.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

De volgende keer dat de visitatie plaatsvindt, ziet de school er als volgt uit;
De school heeft een groei doorgemaakt, er zitten +- 150 leerlingen op de school.
De leerkrachten die erbij zijn gekomen zijn in opleiding of hebben de opleiding voor Daltonleerkracht afgerond.
Er is een netwerk opgezet tussen de andere Daltonscholen van IJsselgraaf. We hebben gezamenlijke studiedagen en delen intervisiemomenten.
Ook de BSO medewerkers zijn (meer) meegenomen in het gedachtegoed van het Daltononderwijs op onze school.

Reactie visitatieteam

Parels

We herkennen de parels die jullie zelf noemen. Met name de ontwikkelmentaliteit van het team maakte indruk op ons. De leerkrachten zijn bevlogen, waarbij Susette en Stefan een voortrekkersrol hebben.

Andere parels die wij zagen:

- Er hangt een fijne, open sfeer in de school. De leerlingen voelen de vrijheid om feedback te geven aan de leerkrachten en doen dat ook.
- De leerlingen mogen, kunnen en zijn écht zichzelf in de school.
- Het Mozaïek heeft een team met LEF. Ze onderscheiden zich in positieve zin ten opzichte van de andere scholen in Doetinchem. Iedereen ziet dat. Het team mag hier trots op zijn.

Ontwikkel- en onderzoeksragen van jullie:

Hoe betrek je ouders meer bij het Dalton-zijn?

Onze suggesties om ouders meer bij het Dalton-zijn te betrekken: inhoudelijke ouderavonden organiseren, in iedere nieuwsbrief een kernwaarde uitleggen aan de hand van de dagelijkse praktijk, social media gebruiken en hiervoor ook jullie leerlingen inzetten: kunnen zij filmpjes maken voor TikTok of Instagram?

Hoe bepaal je goed en effectief keuzewerk zonder dat het voelt als een 'af-taakje'?

Denk goed na over het 'waarom' van keuzewerk. Welk doel wil je ermee bereiken? Als je zorgt dat de taak pas af is wanneer het doel is bereikt, dan voelt het voor de leerlingen ook niet meer als een 'af-taakje'.

Wat zijn zinnige zorgtaken?

Bespreek met de leerlingen in een klassenvergadering wat ze belangrijk vinden in de zorgtaken en vertel wat het team belangrijk vindt. Dat maakt vast de zin en onzin van taken duidelijk.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

Jullie hebben al een aardig netwerk waarin kennis wordt gedeeld. We deden eerder al de suggestie om intensiever samen te gaan werken met de pabo Doetinchem. Een andere aanvulling kan nog zijn om teamleden mee te nemen naar bijeenkomsten van de DOM. Bijvoorbeeld iedereen één keer per jaar mee.

Waar staat de school bij de volgende visitatie

In verschillende documenten worden uiteenlopende leerlingenaantallen genoemd. De op handen zijnde fusie wordt in documenten niet genoemd, maar is enorm relevant voor waar de school bij de volgende visitatie staat.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Wat merken jullie van de verandering naar Daltononderwijs? Kinderen kunnen zich niet zo goed herinneren hoe het eerder was. De leerlingenraad geeft de school unaniem een tien. Je mag op de gang werken (er zijn duidelijke afspraken: oei=doei), leerkracht luistert naar tips, de juf die gym geeft luistert naar ideeën van kinderen. Dingen die beter kunnen (bv. rustig lopen door de gang) kunnen besproken worden in de klassenvergadering of Kanjerkring.

Juf Suzette of meester Stefan is aanwezig bij leerlingenraad. In groep 5 en 6 mag je aangeven dat je in de leerlingenraad wil, en er wordt gestemd. In groep 7 en 8 geef je eerst een presentatie waarom je in de leerlingenraad wil en welke plannen je hebt. Ideeën zijn: meer spullen op schoolplein, wc-borstels, 'praatgroepje dyslexie of ADHD'. Je zit één jaar in de leerlingenraad, daarna komen andere kinderen aan de beurt.

Leerlingenraad komt een paar keer per jaar bij elkaar, ter plekke wordt bekeken wat er besproken wordt. Geen terugkoppeling naar de kinderen in de klas. Er is een ideeënbox voor alle kinderen van de school. Juf Suzette haalt de ideeën eruit en bespreekt ze in leerlingenraad. De kinderen uit de leerlingenraad gaan de klassen langs om de kinderen te vertellen dat er een ideeënbox hangt in de school.

ouders

Ouders – Lisa van Nunen (moeder van Isabella, groep 6/7)

Oudste dochter is de zomervakantie gestart op deze school. Isabella zat niet op haar plek op haar vorige school, bleek HB. Ouders rijden 20 minuten om op deze school te komen.

Gekozen voor Dalton, na afweging met Montessori. Dalton is ontzettend goed geweest, nu een blij meisje, actief en vrolijk, vertelt volop. Heeft baat bij structuur en lesmethodes, maar de vrijheid en autonomie zijn heel fijn voor haar.

Loes Hartjes (kinderen in groep 4/5, groep 6/7 en een op VO)

Heeft overstap meegemaakt van regulier naar Dalton. Het oudste kind is na thuisonderwijs gewend aan taakblad, nu op het VO heel zelfstandig. Kinderen vinden het heel fijn. Er wordt echt naar het kind zelf gekeken.

Iwe vragen of het veranderproces (naar Dalton) goed naar de ouders is gecommuniceerd. Volgens Loes is dit gaandeweg zo ontwikkeld, op een natuurlijk manier. Daar zat ook de thuiswerkperiode nog in. Ouders vinden het heel fijn dat kinderen zelfstandig kunnen werken en weten wat de bedoeling is.

We vragen hoe worden ouders betrokken in de school(ontwikkeling). Lisa is heel blij met de persoonlijke band. Alle leerkrachten kennen alle leerlingen bij naam. Dochter en ouders voelen zich heel welkom binnen de school. Loes zit in de MR en is daarmee betrokken. Elke week ontvangen de ouders verslag van wat er is gebeurd, belangrijke data, via Parro.

Contact is gemakkelijk, korte lijnen. Er zijn ook nieuwsbrieven vanuit de directie. Ook Susette is altijd bereikbaar.

Rapportfolio is nog niet bekend bij Lisa. Loes heeft twee keer ermee gewerkt. Loes vindt het prima. Kinderen en opa en oma moeten wel wennen aan het nieuwe format. Het gaat niet meer zo om resultaten, maar meer om ontwikkeling. Leerling én leraar vullen het in. In het gesprek (vanaf groep 5?) praat de leraar vooral met het kind.

Vorige week een ouderavond waarop de leerlingen zelfverzekerd iets presenteerden. Is volgens ouders de verdienste van Stefan geweest bij dit kind.

Welke onderwerpen komen in de MR ter sprake? Heel activiteitenplan. Arbo-dingen, schoolplan, beleid, jaarplan. Momenteel is de MR heel druk met die fusie. Er wordt nu extern onderzoek gedaan naar de fusie. Eis vanuit de MR is om leerlingen en leerkrachten samen te houden. Locatie is voor Loes minder belangrijk.

Ouders realiseren zich: school heeft de fusie wel nodig. Met meer leerlingen zijn er meer dingen mogelijk, bv teams bij schoolvoetbal zijn nu soms niet te maken omdat er te weinig leerlingen zijn. Dat is ook niet leuk.

We vragen welke Daltonkernwaarde is het meest waardevol? Ouders vinden het moeilijk deze vraag te beantwoorden. Lisa benoemt vooral te willen dat de andere school instroomt bij Dalton. Dus niet minder Dalton in de nieuwe school, maar door zoals het nu gaat.

Ouders kunnen met hun vragen goed bij directie terecht, maar of ouders deze mogelijkheid gebruiken is de vraag. Er is een actiegroep van ouders ("houdt Mozaïek op Dichteren") en die zegt namens de ouders te praten, maar dat neemt wat transparantie weg.

Ouders zijn op school actief binnen organisatie Sint, Kerst, Ramadan, Pasen, Avondvierdaagse, boekenmarkt. Goede betrokkenheid.

Tops van de school: autonomie, kleinschaligheid, bereikbaarheid, inrichting van de lokalen, eigenaarschap, ideeën van leerlingen durven ze te benoemen en zijn welkom. Zoon van Loes op VO is goed zelfstandig. Zegt zelf dat dit komt door wat hij op het Mozaïek heeft geleerd.

Beide ouders zijn zeer tevreden. Zouden het zeggen als het anders was, maar zien geen verbeterpunten.

medewerkers

We hebben de medewerkers 's ochtends vroeg ontmoet bij de koffie. De sfeer was open en gemoedelijk. Ook bij de klassenbezoeken hadden we telkens het gevoel dat we welkom waren. Om rond te kijken, maar ook om onze vragen te stellen aan de leerkrachten en de leerlingen. Ouders benoemen ook dat de leerkrachten heel benaderbaar zijn.

Het team is klein en ziet elkaar vaak in de informele setting in de hal beneden. Onder het genot van een kop koffie kan onderling stoom worden afgeblazen of kennis worden uitgewisseld. De collegas geven aan dit een prettige manier te vinden.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Leerlingaantal baarde zorg, vroeg om profilering: onderscheidend, drie smaken in één gebouw: unitonderwijs, regulier onderwijs en Daltononderwijs (met begaafdheidsprofiel). Vanuit groei in zelfstandigheid van kinderen, gebruik vorm van takenblad aanknopingspunten naar Daltononderwijs. De duidelijke visie op het onderwijs is belangrijk in de profilering en de ontwikkeling/doorgaande lijn van het onderwijs.

De school heeft de ambitie om kindcentrum te worden. Dit gebouw leent zich hier niet voor (onderwijsbestemming). Biedt kansen om te kijken naar een andere locatie. In Daltonhandboek staat deze ambitie beschreven, in de zelfevaluatie (nog) niet. Directeuren IJsselgraaf volgen gezamenlijk opleiding ontwikkeling Kindcentrum. Binnen IJsselgraaf zijn drie andere Daltonscholen.

Daltonopleiding geeft veel inspiratie, ruimte om te ontwikkelen met het team. Reflecteren met de kinderen op nieuwste ontwikkeling. Innovatieve middagen (olievlekwerking).

Kansen in samenwerking met PABO Doetinchem, en binnen netwerk DOM. We adviseren om de contacten met de PABO, regio DOM en andere Daltonscholen binnen de stichting goed te onderhouden.

Niveau van vrijheid: Welke vaardigheden laat je als kind zien, om een volgende stap in je 'vrijheid' te kunnen laten zien? Dalton coördinator zet hierbij proeftuintjes uit. Proeftuintjes kunnen opgenomen als bord- en werksessies in het team.

bestuurder(s)

Bestuurder Martine Merx (IJsselgraaf)
2,5 dag per week directeur, 2,5 dag bovenschools o.a. kwaliteitsbewaking

Voorstelronde

Er is een nieuwe bestuurder, maar voor die tijd was al afgestemd dat Martine zou aanschuiven bij deze visitatie.

Verbinding

Mozaïek en de twee andere Daltonscholen binnen de stichting weten elkaar steeds beter te vinden. Kijken ook bij elkaar.

Lef

Mozaïek heeft Lef laten zien in onderscheid met twee andere scholen in het blok. Ze hebben goed gekeken naar wie ze zijn en wat ze willen en daar is uitgekomen dat Dalton het beste bij ze past. Het team heeft hier de schouders onder gezet en daarmee Lef getoond.

Ook Begaafdheidsprofiel hebben ze binnengehaald.

Staan voor waar je in gelooft, je kop boven het maaiveld uitsteken, kiezen voor Dalton: daar is de school ten opzichte van andere scholen in de Achterhoek echt onderscheidend in.

Ondersteuning vanuit IJsselgraaf

Ondersteuning wordt geboden in huisvesting, P&O. Goed in dialoog blijven. Ambitie ondersteunen. Soms extra middelen bieden.
School weet waar het voor staat.

Irma legt uit welke afwegingen we van Susette en Stefan hebben gehoord over 2 of 5 jaar. Vijf jaar zou voor Martine een betere optie zijn, zodat team en ouders meer vertrouwen/beloning krijgen. Dan is er iets meer rust om ook het andere team mee te nemen. Expertise van Mozaïek gaat mee in nieuwe school.
Wij adviseren het bestuur om ambulante tijd beschikbaar te maken voor Stefan of een andere collega om het Daltononderwijs ook goed neer te zetten in de school ná de fusie. Daltonteam is ook een optie.

Nieuwe locatie wordt dan op termijn ook DKC, er is daar ook kinderopvang. Aandachtspunt t.z.t. is dat er dan de volgende keer een DKC wordt gevisiteerd en geen school. Eventuele naamsverandering is waarschijnlijk een administratieve handeling.

Mobiliteit is in principe op basis van vrijwilligheid. School die hun kop boven het maaiveld uitsteken hebben wel een aantrekkingskracht. Om het jaar is er een kijkmoment waarbij de helft van de scholen open is, de andere helft dicht. De collega's die vrij zijn, gaan op andere scholen kijken en kunnen dan kiezen voor een school die bij hun belangstelling past. Gedwongen mobiliteit vanwege bv krimp vraagt wat van mensen. Dan kijkt de stichting goed naar de kwaliteiten van mensen. Op het gebied van duurzaamheid past het ook om mensen te laten werken op een school die bij hun persoonlijkheid past.
We hebben Susette en Stefan geadviseerd om de contacten met de pabo Doetinchem warm te houden. Je kunt daar ook een Daltondiploma halen.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

In het Daltonbeleidsplan hebben jullie de Daltonkernwaarden duidelijk vertaald naar afspraken en deze zijn bekend bij de teamleden. Hoewel we een duidelijke voortrekkersrol hebben gezien voor Stefan, oud-collega Erik en Susette, voelt het hele team zich verantwoordelijk. Het veranderproces is ook doorgegaan in de periode dat Susette dat afwezig was. We wensen jullie toe dat de nieuwe collega's met eenzelfde betrokkenheid en enthousiasme voor Dalton zullen kiezen.

Jullie hebben daarbij de steun vanuit de stichting, ouders en leerlingen.

In de vooraf aangeleverde documenten bleek al een groot ontwikkelvermogen: om in de pandemie met elkaar te concluderen dat je onderwijs een impuls nodig heeft en dan binnen een paar jaar 'Dalton' te hebben staan, is iets om trots op te zijn. Ook de vertegenwoordiger van het bestuur ziet de kwaliteiten van het schoolteam: ze tonen lef in een omgeving (regio Doetinchem) waar men gewend is vooral 'gewoon' te doen. Er is goed nagedacht over het onderwijs dat de school biedt en wil bieden, voordat de keuze voor Dalton is gemaakt. Een bijkomend voordeel was dat Dalton een mooi onderscheidend profiel biedt ten opzichte van de twee naastgelegen scholen.

We hebben gedurende de dag een sterk reflecterend vermogen gezien. Wanneer we vragen stelden over gemaakte keuzes, bleek dat er al goed over was nagedacht, maar ook dat er nog ruimte was om te kijken naar verbetering.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
<input checked="" type="checkbox"/>	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
<input type="checkbox"/>	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
<input type="checkbox"/>	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
<input type="checkbox"/>	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
<input type="checkbox"/>	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Maak reflectie belangrijker in de les en gedurende de dag. Reflectie is het meest effectief als het voor, tijdens én na de activiteit plaatsvindt. Reflecteer iedere dag meerdere kinderen met de leerlingen.
2	Borging: jullie hebben een goede doorgaande lijn in de kernwaarden. Behoudt deze en zet deze door in de nieuwe setting na de fusie. Zorg dat de bijbehorende afspraken ook dan duidelijk zijn voor alle teamleden.
3	Jullie hebben een mooie doorgaande lijn op het gebied van samenwerking. Zet een volgende stap van samenwerken naar samenwerkend leren. Doe dit ook groepsdoorbroken.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

We hebben een heel fijne dag gehad in Doetinchem. Het team straalde uit er zin in te hebben ons te laten zien hoe ze Dalton vormgeven. We werden in de loop van de ochtend verrast met het nieuws over de op handen zijnde fusie. Vervolgens hebben we daar heel open over gesproken en konden wij in onze aanbevelingen meedenken met de uitdagingen die de school de komende jaar heeft: de school waarmee gefuseerd wordt, zal meegenomen moeten worden in Dalton, de huidige leerlingen (en hun ouders) moeten mee naar de andere locatie en op termijn zal de fusieschool een kindcentrum worden.

We wensen jullie heel veel succes met de uitdagingen die voor jullie liggen. We hebben jullie de suggestie gedaan om de nieuwe collega's de vragenlijst van de Daltonspiegel te laten invullen, als een nulmeting van hun 'Daltonzijn'. Deze nulmeting kan bv goed gebruikt worden om kennis uit te wisselen binnen de twee teams. De gesprekskaarten van de Daltonspiegel kunnen gebruikt worden om inhoudelijk met elkaar in gesprek te gaan.

Slotopmerking school/kindcentrum

Het bezoek van de visitatiecommissie hebben we als heel prettig en waardevol ervaren. Natuurlijk te hadden we een beetje gezonde spanning, maar dat heeft de goede gesprekken niet in de weg gestaan. Fijn om open en gelijkwaardig te kunnen uitwisselen. De aanbevelingen en ontwikkelpunten zijn herkenbaar voor ons en daar gaan we zeker mee aan de slag (zie plan van aanpak). Het advies voor de licentie van 5 jaar is voor ons een enorme steun in de rug en de waardering voor ons werk met de kinderen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning. Een format hiervan is eventueel te vinden op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.)

Zie onder

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		27-11-24
Nvt	Leidinggevende opvang		Nvt
	Visitatie voorzitter		09-12-2024

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

Ontwikkelactiviteit	Doel	Activiteit- en tijdsplanning	Wie	Inzet middelen	Evaluatie
Plan van aanpak m.b.t. Dalton na de fusie	Dalton blijven Eén team dat voor Daltononderwijs gaat	Inzet Daltonspiegel bij alle collega's: nulmeting nieuwe collega's, thermometer huidige team In samenspraak met de nieuwe collega's een planning maken m.b.t. scholing en invoering Daltonidee Schooljaren '25-'26 en '26-'27 Leerlingen Mozaïek houden daltonleerkracht en de huidige werkwijze. Leerlingen fusiepartner gaan geleidelijk over in aansluiting op huidige werkwijze. Streven is dat de basis "staat" einde schooljaar '26-'27 Tijdens de studiedagen met de twee teams onderzoeken waar 1+1=3. Te beginnen bij de visie (6-12-2024)	Nieuwe collega's en gesprek met daltoncoördinator en/of directeur Daltoncoördinator en directeur met nieuwe collega's Teams van beide scholen	Professionaliserings-budget dat nodig is 0,1 of 0,2 Fte voor Daltoncoördinator	
Ouders meenemen in de ontwikkelingen en het Dalton idee	Ouderbetrokkenheid en draagvlak	Ouderavond voor de fusiepartner In elke nieuwsbrief een kernwaarde uitgelicht Informatieve filmpjes via socials	Directies	PR budget opnemen in de begroting	
Reflectie meer laten terugkomen gedurende de dag	Kernwaarde reflectie belangrijker maken	Reflecteren is ook een van de elementen uit Thinking for Learning (T4L) van de fusiepartner. Samen afstemmen wanneer er sprake is van reflectie en hoe je dit kort en effectief kan laten terugkomen in je les (zowel in het handelen van de leerkracht als in het leren/verwerken van de leerling) Werkwijzen van beide scholen elkaar laten versterken tijdens een studiedag schooljaar '25-'26	Teams van beide scholen	Wanneer hier materialen voor nodig zijn kan dit vanuit de leermiddelen	

Van samenwerken naar samenwerkend leren	Kernwaarde samenwerken verder uitbouwen	Opfrissen kennis en vaardigheid coöperatief leren Toepassen Samenwerken vanuit Thinking for Learning Tijdens studiedag schooljaar '25-'26	Teams van beide scholen		
Contact met PABO	Leren van elkaar	Onderzoeken begeleiding van integratie Dalton met T4L Schooljaar -24-'25 ter voorbereiding op het komende schooljaar	Directie i.o. daltoncoördinator		
Keuzewerk nogmaals kritisch bekijken	Ieder kind heeft keuzewerk	Met elke leerkracht de inzet van keuzewerk bespreken, wat biedt je aan, welke differentiatie, ruimte voor de leerling, borging dat ieder kind eraan toekomt (keuzewerk is geen klaartaak) Huidige schooljaar '24-'25			
Takenbladen in een map of showtas	Zorgvuldig omgaan met het takenblad en kunnen terugkijken op het gebruik ervan	In groep 4/5 de kinderen de takenbladen in een mapje laten doen. Deze mapjes ook af en toe laten inleveren om het werken met de bladen te kunnen monitoren. Gebruik deze ook bij de gesprekken met de kinderen en ouders. Huidige schooljaar '24-'25	Daltoncoördinator met teamleden		
Uitnodigen critical friend voor een audit	Borging Dalton	Schooljaar '26-'27 collega's van een andere Daltonschool of kind centrum uitnodigen voor tips en tops	Daltoncoördinator i.o. directie		
Lesbezoeken Daltoncoördinator	Volgen doorgaande lijn	In overleg met directeur plannen, tenminste elke leerkracht een keer per schooljaar Ieder schooljaar	Daltoncoördinator	Uren i.o. directie onder lestijd	
Daltonhandboek op de agenda	Actueel houden afspraken Dalton	Jaarlijks tijdens een studiedag of werksessie het Daltonbeleid en de afspraken doorlopen en actualiseren Ieder schooljaar	Daltoncoördinator		
Collegiale consultatie	Leren van elkaar en doorgaande lijnen bewaren	Doelen van de bordsessie waar mogelijk koppelen aan een kernwaarde en de lesbezoeken en feedback goed blijven borgen in de cyclus Ieder schooljaar	Teamleden (en directie om de facilitering te helpen organiseren)	Eventueel inzet extra personeel	