

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	De Poseidon
Adres	Franz Zieglerstraat 7
Postcode en plaats	1087HN
E-mailadres school	Info@deposeidon.nl
Telefoonnummer school	0204167238
Bestuurder(s)	Jonne Gaemers en Arie van Loon
Leidinggevende school	Annemieke van der Groen en Dana Bruins
Daltoncoördinator(en)	Susanne Ruijgrok
Aantal groepen	17
Aantal kinderen	420
Aantal medewerkers	42
In bezit van daltoncertificaat	30
Bezig met daltoncursus	1
Nevenvestigingen	X
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	30 mei 2025
Soort visitatie	
(besluit vorige visitatie)	
1e licentiaaanvraag	
Licentieverlenging	x
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School/kindcentrum

Aanbevelingen vanuit het vorige visitatieverslag:

Aanbeveling: Ga van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd met als doel het eigenaarschap bij de leerling te krijgen, zichtbaar en herkenbaar in de eigen leerdoelen van de leerling.

Actie: 1. Ik-doelen van leerlingen (zichtbaar in de klas) opnemen in onze methodiek/werkwijze.

Actie: 2. Portfolio van leerlingen met reflectieverslagen onderdeel maken van onze werkwijze.

Actie: 3. Het structureel reflecteren op eigen werkhouding, planning, ik-doelen en taken zal komend schooljaar vorm worden gegeven.

Actie: 4 Tussentijdse evaluatie met het gehele team om vervolgens opnieuw actiepunten te formuleren. Daarin bepalen of nieuwe ontwikkelpunten al aan de orde kunnen komen of dat verdieping/borging van bovengenoemde punten wenselijk is.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Op 07-06-2016 heeft Poseidon een laatste visitatie ondergaan. Sinds die tijd is het personeelsbestand aanzienlijk veranderd; slechts een klein deel van het team is ongewijzigd gebleven, namelijk drie leerkrachten, de intern begeleider en beide directieleden. Deze verandering benadrukt het belang van het behouden van basisafspraken en het borgen van essentiële principes en waarden binnen onze schoolcultuur.

Het team van Poseidon kenmerkt zich door zijn jeugdigheid, bevlogenheid en een voortdurende bereidheid tot leren en ontwikkelen. We erkennen de waarde van een dynamisch team dat open staat voor verandering en groei. Om deze ontwikkeling te ondersteunen, maken we gebruik van Professionele Leergemeenschappen (PLG's). Binnen Poseidon vormt de PLG Dalton een stabiele en waardevolle pijler. Deze leergemeenschap heeft als doel om de principes van het Daltononderwijs te versterken en te integreren in ons dagelijks onderwijspraktijk. Het PLG Dalton fungeert als een platform voor continue verbetering, waar nieuwe speerpunten regelmatig worden geïdentificeerd en aangepakt.

In onze recente inspanningen hebben we speciale aandacht besteed aan verschillende aspecten van ons onderwijs, waaronder reflectie, feedback geven aan leerlingen, het opstellen van succescriteria binnen lessen, en de ontwikkeling van executieve functies. Bovendien hebben we gewerkt aan een betere integratie tussen het EDI-model en de

principes van het Daltononderwijs, met als doel het verrijken van ons didactisch repertoire en het verbeteren van de leerresultaten van onze leerlingen. We streven ernaar om een dynamische en lerende organisatie te zijn, waarin zowel onze leerlingen als ons personeel gedijen en excelleren.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Het daltonvisitatieteam heeft in de school de aanbevelingen gedeeltelijk teruggezien. Er is door het team erg hard gewerkt. Er was de vorige visitatie slechts een aanbeveling gegeven. Dit is heel spannend, want er is inmiddels bijna 8 jaar verstreken om deze aanbeveling vorm te geven. Jullie hebben deze zelf onderverdeeld in een aantal stappen. We hebben hiervan mooie voorbeelden gezien. Toch ontbreken er ook nog wel wat zaken en zeker de doorgaande lijn. Hierdoor moeten we deze aanbeveling als onvoldoende ontwikkeld beoordelen. Hierop wordt een aanbeveling geschreven.

1

Wij zien mooie ontwikkelingen, helaas is dit nog niet zichtbaar in de gehele school. Zorg bij de volgende visitatie dat er een goede doorlopende lijn zichtbaar is in alle groepen. Doe dit voor alle kernwaarden.

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

1. Ontwikkelproces:

In de afgelopen tijd hebben we doorlopend gericht op het versterken van het eigenaarschap van onze leerlingen binnen Poseidon. We hebben verschillende initiatieven om kinderen te betrekken bij het stellen en behalen van doelen, zowel op individueel niveau als binnen de groep en ook op schoolniveau. Dit omvat veel verschillende factoren. Van verantwoordelijkheid voor eigen werk, het hebben van een klassen of schooltaak tot het meedenken op schoolniveau in de leerlingenraad.

Daarnaast hebben we gewerkt aan het bevorderen van verantwoordelijkheid op leerlingniveau door kinderen te leren om zelf verantwoordelijkheid te dragen voor hun omgang met andere kinderen, het gebruik van materiaal en voor hun eigen ontwikkeling en resultaten. Dit hebben we gedaan met de executieve functies.

2. Huidige situatie:

Op dit moment zien we een positieve ontwikkeling in het eigenaarschap van onze leerlingen. We hebben structuren opgezet, zoals het helpen bij dagelijkse taken en het stimuleren van zelfcorrectie, die de leerlingen in staat stellen om actief bij te dragen aan een positieve en georganiseerde leeromgeving. Daarnaast hebben we met succes de principes van "De Vreedzame School" geïntegreerd, wat heeft bijgedragen aan een positief schoolklimaat en een vreedzame samenwerking tussen leerlingen.

3. Wat gaat goed en waar zijn we trots op:

We zijn trots op de betrokkenheid van onze leerlingen bij hun eigen taken, de klassentaken, schooltaken en de verantwoordelijkheid die zij dragen voor hun omgeving.

We zijn tevreden over de integratie van "De Vreedzame School", wat heeft geleid tot een harmonieuze schoolomgeving en constructieve conflictoplossing waarin iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt en steentje bijdraagt.

We zijn trots op de positieve houding van onze leerlingen ten opzichte van het dragen van verantwoordelijkheid, zowel binnen als buiten de klas. Het feit dat onze leerlingen actief bijdragen tijdens het vervullen van een schooltaak (rondleidingen geven, biebbaasje zijn, mediator zijn, bouwlezen, leerlingenraad.) Daarnaast zien we hoge betrokkenheid bij de

klassenvergaderingen. Dit getuigt van hun groeiende bewustzijn van hun rol in de gemeenschap.

4. Ontwikkelpunten:

Ondanks de positieve ontwikkelingen zijn er nog enkele gebieden waarop we kunnen verbeteren. We willen ons blijven richten op het stimuleren van zelfcorrectie bij schoolwerk en het verder versterken van de betrokkenheid van leerlingen bij het dragen van verantwoordelijkheid. We zullen blijven streven naar een evenwicht tussen het bieden van vrijheid en het creëren van duidelijke kaders binnen de gebondenheid, waarbij het vertrouwen in de verantwoordelijkheid van onze leerlingen centraal staat. Tevens zullen we ons blijven inzetten voor de verdere ontwikkeling van executieve functies door middel van het programma "Wijzer in Executieve Functies", waarbij we zorgdragen voor een effectieve integratie van deze vaardigheden in ons dagelijks onderwijspraktijk.

De leraren gaan wisselend om met de hoeveelheid sturing die zij de leerlingen geven. Over het algemeen wordt ervaren dat startende leerkrachten meer sturing geven dan wat meer ervaren leerkrachten. We zien wel dat alle collega's zich op dit gebied ontwikkelen.

Daarnaast zien we dat de balans tussen het goed en gestructureerd instructiegeven volgens het EDI-model weer in balans moet komen met de Dalton vaardigheden.

Reactie visitatieteam

Op de Poseidon hebben wij kennisgemaakt met een groep betrokken leerlingen. Het is mooi om te zien dat leerlingen gedreven zijn om ouders rond te leiden in de school en zich hier verantwoordelijk voor voelen. Hiernaast zien wij dat leerlingen verantwoordelijk zijn voor de bibliotheekboeken (biebbaasjes). Dit zijn leerlingen van zowel groep 7 als groep 8.

Tijdens het buitenspelen hebben wij mediators gezien, die gele hesjes dragen. Deze leerlingen proberen conflicten zo veel mogelijk op te lossen. Dit is een mooi voorbeeld van verantwoordelijkheid en vertrouwen.

Wij hebben gezien dat er een actieve leerlingenraad is en dat de bovenbouw zorg draagt voor het bouwlezen. De oudere leerlingen zijn verantwoordelijk voor het leerproces van de jongere leerling.

Twee keer per jaar zijn er ouder- en kindgesprekken. Hierbij is de leerling verantwoordelijk voor het gesprek en de leerkracht stelt vragen. Deze gesprekken zijn van enorme meerwaarde om de eigenaarschap van de leerlingen te vergroten. Deze gesprekken kunnen uitgediept worden, waarbij naast de bestaande Dalton-doelen ook ruimte wordt geboden voor ik-doelen. Na deze gesprekken is het belangrijk dat de doelen gedurende de week ook aan bod komen. Door bijvoorbeeld deze doelen te verwerken op de taakbrief, zorgt dit ervoor dat het bij de leerling blijft leven en dat zij hier daadwerkelijk aan werken.

In de groepen hebben wij minder verantwoordelijkheid en vertrouwen gezien. De leerlingen mogen op de gang werken met een gangpas. Helaas had niet iedere leerling deze gangpas in zijn/haar bezit. Er zijn duidelijke gangregels, maar die worden niet nageleefd en hier wordt niet op toegezien.

In de groepen hebben veel leerlingen vaste tafels. Zij wisselen van vakantie tot vakantie en hebben geen eigen keuze over de plek waar zij mogen zitten. Ook in het maken van groepjes is er weinig tot geen keuzevrijheid. Dit wordt bepaald d.m.v. stokjes of gynzy/classdojo. Leerlingen kunnen aanleren om zelf verantwoordelijk te zijn voor hun eigen

leerproces door keuzes te maken bij wie kan ik mij wel concentreren en bij wie niet. Dit is een leerproces waarbij de leerlingen vrijheid krijgen, maar soms ook gebondenheid als blijkt dat zij de vrijheid nog niet aankunnen.

Wij hebben veel leerkrachtgestuurde lessen gezien, waar weinig tot geen mogelijkheid is tot eigenaarschap van leerlingen. In het nagesprek werd verteld dat leerlingen zelf mogen bepalen of zij deelnemen aan de verlengde instructie. Helaas is dit op de visitatiedag niet teruggezien.

Op de taakbrief staan taken die moeten en taken die mogen, maar deze taken zijn voor ieder kind hetzelfde (behalve de plustaken). Wij missen hierin de verantwoordelijkheid van de leerlingen. Zij mogen niet zelf uitmaken of zij bij een instructie aanwezig zijn en iedereen moet dezelfde basistaak maken.

In groep 8 is een mooie proeftuin, waar de leerlingen zelf mogen aangeven aan welke instructie zij mogen meedoen. Er werd ons wel verteld dat dit in het begin nog lastig was, maar dat het nu steeds beter gaat. In het nagesprek kwam naar voren dat deze proeftuin al vier jaar lang staat. Probeer hierin een duidelijke doorgaande lijn te creëren, waarbij de leerlingen in een lagere groep hier al mee oefenen.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

1. Ontwikkelproces:

De afgelopen tijd hebben we ons gericht op het versterken van zelfstandigheid binnen Poseidon, zowel op leerling- als teamniveau. Door middel van professionele leergemeenschappen (PLG's) hebben leerkrachten meer verantwoordelijkheid gekregen en kunnen zij vanuit hun eigen (ontwikkende) expertise bijdragen aan de schoolontwikkeling. Dit heeft bijgedragen aan een lerende organisatie waar leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden. We hebben gewerkt aan het stimuleren van zelfstandigheid bij leerlingen door te werken met het principe van uitgestelde aandacht, waarbij leerlingen gestimuleerd worden om zelf oplossingen te zoeken en problemen op te lossen. We hebben een aantal zaken ingevoerd het werken met gangkaartjes is hiervan een voorbeeld.

2. Huidige situatie:

Op dit moment hebben we een systeem van professionele leergemeenschappen (PLG's) die autonoom functioneren. Door de PLG's blijft Poseidon een lerende organisatie waar gebruik wordt gemaakt van elkaars talenten en interesses. Leerkrachten voelen zich eigenaar van een stukje schoolontwikkeling en nemen daarbij verantwoordelijkheid. De afstemming en uitwisseling tussen de verschillende PLG's verloopt logisch en zonder directieve sturing van de directie. Qua zelfstandigheid is er een verschil in de groepen en is dit nog leerkracht afhankelijk. Hier bedoelen wij mee dat, in de ene groep kan de leerling veel meer initiatieven nemen dan in de andere groep. De meeste leerlingen kunnen gestructureerd en zelfstandig aan het werk gaan. Dit gebeurt op verschillende werkplekken. Het nakijken van het eigen werk door leerlingen hebben wij gezien. Door uitgestelde aandacht frequent in te zetten wordt de zelfstandigheid van de leerling vergroot. Voor het zelf inschrijven voor de instructies is geen rode lijn in de school aanwezig. We zien op dit moment dat de verschillen tussen collega's te groot zijn om hier een schoolbrede lijn voor uit te zetten. Het risico dat dit ten koste zou gaan van de leerresultaten is aanwezig.

3. Wat gaat goed en waar zijn we trots op:

We zijn trots op het feit dat alle PLG's eigenaar zijn geworden van een deel van de schoolontwikkeling en daarbij de verantwoordelijkheid nemen die daarbij hoort. Het vertrouwen van de directie in het team draagt bij aan een positieve sfeer waarin iedereen zijn of haar bijdrage kan en mag leveren. Daarnaast zijn we tevreden met de mate van zelfstandigheid die we bij leerlingen zien, waarbij ze zelf oplossingsmethodes zoeken en opdrachten uitvoeren, ondersteund door ons stappenplan voor zelfstandig handelen.

4. Ontwikkelpunten:

Ondanks de positieve ontwikkelingen kunnen we ons blijven richten op verdere versterking van zelfstandigheid op zowel leerling- als teamniveau. We willen blijven werken aan het versterken van de autonomie van de PLG's en het bevorderen van een nog grotere mate van zelfstandigheid en eigenaarschap bij leerlingen. Daarnaast zullen we blijven evalueren en bijsturen om ervoor te zorgen dat zelfstandigheid een integraal onderdeel blijft van onze

onderwijspraktijk op Poseidon. Dit omvat ook het blijven geven van ruimte voor eigen initiatief en het stimuleren van taakgericht werken op maat.

Reactie visitatieteam

De teamleden hebben in hun lokalen voorwaarden geschapen voor het zelfstandig werken. Op kasten en laden staat vermeld wat er in is opgeborgen. Zo kunnen kinderen materialen zelf pakken en is duidelijk waar de materialen opgeborgen zijn. Dit is ook helpend bij het opruimen van de materialen. Kinderen kijken zelfstandig na en gebruiken hun gangpas als ze op de gang werken. Diverse handelingswijzers zijn zichtbaar in het gebouw.

Er is een doorgaande lijn bij het gebruik van vragenblokjes en werken met uitgestelde aandacht. In de onderbouw wordt duidelijk aangeleerd wat er van kinderen verwacht wordt als er gewerkt wordt met het stoplicht. Ook het gebruik van het vragenblokje wordt inge oefend en aangeleerd, gedragsverwachtingen worden hierbij duidelijk uitgesproken.

In de kleuterbouw wordt gewerkt met het “dit kan ik bord”. Zo kunnen kinderen eenvoudig zien aan wie ze hulp kunnen vragen. De kinderen in groep 8 lieten zien zelfstandig in kleine groepjes te kunnen werken in een circuitvorm (spelling).

Zelfstandigheid is voorwaarde als jullie leerlingen meer eigenaarschap willen gaan geven. De voorwaarden zijn aanwezig om de volgende stap te gaan nemen.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

1. Ontwikkelproces:

De afgelopen periode hebben we ons gericht op het versterken van samenwerking op verschillende niveaus binnen Poseidon. We hebben coöperatieve werkvormen ingezet om de betrokkenheid van alle leerlingen te bevorderen en hen te activeren. Het werken bij de executieve functies waarbij allerlei samenwerkingsvaardigheden worden geoefend speelt daar een belangrijke rol in.

2. Huidige situatie:

Op dit moment ervaren we een respectvolle samenwerking op alle niveaus binnen de school. Coöperatieve werkvormen worden regelmatig aangeboden en er is aandacht voor het bevorderen van samenwerking tussen leerlingen door middel van het maatjessysteem. Ook binnen de PLG's werken leerkrachten intensief samen aan de ontwikkeling van de school. Het pedagogisch klimaat binnen Poseidon wordt gekenmerkt door een open en respectvolle samenwerking tussen alle geledingen, wat bijdraagt aan een positieve leeromgeving.

3. Wat gaat goed en waar zijn we trots op:

We zijn trots op de respectvolle wijze waarop er wordt samengewerkt binnen Poseidon, zowel op alle niveaus binnen de school als met ouders. De coöperatieve werkvormen en het maatjessysteem dragen bij aan een actieve betrokkenheid van leerlingen bij hun eigen leerproces. Bovendien hebben we een sterke professionele leergemeenschap (PLG) cultuur gecreëerd waarin leerkrachten samenwerken aan de schoolontwikkeling en waar ruimte is voor eigen initiatief en talentontwikkeling.

4. Ontwikkelpunten:

Ondanks de positieve ontwikkelingen zien we nog ruimte voor verdere versterking van samenwerking op leerlingniveau. Het verschil in de mate van samenwerking tussen groepen en de afhankelijkheid van leerkrachten vragen om meer consistentie en uniformiteit in het toepassen van coöperatieve werkvormen. Daarnaast willen we blijven investeren in het betrekken van ouders bij de schoolontwikkeling en het creëren van een nog inclusievere samenwerking tussen verschillende leerlinggroepen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft veel samenwerking gezien tussen de leerlingen tijdens de coöperatieve leerstrategieën. Ook tijdens het lezen van de bovenbouwgroepen met de onderbouw en het werken in de groepen. Er is maatjeswerk en tutorhulp. Ook tussen de teamleden is veel samenwerking. Er worden thema's gezamenlijk uitgewerkt. Het zou dan ook nog mooier zijn als de parallelgroepen hier door elkaar aan werken. Er wordt ook met de ouders samengewerkt tijdens talententijd.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

1. Ontwikkelproces:

De afgelopen tijd hebben we binnen Poseidon gewerkt aan het implementeren van reflectie op verschillende niveaus. De dalton PLG heeft zich gericht op het ontwikkelen van een doorgaande lijn voor reflectie, terwijl de school bezig is met het vormgeven van een passende vorm voor collegiale consultatie. Deze initiatieven zijn gericht op het bevorderen van reflectie op leerling-, team- en schoolniveau, de implementatie van de bestuursbrede O(h)GW cyclus is hier ook een onderdeel van. Daarnaast is het feedbackgeven aan leerlingen een intensief traject waarbij leraren leren op welke wijze zij gerichte effectieve feedback kunnen geven aan leerlingen. Dit bevordert dan weer de reflectie en andere dalton vaardigheden van de leerlingen.

2. Huidige situatie:

Op dit moment zijn we ons bewust van het belang van reflectie binnen Poseidon. Leerlingen zijn echter nog niet zelfstandig structureel bezig met reflectie op hun werkhouding, planning, taken, (toets)doelen en/of ik-doelen, hiervoor hebben zij de leerkrachtsturing nodig. Er zijn diverse werkvormen en momenten ingezet om reflectie te stimuleren, zoals het gebruik van nakijk- en reflectietafels en het faciliteren van reflectie voor, tijdens en na gesprekken tussen leerling, ouder en leerkracht. Op teamniveau vindt er reflectie plaats na elk evenement in bouwvergaderingen wordt ruimte geboden voor reflectie op onderwijskundig en pedagogisch handelen. Tevens is dat ook een onderdeel van onze kwaliteitscyclus waarbij wij steeds reflecteren op het leerkracht handelen.

3. Wat gaat goed en waar zijn we trots op:

We zijn trots op de bewustwording binnen Poseidon van het belang van reflectie op alle niveaus. Er zijn al verschillende werkvormen geïmplementeerd, zoals klassenvergaderingen, de leerlingenraad, evaluatiegesprekken en collegiale consultatie. Deze initiatieven dragen bij aan het ontwikkelen van reflectievaardigheden bij leerlingen en leerkrachten. Daarnaast wordt er gewerkt aan het versterken van de reflectie op inhoudelijk onderwijs en de schoolcultuur.

4. Ontwikkelpunten:

Ondanks de positieve stappen zien we nog ruimte voor verbetering. Leerlingen zijn nog bekend met het begrip reflectie maar doen dit nog niet structureel of zelfstandig. De kwaliteit van processen moet worden geborgd en geëvalueerd om een effectieve reflectiepraktijk te waarborgen. Het ontwikkelen van reflectiemethoden en het stimuleren van zelfreflectie en persoonlijke ontwikkeling zijn ook belangrijke aandachtspunten.

Reactie visitatieteam

Jullie geven bij de ontwikkelpunten aan waar de stappen rond reflectie gemaakt kunnen worden. Op papier (in het daltonboek) zijn een paar stappen gemaakt als het gaat om de beschrijving van reflectie. Er is beschreven op welke manieren de leerlingen in aanraking worden gebracht met reflectie en welke werkvormen daarvoor ingezet worden.

De kaartjes en bakken hebben we niet overal gezien. Dat kan te maken hebben met de vele wisselingen in het team. Het kan ook zijn dat de beschrijving in het daltonboek nog een leerlijn/doorgaande lijn nodig heeft, waardoor het voor iedereen duidelijk is welk stukje in de “reflectie-schakel” bij welk leerjaar hoort. Als dat voor elkaar is, zullen de leerlingen structureel en zelfstandig gaan reflecteren. Dat is uiteindelijk het punt waar je uit wil komen. Verder willen we jullie als tip meegeven om nog eens goed naar de taakbrieven te kijken en te zoeken naar mogelijkheden om van registreren naar reflecteren te gaan.

In de klassen hebben we wel mooie activiteiten rond reflectie gezien. In groep 1/2c geven de kinderen die de bal krijgen antwoord op een vraag die hoort bij de kleur die ze kiezen. In dit geval de vraag: “vandaag leerde ik....” De leerkracht vraagt door als kinderen het niet weten, of als ze vermoedt dat ze meer kunnen vertellen. Daarna wordt nog even “door de bril van de juf” gekeken. Met deze bril op geven de kinderen feedback op een situatie die zich heeft voorgedaan.

In het lab zien we hoe kinderen reflecteren op lastige opdracht die ze in groepjes hebben uitgevoerd. In dit geval het bouwen van een toren op een bal. Er wordt nadrukkelijk gekeken naar het product en het samenwerkingsproces. De leerkracht stelt vragen die de kinderen aan het denken zetten. Ze wil bijvoorbeeld weten welke vaardigheden (skills) ze hebben ingezet.

In groep 4b kunnen kinderen kiezen uit verschillende activiteiten om nieuwe woorden te leren. De leerkracht wil van de kinderen horen welke activiteit ze het fijnst vinden. Ook nu wordt doorgevraagd en vooruit gekeken. “Zou je dat volgende keer weer zo doen?”

Het is duidelijk dat, hoewel het niet in alle groepen wordt gedaan, er voldoende goede voorbeelden zijn die gedeeld en geborgd kunnen worden.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

1. Ontwikkelproces:

In het afgelopen ontwikkelproces hebben we ons gericht op het stellen van haalbare concrete doelen en het bevorderen van doelmatig werken, zowel voor leerlingen als voor het team. De organisatie van ons onderwijs dient effectief te zijn, waarbij we de nadruk leggen op efficiënt benutten van leertijd en het nastreven van het beste voor elke leerling. We hebben gewerkt aan het afstemmen van instructies op de doelgroep, het aanbieden van uitdagend werk en het bieden van onderwijs op maat door middel van differentiatie.

2. Huidige situatie:

Momenteel zien we dat er een goede afwisseling is in leeractiviteiten en dat we streven naar het beste voor elke leerling. De instructie wordt effectief afgestemd op de doelgroep en er wordt gewerkt aan uitdagende taken die aansluiten bij de individuele behoeften van de leerlingen. We evalueren regelmatig onze doelen en werken ontwikkelingsgericht aan verbetering. Daarnaast benutten we de talenten van ons team en streven we naar een organisatie van de school die formatief toetsen ondersteunt.

3. Wat gaat goed en waar zijn we trots op:

We zijn trots op de efficiënte benutting van leertijd en de mogelijkheid om onderwijs op maat te bieden door differentiatie. We durven te zeggen dat we goed zijn in het verzorgen van onderwijs op maat aan onze leerlingen en kunnen goed tegemoetkomen aan de diversiteit aan onderwijsbehoeften. De opbrengstgerichte aanpak zorgt ervoor dat we doelen kunnen evalueren en ons onderwijs voortdurend kunnen verbeteren.

We volgen de leerlingen op effectieve en gestructureerde wijze in ons leerlingvolgsysteem van Parnassys. We hebben een dusdanig systeem dat dit voor de leerkracht weinig tijd kost maar niet ten koste gaat van het goed volgen van leerlingen.

4. Ontwikkelpunten:

Ondanks deze positieve ontwikkelingen zien we nog ruimte voor verbetering in de organisatie van de school. We streven naar een nog effectievere inrichting die het formatief toetsen ondersteunt en ons in staat stelt om doelgericht te blijven werken aan de ontwikkeling van elke leerling. Het stellen van nog concretere en haalbare doelen en het verder ontwikkelen van differentiatie zijn ook belangrijke punten van aandacht. Daarnaast is oriëntatie op het werken vanuit leerdoelen een ontwikkelvraag.

Reactie visitatieteam

In de school zien wij duidelijk waar alles ligt en hoort. Er staan duidelijke plaatjes en/of namen bij de kasten/ bordjes. Voor leerlingen is het overzichtelijk en duidelijk waar ze materialen kunnen vinden en/ of kunnen opbergen.

De leerkrachten bereiden gezamenlijk thema's voor en overleggen met elkaar. Zo worden circuits ook gezamenlijk voorbereid. Hierin zou je ook nog kunnen nadenken over het groepsdoorbrekend werken. Hierin kun je gebruikmaken van elkaars expertise.

De leerkrachten werken in leerteams. Hier krijgen zij 40 uur voor in hun taakbeleid. Dit zorgt ervoor dat de leerkrachten gedeelde verantwoordelijkheid hebben over hun leerteam.

Wij zien dat leerlingen zelf moeten nakijken. In sommige groepen hebben zij nakijktafels en in andere groepen kijken de leerlingen aan hun eigen tafel na. Daarnaast hebben wij ook zelfcorrigerend materiaal gezien in de reken/taalkast.

Het inzetten van mediators is effectief. Het zorgt ervoor dat leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor het gedrag van medeleerlingen.

Het werklab is een mooie vorm om de leerlingen net even dat extra mee te geven. Hier is veel aandacht voor executieve functies, maar ook reflectie, waardoor ze zichzelf kunnen beoordelen op diverse punten.

De ouder- en kindgesprekken zijn doelmatig en efficiënt. Zij zorgen ervoor dat leerlingen gaan nadenken over hun eigen doelen en mogelijkheden. Leerlingen moeten hierin eigen verantwoording krijgen, waardoor de intrinsieke motivatie om te leren wordt vergroot.

Er wordt gebruik gemaakt van uitgestelde aandachtblokjes, time-timers en stoplichten. Dit zorgt ervoor dat leerlingen weten wanneer zij de leerkracht kunnen bevragen en wanneer zij naar hun maatje moeten, omdat ze de leerkracht niet storen.

Er zijn meerdere handelingswijzers aanwezig. Hierdoor weten de leerlingen welk gedrag er van hen wordt verwacht of hij/zij zelf een taak moeten uitvoeren.

Het team van de Poseidon heeft zelf een kijkwijzer ontwikkeld waarbij zij niet alleen naar Dalton kijken, maar ook direct naar Edi. Afgelopen jaar hebben zij onderzocht hoe je Dalton en Edi met elkaar kunt samenvoegen. Dit is een mooi speerpunt, dat zorgt voor efficiënt/ effectief onderwijs.

De Poseidon werkt nauw samen met de Neptunus. Beide scholen zijn Daltonscholen en doen veel in gezamenlijkheid. Zo doen zij collegiale visitaties bij elkaar, maar ook gezamenlijke studiedagen. Door dit gezamenlijk te doen werk je doelmatig en effectief.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

1. Ontwikkelproces:**

De boring van ons onderwijs is een continue uitdaging in de wisselende samenstelling van het team. Het Mt is in de afgelopen jaren de meest stabiele factor en van daaruit proberen we processen en afspraken zo goed mogelijk te monitoren en te borgen. We hebben een Daltonhandboek die als leidraad voor ons dagelijks handelen geldt. Dit wordt nauwlettend gemonitord door onze Daltoncoördinator en PLG. We bieden ongeveer 3 jaarlijks de Daltonscholing aan voor nieuwe medewerkers. Dit doen we samen met onze zusterschool Neptunus en met De Rivieren.

2. Huidige situatie:**

Momenteel genieten we van een breed draagvlak voor het Daltononderwijs op onze school. De Daltonidentiteit is duidelijk zichtbaar en wordt ondersteund door iedereen binnen onze school. We hebben actief gecommuniceerd met ouders en deelgenomen aan tevredenheidsonderzoeken om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en daarop te anticiperen.

3. Wat gaat goed en waar zijn we trots op:

We zijn trots op de zichtbare Daltonidentiteit van onze school en het feit dat we planmatig werken aan de ontwikkeling en borging van het Daltononderwijs. We zijn er trots op dat we een grote bijdrage leveren aan het opleiden van nieuwe Dalton leerkrachten voor onze school en Amsterdam.

4. Ontwikkelpunten:

Ondanks onze successen zien we ruimte voor verdere verbetering. We streven naar een nog betere communicatie met ouders en een verder uitbreiding van onze betrokkenheid bij de regioactiviteiten. Daarnaast willen we blijven monitoren en evalueren om te verzekeren dat we voldoen aan de kwaliteitseisen van het Daltononderwijs en de wensen van onze leerlingen en ouders. We zullen continue moeten zoeken naar de balans in deze tijden van het lerarentekort waar we het eerst aandacht op vestigen op individueel en op teamniveau.

Reactie visitatieteam

Er wordt best veel gedaan op de Poseidon en veel staat omschreven in het daltonboek. We hebben veel mooie voorbeelden gezien van de borging, we merken wel dat doordat er veel nieuwe leerkrachten zijn, dat er zeker ruimte is om nog meer vast te leggen zodat een mooie doorgaande lijn te zien is waar alle leerkrachten zich aan houden. Dit zou de school zeker ten goede komen.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

Gebaseerd op de informatie die we hebben besproken, zijn er verschillende 'parels' van ons onderwijs die we kunnen benadrukken:

1. Samenwerking op alle niveaus: We hebben een sterke focus op samenwerking, zowel tussen leerlingen, leraren, ouders en schoolleiding. Dit komt tot uiting in de betrokkenheid van alle belanghebbenden bij de schoolontwikkeling, en de manier waarop we als team samenwerken aan de verbetering van ons onderwijs.
2. Effectiviteit en doelgerichtheid: We streven ernaar om effectief onderwijs te bieden dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Dit uit zich in een doelmatige indeling van de leertijd, differentiatie op basis van leerbehoeften, en een duidelijke focus op het behalen van concrete leerdoelen.
- 3 Betrokkenheid en draagvlak: Een van onze grootste troeven is de betrokkenheid en het brede draagvlak binnen onze school. Leraren, ondersteuners, leerlingen en schoolleiding zijn allemaal actief betrokken bij de ontwikkeling van ons onderwijs, wat bijdraagt aan een positieve en ondersteunende leeromgeving.

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

Onze onderzoeksvragen en ontwikkelacties zijn geformuleerd n.a.v. het visitatiebezoek van 30 mei 2024.

Onderzoeksvragen:

1. Hoe kunnen we een goede doorgaande leerlijn zichtbaar maken in de hele school op alle vijf de kernwaarden en dit vastleggen in het Dalton handboek?
2. Hoe kunnen we het portfolio en de ik-doelen gebruiken als basis om het eigenaarschap van leerlingen verder te vergroten in hun dagelijkse schoolpraktijk?
3. Welke concrete stappen kunnen zowel leerlingen als leerkrachten nemen om eigenaarschap te integreren in dagelijkse activiteiten, en hoe kunnen we dit in de praktijk toetsen en implementeren?
4. Welke hulpmiddelen kunnen worden gebruikt om leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven over hun leerproces, en hoe kunnen leerkrachten hierbij ondersteund worden?

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

We verwachten dat we tijdens de visitatie kunnen laten zien dat ons Daltononderwijs goed is ingebed in onze schoolcultuur en dat onze inspanningen op het gebied van samenwerking, reflectie en effectiviteit vruchten hebben afgeworpen. De visitatie zal waarschijnlijk benadrukken dat we een duidelijke visie hebben op Daltononderwijs en dat

deze visie op alle niveaus wordt uitgedragen en ondersteund. Daarnaast zal de visitatie laten zien dat we actief werken aan de ontwikkeling en borging van het Daltononderwijs. We verwachten ook positief kritische feedback die wij de komende jaren kunnen gebruiken voor het ontwikkelen van ons Daltononderwijs. Kortom, we zien de Daltonvisitatie als een kans om te laten zien hoe ons Daltononderwijs bijdraagt aan de groei en ontwikkeling van onze leerlingen en onze school als geheel en als een moment van reflectie om verder vooruit te kijken naar de toekomst.

Op basis van alle informatie die we hebben beschreven verwachten we een verlenging van onze licentie voor 5 jaar.

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

We hopen met een volwaardig onderwijsteam de kwaliteit te kunnen blijven leveren die we nu doen. Waarbij het aanleren van vaardigheden heden aan onze kinderen het fundament van ons onderwijs blijft. Een goede balans te hebben gevonden tussen leerkracht en leerlinggestuurd werken waarbij geen concessie gedaan wordt aan kwaliteit of opbrengsten in de breedste zin.

Reactie visitatieteam

We hebben als visitatieteam veel mooie dingen gezien. We vragen ons wel af waarom het in de gehele school verschillend te zien is.

Het is heel fijn dat jullie, doordat je opleidingsschool bent, nog niet te kampen hebben met leerkrachten tekorten.

Ga vooral door met het versterken van de vaardigheden op het gebied van reflectie. Er is een goed pedagogisch klimaat.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

We zaten voor een grote groep leerlingen. In totaal dertien kinderen uit de groepen 5 tot en met 8.

De leerlingen vertellen met trots over de initiatieven die ze samen ontwikkeld hebben. De schoolmaaltijd, twee keer per week gym en verduurzaming worden uitgebreid besproken. Als je eenmaal gekozen bent in de raad, mag je drie jaar blijven. Dat vinden ze voor de continuïteit wel fijn.

Bij het uitwerken van de plannen voor dit schooljaar gaan ze vaak in groepjes van drie kinderen uiteen. Dat werkt beter dan één grote groep.

De kinderen zijn trots op hun daltonschool. De “bieb-baasjes” vinden zij een echte parel van de school. Wat meer eigen verantwoordelijkheid vinden ze wel prettig. Dat kan bijvoorbeeld door zelf aan te geven of je wel of niet bij de instructie wilt zijn.

Als we vragen hoe de klassenvergadering werkt, kunnen ze dat niet goed uitleggen. Dat geldt ook voor de eigen leerdoelen. Hier valt nog winst te behalen.

Desondanks zijn ze blij met de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid die ze op school krijgen. Dat maakt het wat hen betreft een echte daltonschool.

ouders

Er zijn tijdens het gesprek met de ouders 3 ouders aanwezig van kinderen uit de groepen 3, 4, 6, 7 en 8.

De ouders zijn erg tevreden over de communicatie via Parro, zowel op klassenniveau als op schoolniveau.

De leerkrachten werken vanuit de kinderen en zijn erg kindgericht. Ze werken thematisch en veel aan de zelfstandigheid van de kinderen.

Zij hebben allemaal bewust voor de school gekozen. Niet alle ouders hebben de school vanaf het begin mee gemaakt.

Er wordt goed naar het niveau van het kind gekeken, veel samengewerkt.

Je wordt betrokken bij de school en ook op de hoogte gehouden over de kinderen. Zoals bij de presentatie voor de ouders in de bovenbouw.

Ze geven aan dat deze school LEF laat zien in alles.

medewerkers

De medewerkers zijn veelal jong en enthousiast. Er heerst een fijne sfeer en de leerkrachten zijn enthousiast over de school en de schoolleiding.

Tijdens de lunch zijn niet alle leerkrachten aanwezig, tijdens de koffie 's morgens wel. Er is zelfs contact via Teams met het andere gebouw.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Er zijn twee directeuren verantwoordelijk voor de Poseidon. Gezamenlijk hebben zij nog een andere Daltonschool en een derde Daltonschool in ontwikkeling. Veel nieuwe medewerkers, waarvan er meerdere nog geen Pabo-diploma hebben. Volgend schooljaar staat er een nieuwe daltoncursus gepland en worden de medewerkers met een Pabo-diploma hiervoor aangemeld. Elke twee jaar is de mogelijkheid om de Daltoncursus te volgen.

Tijdens de vorige visitatie was er een aanbeveling: "Is deze aanbeveling te zien?". Hierop is het antwoord weifelend. Bij collega's die hier langer werken, ga je het terugzien. Bij nieuwe collega's wellicht niet. Als je kijkt naar de doelstelling zeggen de directeuren "Qua ontwikkeling zijn wij er nooit". Een voorbeeld is de taakbrief. Elk jaar wordt deze herzien en aangepast. Belangrijke aanpassingen van dit jaar zijn de toevoeging van de keuzetaken. Er wordt een onderscheid gemaakt van basistaken/ keuzetaken/ cookiestaken (leuke taken). Zien wij reflecteren standaard terug op de dagplanning? "Sowieso aan het eind van de dag, maar ook onbewust tussen de lessen door." Elke klas heeft een reflectiebak. Het reflecteren gaat gedurende de gehele dag door. Kinder-oudergesprekken krijgen de leerlingen twee keer per jaar. Deze gesprekken bereiden de leerlingen zelf voor. De leerling is aan het woord en de leerkracht stelt vragen. De ouder is in dit gesprek toeschouwer. Deze gesprekken staan los van de schriftelijke rapporten. In dit gesprek bepaalt de leerling waarin hij/ zij zich wil ontwikkelen.

Vorig jaar is de aandacht geweest op EDI, feedback geven en de combinatie Dalton en Edi. Afgelopen jaar hebben wij ingezoomd hoe je Dalton kunt invoegen tijdens een Edi-instructie. Er is een kijkwijzer ontwikkeld, waar EDI in staat, maar ook Dalton.

Er zijn twee interne schoolcoaches die nieuwe leerkrachten begeleiden op het gebied van Dalton. Hiernaast worden zij gekoppeld aan een ervaren duo-collega. De directeuren doen hierna klassenbezoeken met de kijkwijzer, om te bekijken of de elementen gezien worden. Indien niet, dan zullen de coaches hen hierin begeleiden.

Collegiale visitaties worden gedaan met de medewerkers van de Daltonschool Neptunus. Studiedagen worden ook in gezamenlijkheid georganiseerd. De Neptunus is een kleiner team dan de Poseidon.

bestuurder(s)

Jonne Gaemers, mede-bestuurder Amos.

Scholengroep van 28 scholen. Drie Daltonscholen en 1 Daltonschool in concept. Binnen de scholengroep ook Jenaplanscholen of OGO.

Wat is de visie op Dalton: Wij sturen niet vanuit identiteit vanuit bestuur. We leggen de verantwoording bij de scholen zelf. Ik sta achter de pijlen van Dalton. Ik kan mij hier goed in vinden, maar stuur hier niet op.

Wat is de autonomie binnen de school: De scholen zijn erg divers. Hoge autonomie binnen de scholen. Grote diversiteit van populatie, zowel achterstandsscholen als "high Class-scholen". Op sommige scholen zijn er grote mate van onbevoegden voor de school. Wij kunnen hierdoor scholen niet door een mal duwen. De diversiteit en de problematiek is te divers en te groot. Wij geloven als bestuur in de autonomie van de scholen. De visie van het bestuur is de aandacht op de basisvaardigheden, goed werkgeverschap en ten derde het leren met en van elkaar.

De directeuren kunnen zich echt richten op onderwijskundig leiderschap en identiteit.

De krapte op de arbeidsmarkt is voelbaar. Goed werkgeverschap is van groot belang. Diverse gesprekken met leerkrachten om te kijken of ze willen werken op de scholen met het grootste lerarentekort. Proberen geen druk te zetten, want dan lopen ze over. Gesprekken gaan voorzichtig en gemoedelijk. We hebben te maken met krimp vooral in de binnenstad van Amsterdam. Aan de buitenkant groeien we juist wel; bijvoorbeeld de opkomst van de nieuwe Daltonschool IJburg.

Wij hebben een introductietraject voor startende leerkrachten van een jaar. We hebben netwerkbijeenkomsten voor bijvoorbeeld IB en vakdocenten. Wij zijn nu bezig met het opzetten van de netwerken, rekenen en taal. Er is een kweekvijver voor mensen die directeur willen worden. (traineeship)

Als je kijkt naar deze school, waar ben je trots op? Trots op de directie: ze houden het team bij elkaar, opleidingsschool, resultaten van het onderwijs.

Verbeterpunten: Er zullen zeker verbeterpunten zijn, maar momenteel niet belangrijk, omdat andere scholen echt zorg hebben.

DKC is op dit moment niet aan de orde. Momenteel zijn er andere speerpunten waar wij ons mee bezig houden. Indien de school dit wil, dan steunen wij ze hierachter.

De verwachting van de visitatie: Positief persoon, dus hoop op een goede uitslag. Ik heb geen idee of de school bepaalde speerpunten behaalt.

De opkomst van de derde school onder dezelfde directie moet bekeken worden of dit tegen die tijd haalbaar is. In 2026 is de bedoeling dat de nieuwe school er staat.

Vier gesprekken per jaar met de directeuren op school, dus we zien minimaal 4 keer per jaar de school. Hiernaast nog een keer een schoolbezoek met het team. In de stad Amsterdam is een auditteam, dat eens in de vier jaar Poseidon auditeert.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

We hebben een school gezien die met een vrijwel nieuw team bezig is. Hierdoor is de doorgaande lijn verwaterd. Het team is wel heel enthousiast en tot veel in staat. Er moet nu gestroomlijnd worden en binnen twee jaar zal de school dan met veel lof en succes weer 5 jaar verder kunnen. Hiervan is het visitatieteam overtuigd.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
x	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 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Wij zien mooie ontwikkelingen, helaas is dit nog niet zichtbaar in de gehele school. Zorg bij de volgende visitatie, dat er een goede doorgaande lijn zichtbaar is in alle groepen. Denk hierbij aan alle kernwaardes
2	Het portfolio en de ik-doelen zijn goede stappen naar het vergroten van eigenaarschap van de leerlingen, maak nu de stap naar het werken in de dagelijkse praktijk voor leerlingen en leerkrachten. Denk hierbij heel breed.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wij hebben een enthousiast en gedreven team gezien. De leerkrachten werken keihard in de groepen en zien de leerlingen

Prachtige parels:

-Biebbaasjes

-Mediatoren

-Bevlogen team

Zorg dat alle leerkrachten geschoold worden in daltononderwijs, zodat bij de volgende visitatie dalton geademd wordt.

Wij werden prima ontvangen en hebben een fijne dag gehad.

Slotopmerking school/kindcentrum

Na 8 jaar weer een bezoek

We hebben de visitatiedag als een intensieve maar goede dag ervaren. De visitatie heeft ons goede handvatten gegeven om als team ons dalton onderwijs verder door te ontwikkelen. De visitatie heeft ons wat daltononderwijs betreft weer op scherp gezet. Het team is bereid de aanbevelingen verder te gaan uitwerken en op te pakken.

We waarderen de open, betrokken en positieve houding van het visitatieteam. Dank voor jullie input. We gaan ermee aan de slag!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Zoals eerder beschreven werkt de school met Professionele Leer Gemeenschappen. N.a.v. de visitatie is de startopdracht voor de (her)start van de PLG opnieuw geschreven.

De PLG zal de komende twee jaar de aanbeveling uit dit visitatieverslag aanpakken. Vanwege nieuwe visitatie over 2 jaar moeten oriëntatie en onderzoeksfase worden afgerond in schooljaar 2024-2025, schooljaar 2025-2026 kan gebruikt worden voor implementatiefase. In schooljaar 2025-2026 zal een nieuwe inkomende scholing plaatsvinden voor nieuwe teamleden.

Onderstaand de (her)startopdracht van de PLG dalton.



Werken met Professionele Leer Gemeenschappen (PLG)

"If you want to know how things really are, just try to change them" (Kurt Lewin 1947)

Van kwaliteit beheersen - naar kwaliteit ontwikkelen

Van lesgeven - naar leren

Van methodeslaaf - naar leerexpert

Van onafhankelijkheid - naar wederzijdse afhankelijkheid

Van individuele autonomie - naar professionele autonomie

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap schreef in de nota 'werken in het onderwijs 2012' dat de leraar en de schoolleider cruciaal zijn voor de kwaliteit van het onderwijs (OCW, 2011). Om richting te geven aan de kwaliteitsversterking heeft het kabinet in de eerste helft van 2011 Het actieplan 'Leraar 2020' opgesteld waarin onder andere actieplannen zijn opgenomen die gericht zijn op het professionaliseren van scholen om duurzame innovatie of verbetering tot stand te laten komen.

De werkwijze van collectief leren in de vorm van een PLG lijkt uitstekend in lijn te liggen met de uitgangspunten in het actieplan 'Leraar 2020', bij de uitgangspunten van het Daltononderwijs en het voltijds HB onderwijs aan te sluiten en in lijn te zijn met onze schoolplannen en het koersdocument van AMOS. In 2016 is om die reden het werken met PLG's geïntroduceerd en vastgesteld door de teams op welke wijze er wordt gewerkt aan de schoolontwikkeling.

Wat is een PLG

Een professionele leergemeenschap is een groep of team, bestaande uit verschillende belanghebbenden of stakeholders, die collectief leren over de eigen onderwijspraktijk met de uitdrukkelijke bedoeling die te verbeteren of verder te ontwikkelen (Verbiest, 2004.)

Een PLG is geen werkvorm maar een doorlopend cyclisch proces, je doet geen PLG maar je bent een PLG.

Kenmerken van een PLG

De term professionele leergemeenschap integreert drie belangrijke aspecten:

- professionaliteit (in de schoolcultuur)
- leren (professionele ontwikkeling)
- gemeenschap (verbondenheid)

Doel van een PLG

- Meer cohesie in het team, teamleden werken met meer begrip voor elkaar waardoor een positieve leeromgeving en werkklimaat ontstaat en relaties verbeteren
- Er wordt op een effectieve manier tegelijkertijd aan verschillende veranderingsonderwerpen gewerkt
- Een professionele dialoog tussen leraren leidt volgens onderzoek automatisch tot betere leerresultaten van leerlingen (The Missing Link in School Reform Carrie R. Leana) en is dus een kwaliteitsverbetering voor de school
- Versterking van het gevoel van eigenwaarde; leerkrachten hebben het gevoel werkelijk van waarde te zijn voor het team en er een waardevol deel van uit te maken
- Continuïteit in de schoolontwikkeling (niet afhankelijk van de directe aansturing van een directie)
- Verhoging van de persoonlijke arbeidssatisfactie door werkzaamheden uit te voeren die dichterbij de persoonlijke wensen en ontwikkelbehoeften liggen
- Grotere betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Meer vertrouwen krijgen en leerprocessen kunnen sturen

Om voldoende affiniteit met het onderwerp te hebben is het belangrijk dat het team betrokken wordt bij de keuze van de thema's voor de PLG's . Als uitgangspunt kan men er voor kiezen om het schoolverbeterplan, het inspectierapport en/of het schoolplan te nemen. N.a.v. de jaarevaluatie en in overleg met het MT worden de onderwerpen bepaald.

Het PLG traject

Motivatiefase:

- Het bepalen van de onderwerpen voor de PLG's
- Het schrijven van de startopdrachten voor PLG's door directie
- Het indelen van de PLG's

Oriëntatie fase:

- Oriëntatie op het onderwerp en leerteamopdracht. In de eerste PLG bijeenkomst wordt geïnterviewd welke informatie er al voor handen is over het onderwerp. Er wordt afgesproken *wanneer en hoe de terugkoppeling van de voortgang tussentijds naar het team zal plaatsvinden. Tevens wordt er een begroting opgesteld t.b.v. evt. scholing, benodigde middelen en materialen*
- Bepalen van de kernissues en onderzoeksvraag. Iedere PLG heeft nu voor zichzelf duidelijk gekregen wat de onderwerpen en doelen zijn waarmee zij aan de slag gaan en maakt een planning.

Onderzoeksfase:

- Verzamelen van informatie. Binnen deze onderwerpen gaan de leerteams alle informatie verzamelen die nodig is voor een inhoudelijke uitwerking. Dit kan op verschillende manieren gedaan worden (literatuur, intervisie, benchmarken, informatie halen bij teamleden en ouders (mede i.h.k.v. educatief partnerschap) etc.
- Analyseren van de informatie. Alle informatie is verwerkt en getoetst aan schoolplan, missie/visie, Daltonuitgangspunten, kerndoelen etc.
- Het verzamelde theoretische kader wordt bruikbaar gemaakt voor een eindpresentatie aan het voltallige team
- Op een studiedag krijgt iedere PLG de gelegenheid om haar “product” te presenteren. Hierbij zijn verschillende technieken te gebruiken en is creativiteit gewenst

Implementatie fase:

- Na afloop van de presentatie gaan de PLG's de tweede fase in. In deze fase schrijft iedere PLG een implementatievoorstel wat SMART is geformuleerd. Deze implementatie zal regelmatig een onderdeel zijn van de teamvergaderingen.
- Afsluiten, evalueren & beleid borgen. Na afloop heeft ieder PLG voor zichzelf bepaald of de PLG kan afronden, door moet gaan of de samenstelling moet veranderen. Daarnaast verzorgt ieder leerteam op een eigen manier zijn eigen evaluatie. Wanneer een PLG af kan ronden zorgt het PLG ervoor dat het 'nieuwe beleid' wordt vastgesteld binnen het team en opgenomen wordt als beleidsdocument op de daarvoor bestemde plek (Dalton Handboek, Basismap etc.).

(Na de implementatiefase kan het PLG worden afgesloten of een doorstart maken met een nieuwe oriëntatiefase).

PLG Dalton

Sinds de oprichting in 2009 werken we op 'de Poseidon' volgens de principes die horen bij Daltononderwijs.

Op de Poseidon leer je als kind dingen die belangrijk zijn om te weten, te kennen en te kunnen in het echte leven. Wij vinden dat je nu en later op een goede manier moet kunnen deelnemen in de samenleving als actief en democratisch burger. Ons doel is om ieder kind te laten excelleren op zijn/haar niveau in een omgeving waarin het zich prettig voelt. Daarom werken we op school aan basisvaardigheden zoals rekenen, taal, begrijpend lezen en spelling en wereld oriënterende vakken die de kennis over de wereld vergroten. We oefenen om bovenstaande redenen ook met activiteiten zoals op een rustige manier een gesprek voeren, jezelf uiten, overleggen, samenwerken, reflecteren, presenteren, enz.

Vanuit de Daltonvisie leren kinderen zelfstandig (samen) te werken, hun werk te plannen, te organiseren en op het resultaat te reflecteren. Dit onder supervisie van de leerkrachten. Wij hanteren daarbij uniforme uitgangspunten en heldere regels zodat kinderen weten wat er van hen verlangd wordt. We geven ruimte waar kan én sturen waar nodig. Dit alles doen wij vanuit de vaste pijlers van het Daltonconcept 'verantwoordelijkheid', 'samenwerking', 'effectiviteit', 'zelfstandigheid' & 'reflectie'.

Van de vijf kernwaarden die ons onderwijs kleuren, staat samenwerken centraal. Op onze school leren we de kinderen vaardigheden te ontwikkelen en met deze vaardigheden te experimenteren, zodat ze goed voorbereid worden op het voortgezet onderwijs en op hun leven als volwassene. Werkvormen waarbij samenwerken wordt geoefend sluiten aan bij de onze maatschappij: samenwerken en werken in teamverband is uiterst belangrijk. Daarnaast vinden wij in de samenwerking tussen leerlingen een belangrijk pedagogische waarde terug. Het pedagogisch klimaat wordt positief beïnvloed doordat kinderen de gelegenheid krijgen om elkaar in de samenwerking te kennen en te ontmoeten.

Meerjaren doelstelling

- Zorg dat er een goede doorgaande leerlijn zichtbaar is in de hele school op alle 5 de kernwaardes leg dit vast in het dalton handboek.
- Gebruik het portfolio en de ik-doelen als basis om het eigenaarschap van leerlingen verder te vergroten in hun dagelijkse schoolpraktijk.
Onderzoek welke concrete stappen zowel leerlingen als leerkrachten kunnen nemen om dit eigenaarschap te integreren in dagelijkse activiteiten, toets dit in de praktijk en implementeer.
- Onderzoek of er hulpmiddelen zijn die worden gebruikt om leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven over hun leerproces? Bedenk ook hoe leerkrachten hierbij ondersteund kunnen worden.
- Organiseren incompagnie Dalton scholing in schooljaar 2025-2026.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	12-06-2024
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	11-09-2024

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