

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Archipelschool de Tweemaster
Adres	Roerstraat 27
Postcode en plaats	4388 RV Oost Souburg
E-mailadres school/kindcentrum	tweemaster@archipelscholen.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0118 490187
Bestuurder(s)	Henk Zielstra
Leidinggevende school/kindcentrum	JanKees Dekker (Interim directeur)
Daltoncoördinator(en)	Nienke den Haan en Judith Griffioen
Aantal groepen	13
Aantal kinderen	11-1-2024: 254 leerlingen
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	24
In bezit van daltoncertificaat	22
Bezig met daltoncursus	0
Nevenvestigingen	nvt
Stand van zaken inspectie	beoordeling "goed" 2018, "excellent" 2021
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	28 mei 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Visitatieverlenging
1e licentieaanvraag	
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

- Geef de leerling meer ruimte in het bepalen en het afleggen van verantwoordelijkheid.
- Maak de differentiatie zichtbaar in een doorgaande lijn.
- Zet een stap in eigenaarschap van de leerkracht en de leerling.
- Klassenmanagement nog te veel klassikaal gericht.
- Voor jullie als team, gebruik ook collegiale consultaties en intervisie momenten.
- Reflecteren gebeurt wel, maar kan en mag verder uitgebouwd worden. De leerlingen reflecteren op elkaar en de leerkracht naar de leerling toe. Wordt jullie volgende stap dat de leerling kan reflecteren naar de leerkracht toe?
- Welke stip op de horizon willen jullie bewaken. Zet de visie scherp en helder neer.

- *Maak een uniforme weektaak met daarin ruimte voor leerdoel, planning en reflectie. Vraag je af waar dient de taak voor.*

- *Reflecteren als kernwaarde vorm geven met ruimte voor –tijdens –na het werken. Product, proces en beleving in een doorgaande lijn neerzetten.*

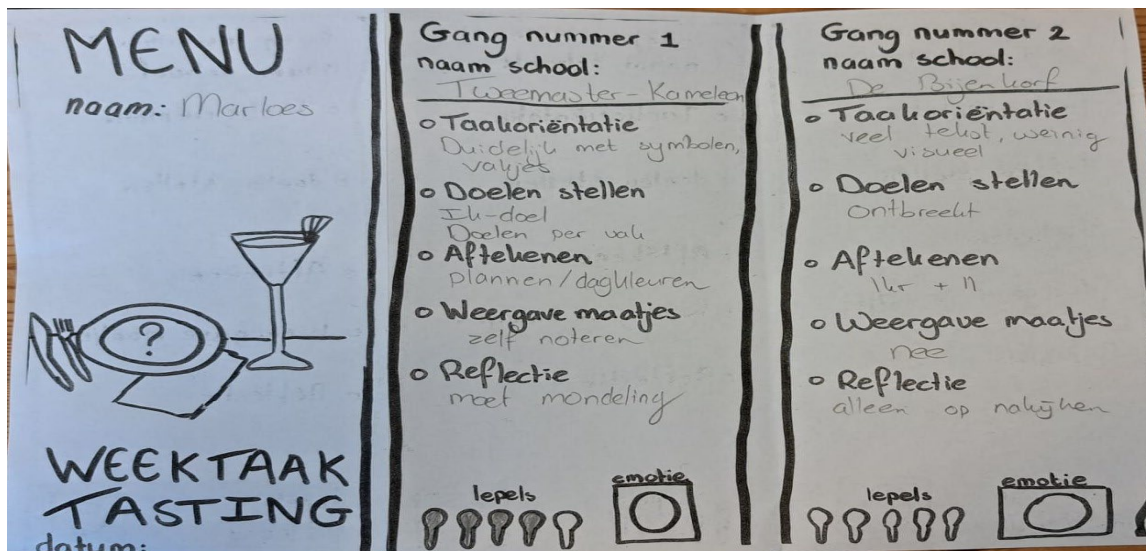
Tweemaster

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

In het schooljaar 2022-2023 kregen we het nieuws dat ons een visitatiebezoek te wachten stond in mei 2024. Dat jaar begonnen we ons af te vragen of we als team wilden vasthouden aan onze Daltonschoolidentiteit. De unanieme reactie van het gehele team was een krachtig "JA". Dit bracht ons ertoe ons Daltononderwijs kritisch te evalueren. Waren we nog op het juiste pad en deden we de juiste dingen op de juiste manier?

Om deze vragen te beantwoorden, stelden we een gedetailleerd tijdschema op waarin we elk aspect afzonderlijk behandelden, te beginnen met de weektaak. Gedurende de jaren waren er verschillende interpretaties ontstaan over wat een weektaak inhield, hoewel iedereen het woord "weektaak" op zijn rooster had staan

We zijn gestart met een vergadering waarbij we geïnventariseerd hebben hoe de weektaak eruit moest komen te zien via een "Weektaak-Tasting".



We hebben verschillende weektaken verzameld en deze met elkaar besproken. Wat moet er op de weektaak komen, wat niet etc.

De hieruit voortgekomen [afspraken](#) en nieuw [weektaakformulier groepen 4 tot en met 8](#), [Weektaak nieuwe versie groep 3](#), [Weektaak Groep 1 en 2](#) zijn vastgelegd in het nieuwe [Daltonhandboek](#).

Op deze manier hebben wij een jaar lang alle pijlers en onderwerpen tegen het licht gehouden en zijn we gezamenlijk tot nieuwe afspraken en regels gekomen. Dit heeft geresulteerd in een opfrissing van ons Daltononderwijs waarbij ook de nieuwe collega's door de ervaren mensen meegenomen werden in het Dalton zijn.

Voor deze zelfevaluatie hebben we een [Google Formulier](#) ontwikkeld zodat we de mening van het hele team zouden kunnen verwoorden in deze zelfevaluatie. Voor het Google Formulier hebben wij gebruikgemaakt van de "gedachtenwolken". Wat hieronder verder beschreven wordt is dan ook de mening van ieder teamlid van de Tweemaster en niet alleen directie, IB en de Dalton coördinatoren.

[Ontwikkelpunten Dalton](#)
[Zelfevaluatie Dalton](#)

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Er staat een heel enthousiast team.
 De eerste aanbeveling is voldoende vorm gegeven. Het visitatieteam heeft dit zeker teruggezien.
 De tweede aanbeveling m.b.t. reflectie is hard aan gewerkt maar heeft nog wel aandacht. De kinderen weten wat het inhoud.

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/kindcentrum niveau, 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

Tweemaster

Wij hebben iedere pijler van Dalton tegen het licht gehouden. De Dalton coördinatoren hebben vergaderingen voorbereid waarin het team samen aan de slag is gegaan. Wat zien we terug in onze school, waar ben je trots op, wat kan beter, wat moeten we echt borgen.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

- Leerlingen het vertrouwen geven, ruimte geven voor hun eigen ontwikkeling. Ruimte voor eigen initiatief.
- ruimte voor eigen initiatief, vertrouwen geven en krijgen
- Kinderen bepalen zelf de volgorde van werken tijdens de weektaak, ze bepalen zelf wat een goed moment is om naar het toilet te gaan. Kinderen zijn verantwoordelijk om hun spullen op de juiste plek in te leveren, weten in de klas waar ze materialen kunnen vinden en dragen zorg voor hun eigen leerplek en werkomgeving.
- Als leerkracht probeer ik een sfeer van vertrouwen te creëren waarin niks raar is om te vragen en sta ik open voor de zienswijze van de kinderen. Dit is een groep die je tijdens werk momenten echt verantwoordelijkheid kan geven en kan loslaten. In vrije momenten hebben we meer sturing nodig en kunnen ze minder losgelaten worden. Bij de IPC lessen is er ruimte voor eigen initiatief.
- Als school en team zijn we denk ik goed in: ruimte voor eigen initiatief, vertrouwen geven en krijgen. Leerkrachten mogen en kunnen hier zichzelf zijn, kunnen hun talenten inzetten en krijgen mogelijkheden om te leren en zich verder te ontwikkelen.
- Ik zie in onze klas een sterke groei in het nemen van verantwoordelijkheid in hun eigen werk. In het begin van het jaar was de weektaak meer voor de lol, zo leek het en werd er weinig serieus gewerkt. Ze mogen eigen keuzes maken, maar vragen toch wel een flinke inzet om zo toch hun taken met hun maatje af te krijgen.
- Deze groep is nog best zoekende in het stellen van hun doelen en die verantwoordelijkheid nemen. Samenwerking wordt wel geëist, en dit gaat ook steeds beter. Dus ben vooral trots op de stijgende lijn die deze groep laat zien, omdat ze in het begin van het schooljaar nog zeker die vrijheid niet serieus namen.
- Werken aan de weektaak, zelf verantwoordelijk voor materialen en het klaslokaal,

- spullen op tijd organiseren, taakchefs
- Eigenaarschap, taakgericht, taak op maat, verantwoordelijkheid nemen, verantwoording afleggen, vertrouwen geven en krijgen.

Reactie visitatieteam

We zien dat de leerlingen goed aan het werk zijn. Ze weten waar hun spullen liggen, weten ook weer waar ze het moeten brengen en ook wat ze daarna kunnen gaan doen. Er is een goede structuur binnen de school. De dagindeling is wel duidelijk "leerkrachtgestuurd" en taak "gebonden". Wij denken dat de meeste kinderen zeker wat meer zelf kunnen bepalen wat en hoe ze een taak gaan doen. Die vrijheid en verantwoordelijkheid kunnen ze aan!

1.2 Zelfstandigheid

Tweemaster

- Zelf checken of doelen behaald zijn door leerlingen. Het kunnen aangeven als een doel wel/niet behaald is. Het durven aangeven als iets lastig is, fouten durven maken.
- hulp geven eigen keuzes
- We werken elke week met een weektaak. De kinderen werken regelmatig samen. Ze bepalen zelf de volgorde van werken, ze bepalen zelf wat een goed moment is om naar het toilet te gaan. We werken bij rekenen, taal en spelling met werk op niveau, afhankelijk van de beginsituatie, dit kan per vak, maar ook per les of dag verschillen.
- De IPC lessen zijn de momenten waarop er veel ruimte is voor eigen inbreng, initiatieven nemen en eigen talent ontdekken en ontwikkelen. In de klas hebben we enkele plekken waar ze kunnen gaan zitten als ze even rustig willen werken en als de situatie het toelaat, werken ze soms ook met een maatje op de hal. In hun groepje mogen ze hulp geven als dit van tevoren is aangegeven door de leerkracht.
- Als ik naar mijn eigen klas kijk, groep 3, dan ben ik trots op de routines die zijn ingezet. Het werken met de weektaak, het vragenblokje, de zoembij op de kruk = niet storen, het persoonlijke mapje voor elk kind met de leerdoelen voor rekenen en lezen die we na elk blok. kern samen evalueren.
- We werken toe naar een groeiende zelfstandigheid, maar ook met maatjes of tafelmaatjes. Samenwerken zie ik als een stimulerende factor, die hen verder helpt om hun doelen te behalen. Daarnaast werken we met de blokjes, die goed helpen en de kinderen goed om kunnen gaan met uitgestelde aandacht.
- Kinderen kijken nog niet veel zelf na, omdat dit nog erg moeilijk voor hen is. Wel doen we dit bij spelling, om zo kinderen kritisch te laten kijken naar de regels en hoe ze de categorieën zelf hebben opgelost. Dit vinden ze nog erg moeilijk. Tijdens de weektaak werken de kinderen met hun maatje. Dit gaat meestal erg goed en helpen ze elkaar en zien we een stijgende lijn in het behalen van de opdrachten. Ook lijken ze er plezier in te hebben, wanneer ze zelfstandig mogen werken.
- Eigen keuzes maken, maar wel taken die door de leerkracht zijn vastgelegd. Dit mogen ze doen op vrije werkplekken.
- Weektaak, rekenlessen, kinderen spreken elkaar aan op gedrag
- Hulp vragen, geven, zelfstandig werken, eigen initiatief, het is fijn dat er ruimte is om te experimenteren, leerlingen geven in sommige klassen zelf aan wanneer ze een verlengde instructie nodig hebben. Groepsdoorbrekend werken gebeurt al wel (begrijpend lezen gr4/5/6 en atelier 7/8/Q7/Q8), maar nog niet voldoende naar mijn idee. Zelf nakijken.
- Hoe zelfstandig de kinderen kunnen werken, dat ze hulp durven vragen wanneer ze iets niet goed begrijpen en dat ze eerst dingen zelf proberen/ oplossingen zoeken, voordat ze een hulplijn inschakelen.
- We werken regelmatig met uitgestelde aandacht, nu extra ivm combinatiegroep. Hoewel dit hun eerste jaar in combi-groep is, doen ze dit echt goed.
- hulp vragen, zelf denken
- Doordat ik bezig ben met steeds meer structuur te brengen in de klas kunnen de leerlingen steeds meer zelfstandig worden. Een voorbeeld hiervan is kiezen van het Digikeuzebord tijdens het speel/werk moment.
- De kinderen durven om hulp te vragen en de IPC en taallessen bieden veel ruimte voor eigen inbreng en meedenken over onderwerpen. Ook het plannen van de weektaak gaat beter.

Reactie visitatieteam

Binnen de school is een duidelijke structuur en zijn er duidelijke afspraken. Kinderen weten wanneer de instructie is en ook wanneer ze zelfstandig aan de weektaak moeten werken. Binnen deze structuren zijn de leerlingen zelfstandig bezig en weten ook waar ze iets moeten halen en brengen. Wat wel opvalt, is dat de leerkracht veel bepaalt over de inhoud en de volgorde. De kinderen weten ook precies: eerst doe je dit en daarna pas.....bijv. keuzewerk. De zelfstandigheid kan best "breder" worden, deze kinderen hebben een goede werkhouding.

1.3 Samenwerking

Tweemaster

Onderstaande punten zijn naar voren gebracht door de collega's in de zelfevaluatie. Hierin wordt regelmatig ook het samenwerken onderling tussen de collega's benoemd. Wij denken dat dit ook zeker een onderdeel is waar wij trots op mogen zijn.

- Het werken met collega's, leren van elkaar.
- maatjes
- In de groep besteden we veel aandacht aan de sociale vaardigheden, mede ook door de kanjertraining en is er een positief en veilig pedagogisch klimaat in de groep. Elke week hebben de kinderen in de klas een ander maatje, waar ze tijdens de weektaak opdrachten mee maken.
- Als team hebben we collegiale consultatie en maken we gebruik van elkaars talenten, we lopen makkelijk bij een collega binnen en delen leuke lesopdrachten of helpen elkaar.
- Binnen SterQ hebben we leerinhouden afgestemd en bij de voorbereiding van de IPC lessen maken we gebruik van elkaars talenten.
- Werkplezier binnen het team vind ik hoog.
- Collegiale consultatie is heel fijn. Zo waardevol om eens in een andere groep te mogen kijken en naderhand eens in gesprek te zijn met je collega. Zeker met collega's die je zelf niet snel opzoekt.
- We werken met maatjes, wat meestal erg goed werkt. Ze beginnen elkaar steeds meer te helpen en dat is mooi om te zien. Tijdens Estafette werken we met tutorlezen en ook dit pakken ze serieuzer op, al lijkt het erop dat deze groep echt begint te leren.
- Maatjes weektaak, coöperatief leren binnen IPC, taakchefs
- Veilig pedagogisch klimaat, respect voor elkaar, werkplezier, we benutten elkaars talenten, collegiale consultatie.
- Dat het samenwerken (in verschillende vormen) een vast item is op onze weektaak en veel terugkomt in de lessen van IPC, waardoor we echt een groei zien sinds enkele jaren geleden.
- We werken met maatjesschema apart per groep, maar ook met heel de klas. We werken veel met coöperatieve werkvormen. Sfeer in de groep is goed.
- respect voor elkaar, werkplezier, afspreken en elkaar aanspreken
- Coöperatieve werkvormen gebruiken tijdens kringactiviteiten. Dit kunnen de leerlingen steeds beter.
- Coöperatief leren gaat erg goed en het samenwerken tijdens de inloop en meestal tijdens de weektaak ook.
- Ze helpen elkaar veel in de klas.
- Samenwerken met collega's is ook erg fijn, ze helpen me vaak.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er werd gewerkt met maatjes. Deze maatjes worden eenmaal per week gewisseld. Ook zijn een behoorlijk aantal coöperatieve leerstrategieën getoond. De kinderen weten

wat er van ze verwacht wordt en hebben dit duidelijk eerder gedaan.
Samenwerking is op alle lagen teruggezien. Zowel op leerling- leerkracht als managementniveau.
Het is mooi te zien dat dit zo goed opgepakt is.

1.4 Reflectie

Tweemaster

- Doorgaande lijn, afstemmen op andere groepen
- planning weektaak
- In de groep: We maken gebruik van vragenkaartjes "evalueer de dag". Hier komen vragen mbt de leerling en mbt de leerkracht in voor. Wat gaat goed, wat kan je veranderen, wat heb je vandaag geleerd?
- De taak evaluatie is (tijdens het zelfstandig werken) vaak met kinderen persoonlijk. Hoe heb je het werk gemaakt, begrijp je je fouten?
- In tweetallen vergelijken kinderen regelmatig hun werk en bespreken hoe ze het gemaakt hebben. Na het werken aan bijvoorbeeld een werkstuk, lopen kinderen langs elkaars werk en daarna is er gelegenheid om feedback te geven. Welke vond je opvallen? Waarom? Welke vond je erg mooi? Wat vind je er mooi aan? Of bijvoorbeeld als er verhalen geschreven zijn, wordt er ook feedback gegeven. Na het theaterlezen/spreekbeurt voor de groep bespreken we de tops en de tips.
- Als team reflecteren we op zowel inhoud, methodes en schoolcultuur en houden we de doorgaande lijn in de gaten.
- Ik vind dat we op deze school ook echt wel heel regelmatig een aantal keer per jaar aan het kijken, reflecteren en bijschaven op allerlei gebieden. Ook het steeds mixen van OB/MB/BB bij deze werkvormen/ vergaderingen vind ik heel prettig. Zo leef je niet alleen in je eigen bouwbubble.
- Reflectie op hun werk proberen we direct te geven, wanneer de kinderen aan het werk zijn. Dan laten we het verbeteren en helpen eventueel als dit nodig is. Reflecteren op lesgeven doen we ook regelmatig aan elkaar, dit is ook fijn, want zo praten we over de invulling van het onderwijs. Na deze reflectie ook toepassen in de praktijk.
- Weektaak reflectiemoment, bij rekenen zelf een inschatting maken
- Ik denk dat het werken met de weektaak in iedere klas wordt gedaan (persoonlijk leerdoel hierop vermelden?), leerlingen plannen zelf (op niveau) wanneer ze welke taak doen. Daarbij moeten ze ook samen met hun weektaak-maatje plannen (samenwerken).
- Ik ben trots op de doorgaande lijn die we hebben weten neer te zetten binnen ons onderwijs en het stukje feedback geven over wat ik doe in de klas. Ik naar de kinderen en de kinderen naar mij.
- Ik geef ze zo veel mogelijk directe feedback. Wanneer dit niet kan, werken we met systeempjes bij spelling en rekenen, waardoor ze ook de volgende dag wat doen met eerder gemaakt werk.
- feedback leerlingen op leerkracht,
- reflectie op inhoud onderwijs
- Aan het einde van de dag nemen we door wat we hebben gedaan en wat de leerlingen ervan vonden.
- Het reflecteren op toetsen en analyseren wat de leerlingen nodig hebben en hier de weektaak op aanpassen gaat steeds beter.
- Bij de kinderen gaat het reflecteren op elkaar en eigen werk bij IPC, taal en kanjertraining goed.

Reactie visitatieteam

Jullie gaven zelf al aan op zoek te zijn naar zinvolle reflectie. En wij zien dat jullie nog aan het begin zijn van deze zoektocht. In jullie handboek hebben jullie al een mooie beschrijving geschreven, maar in de school zien we hier weinig van terug. Reflecteren kan je gedurende de hele dag. En vooral op het proces zijn daarvoor genoeg mogelijkheden. Je hoeft daarmee niet tot het eind van de dag te wachten, want dan kan het zomaar vergeten worden. Wij geven dan ook aan, dat hier een mooie uitdaging ligt voor jullie.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

Tweemaster

Effectiviteit

- instructie afstemmen op doelgroep,
- aanbod in de zone van de naaste ontwikkeling van leerlingen
- efficiënt benutten leertijd
- Ik ben alert op het efficiënt benutten van de leertijd en probeer afwisseling in leeractiviteit te brengen. Mijn intentie is om het beste uit mezelf na te streven als leerkracht en zo ook het beste uit de kinderen te halen.
- We bieden bij rekenen, taal en spelling onderwijs op maat door verschillende niveaugroepen per les/per vak. De instructie wordt echt op SterQ afgestemd: topdown, intensief en vlot. Er wordt uitdagend werk gezocht voor de uitblinkers.
- Binnen de school kijken we naar de opbrengsten en proberen we ons onderwijs daarop af te stemmen.
- Binnen IPC is er duidelijk een evaluatie van de doelen. Bij rekenen weten kinderen aan welk doel ze werken en zit in de methode onderwijs op maat.
- Binnen het team maken we gebruik van elkaars talenten, bijvoorbeeld bij gym, muziek.
- Onderwijs op maat, bij leerlingen waarbij het moeilijk loopt vind ik de weg richting zorg erg makkelijk. Er wordt snel hulp geboden en op effectieve en kordate manier gehandeld.
- Doelen van de lessen worden nu meer in kaart gebracht. Zo weten de kinderen wat hen te wachten staat, maar ook dat ze begrijpen wat het doel is.
- We zetten best hoog in bij de methodes, belangrijk is dat alle kinderen mee kunnen blijven komen. Soms eisen we dan niet alles zoals bv met rekenen en hoeven ze niet allemaal de 3-ster sommen te maken .
- Aan het einde van de les evalueren we de doelen nog eens.
- Binnen Q het werken met compacten en verrijken,
- Binnen het team kan iedereen in zijn eigen kracht staan en vanuit daar delen.
- Dat het grootste deel van het team het beste wil nastreven, instructie wordt afgestemd op doelgroep.
- Ik vind dat wij er behoorlijk goed in slagen om onderwijs op maat/ uitdagend werk te bieden en daarbij te zorgen voor een afwisseling in leeractiviteiten.
- We werken best doelmatig en tijd wordt efficiënt benut door systemen qua werk opruimen, werk ophalen, uitdelen.
- uitdagend werk,
- Creatieve lessen bedenken binnen een thema met een doel die de kinderen aanspreken.
- De organisatie en (tijd)management gaat steeds beter. Het loopt steeds soepeler in de klas.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er effectief wordt omgegaan met de tijd en de middelen. Ook de instructies zijn effectief. Kort en bondig. Het is zeker effectief om met de Q-groepen te werken, hierdoor zijn de instructies al goed op niveau. De instroomgroep werkt goed het is goed om hiermee als het mogelijk is door te gaan. Er valt nog wel winst te behalen in het loslaten van de leerkrachten, er wordt nog

erg veel gedacht en gecontroleerd door de meeste teamleden.

1.6 Borging als voorwaarde

Tweemaster

- Dalton Werkgroep, die je helpen bij vragen en je helpen dit verder te ontwikkelen
- dalton werkgroep breed draagvlak dalton
- We hebben een Daltoncoördinator die vinger aan de pols houdt. Scholing is al een tijd geleden, we blijven wel samen in ontwikkeling en evalueren hoe een en ander gaat.
- Er is een handboek waarin zaken nageslagen kunnen worden.
- De Daltonidentiteit is zeker zichtbaar in de samenwerking, zelfstandig werken en verantwoordelijkheid zowel bij de kinderen als bij ons als team, ook tijdens vergaderingen zie je Dalton terug.
- We hebben een leerlingenraad, ik weet niet of ze deelnemen aan een regionale leerlingenraad.
- Ik ben er trots op dat we het handboek aan het herzien zijn en het echt van ons maken. Zoals het ook echt gedaan wordt.
- Ik ben trots op de weektaak die we in alle groepen hanteren, we hebben dezelfde afspraken. Ook alle medewerkers zijn Dalton minded. Vrijheid in ge/verbondenheid. Er heerst een goede cultuur binnen deze school in vertrouwen dat we naar elkaar toe hebben.
- Proberen regelmatig naar de regiobijeenkomsten te gaan in Barendrecht.
- Zeer fijne directie, waar we ten alle tijden bij aan kunnen kloppen en achter zijn personeel staat.
- Bezoeken van landelijke bijeenkomsten,
- Tijdens vergaderingen de Dalton speerpunten frequent evalueren
- De Daltonidentiteit is zichtbaar door onder andere het gebruik van weektaak.
- Algemene ruimten worden ook gebruikt om groepsdoorbrekend te werken met begrijpend lezen en atelier, betrokkenheid ouders (OR),
- Daltoncoördinator, kwaliteitsonderzoek, informatie aan ouders, tevredenheidsonderzoek, breed draagvlak Dalton.
- Communicatie, daltonidentiteit zichtbaar
- We hebben laatst het handboek weer doorgenomen en waar nodig aangepast. Eens in de paar maanden hebben wij als Daltoncoördinatoren een ochtend tijd om te werken aan Dalton (veel overleg met IB-er).
- Daltonhandboek, dalton coördinator,
- Dalton vaak terug laten komen tijdens vergaderingen.
- Dalton is zichtbaar tijdens de weektaak
- het is fijn als je als milepost samenwerkt met meerdere groepen

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat alle documenten in orde zijn. Hier is aandacht aan besteed en ziet er netjes uit ondanks dat er toch veel problematiek is met betrekking tot het gebouw en de zoektocht naar een nieuwe directeur. De visitatie is een mooi aanknopingspunt om verder te bouwen aan een mooie school met een nieuwe directeur. We zijn dan ook benieuwd naar de uitwerking van dit verslag.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de Tweemaster (hier zijn we trots op)

- De collegialiteit tussen de collega's.
- Het reflecteren door de leerlingen.
- De nieuw ontwikkelde weektaak.
- Het ontwikkelvermogen van de collega's
- Onderwijs op maat
- IPC

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

Wat hebben wij nodig om in de toekomst een Dalton Kindcentrum te worden? Wat hebben we op orde en wat heeft nog aandacht?

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

Wij hopen uiteraard op een nieuwe accreditatie en hopen ook dat het visitatieteam ziet dat wij met passie lesgeven op de Dalton wijze.
Wij verwachten (en hopen) dat er zeker aandachtspunten zullen zijn. Als je al lang op een bepaalde manier werkt kan het zijn dat er gewoontes in slijpen die niet meer accuraat zijn, waar we zelf een blinde vlek voor gekregen hebben. Door de visitatie kan hopelijk onze Daltonvisie scherper neergezet worden.

Waar staat de Tweemaster bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)

Dan zijn wij een Dalton kindcentrum in een mooi nieuw gebouw waar we met beide partners een gezamenlijke Dalton visie kunnen uitdragen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft de parels allemaal terug gezien.
De mogelijkheden om een DKC te worden in de toekomst zijn er zeker en we hopen dan ook dat jullie je hiervoor goed gaan oriënteren op diverse DKC's.
Het visitatieteam merkt op dat een daltonschool nooit hoeft te zeggen dat ze op de daltonwijze lesgeven. Zij zijn immers dalton.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De leerlingen zijn allemaal erg trots op hun school. Ze zijn tevreden over de gang van zaken en over de leerlingenraad. Ze voelen zich zeer betrokken bij de school en het onderwijs. Het is jammer dat er nog steeds geen nieuw gebouw is

ouders

Aanwezig waren drie moeders. Zij hebben gezamenlijk vier kinderen op deze school (groepen 1, Q3/4, 6, Q8) Een moeder is lid van de mr.

De ouders ervaren deze school als een fijne school, met goede communicatie via oa Parro. Leerkrachten zijn goed te bereiken en reageren snel. Men verlangt wel, net als iedereen, naar het nieuwe gebouw, want deze locatie wordt wel als vol en rommelig ervaren. Men hoopt op een gebouw met prikkelarme, rustige werkplekken.

Fijn dat er een nieuwe directeur komt na de zomervakantie, hopelijk blijft de continuïteit gewaarborgd.

Op de vraag of er nog verbeterpunten zijn, kwam de opmerking dat er soms meer naar "het kind" gekeken kan worden.

Dat er meer met gevoel gehandeld kan worden. Er waren geen concrete voorbeelden, maar is wellicht herkenbaar.

medewerkers

De teamleden zijn allemaal heel erg betrokken bij deze school en zijn ook trots op de school. Zij hebben ons de gehele dag alles verteld waar wij antwoord op wilden hebben. Open een eerlijk, verantwoordelijk en efficiënt. Zij wilden nog veel verder in de ontwikkeling gaan. Wij zagen een gedreven en enthousiast team, dat tot heel veel mooie dingen in staat is.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

JanKees Dekker is interim sinds 1 mei 2024.

De school zit in een noodgebouw al sinds 4 jaar. Dit komt omdat de school verkeerd om gebouwd was.

Zijn er ontwikkelingen die de bezoekers moeten weten?

Willen jullie kijken naar de doorgaande lijnen in de groepen?

Laatste vergaderingen veel over dalton gesproken, is er een zinvolle manier van reflectie te verzinnen?

We willen meer naar eigen doelen werken toe, dit betekent dat de leerkrachten de doelen van het onderwijs moeten weten.

Een stip op een verre horizon is een dalton kind centrum.

bestuurder(s)

Gesprek met bestuurder Henk Zielstra. Hij is bestuurder van de Archipelscholen, 18 scholen, 2700 ll en 400 personeelsleden. Een grote uitdaging want de populatie bestaat uit heel divers publiek.

Een belangrijk doel is om de scholen zodanig te faciliteren dat leerkrachten zich kunnen richten op onderwijs en de leerlingen te betrekken bij onderwijs zodat ze uiteindelijk de goede overstap naar vo kunnen maken.

Op de vraag hoeveel autonomie de scholen hebben, vertelde hij dat de er binnen de organisatie goed overleg is en dat iedereen wordt meegenomen bij beslissingen. Zoals bij deze school, de benoeming van een nieuwe directeur.

Men wil graag diversiteit. Welke eis stelt hij voor Dalton? Vooral de samenwerking en het "met elkaar" doen. Hij is trots op het team, de bevologenheid, het enthousiasme, maar ook de tegenspraak. En natuurlijk op de excellente beoordeling van de inspectie.

Het wachten is op het nieuwe gebouw. Verwacht en hoopt dan op nog meer samenwerking en een nog betere verbinding tussen de reguliere en Q groepen. Er kunnen nog stappen worden gezet.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap
 Het visitatieteam heeft gezien dat er op de Tweemaster- Kameleon voldoende is gereflecteerd op de kernwaarden. Hierdoor is een mooi daltonboek ontstaan.
 Wij vinden dat veel teamleden de kinderen meer inbreng moeten geven in het vaststellen van de taken. Wij kregen vaak terug dat eerst de weektaak af moet zijn voordat de kinderen aan hun keuzewerk mochten beginnen. Geef de kinderen meer eigenaarschap in deze taken. Jullie spreken over de daltonwijze. Gebruik niet de term dalton wijze, maar dalton is een Way of Life. (dalton ben je)

Advies aan het bestuur van de NDV

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

*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Zelf geven jullie aan dat je op zoek bent naar zinvolle reflectie. Ga aan de slag met het waarom van reflectie en zet een doorgaande lijn op in de school met reflectie op product en proces. Implementeer deze voor de volgende visitatie. Zorg dat dit zichtbaar is voor het volgende visitatieteam.
2	We hebben nu gezien en gehoord dat eerst de weektaak af moet zijn voordat het keuzewerk gedaan mag worden. Verander de weektaak af in: heb ik mijn doel behaald en geef de leerlingen meer eigenaarschap in hun keuzetaken./ -doelen.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wij hebben een mooi team gezien en kinderen die enthousiast over de school zijn. Ook de ouders waren zeer tevreden. Er is alles gedaan om ons een gevoel van welkom te geven. We hebben een goede school gezien, die zit te wachten op het nieuwe gebouw. Het pedagogisch klimaat is goed. Volgend jaar wordt er gestart met een nieuwe directeur. We hopen dat deze nieuwe impuls nog meer mooie daltonontwikkelingen met zich mee brengt.

Slotopmerking Tweemaster

Het team van Tweemaster-Kameleon ging met vertrouwen de visitatie tegemoet. Het vorm en inhoud geven aan de Daltonkernwaarden en daarin een doorgaande lijn aan te brengen in de school vraagt ook continuïteit. Komende jaren, zeker als wij ons nieuwe gebouw hebben kunnen betrekken, kunnen we hieraan nog verbetering in aanbrengen en kunnen wij werken aan ons "Dalton-zijn".

De genoemde verbeterpunten c.q. aanbevelingen zijn voor ons herkenbaar, maar ook nog wel kwesties waar we nog niet direct een antwoord op hebben. Komende jaren gaan we hier zeker verbetering in aanbrengen. Hiervoor zullen we ook gebruikmaken van scholen waar deze onderwerpen wel op orde zijn.

Wij zien het uiteindelijke resultaat van de visitatie ook als positieve waardering voor de tijd en energie die wij de afgelopen jaren hebben ingezet om te komen waar we nu staan.

Wij hebben beide visiteurs als kritisch maar zeer deskundig ervaren en hebben we er samen een mooie dag van gemaakt.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

1	<i>Zelf geven jullie aan dat je op zoek bent naar zinvolle reflectie. Ga aan de slag met het waarom van reflectie en zet een doorgaande lijn op in de school met reflectie op product en proces. Implementeer deze voor de volgende visitatie. Zorg dat dit zichtbaar is voor het volgende visitatieteam.</i>
Doel	<i>Er is een doorgaande lijn met betrekking tot de reflectie. Leerlingen en leerkrachten zijn in staat om leergericht te reflecteren op proces en resultaat.</i>
Actie	<p><i>Fase 1:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gezamenlijk vaststellen van de bedoeling van reflecteren” (Waarom?)</i> • <i>Keuze maken in de werkwijze (Hoe?)</i> • <i>Keuze maken in reflectie-activiteiten en groeigericht feedback (Wat?)</i> <p><i>Fase 2:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Uitproberen werkwijze en activiteiten.</i> • <i>Bijstellen op basis van reflectie en evaluatie</i> • <i>Vaststellen, werkwijze en format vastleggen in Daltonhandboek.</i> <p><i>Fase 3:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Borging door het onderwerp minimaal 2 keer per jaar terug te laten komen in de Dalton-werkbijeenkomsten (evaluatie en bijstellen)</i> <p><i>Dit wordt opgenomen in het jaarplan 2025 van de school</i></p>
Periode	<p><i>Fase 1: eerste kwartaal 2025</i></p> <p><i>Fase 2: tweede kwartaal 2025</i></p> <p><i>Fase 3: start schooljaar 2025-2026 en verder</i></p>
Betrokkenen	<p><i>Team</i></p> <p><i>Daltoncoördinatoren</i></p> <p><i>Directie en IB</i></p> <p><i>Voor expertise op het gebied van de taak: Daltonvereniging en de gerelateerde bijeenkomsten.</i></p>

2	<i>We hebben nu gezien en gehoord dat eerst de weektaak af moet zijn voordat het keuzewerk gedaan mag worden. Verander de weektaak af in: heb ik mijn doel behaald en geef de leerlingen meer eigenaarschap in hun keuzetaken./-doelen.</i>
---	---

Doel	<i>Er is een doorgaande lijn met betrekking tot de “weektaak”, door het toepassen van een éénduidig format en duidelijke afspraken, waarbij de taken afgeleid zijn van de leerdoelen van de individuele leerling(en).</i>
Actie	<p><i>Fase 1:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gezamenlijk vaststellen van de bedoeling van de weektaak en keuze werk (Waarom?)</i> • <i>Keuze maken in de werkwijze (Hoe?)</i> • <i>Keuze maken in het format waarin minimaal is opgenomen of de leerling het doel heeft behaald en hoe leerlingen meer eigenaarschap krijgen in de keuze van hun taken en doelen. (Wat?)</i> <p><i>Fase 2:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Uitproberen werkwijze en format.</i> • <i>Bijstellen op basis van reflectie en evaluatie</i> • <i>Vaststellen, werkwijze en format vastleggen in Daltonhandboek.</i> <p><i>Fase 3:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Borging door het onderwerp minimaal 2 keer per jaar terug te laten komen in het teamoverleg (evaluatie en bijstellen)</i> <p><i>Dit wordt opgenomen in het jaarplan 2025 van de school</i></p>
Periode	<p><i>Fase 1: tweede en derde kwartaal 2025</i></p> <p><i>Fase 2: vierde kwartaal 2025</i></p> <p><i>Fase 3: tweede helft schooljaar 2025-2026 en verder</i></p>
Betrokkenen	<p><i>Teamleden</i></p> <p><i>Daltoncoördinatoren</i></p> <p><i>Directie</i></p> <p><i>.</i></p>

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		15-10-2024

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