

Dalton Ontwikkelplan ODS De Starter

Groningen



Karin Dokter en Harja Zwaan
19-4-2010

Inhoudsopgave

<i>Inleiding Dalton Ontwikkel Plan</i>	3
<i>Hoofdstuk 1. Beginsituatie dalton</i>	4
1.1 Visitatie 2005	4
1.2 Eigen ontwikkelbehoefte en verbeterpunten dalton	4
1.3 Samenwerkend leren beleid	4
1.3.1 Opbrengst	4
1.4 Rapportage en reflectie	5
1.5 Onderbouwplan	5
1.6 Intake Noordijk daltonadvies	5
<i>Hoofdstuk 2. Plan van aanpak</i>	7
2.1 Schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling	7
2.2 Visie	7
2.3 Projectgroepen	7
<i>Hoofdstuk 3. Ontwikkelpunten naar aanleiding van de nieuwe visie</i>	9
<i>Hoofdstuk 4. Uitkomsten en opbrengsten van de ontwikkelpunten</i>	12
4.1 Extra/eigen werk	12
4.2 Keuzewerk	12
4.3 Wat staat er op de taak	12
4.4 Reflectie	12
4.5 Taak	13
4.6 Kijkwijzer visie	13
4.7 Quickscan	13
4.8 Competentie profiel	13
4.9 Handboek werken op de Starter	13
4.10 Dalton ontwikkelplan plan	14
<i>Hoofdstuk 5. Daltonbeleidsvoornemens</i>	15

Inleiding Dalton Ontwikkel Plan

ODS De Starter is sinds april 2000 een openbare Daltonschool. We hebben een team dat bestaat uit 40 mensen die dalton als uitgangspunt gebruiken om met elkaar het onderwijs te verzorgen. Dat betekent dat we in vrijheid met elkaar samenwerken en daarbij onze verantwoordelijkheid nemen. Dit gebeurt onder andere door een constante uitwisseling van meningen en werkwijzen, waarbij wordt gestreefd naar gemeenschappelijkheid.

Daarnaast proberen wij ook door middel van vernieuwingsprojecten voortdurend ons onderwijs te verbeteren. De school is sinds 1998, en nu nog steeds, een groeischool. Er komen steeds meer kinderen maar ook nieuwe collega's met een diversiteit aan achtergronden. Sommige collega's zeer geroutineerd met het dalton klassenmanagement, anderen onervaren, net geslaagd, of net in het bezit van hun certificaat dalton. Dit betekent voor ons als school dat we steeds kritisch naar onszelf moeten en willen kijken. Wat er is opgebouwd op dalton gebied moet regelmatig geëvalueerd en eventueel aangepast worden, zodat het voor iedereen duidelijk is waar onze school staat t.a.v. dalton.

Dit Dalton Ontwikkel Plan geeft een beeld van de ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. In hoofdstuk 1 omschrijven we onze ontwikkelbehoefte en de beginsituatie vanaf de vorige visitatie. In hoofdstuk 2 staat hoe we als team tot gemeenschappelijkheid zijn gekomen wat onder andere heeft geleid tot een nieuwe visie. In hoofdstuk 4 en 5 zijn de ontwikkelpunten en veranderingen naar aanleiding van deze nieuwe visie zichtbaar. Tenslotte geven we in hoofdstuk 5 een overzicht van onze nieuwe dalton beleidsvoornemens.

Dit Dalton Ontwikkel Plan geeft specifiek de ontwikkeling aan. Voor de dagelijkse praktijk en uitvoering van dalton verwijzen wij naar het handboek "Werken op de Starter". Ook het intranet is op ODS de Starter een bron voor leerkrachten en belangstellenden die willen weten hoe er op de Starter wordt gewerkt. Voor de ouders is er een schoolgids waarin onze dalton visie duidelijk wordt omschreven.

Hoofdstuk 1. Beginsituatie dalton

1.1 Visitatie 2005

In 2005 is de Starter voor de laatste keer gevisiteerd door de NDV. Genoemde visitatie en de bevindingen daarvan hebben geleid tot een schoolverslag. (bijlage 1)

1.2 Eigen ontwikkelbehoefte en verbeterpunten dalton

In het schoolverslag zijn een aantal ontwikkelpunten genoemd waar de Starter mee aan het werk wilde gaan. Daarnaast bestond er ook een eigen ontwikkelbehoefte. Meer aandacht voor reflectie (1.4) en het schrijven van een onderbouwplan (1.5) zijn onderwerpen die voortkwamen uit de aanbevelingen van de visitatie commissie. De wens het samenwerkend leren onder de aandacht te blijven houden (1.3) en de mogelijkheid tot meer leerling sturing in het onderwijs op de Starter te onderzoeken (1.6) kwamen voort uit de school zelf, met name vanuit het dalton management team.

1.3 Samenwerkend leren beleid

Samenwerkend leren is voor een groot deel ontwikkeld in 2004/2005. In dat jaar is ook een beleidsstuk geschreven. Dat beleidsstuk is aangevuld in 2005/2006. In dat jaar en de jaren daarna is ook gewerkt aan borging van een aantal afspraken in onze zogenaamde bouwplannen en op het intranet van de Starter. Op intranet staan bovendien voorbeeldlessen. Het beleidsstuk is als bijlage 2 hierna te vinden. Dit is opnieuw aangevuld in 2009.

1.3.1 Opbrengst

- Er is een Kijkwijzer samenwerkend leren gemaakt. (zie bijlage 3)
- Er heeft structureel collegiale consultatie plaatsgevonden.
- Er zijn afspraken gemaakt voor vormen van samenwerkend leren tijdens de lessen Lees maar door
- Er is een begin gemaakt met het uitvoeren van Storyline approach op school, waarbij veel samenwerkend leren wordt toegepast.

- Er zijn veel ideeën uitgewisseld over mogelijke lessen, niet alleen met maatjes maar ook in bouwvergaderingen.
- Er is veel aan collegiale consultatie gedaan.
- Er wordt veel aan samenwerkend leren gedaan tijdens vergaderingen van het team.

1.4 Rapportage en reflectie

Reflectie op het eigen werk door leerlingen is als verbeterpunt opgenomen in ons vorige schoolverslag. De reflectie op de week- en dagtaak is elk jaar een aandachtspunt in onze overleggen. Verderop in dit DOP zal dit onderwerp regelmatig terugkomen. In onze bouwplannen is het nu opgenomen als onderwerp. In alle groepen wordt regelmatig op zowel groeps- als individueel niveau gereflecteerd met en door kinderen. Op de dag en weektaak is het een onderdeel waar regelmatig aandacht aan wordt besteed. We hebben in 2006 een werkgroep in het leven geroepen die als opdracht heeft gekregen ook in de rapportage een vorm van reflectie te creëren. Dit heeft geresulteerd in de onderdelen "De leerling aan het woord" en "Het thuisgedeelte aan het woord" in onze rapporten. (zie bijlage 4)

1.5 Onderbouwplan

Er is in 2006 een eerste versie geschreven van het onderbouwplan "werken in de onderbouw". In 2008 is deze bijgesteld. Dit was mede noodzakelijk omdat er in de groepen 1 en 2 meer en meer ontwikkelingsgericht gewerkt werd. In 2009/2010 zijn alle bouwplannen opnieuw onder de loep genomen. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een handboek "Werken op de Starter".

1.6 Intake Noordijk daltonadvies

In 2007 werd in het Dalton MT meerdere malen gesproken over de verschillen die dreigden te ontstaan in het dalton gehalte van de diverse leerkrachten. De school had in korte tijd veel nieuwe leerkrachten gekregen, en er dreigde een te grote diversiteit in de praktische uitvoering van de soms al jaren bestaande afspraken. Tegelijkertijd werd geconstateerd dat het team in z'n geheel erg enthousiast en gemotiveerd was (en is), en dat de mensen uit het team die al jarenlang dalton waren niet geremd moesten worden in hun ontwikkeling. Binnen deze groep leerkrachten kwam regelmatig de vraag naar boven of er mogelijkheden zouden kunnen liggen de

inhoud van de taak meer leerling gestuurd te maken. Omdat we dit alles te complex vonden om het helemaal zelf aan te sturen hebben we de hulp ingeroepen van Glenda Noordijk. Dat heeft geresulteerd in een intake verslag waaruit een plan van aanpak is gekomen.

Hoofdstuk 2. Plan van aanpak

2.1 Schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling

Volgens de afspraken is er een presentatie geweest voor het team waarin de plannen verteld zijn. Vervolgens heeft iedere leerkracht een persoonlijk dalton ontwikkelingsplan gemaakt. Dit naar aanleiding van het instrument vaardigheden dalton leerkrachten (bijlage 5) en de hulpvragen (bijlage 6) hierbij. Doel was hierbij in kaart te brengen wat een ieder wilde leren, op welk punt hij/zij zich zou willen ontwikkelen. In de tussentijd is er weer overleg geweest met Glenda Noordijk over het te volgen traject voor de dalton ontwikkeling. We hebben ervoor gekozen 2 trajecten te doen; een voor het hele team, om weer op een lijn te komen. Dit is een schoolontwikkeling. Dit heeft geleid tot een hernieuwde visie. Daarnaast is gekozen voor een projectmatig traject naar aanleiding van de dalton POP's. Hierbij werd intervisie ingezet als hulpmiddel. Dit traject moet gezien worden als persoonlijke ontwikkeling, maar draagt tegelijk in grote mate bij aan de schoolontwikkeling.

2.2 Visie

Er zijn meerdere delen van studiedagen en andere centrale bijeenkomsten geweest waarin de "oude" visie van de Starter onder de loep genomen is door het hele team. Dit heeft geleid tot discussies over aanpassingen, zodat iedereen zich opnieuw aan de visie zou kunnen conformeren. De inbreng van het team is dus gebruikt bij het herschrijven van de visie. Voordat het uiteindelijke resultaat ter officiële goedkeuring aan het team is voorgelegd zijn er meerdere tussentijdse momenten geweest waarop het aangepaste stuk weer werd bediscussieerd. Uiteindelijk is op de margedag van 12 maart de visie gepresenteerd aan het team en met algemene goedkeuring aanvaard. (Bijlage 7)

2.3 Projectgroepen

Tegelijkertijd met de visie ontwikkeling zijn de projectgroepen aan het werk gegaan. De teamleden zijn allemaal ingedeeld bij een onderwerp waarin hij/zij een ontwikkelbehoefte had. Dat wil zeggen dat het meestal een onderwerp was waarbij men het idee had er 'minder sterk' in te zijn. De volgende projectgroepen zijn gemaakt.

- Structureel samenwerkend leren.
- differentiatie binnen klassenmanagement en organisatie.
- van zelfstandigheids ontwikkeling naar zelfstandig leren.
- evalueren en reflecteren
- van leider naar begeleider, een ontwikkeling naar meer leerlingsturing

Er zijn 7 vergaderingen geweest, verspreid over ongeveer een half jaar, waarin de groepen werkten aan hun thema aan de hand van hun zelf opgestelde projectplan. In deze tijd hebben de daltoncoördinatoren, soms aangevuld met een of meerdere mt leden, regelmatig overleg gehad over het verloop. Dat heeft geleid tot een aantal aanpassingen in zowel het traject van de projectgroepen als het traject van de visie ontwikkeling. Op een margedag hebben alle projectgroepen hun opbrengsten gepresenteerd aan elkaar. De dag werd ervaren als zeer positief. Het gevoel van eenheid werd hierbij meerdere malen genoemd.

Hoofdstuk 3. Ontwikkelpunten naar aanleiding van de nieuwe visie

Naar aanleiding van de presentaties van de diverse projectgroepen en de nieuwe visie kwamen er ontwikkelpunten naar voren. Er bleek behoefte te bestaan voor een goed overzicht van alle samenwerkend leren afspraken. Daarvoor is een opdracht gegaan naar een aantal academische PA studenten. Zij hebben een stuk gemaakt waarin alle afspraken wat betreft vormen van samenwerkend leren en voorwaarden op een rijtje staan. (zie bijlage 8). Op de wat langere termijn bleek er een duidelijke behoefte te bestaan uitgebreider te werken aan keuzewerk en passende taken. Deze onderwerpen zijn als ontwikkelpunten voor het schooljaar 2009/2010 genomen voor de margedagen en andere dalton bijeenkomsten. Er waren echter ook een aantal punten waarmee we direct aan het werk zijn gegaan aan de hand van een stappenplan. Hieronder volgen een aantal stukken uit dat plan. Het volledige plan is te vinden als bijlage.(Bijlage 9)

1 *De discussie over de benaming extra werk, keuzewerk, hoekenwerk moet afgerond worden. Dat leidt tot een continue discussie die nauwelijks inhoudelijk is. Tijdens de margedag 12 maart werd voorgesteld dat het MT met de definitieve benaming komt. Daarmee moet de discussie daarover klaar zijn. Over de inhoud hebben we het volgend schooljaar.*

De afspraak is dus vanaf nu dat we alleen nog maar praten over “ **eigen werk**” en **keuzewerk**. Middelen voor eigen werk zijn pluswerk, rijtje wel/niet, routeboekje, de helft maken, remediërende taken, etc.

Keuzewerk wordt door leerlingen zelf gekozen; het is kind specifiek. Over de precieze invulling en inhoud van keuzewerk hebben we het 12 september, margedag.

2 *In het kader van taakwerk/kunnen plannen/verantwoordelijkheid en vrijheid:*

Alle leerlingen moeten in staat worden gesteld hun taakwerk goed te plannen gedurende de dag en week. Iedere klas moet een whiteboard krijgen.

De whiteboarden zijn aangeschaft en kunnen worden opgehangen. Dit moet op een, voor iedere leerling, goed zichtbare plaats, in de buurt van het smartboard.

Op het volgende Dalton co zullen we afspraken maken over wat er hoe op het whiteboard moet komen te staan. (dagritme en weekoverzicht)

3 *Om duidelijk te zijn in wat er wordt verwacht van iedere leerkracht in iedere groep moet er een soort kijkwijzer komen. Deze kijkwijzer is de praktische, concrete uitwerking van onze visie. In deze kijkwijzer is omschreven wat je ziet aan Dalton dingen en gedrag in de klas en bij de leerkracht. Het competentieprofiel van de Starter-leerkracht omschrijft duidelijk wat er van de leerkracht verwacht wordt qua gedrag en competenties. De quickscan die momenteel ontwikkeld wordt door Gerry en Folkert is een prima controlemiddel. De kijkwijzer moet als het ware tussen de visie en de quickscan in staan.*

Harja en Karin hebben een vragenlijst gemaakt naar aanleiding van de visie. Wat we graag willen is dat iedereen de lijst digitaal invult. Er wordt dan een totaaloverzicht gemaakt van alle antwoorden. Dit wordt uiteraard naar iedereen gemaild. Op die manier kun je ideeën opdoen om invulling te geven aan de visie. Daarnaast is het voor ons een middel om zicht te krijgen op collectieve verbeterpunten, en voor onderwerpen op (bouw) vergaderingen. Waarschijnlijk kunnen we het ook gaan gebruiken om doorgaande lijnen te gaan beschrijven in het daltonplan en om minimum eisen te beschrijven. Bovendien kan het ook een onderwerp zijn voor voortgangsgesprekken.

4 *In het kader van 'leerlingen moeten in staat worden gesteld zelf te plannen en te reflecteren' zijn een aantal aanpassingen nodig in de onderbouwgroepen. Het takenbord zoals dat er nu is bevat de meeste leerkrachten niet. De opdracht aan 3 leerkrachten is de komende 2 maand te onderzoeken hoe het takenbord op de Starter in de onderbouw vorm gaat krijgen.*

Naar aanleiding van een gesprek met Glenda is er nog een aanvulling op de opdracht: Op een dergelijk bord moeten een aantal dingen mogelijk zijn, namelijk plannen, registreren, reflecteren en differentiëren.

Niene, Dagmar en Francisca komen met een voorstel voor 2 borden

5 Ook het weektaakformulier moet wat worden aangepast in het kader van plannen en reflecteren. Op langere termijn zullen er meer aanpassingen moeten volgen, omdat onze invulling van wat keuzewerk is ter discussie staat. Hiervoor worden 3 of 4 leerkrachten benaderd. Dit zijn Harm Jan, Xandra, Elsbeth en Harja als zij tijd heeft. Zij krijgen de volgende opdracht:

- Pas de taakformulieren zodanig aan dat reflectie weer zichtbaar gedaan wordt, dagelijks en wekelijks, door leerlingen en leerkrachten.
- Pas de taakformulieren zodanig aan dat hij (voorlopig) passend is voor elke leerling. Extra werk zal daardoor verdwijnen als term. Keuzewerk is er voor iedere leerling. (zo staat het in de visie)
- Kijk nog even kritisch naar de mogelijkheid voor leerlingen en leerkrachten om aan te geven op hun weektaakformulier of en wat ze zelf nakijken, en of ze alleen moeten/mogen werken of samen moeten of mogen werken.

Onder punt 1 is al genoemd wat de veranderingen zijn en waarom die zijn aangebracht. De weektaken zijn allemaal aangepast.

Waarschijnlijk zullen er nog wat aanpassingen volgen voor de taak van groep 4. Dat zal dan voornamelijk de reflectie betreffen.

Over het dagelijkse gebruik van de taak, dus afspraken rondom het invullen ervan, zullen we het op het co Dalton hebben. Dat in combinatie met het gebruik van het whiteboard.

Hoofdstuk 4. Uitkomsten en opbrengsten van de ontwikkelpunten

Concreet heeft dit de volgende documenten en producten opgebracht:

4.1 Extra/eigen werk

De discussie over de benaming is afgesloten. De invulling van wat eigen werk precies inhoudt is gaande, en is op de margedagen van 13-01-2010 en 25-03-2010 onderwerp van gesprek en werk geweest. Ook de komende tijd zal dit een ontwikkelpunt blijven. Met eigen werk maken wij de taak passend voor iedere leerling, en dus maken we de leerling meer eigenaar van zijn eigen taak.

4.2 Keuzewerk

Het onderscheid tussen keuzewerk en eigen werk is nog een ontwikkelpunt, maar begint steeds meer vorm te krijgen. Op de margedag van september 2009 hebben we gewerkt aan de definiëring van keuzewerk. (bijlage 10) Na de laatste margedag dalton, op 25 maart, hebben we het volgende schema gemaakt om in beeld te brengen hoe wij hier tegenaan kijken.(bijlage 11)

4.3 Wat staat er op de taak

Er zijn uniforme afspraken over wat op de taak staat en wat zichtbaar is voor de leerlingen in de klas wat betreft instructiemomenten en dergelijke. (bijlage 12)

4.4 Reflectie

Dit is nog een ontwikkelpunt. Er wordt regelmatig gesproken over mogelijkheden om met de leerlingen systematisch te reflecteren en evalueren. Iedereen is overtuigd van de noodzaak en het nut van de reflectie mogelijkheden op de taak, en de momenten van reflectie in de klas. Daarnaast bestaat er een behoefte om regelmatig iets uitgebreider met leerlingen individueel te praten. We willen toewerken naar een "systeem" waarbij de leerkracht eens in de (ongeveer) 3 weken met iedere leerling een uitgebreider gesprekje heeft in het kader van reflectie en evaluatie. Dit moment is ook belangrijk in het kader van de samenstelling van het eigen werk voor de leerling, en de passende taak.

4.5 Taak

De taakbrieven zijn aangepast wat betreft eigen werk. Dit blijft een ontwikkelpunt, omdat we nog bezig zijn met het verdere ontwikkelen van de invulling van eigen werk, keuzewerk en ook de reflectie. De groepen 1 en 2 hebben nu een taakwerkbord en een planbord. Tijdens de laatste margedag bleek er behoefte te zijn de overgang, qua taak, van groep 2 naar 3 te onderzoeken. Ook dit is dus een ontwikkelpunt, maar past binnen het stuk "passende taak". (bijlage 13)

4.6 Kijkwijzer visie

We hebben een kijkwijzer gemaakt (bijlage 14) naar aanleiding van onze nieuwe visie. Deze kijkwijzer is de praktische, concrete uitwerking van onze visie. In deze kijkwijzer is omschreven wat je ziet aan Dalton dingen en gedrag in de klas en bij de leerkracht. Deze kijkwijzer is inmiddels door iedereen ingevuld en de resultaten zijn gebundeld. De resultaten zijn aan het team gepresenteerd. Het kan voor leerkrachten een "ideeënbus" zijn hoe je met bepaalde dalton zaken om kunt gaan. Het is voor ons, coördinatoren, een instrument waarmee we de sterke punten en de behoeftes van het team kunnen inventariseren. In het verlengde daarvan kunnen we vervolgens de ontwikkelpunten inventariseren.

4.7 Quickscan

Deze wordt gebruikt voor officiële klassenbezoeken van de directie. Het is een checklist voor alle afspraken die zijn gemaakt. (bijlage 15)

4.8 Competentie profiel

Er is een competentieprofiel voor de leerkracht van de Starter. Dit profiel omschrijft duidelijk wat er van de leerkracht verwacht wordt qua gedrag en competenties. (bijlage 16)

4.9 Handboek werken op de Starter

Alle bouwplannen zijn gebundeld in een handboek "werken op de Starter". Hierin zijn alle afspraken te vinden die er zijn over hoe er wordt gewerkt op de Starter. Dit betreft afspraken rondom lesgeven, didactiek, methodes maar ook wat betreft vergaderingen, personele zaken en rapportage. Het dient tevens als dalton werkboek.

4.10 Dalton ontwikkelplan plan

Dit plan, waarin de ontwikkeling van de laatste jaren is beschreven en de voornemens voor de komende jaren zijn geformuleerd.

Hoofdstuk 5. Daltonbeleidsvoornemens

Voortkomend uit alle instrumenten en de teambesprekingen hebben we voor de komende jaren een aantal punten geformuleerd die we willen gaan uitwerken. Dit zijn:

- Eigenaarschap van de taak, in combinatie met eigen werk en keuzewerk
- Onze rapportage

Reflectie is iets wat bij beide punten vanzelf een deel zal uitmaken. Ook het aanpassen van de taakbrief zal waarschijnlijk voortkomen uit deze twee onderwerpen. Het project hoogbegaafdheid, waarvoor wij een subsidie hebben voor drie jaar, past in het verlengde van de passende taak, evenals de wens vanuit ons bestuur om te gaan werken met "een zorgroute". Dit zijn zaken die de komende vijf jaar zullen gaan spelen.

Vanzelfsprekend zullen we blijvend aandacht moeten besteden aan de zaken die we al hebben ontwikkeld. In het kader daarvan willen wij dalton regelmatig terug laten komen op zowel margedagen als andere gemeenschappelijke team momenten.

Wij hebben de laatste jaren hard gewerkt aan zowel de doorgaande lijnen als het meer leerling gestuurd werken. Dit heeft geresulteerd in een aantal concrete zaken, maar ook in een gevoel van eenheid binnen de school. In alle openheid wordt gesproken over hoe wij denken zo goed mogelijk onderwijs te kunnen geven, en worden er ideeën en meningen uitgewisseld. Wij zijn ons ervan bewust dat dit misschien wel de grootste opbrengst is, en dat het belangrijk is hier blijvend oog en aandacht voor te hebben. In dat kader realiseren wij ons ook dat het een voorwaarde is om regelmatig tijd te hebben, niet alleen om samen dingen uit te wisselen of te bedenken, maar ook voor het uitwerken van besproken zaken.