



Influence

Over de invloed van Dalton op de Interne Begeleiding

Meesterstuk gemaakt in het kader van de opleiding Master SEN, leerroute IB
Fontys Hogeschool Roosendaal

Student: F.A.M. van Lier
Studentnummer: 2138858
Begeleider: J.J.A. Bertens

Waspik
08-01-2010

Inhoudsopgave:

1.	Samenvatting	3
2.	Inleiding	4
3.	Theoretisch kader	6
	3.1. Dalton	6
	3.2. Interne begeleiding	8
	3.3. Interne begeleiding en Dalton	9
4.	Opzet van het onderzoek	10
5.	Resultaten	12
	5.1. Het geplande schoolbezoek	12
	5.2. Visie van het team	13
	5.3. Resultaten koppeling interne begeleiding en Dalton	14
	5.4. Beroepsstandaard	18
6.	Conclusies en adviezen	21
7.	Epiloog	25
8.	Literatuurlijst	26
9.	Bijlagen	28
	Bijlage 1: Uitgebreide weergave resultaten WMKPO-vragenlijsten team	28
	Bijlage 2: Voorbereidende vragen gesprek voormalig IB “Helen Parkhurst” mw. D. Kappen	47
	Bijlage 3: Uitwerking verslag gesprek Met D. Kappen	49
	Bijlage 4: De Daltoncoördinator in samenwerking met de intern begeleider	53
	Bijlage 5: Uitwerking gesprek Daltoncoördinator	54
	Bijlage 6: Voorbereidende vragen betreffende visie Dalton versus IB	56
	Bijlage 7: Uitwerking verslag gesprek met directie	57

1. Samenvatting:

Na een jaar te hebben gewerkt als intern begeleider op openbare Daltonschool (in oprichting) Westerkim, is de vraag voor dit meesterstuk naar voren gekomen: Hoe ziet de interne begeleiding er op een school met het Daltonconcept er uit en welke "influence" kan/mag ik daar hebben?

Het onderzoek heeft zich toegespitst op 3 hoofdelementen:

Wat verstaan we onder interne begeleiding en een Daltonvisie en wat zien we terug als we de interne begeleiding vormgeven op een "Daltonese" wijze?

Wat is Dalton?

Dalton is niet alleen een onderwijsconcept, maar een manier van leven. Het omgaan met anderen (in ontwikkeling) is niet iets wat alleen bestaat uit aangeleerde vaardigheden, maar is het kijken naar die persoon als geheel.

Het curatieve karakter van het onderwijs wordt op een Daltonschool omgevormd, via het oplossingsgericht werken, naar een beschouwing vanuit de kwaliteiten (de mens als geheel gezien).

Dit betekent dat alle betrokkenen een eigen leerweg hebben en coachend begeleid worden (leerlingen, leerkrachten en team als totaal).

Een eigen verantwoordelijkheid in keuzes is daarbij essentieel. Door gericht samen te werken wordt deze eigen verantwoordelijkheid gekaderd binnen afspraken.

De vrijheid, waar Dalton vaak vraagtekens oproept, zit dus in het denkende en in mindere mate in het handelen.

Wat is interne begeleiding?

De interne begeleiding is het totaal van ondersteuning die geboden wordt voor de ontwikkeling van leerlingen, leerkrachten en teams.

De interne begeleiding is echter steeds in beweging en ontwikkeling, waarbij iedere situatie richting geeft aan de uitvoering van de beroepsstandaard voor de intern begeleider (LBiB).

Wat zien we terug bij een combinatie?

De intern begeleider heeft een Daltonese uitvoering van haar taken. Dit betekent dat:

- samenwerken wordt gezien als basis voor leren;
- zelfstandigheid vergroot wordt door eigen verantwoordelijkheid te geven;
- de intern begeleider oplossingsgericht werkt;

de intern begeleider zich richt op de leervraag van de betrokkene.

Welke invloed kan/mag ik daar op hebben?

Iedere intern begeleider heeft te maken met de inschaling op schoolniveau/stichtingsniveau. Dat betekent dat daar eerst visie (een kader) op ontwikkeld moet worden voordat je kunt spreken van een vastomlijnde invloed.

De huidige school, Westerkim, hecht veel waarde aan de interne begeleiding, waardoor mijn eigen invloed groot is, met een eigen verantwoordelijkheid. Het management geeft het vertrouwen!

Daarnaast wordt de invloed ook bepaald door de eigen houding; goed voorbeeld doet volgen!

2. Inleiding:

“Influence”, oftewel: welke invloed kan ik, in mijn rol binnen de school, inzetten om het ontwikkelproces van kinderen tot z’n volste recht te laten verlopen.

Twee “rondjes” Vrije School als leerkracht en direct verantwoordelijk voor de ontwikkeling van dit jonge kind in zijn gehele basisschoolloopbaan.

Daarna als directeur van een Jenaplanschool, waar je als leidinggevende in vogelvlucht de genoemde ontwikkeling probeert te overzien vanuit een helikopterview. Nu, als intern begeleider op een Daltonschool, leerkrachten coachen om de visie van de school te vertalen naar pedagogisch handelen.

Het is niet voor niets dat mijn weg steeds over vernieuwingswegen wandelde; van Vrije, via circuit en Jena naar Dalton.

Zorg voor kinderen, liefde voor kinderen, interesse voor de kinderen, kan ik het best beschrijven vanuit de gedachte van vrijheid, “eigen” wijsheid, gelijkheid en veiligheid. Ieder kind is wie die is en dat is per definitie goed. Ontwikkelen langs jouw eigen lijn en in jouw eigen kwaliteit.

Mijn ontwikkeling brengt mij nu een stap verder en wil daarbij de school het beste bieden van mijn ontwikkelde competenties waarbij ik op zoek ben naar de combinatie van het Dalton gedachtegoed vanuit een intern begeleiders oog.

Het doel van dit meesterstuk is dan ook advies te geven over het profiel van de intern begeleider op een school voor Dalton.

Het feit dat de omschrijving van een intern begeleider slechts minimaal vertaald is naar het “Daltoones”, geeft direct ook de noodzaak aan van dit meesterstuk.

Een intern begeleider op iedere willekeurige school zal ook rekening moeten houden met populatie, geschiedenis en cultuur. Laat staan op een vernieuwingschool.

De tweede noodzaak van dit meesterstuk is de school zelf, die momenteel nog een Daltonschool in oprichting is en de competenties van leerkrachten nog moeten groeien, evenals die van de intern begeleider als de directie.

Een laatste noodzaak is puur gericht op mijn eigen competenties. Deze rol, als intern begeleider, zal ik niet jaren achtereen uitvoeren en wil dan ook terugkeren als leidinggevende. Een goede directeur zal ook visie moeten hebben op zorg, coaching en ondersteuning om daarna te kunnen faciliteren.

“Influence” wil dan ook antwoord geven op de hierna volgende vragen en met de daarbij behorende methodiek van aanpak:

Wat is een Daltonschool?

Richtinggevende uitspraken over bepaalde aspecten die terug te zien moeten zijn wanneer je een Daltonschool binnenstapt.

Wat is interne begeleiding?

Omschrijving van wat men algemeen verstaat onder deze taak cq. functie en welke competenties hiervoor gevraagd worden.

Wat brengt de combinatie van een Daltonschool en intern begeleider op?

Richtinggevende adviezen aan de school over het profiel van de intern begeleider binnen deze vorm van onderwijs.

Welke competenties dient een intern begeleider op een Daltonschool extra te bezitten om de taak goed te kunnen volbrengen?

Als methodiek van onderzoek tracht dit meesterstuk de theorie betreffende interne begeleiding en het Dalton gedachtegoed te koppelen aan de specifieke situatie van de school.

De opbouw van dit meesterstuk zal dan ook als volgt verlopen:

1. Theoretische achtergronden;
2. Gesprekken met externen met expertise op beide gebieden;
3. Schoolbezoek;
4. Onderzoek middels enquête eigen teamleden;
5. Koppeling.

“Influence” zal uiteindelijk komen tot conclusies en adviezen aan de directie én het team van de school.

3. Theoretisch kader:

Zoals besproken in de inleiding zal dit meesterstuk antwoord geven op de hoofdvraag: hoe ziet de interne begeleiding er op een Daltonschool uit?

Daarvoor zal eerst een kader geschetst moeten worden over beide subonderdelen: de Daltonschool en de interne begeleiding.

Daarna zal, volgens de gegeven adviezen, richting gegeven worden aan de samensmelting.

3.1 Dalton:

Om de essentie te pakken te krijgen van het Dalton gedachtegoed wordt uitgegaan van een algemene definitie, zoals verwoord op een van de websites (www.dalton.nu) door P. Bakkum (Daltononderwijs op de lagere school, 1957):

Daltononderwijs is een organisatievorm van de klasse of de school,

- *die het beginsel van verantwoordelijkheid en zelfwerkzaamheid voor de leerlingen vooropstelt met als doel een bewuste en actieve opvoeding tot verantwoordelijkheid en zelfstandigheid;*
- *die de verantwoordelijkheid en zelfwerkzaamheid in onderwijskundige en opvoedkundige zin stimuleert en begrenst door middel van de in taken verstrekte opgaven en opdrachten;*
- *die de individuele verwerking van de in deze taken omschreven leerstof laat voorafgaan en/of laat volgen door in groeps- of klassikaal verband gegeven lessen;*
- *die zowel in deze gezamenlijke lessen ter instructie, als bij de individuele verwerking onderlinge hulp en samenwerking bevordert.*

Zoals eveneens op de website wordt aangegeven is er echter een spanningsveld tussen het belang van de individuele leerling en die van het groepsverband.

Helen Parkhurst (Durand, 3 januari 1887 - New Milford, 1 juni 1973)

is als grondlegger van het gedachtegoed echter niet zo specifiek geweest als de hierboven uiteengezette definitie.

Parkhurst zelf is als leerlinge van *Maria Montessori* (Chiaravalle, 31 augustus 1870 – Noordwijk, 6 mei 1952) al veel in aanraking geweest met:

Uitgangspunt is dat een kind een natuurlijke, noodzakelijke drang tot zelfontplooiing heeft. (www.wikipedia.org)

De eigen ideeën van Parkhurst gaven uiteindelijk vorm aan Dalton (de naam is vernoemd naar een plaatsje in de staat Massachusetts).

Toen Parkhurst in 1952 Nederland bezocht heeft haar meest gehoorde zin dan ook vorm gegeven aan de uitvoering zoals Bakkum hem vertaalde:

“Dalton is no method, no system, Dalton is an influence”

Parkhurst heeft dan ook gebroken met het klassikale onderwijs vanaf 1920. Ook hier lijkt dus een spanning te liggen tussen de Nederlandse vertaling van het gedachtegoed en de oorspronkelijk bedoelde essentie:

Let us think of school rather as a sociological laboratory where the pupils themselves are the experimenters, not the victims of an intricate and crystallized system in the evolution of which they have neither part nor lot. Let us think of it as a place where community conditions prevail as they prevail in life itself.

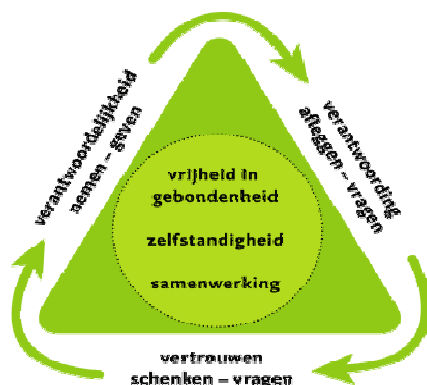
(Vrije vertaling: Laten we de school zien als een sociologisch laboratorium, waar de leerlingen zelf de proeven nemen. Ze moeten daar niet de slachtoffers zijn van een ingewikkeld en uitgekristalliseerd stelsel, dat buiten hen om ontwikkeld wordt. Laten we de school zien als een plaats die net als het leven zelf als gemeenschap functioneert.)

Toch kan de ontwikkeling van Dalton zich staande houden vanwege het steeds in ontwikkeling blijven van het gedachtegoed. Daar waar Bakkum deze heeft gebruikt voor zijn uiteenzetting hebben diverse scholen steeds een eigen vorm gekozen voor de ten uitvoering van Dalton.

Er zijn echter wel bepaalde elementen die expliciet zichtbaar moeten zijn wanneer een school in aanmerking wil komen voor het certificaat.

Aspecten van de Daltonpedagogiek (www.dalton.nu)

- Vormen van zelfstandig werken, leren en reflecteren;
- Het pedagogisch handelen gaat uit van het vermogen van de mens tot leren. Dit blijkt onder andere uit keuzevrijheid van leerlingen gedurende een deel van de dag;
- De ruimte is ingericht voor zelfstandig werken en samenwerken;
- Zelfstandig en samenwerkend leren krijgen veel aandacht in het curriculum;
- Uit gedrag van de leerlingen blijkt dat zij gewend zijn aan vrijheid van handelen binnen grenzen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit verantwoordelijkheid voor het eigen werk en dat van anderen;
- Leerlingen houden leeractiviteiten en resultaten zelf bij;
- In het basisonderwijs wordt gewerkt met een takenbord of taakblad, en met dagkleuren.



Afbeelding 1 (www.Dalton.nu)

Zoals de afbeelding hiernaast weergeeft, zijn de drie pijlers van het Daltononderwijs: vrijheid (in gebondenheid), zelfstandigheid en samenwerken. De cyclus geeft weer hoe er om wordt gegaan met deze pijlers.

Benadering Dalton vanuit de onderzoeksvraag:

Visie bepalen over hoe de interne begeleiding vormgegeven kan worden middels het Dalton gedachtegoed zegt ook iets over de (on)mogelijkheden van een individuele school en haar eigen cultuur.

Ter ondersteuning wordt daarbij gebruikt gemaakt van de volgende artikelen:

- De basisschool: machine of organisme (*Jutten J., 2001*);
- Speelbal of spelbepaler (*Arts, J.; Kok, J.; Slegers, P.; Verbiest, E. & Wit, C. de; q-primair, 2003*);
- De school als lerende organisatie (*Jutten, J.;g.d.; <http://www.isisq5.nl/downloadfile.asp?ID=154> -*).

3.2 Interne begeleiding:

Naast de weergave van het Dalton gedachtegoed, zullen ook algemeen geaccepteerde visies voor de interne begeleiding meegenomen worden in de resultaten van het onderzoek.

Daartoe zijn een aantal bronnen gebruikt:

- a. Beroepsstandaard voor de intern begeleider (*uitgeverij Pica; Landelijke Beroepsgroep voor intern begeleiders; 2009*):
Om de essentie van de interne begeleiding goed te omschrijven is gebruik gemaakt van het boek “de beroepsstandaard voor de intern begeleider”. Deze geeft een volledig beeld over de bekwaamheidseisen, de ethische code en een volledige functieomschrijving.

www.LBIB.nl

De beroepsstandaard is opgesteld aan de hand van de volgende zeven competenties:

- *Andragogisch competent (competent in het begeleiden van volwassenen);*
- *Methodologische competent (competent in onderzoek);*
- *Beheersmatig competent (competent in het beheer van middelen en data);*
- *Organisatorisch competent;*
- *Innovatief competent (competent in het begeleiden bij vernieuwingen);*
- *Competent in het samenwerken met externen;*
- *Competent in zelfreflectie en ontwikkeling.*

- b. Wegwijzer voor de intern begeleider (*Bosdriesz, Messing; 2008*):
Naast deze nieuwe standaard heeft het huidige samenwerkingsverband een wegwijzer opgesteld waarbij met name verschillende vormen van samenwerking nader zijn uitgewerkt:

- Samenwerking met de hulpverlening;
- Samenwerking met zorgpartners;
- Samenwerking met ouders.

Zij geven echter ook een visie op actuele ontwikkelingen over het passend onderwijs binnen de Lokale Educatieve Agenda.

- c. Nieuwe perspectieven voor interne begeleiding (Greven, L., 2007):
Als derde bron zal de fase van interne begeleiding op de school in beeld gebracht worden aan de hand van de perspectieven van Greven.
Deze geeft een beeld over de geschiedenis van de interne begeleiding, met daarnaast een visie over de toekomst.

De drie genoemde bronnen zullen inzicht geven over de algemene kijk op interne begeleiding, maar specifiek gebruikt worden voor de combinatie tussen Dalton en interne begeleiding.

Benadering Interne begeleiding vanuit de onderzoeksvraag:

De onderzoeksvraag richt zich op een combinatie tussen de interne begeleiding en het Dalton gedachtegoed. Dit betekent expliciet dat, wanneer de school besluit een veranderingsproces in gang te zetten, er een cyclus van ontwikkeling ontstaat.

Artikelen die gebruikt worden ter ondersteuning van dit proces:

Coaching:

- Coaching in het primair onderwijs (Visser, Y.; 2001);
- Coaching; een hulp apart (Visser, Y.; 1999).

Teamontwikkeling:

- Steeds opnieuw hetzelfde (Weisfelt P.; nestgeuren; 1996);
- Over vastlopen en weer vlottrekken (Klooster, C. ten & Dane, M.; educatieve faculteit onderwijs; 1990).

3.3 Interne begeleiding en Dalton:

Vanuit de lectorenreeks van de faculteit educatie van de hogeschool Utrecht (*"Dalton?Doorgaan!"*; H. Jansen, D. de Haan; 2006) wordt enigszins ingegaan op de rol van de intern begeleider op een Daltonschool.

Het is slechts een minimale weergave van mogelijkheden binnen de eerder genoemde pijlers (zelfstandigheid, vrijheid en samenwerken), maar zal meegenomen worden in de resultaten.

Wat duidelijk naar voren komt in dit hoofdstuk is dat men uitgaat van een nauwe samenwerking tussen de Daltoncoördinator en de intern begeleider.

4. Opzet van het onderzoek:

Omdat een planmatige aanpak de sleutel moet zijn voor de borging van de (eventueel uitgevoerde) adviezen werk ik de doelstellingen uit aan de hand van de cyclus Plan-Do-Check-Act.

Dit zal als leidraad moeten dienen voor het planmatig handelen van het managementteam.

1. **PLAN:**

Naar aanleiding van de gekozen doelstelling een plan van aanpak opstellen.

Doelstellingen:

Het aanleveren van een profielschets van de intern begeleider binnen een school voor Daltononderwijs.

Kunnen aangeven welke specifieke competenties een intern begeleider nodig heeft voor de functie binnen een Daltonschool.

2. **DO:**

Onderzoek uitvoeren ten behoeve van de doelstelling.

Onderzoek:

Gesprek met intern begeleiders/eigen directie/ eigen Daltoncoördinator, die stappen hebben ondernomen vanuit de Daltonvisie.

Schoolbezoek met gerealiseerde uitvoering interne begeleiding à la Dalton.

Enquête binnen het team voor specifieke schoolse elementen.

Afweging tegen het strategisch beleidsplan van de Stichting Bravoo.

3. **CHECK:**

Controleren of het onderzoek resultaten laat zien die terug te vinden zijn op de eigen school.

Controle:

Enquête binnen het team voor specifieke schoolse elementen.

Afweging tegen het strategisch beleidsplan van de Stichting Bravoo.

Conclusies en overwegingen van gesprekken naast elkaar plaatsen.

4. **ACT:**

Handelen volgens de uitkomsten naar een profielschets van de intern begeleider binnen een Daltonschool.

Handelen:

Opstellen profielschets, zoals eerder genoemd.

Adviezen opstellen betreffende mogelijke veranderingsprocessen.

Doelstellingen ten aanzien van de eigen ontwikkeling:

Aangezien mijn verleden (zie hoofdstuk 1; inleiding) toch wel aangeeft dat ik in de toekomst weer een rol wil gaan vervullen als leidinggevende én ik de interne begeleiding zie als spil in de organisatie ben ik tot de volgende doelstellingen gekomen, betreffende mijn eigen leerontwikkeling:

- Het ontwikkelen van de competentie “oplossinggericht handelen”
- Zicht ontwikkelen op de coördinatie rondom zorg.
- Zicht ontwikkelen op interventies vanuit een ander perspectief.

De leervragen die hierbij horen:

- Welke interventies passen bij de rol van intern begeleider?;
- Wanneer pas ik de oplossinggerichte vragen toe en hoe kan ik dit verder ontwikkelen?;
- Hoe en tot waar zijn de verschillende rollen binnen de schoolorganisatie verantwoordelijk voor hun handelen?

“Influence”

Een niet nader uitgewerkt onderdeel, op persoonlijk vlak, heeft alles te maken met mijn eigen invloed op schoolse zaken.

Zoals benoemd in de inleiding heb ik binnen verschillende rollen invloed kunnen uitoefenen. Ook in de toekomst zal de rol steeds weer wisselend zijn.

Die invloed is niet altijd even positief geweest.

Enerzijds handelend in teams die niet congruent waren aan mijn eigen ontwikkeling.

Anderzijds vanwege de (op dat moment) onervarenheid, welke aan het licht kwam tijdens de opleiding Magistrum.

Juist omdat ik zorg voor (alle) kinderen van het grootste belang acht wil ik met dit project rol bepalen voor mijn eigen visie op interne begeleiding, zodat ik hiermee zelf gericht kan zoeken naar aansluiting bij andere rollen (zoals schoolleider).

Op deze manier heeft dit project twee winstpunten:

- Voor de school een helder profiel betreffende de invulling van de functie van intern begeleider;
- Voor mijzelf een helder profiel van datgene waarnaar ik op zoek ben binnen het onderwijs.

5. Resultaten:

De resultaten van het onderzoek (vervolgstap op plan en do) laten zich het best in beeld brengen door deze samen te laten smelten met de theorie zoals weergegeven in het theoretisch kader.

Twee resultaten bleken hierbij van cruciaal belang, te weten het geplande schoolbezoek én de visie van het team over interne begeleiding.

5.1 Het geplande schoolbezoek:

Na een 3-tal scholen te hebben gebeld, bleek dat de betreffende intern begeleider (c.q. school) geen beleid heeft op de combinatie van Dalton en interne begeleiding.

Uit "Dalton? Doorgaan!" (Jansen en de Haan; 2006) blijkt echter dat er wel degelijk visie is op de rol van intern begeleider binnen een Daltonschool. Vanuit de drie pijlers (samenwerken, vrijheid en zelfstandigheid) wordt daarover het volgende verwoord:

Voor een intern begeleider op een Daltonschool zijn de leerkwaliteiten punten waarop zij let, naast de vraag of een kind bepaalde, inhoudelijke kennis wel of niet beheerst. Op een Daltonschool let een intern begeleider ook op het toepassen of uitvoeren van de Daltonpijlers. Het geeft de intern begeleider de kans om te kijken naar zowel het gedrag van de leerkracht als van het kind (hoofdstuk 3, paragraaf 3, bladzijde 58, zie literatuurlijst).

en:

De intern begeleider binnen het Daltononderwijs richt zich meer op gedrag en werkhoudingproblemen dan in een reguliere school, omdat zij daar kansen ziet om kinderen beter te begeleiden. Tenslotte ging Helen Parkhurst er ook van uit dat kinderen die meer verantwoordelijkheid krijgen, meer betrokken raken bij de stof die geleerd moet worden (hoofdstuk 3, paragraaf 6, bladzijde 61, zie literatuurlijst).

Na een telefonisch onderhoud (januari 2009) met het LBiB (landelijke beroepsgroep voor interne begeleiding) bleek ook dat er op dat moment nog geen beroepsstandaard bestond voor de intern begeleider in algemene zin.

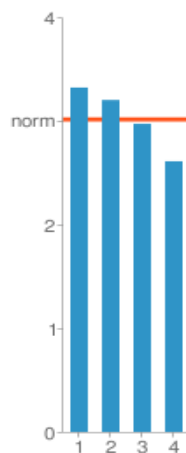
Nadat bekend werd dat er in september 2009 een beroepsstandaard zou verschijnen, is besloten het schoolbezoek te laten voor wat het is en verder te werken met deze uitgave voor de interne begeleiding.

5.2 Visie van het team:

Om deze visie goed weer te kunnen geven is gekozen voor een aanpak vanuit de WMKPO (*werken met kwaliteitskaarten-primair onderwijs*; Cees Bos; 3^e druk; 2006).

Hierdoor kunnen resultaten direct omgezet worden naar acties volgens de eerder vernoemde PDCA cyclus.

Er is een vragenlijst gecreëerd (zie bijlage 1 voor het totaaloverzicht), welke is ingevuld door het gehele team (16 personen):



Afbeelding 2: Totaaloverzicht basisschool Westerkim; Daltonschool in oprichting

Bovenstaande grafiek heeft betrekking op de volgende items:

- 1: Interne begeleiding en een algemene taakomschrijving (3.32)*
- 2: interne begeleiding op Westerkim (3.20)*
- 3: Dalton op Westerkim (2.97)*

Deze samenvatting geeft duidelijk weer dat de collegae een beeld hebben van de interne begeleiding en specifiek op Westerkim (boven de norm; nr. 1 en 2). Uit de subvragen blijkt ook dat de ontwikkeling van de interne begeleiding geheel aansluit bij de functieomschrijving volgens de beroepsstandaard zoals benoemd op pagina's 19-25 (*beroepsstandaard voor de intern begeleider*; LBiB; uitgeverij Pica; 2009).

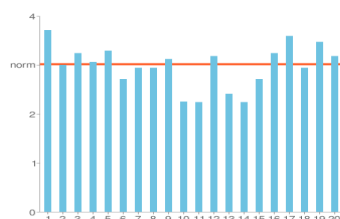
Ook het onderdeel Dalton en de combinatie met de interne begeleiding (onder de norm; nr. 4) is te verklaren, vanuit het feit dat Westerkim een Daltonschool in oprichting is en er dan nog geen beeld kan bestaan van een uitgewerkte visie hierover.

De laatste stappen worden dit huidige schooljaar (2009-2010) genomen en zal zij gecertificeerd zijn. Een logisch vervolg zal dan zijn het ontwikkelen van de interne begeleiding volgens de visie van Dalton.

De onderzoeksvraag kan daarom dus naadloos aansluiten bij de ontwikkeling van de school.

5.3 Resultaten koppeling interne begeleiding en Dalton:

Omdat de visie van het team op interne begeleiding aan de beroepsstandaard gekoppeld kan worden, zal dit later nader uitgewerkt worden. Het belangrijkste gedeelte is echter de koppeling tussen interne begeleiding en Dalton:



Afbeelding 3: Dalton op Westerkim

Bovenstaande grafiek heeft betrekking op de volgende items:

- 1: De Daltoncoördinator (dc) geeft informatie over Dalton ontwikkelingen (3.71)
- 2: De dc (Daltoncoördinator) coacht leerkrachten (3.00)
- 3: De dc vertegenwoordigt de school naar externen (3.24)
- 4: De dc is verantwoordelijk voor de organisatie van (na) scholing op Daltongebied (3.06)
- 5: De dc enthousiasmeert leerkrachten voor Daltonontwikkelingen (3.29)
- 6: De dc maakt Daltonbeleid (2.71)
- 7: De dc implementeert Daltonontwikkelingen (2.94)
- 8: De dc controleert Daltonontwikkelingen (2.94)
- 9: De dc spreekt mensen aan op gemaakte Daltonafspraken (3.12)
- 10: De dc moet onderdeel zijn van het MT (2.25)
- 11: De dc moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB) (2.24)
- 12: De dc-rol moet niet steeds wisselen tussen lkr. om continuïteit te bewaken (3.18)
- 13: De dc moet groepsbezoeken plegen (2.41)
- 14: De dc moet eindverantwoordelijk zijn voor het Daltongehalte van de school (2.24)
- 15: De dc organiseert ouderavonden ter verdieping van het Dalton gedachtengoed (2.71)
- 16: Westerkim heeft zich in 2012 geprofileerd in de wijk als Daltonschoon (3.24)
- 17: Westerkim gebruikt onderdelen van het Dalton gedachtengoed (3.59)
- 18: Dalton zit in het bloed van Westerkim leerkrachten (2.94)
- 19: Nieuwe leerkrachten moeten de Daltonstudie volgen (3.47)
- 20: Dalton is leidraad en niet bv de inspectie (3.18)

Een aantal uitspraken zijn hierbij opvallend te noemen. Zo kan/mag de Daltoncoördinator (dc) wel leerkrachten coachen en enthousiasmeren, maar groepsbezoeken zijn daar geen onderdeel van.

Het team vindt dat de dc niet bepalend is voor het Daltonbeleid.

Uit navraag bleek dat leerkrachten inderdaad positief staan tegenover het gedachtengoed, maar dat de implementatie (groepsbezoek en dergelijke) nog tijd vraagt. Wanneer we het gesprek met D. Kappen (bijlage 2; vragen en 3; uitwerking gesprek) naast deze resultaten leggen, zien we nog een opmerkelijkheid. Daar waar Kappen de Daltoncoördinator wel expliciet benoemd als onderdeel van het managementteam, is het team daar nog niet klaar voor (dit geldt eveneens voor de intern begeleider! Zie bijlage 1)

Vanuit de gesprekken met de directie en de Daltoncoördinator (zie bijlagen 5 en 7, in combinatie met de voorbereidingen; bijlagen 4 en 6) blijkt dat zowel de interne begeleiding als het Dalton gedachtegoed een centrale rol in de school moet vervullen. De directie geeft aan:

Dat eigenlijk alles binnen een school met “zorg” moet gaan. Alle kinderen zijn onze zorg. Daar geldt dan ook een bepaalde verantwoordelijkheid bij.

Het feit dat de intern begeleider een belangrijke verantwoordelijkheid heeft zou volgens haar echter ook kunnen betekenen dat de interne begeleiding juist niet anders ingericht is dan op een reguliere school. De verantwoordelijkheid ligt immers niet anders.

Beschreven vanuit de fasen van Greven:

- Fase 1: Interne begeleiding als RT +;
- Fase 2: instrument en systeemontwikkeling;
- Fase 3: de intern begeleider als collegiaal consulent;
- Fase 4: de intern begeleider als coach;
- Fase 5: de intern begeleider als kenniscoördinator.

(nieuwe perspectieven voor interne begeleiding; 2007)

bevindt de school zich in fase 4, met ontwikkeling richting fase 5.

Het coachende element was al geruime tijd geleden ontwikkeld en is zowel op teamniveau als op individueel niveau uitgevoerd. Voorbeelden van fase 5 zijn voortgekomen uit de Daltonontwikkeling en het passend onderwijs:

Dalton:

In schooljaar 2009-2010 hebben zich maatjes gevormd binnen Westerkim om de individuele POP's (persoonlijke ontwikkelingsplannen) gezamenlijk te bespreken. Ook de groepsbezoeken van de intern begeleider zijn ingericht vanuit een persoonlijke leervraag; eigen verantwoordelijkheid voor de persoonlijke ontwikkeling.

Passend onderwijs:

Binnen het samenwerkingsverband Dongen-Oosterhout is in het huidige schooljaar (2009-2010) afgesproken dat scholen individuele keuzes gaan maken. Scholen worden smalle zorgscholen, brede zorgscholen of inclusieve scholen. Door omstandigheden (zoals dit meesterstuk) heeft de school al richting gegeven door zich te specialiseren richting kinderen met gehoorproblemen. Het collectieve element van leren is een gezamenlijke cursus NmG (Nederlands ondersteund met Gebaar).

Dorien Kappen (bijlagen 2 en 3) geeft duidelijk aan dat er met Daltononderwijs winst te behalen is met betrekking tot dit onderwerp: uitdragen in de omgeving!

Een Daltonschool zou heel goed bepaalde expertise op kunnen bouwen die voldoet aan een vraag van de populatie.

Uit voorgaande voorbeelden blijkt ook duidelijk dat de verantwoordelijkheid niet volledig bij de interne begeleiding ligt maar teambreed gedragen wordt.

Uit de slotoverwegingen van Greven:

Zo is de vraag te stellen of processen van kennisdeling en –ontwikkeling wel zo gecentreerd moeten worden rond de intern begeleider. De lerende organisatie maakt zich hierdoor kwetsbaar. Er zijn meer interne verbindingen nodig.

Het artikel van Jutten (*De basisschool: machine of organisme?*; 2001) geeft dezelfde gedachte weer. Het beschrijft hierin de theorie van Senge, dat het huidige onderwijs een groot aantal problemen kent omdat de uitgangspunten en werkwijzen nog steeds gebaseerd zijn op die van het industriële tijdperk. Hij (Jutten) spreekt hier over fragmentatie van onderwijs; kinderen verdeeld in klassen, gerangschikt naar leeftijd. Alle kinderen moesten aan de slag met hetzelfde tempo. De leerstof werd ook gefragmenteerd, verdeeld in vakken. Kinderen werden daardoor ingedeeld in “soorten”, afhankelijk van de vraag in hoeverre ze konden meedraaien in ons uniforme systeem. Leerkrachten en schoolleiders werden controleurs, die processen moesten beheersen. Voor teams en leerkrachten werkt dit niet anders dan voor kinderen.

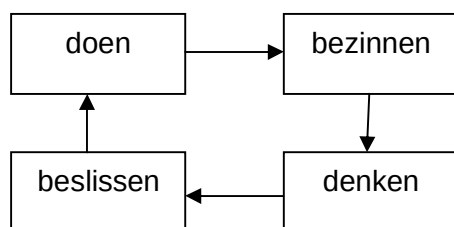
Mensen leren het beste, als het voortkomt uit eigen behoeften en als ze zelf inzien dat ze iets (nog) niet weten of (nog) niet goed kunnen!

Leren is echter niet slechts een individueel proces; het kan ook plaatsvinden in samenwerking met anderen. Samenwerking, communicatie en interactie worden in onze tijd steeds belangrijker, omdat we inzien dat onze problemen te complex zijn om in ons eentje op te lossen.

Het andere artikel van Jutten (*De school als lerende organisatie; g.d.*) heeft daar nog aanvullingen op. Buiten de beschrijving van de 5 disciplines van Peter Senge ter ontwikkeling van de lerende organisatie:

- Opbouwen van een gezamenlijke visie;
- Persoonlijk meesterschap (ontwikkelen);
- Mentale modellen (herkaderen);
- Team-leren (van en met elkaar);
- Systeemdenken (van fragmentarisch naar samenhangend).

is er ook aandacht voor het cyclische proces van leren door Kolb:



Afbeelding 4: cyclisch proces van leren (Kolb; uit “de school als lerende organisatie; g.d.)

Door te doen ervaart men zaken; bezinnen is het reflecteren op deze ervaring; denken is het via analyse trachten te begrijpen van deze ervaring; op grond daarvan maakt men keuzes, beslist men over de volgende stappen, waarna de cyclus zich herhaalt.

Vanuit het theoretisch resultaat in combinatie met het resultaat uit de gesprekken kan vastgesteld worden dat het team van Westerkim in basis voldoet aan de basisvoorwaarden voor ontwikkeling van de interne begeleiding, te weten:

- Het commitment van het management (interne begeleiding is deel van het MT, management ziet interne begeleiding als centrale rol rondom zorg, verantwoordelijkheid is een gezamenlijk goed);
- Een heldere en gedeelde visie (in ontwikkeling middels passend onderwijs en Dalton).

Wanneer we verder inzoomen op de interne begeleiding vanuit het Dalton gedachtegoed ontkomen we niet aan de essenties van beide onderdelen. De essentie van Dalton is gelegen binnen de 3 pijlers vrijheid (in gebondenheid), zelfstandigheid en samenwerken, vormgegeven via het zogenaamde 9-veld. Daarnaast is de essentie van de interne begeleiding weergegeven in de beroepsstandaard voor de interne begeleiding.

Resultaat van de bestudering geeft aan dat de nieuw te ontwikkelen functiebeschrijving voor interne begeleiding binnen Daltonschool Westerkim aan beide essenties zal moeten voldoen.

Kijkende naar het eerste element kun je stellen dat het model van de 3 pijlers regelmatig terugkeert binnen het onderwijs, wanneer men spreekt over adaptief onderwijs. Door deze pijlers te vertalen naar het 9-veld (inventarisatiehulpmiddel) krijgt dit een verbijzondering van het reguliere adaptieve onderwijs.

	Zelfstandigheid	Samenwerken	Vrijheid
organisatie	1	4	7
didactiek	2	5	8
pedagogiek	3	6	9

Afbeelding 5: Dalton 9-veld (*H. Wenke en Roel Röhner; Leve de school; 1999*) (het uitwerken van dit 9-veld behoort niet tot de doelstelling van dit meesterstuk en wordt daarom niet verder ingevuld)

Elke school in Nederland heeft te maken met de invulling van de organisatie, didactiek en pedagogiek. Een school wordt een Daltonschool, onder andere wanneer zij binnen die drie aspecten de begrippen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking weet te praktiseren. Elke school kan (moet) dit voor zichzelf bepalen.

Wanneer een school volledig recht wil doen aan de beginselen van het Daltononderwijs, moet de school nadenken hoe het doelen kan bereiken bij kinderen die van elkaar verschillen (in kenmerken die voor het onderwijs belangrijk zijn).

Adaptief onderwijs daarentegen is een beschrijving van middelen. Een model dat inzichtelijk maakt hoe we binnen het onderwijs aan kunnen sluiten bij de (on) mogelijkheden van leerling en school. Daltononderwijs is een naam. Het is een doel.

Je wilt een Daltonschool zijn. Dit impliceert dat je tegemoet wilt komen aan de beginselen van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking. Met andere woorden gezegd betekent dit dat goed Daltononderwijs adaptief is, maar dat een adaptieve school nog niet perse een Daltonschool is. Aansluitend hierbij kunnen we stellen dat er een extra element verscholen zit in het Daltononderwijs, namelijk die van “houding”. In deze houding spelen de begrippen verantwoordelijkheid, samenwerking en zelfstandigheid een grote rol. Alles dat een school doet, moet passen binnen deze begrippen. Dit geldt dan natuurlijk ook voor de interne begeleiding. Deze moet zo ingericht zijn dat die verklaard kan worden vanuit de visie op onderwijs.

5.4 Beroepsstandaard:

De essentie van de interne begeleiding wordt (naast de visie van het team) aangegeven in de beroepsstandaard voor de interne begeleiding. Het betreft hier de functieomschrijving, bekwaamheidseisen en de ethische code.

Er wordt uitgegaan van een 7-tal competenties:

- Andragogisch competent (competent in het begeleiden van volwassenen);
- Methodologisch competent (competent in onderzoek);
- Beheersmatig competent (competent in het beheer van middelen en data);
- Organisatorisch competent;
- Innovatief competent;
- Competent in het samenwerken met externen;
- Competent in zelfreflectie en ontwikkeling.

Er is overeenkomst met Greven; zo spreekt hij van de oude situatie (van remedial teacher, via interne coördinatie leerlingenzorg, naar interne begeleider) en de ontwikkeling naar de coachende en innovatieve intern begeleider (fasen 4 en 5).

Deze competenties worden uitgewerkt naar de werkzaamheden van de intern begeleider én de bekwaamheidseisen die daarvoor aanwezig moeten zijn, dan wel ontwikkeld dienen te worden.

Wanneer we kijken naar de conceptversie van de beroepsstandaard, zoals verwoord in de “wegwijzer voor de intern begeleider”, zit er een opvallend verschil in.

Ook in deze eerdere versie is sprake van competenties:

- Interpersoonlijk competent;
- (ortho)pedagogisch competent;
- Vakinhoudelijk en (ortho)didactisch competent;
- Organisatorisch competent;
- Competent in samenwerking met collega's binnen de school als organisatie;
- Competent in samenwerken met de externe omgeving;
- Competent in reflectie en ontwikkeling.

Gezien de onderzoeksvraag valt dan op dat “samenwerking binnen de school als organisatie” als expliciete factor weggelaten is in de uiteindelijke versie.

Wanneer we dan resultaat willen weergeven op de combinatie van beide essenties, zullen de competenties vanuit de beroepsstandaard ingevuld kunnen worden in de 3 pijlers van de Daltonvisie.

Er lijkt echter een spanningsveld tussen beide te zitten, aangezien Dalton in eerste instantie iets zegt over begeleiding aan kinderen, terwijl interne begeleiding iets aangeeft over competenties naar volwassenen.

Wanneer we echter een citaat aanhalen van Helen Parkhurst (www.dalton.nu) en de uitleg die er aan gegeven wordt, zal blijken dat het Dalton gedachtegoed meer behelst dan enkel het onderwijs aan kinderen; het zegt iets over “a way of life”:

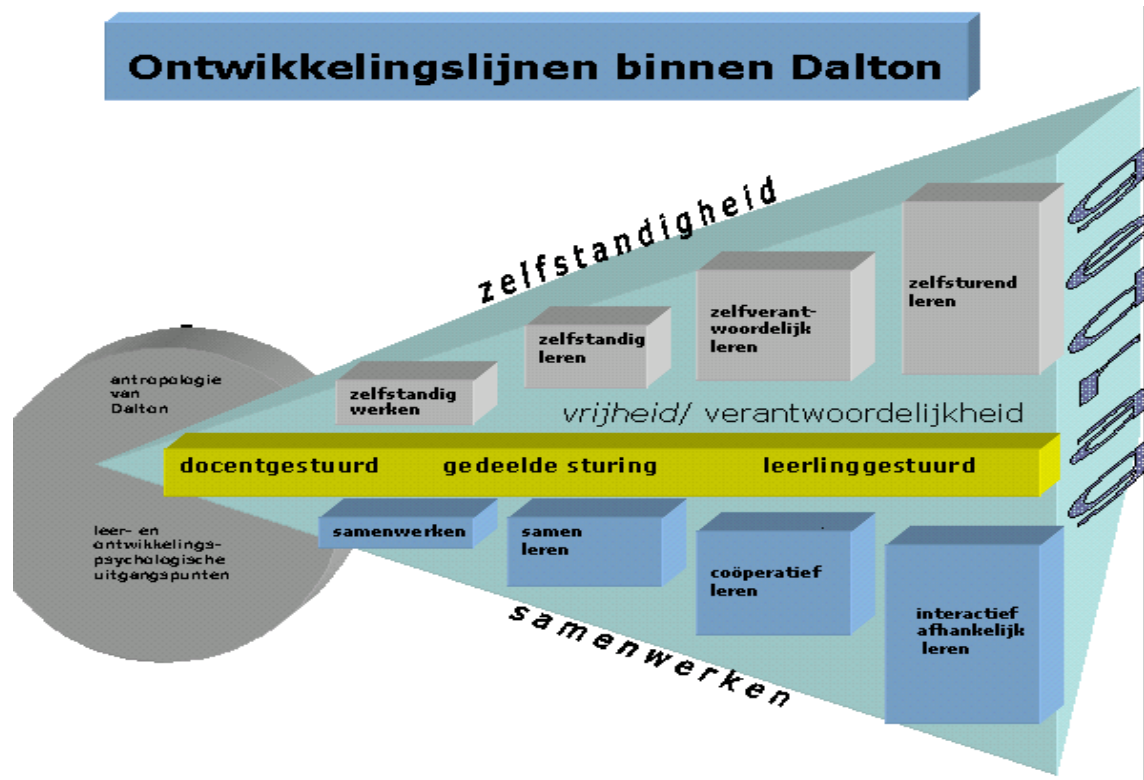
It is not a method but a way of life. The Dalton Laboratory Plan must not be regarded as a cast-iron scheme. I offer it as a first step towards the evolution of a scheme of education, which will develop the creative faculty in both teachers and pupils...I do not claim to have perfect the plan. Many minds must concentrate and co-operate upon it if it is to be a living and vital thing.

(Het is geen systeem, maar een manier van leven. Het daltonplan moet niet beschouwd worden als een plan dat voorgegoten is. Ik bied een eerste stap voor de ontwikkeling van een educatief plan, welke het creatieve gedeelte van zowel leerkrachten als leerlingen zal stimuleren..... Ik wil niet zeggen dat ik het perfecte plan heb. Vele zullen zich er op moeten concentreren en er aan mee moeten werken.)

(Alleen dan kan het een levend en vitaal iets worden.)

Hiermee geeft Helen Parkhurst aan dat haar Daltonplan niet stopt bij onderwijs. Het is meer dan een idee over onderwijs, het is een idee over het omgaan met je eigen leven en vanuit hier onderwijs te geven. Niet alleen maar samen met collega's en leerlingen. Het Daltonplan moet levend worden, anders gezegd moet het Daltonplan altijd in ontwikkeling zijn. De leerkracht moet samen met anderen zoeken naar een goede invulling en hierop constant reflecteren: Wat gaat goed, wat gaat niet goed, wat gaan we veranderen?

Concreet betekent dit dat we met “vrijheid, zelfstandigheid en samenwerken” zelf ook aan de slag moeten.



Afbeelding 6: (www.daltonopleiders.nl)

In eerste instantie verwacht je dat termen als vrijheid, zelfstandigheid en samenwerken vallen onder het eerste competent: andragogisch competent. Wanneer je echter kijkt naar de betekenis van andragogie:

Andragogie (of andragologie) is het deskundig en bewust gehanteerd beïnvloedingsproces, waarbij gestreefd wordt naar verbetering van een bestaande toestand bij volwassenen. Andragogie is een specialisme binnen de sociale wetenschappen en stelt zich tot doel de volwassen mens bij te staan in de ontwikkeling tot mondigheid, autonomie, humaniteit en verantwoordelijkheid.

kun je niet anders dan vaststellen dat het een beïnvloedingsproces is en minder van doen heeft met de bovenstaande termen binnen Dalton. Hierdoor zullen de begrippen “vrijheid, zelfstandigheid en samenwerken” alleen nog kunnen vallen onder “samenwerking binnen de school als organisatie.

6. Conclusies en adviezen:

Het moge duidelijk zijn dat een aantal conclusies scherp getrokken kunnen worden naar aanleiding van de resultaten, vanuit de doelstellingen:

- Het aanleveren van een profielschets van de intern begeleider binnen een school voor Daltononderwijs;
 - Kunnen aangeven welke specifieke competenties een intern begeleider nodig heeft voor de functie binnen een Daltonschool.
-
- I. Binnen de Daltonscholen van Nederland is nog geen specifieke functieomschrijving met daaraan gekoppelde competenties ontwikkeld met daarin specifieke aandacht voor de pijlers van het Dalton gedachtegoed;
 - II. Het team heeft een duidelijk beeld bij de invulling van de interne begeleiding;
 - III. Het team heeft (ontwikkeland) visie op het Dalton gedachtegoed;
 - IV. Het team heeft geen Daltonvisie op de interne begeleiding;
 - V. De beroepsstandaard voor de interne begeleiding heeft geen specifieke aandacht voor “vrijheid, zelfstandigheid en samenwerken”.

Zoals aangegeven bij het onderdeel check (opzet van het project) worden de conclusies onder andere vergeleken met het strategisch beleidsplan van de Stichting Bravoo. Wanneer we dit bekijken,

A2. Stichting BRAVOO heeft een optimaal ontwikkelde zorgstructuur

Alle mogelijke inspanningen zullen worden verricht om de zorgstructuur binnen onze samenwerkingsverbanden te optimaliseren. Zodanig dat die bijdraagt aan de door ons gewenste (veelzijdige) ontwikkeling van kinderen.

en

A3 Onze scholen zijn innovatief en ontwikkelen nieuwe onderwijsconcepten

De leerling staat centraal, niet de lesstof, de methode of de klas. Leerlingen moeten zich veelzijdig en zelfstandig kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende leeromgeving. In de toekomst zullen onze scholen deze principes verder vorm geven in verschillende onderwijsconcepten.

kunnen we concluderen dat deze doelstellingen algemeen verwoord zijn, maar er daardoor wel ruimte is voor de autonomie van scholen om deze nader vorm te geven. Westerkim beschrijft (meer specifiek) in haar zorgplan het volgende:

Klassenorganisatie	Ontwikkelen naar een stuk afstemming. In kader van ontwikkeling naar Dalton speelt autonomie een grote rol. Werken in hoeken waarin verschillende materialen zijn opgesteld is al in ontwikkeling. De keuzetaak in de weektaak geeft wellicht een opening voor de leerling om zelf te bepalen hoe/wat/wanneer het werkt.
--------------------	--

en

Dit schooljaar (2007-2008 hebben we een start gemaakt met de ontwikkeling naar het Daltononderwijs. Dit heeft uiteraard zijn weerslag op de invulling van onze zorgstructuur. Daarin verandert onze rol van docerende leerkracht naar coach en begeleider. Dat betekent ook dat de intern begeleider nog meer de coach op zorggebied zal zijn. Iedereen is nog met zijn individuele ontwikkeling bezig. Afspraken op schoolniveau voor wat betreft de zorg in relatie met Dalton zijn nog niet gemaakt.

Ook hieruit blijkt dat er weliswaar een richtinggevende uitspraak is gedaan (verandering van rol richting een coach op zorggebied) maar er nog geen specifieke invulling is gegeven aan de interne begeleiding op een Daltonschool.

Daar waar het algemene strategisch beleidsplan veel ruimte laat aan de individuele scholen (zorgstructuren en onderwijsconcepten), geeft Westerkim zelf ook veel kansen aan het welslagen van de adviezen die uit dit meesterstuk zullen voortvloeien. Aan de nog nader te formeren bovenschoolse werkgroep (januari 2010) "interne begeleiders", zal dit meesterstuk en haar adviezen eveneens haar meerwaarde kennen.

Uitgaande van de getrokken conclusies kom ik tot de volgende adviezen:

- Westerkim zal "de beroepsstandaard voor de interne begeleiding" moeten gaan gebruiken als leidraad;
Deze zal echter vanuit het Dalton gedachtengoed uitgebreid moeten worden met een extra competent, te weten:

8. Dalton competent

- coördineren en initiëren van samenwerkingsvormen (kinderen en team) als basisvoorwaarde voor leren;
- bevorderen van de zelfstandigheid (kinderen en team) door te plannen en taakgericht te zijn;
- zich richten op onderwijskundige vernieuwingen vanuit het Dalton gedachtengoed;
- oplossingsgericht werken vanuit de kwaliteit van het kind/de leerkracht
- vormgeven aan de pijlers van het Dalton gedachtengoed.

Hierbij worden dan de bekwaamheidseisen ook uitgebreid met:

8. Dalton competent

De intern begeleider op een school met het Daltonconcept zal alles moeten bezien vanuit de vrijheid die kinderen en leerkrachten hebben:

keuzevrijheid voor de leerling en het delegeren van een stuk verantwoordelijkheid van de leerkracht aan de leerling.

Dit houdt concreet in dat de intern begeleider gericht moet zijn op vraagstelling aan de betrokkene. Van daaruit kan richting gegeven worden aan het leerproces, waarbij het kind/de leerkracht zelf eigenaar is.

Door deze competent specifiek apart te benoemen (in tegenstelling tot de beroepsstandaard) benadruk je het belang van de drie pijlers binnen een Daltonschool.

Het zelf oplossingsmethodes vinden en het zelfstandig en actief bezig zijn op eigen niveau vraagt van de intern begeleider een flexibele en allround houding. Hierbij staat eveneens het oplossingsgericht werken centraal als basishouding.

Om te voldoen aan de bekwaamheidseisen moet de intern begeleider primair onderwijs het volgende doen:

- zij zal zelf de houding dienen te ontwikkelen, welke als voorbeeld kan dienen voor leerling en leerkracht;
- zij zal oplossingsgericht moeten werken;
- zij zal de communicatie tussen betrokkenen moeten richten naar de hervorming van klassenmanagement en een coachende houding van leerkrachten moeten stimuleren;
- zij zal in samenwerking met het managementteam richting moeten geven aan de invulling van het onderwijsconcept;

Om te voldoen aan deze bekwaamheidseisen moet de intern begeleider primair onderwijs beschikken over de volgende kennis:

- zij heeft kennis van de theoretische achtergronden van het Dalton gedachtengoed;
- zij heeft kennis van de standaard bekwaamheidseisen voor de interne begeleiding;
- zij heeft kennis op gebied van het oplossingsgericht werken;
- zij heeft kennis op gebied van samenwerkingsvormen en kan deze toepassen binnen het onderwijsleerterrein.

- Westerkim zal een samenwerkingsverband moeten vormen tussen de Daltoncoördinator en de intern begeleider. Daar waar nu twee afzonderlijke taakbeschrijvingen zijn, zullen deze in elkaar geschoven moeten kunnen worden waardoor;
 - de intern begeleider aangestuurd kan worden vanuit de ervaringsdeskundigheid van de Daltoncoördinator;
 - de ontwikkeling van zowel het Dalton gedachtengoed als de interne begeleiding geen afzonderlijke elementen zijn, maar in elkaars verlengde liggen;
 - er een eenduidige aanpak komt voor klassenmanagement en leerkrachtgedrag.
- Westerkim zal voor externen een duidelijk profiel moeten ontwikkelen, waarbij voorgenoemde punten duidelijk zichtbaar moeten zijn;
 - zij stelt een plan van aanpak op voor het inhoudelijke profiel van Daltonschool met daarbinnen een gerichte interne begeleiding;
 - zij ontwikkelt deze profilering in samenhang met de stichtingsbrede ontwikkeling tot profilering van alle scholen binnen Bravoo;
 - alle inrichtingselementen binnen de school zullen Daltoones moeten worden: hoeken, afspraken, ordelijkheid, klassenoverschrijdende activiteiten en inrichting van het lokaal.

- Westerkim zal stelling moeten nemen ten aanzien van de rol van de interne begeleiding conform de richtlijnen vanuit het ministerie, het samenwerkingsverband en het bestuur;
 - zij stelt vast welke centrale verantwoordelijkheid de intern begeleider heeft. Zo valt de gehele zorg binnen de verantwoordelijkheid van de intern begeleider. De Daltoncoördinator is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de visie en de directie de eindverantwoordelijke. De samenwerking tussen de Daltoncoördinator en de intern begeleider geven sturing aan de coaching binnen de school;
 - zij stelt vast dat de interne begeleiding een functie is (in plaats van een taak) met bijbehorende functieschaal (LB).

- Westerkim zal visie moeten ontwikkelen om het (voornamelijk) curatieve karakter van het onderwijs, via het oplossingsgericht werken, om te vormen naar een beschouwing vanuit de kwaliteiten (de mens als geheel bezien);
 - zij maakt gebruik van de in het samenwerkingsverband geldende afspraak over het oplossingsgericht werken (handelingsgerichte procesdiagnostiek);
 - zij voert gesprekken op basis van leervragen bij zowel leerlingen als leerkrachten;
 - zij zal problemen bezien als kans;
 - zij zal, in toenemende mate, het kind moeten zien voor wie hij/zij is en van daaruit de eigen leer- en ontwikkelingslijn beschrijven. Hierbij gebruik makend van de kwaliteiten van het kind en de algemene richtlijnen vanuit de inspectie.

Tijdspad:

Voor de 5 afzonderlijke adviezen zal een volgend tijdspad gebruikt kunnen worden:

Advies	2009-2010	2010-2011	2011-2012
beroepsstandaard	Invoering vanaf augustus 2010	Evaluatie eerste termijn	Evaluatie tweede termijn
Samenwerking Dalton/interne begeleiding	Invoeren protocol augustus 2010	Evaluatie en herijking januari 2011	Vaststellen protocol augustus 2011
Profiel	Profilering stichting afgerond in juni 2009	Evaluatie eerste termijn en herijken	Evaluatie tweede termijn en vaststellen
Functie	Stelling school juni 2009	Aanpassing naar functie vanaf augustus 2011	
oplossingsgericht	Doorontwikkeling van de HGPD	Opnieuw inrichten van gesprekscycli	

7. Epiloog:

Het meesterstuk zoals die nu afgerond is zegt nog niet voldoende over de eigen leerontwikkeling. Het is dan ook bedoeld als een algemeen meesterstuk, waar iedere intern begeleider op een Daltonschool iets mee zou kunnen.

Het is echter wel degelijk een ontwikkelingsroute geworden voor mijzelf als intern begeleider, maar ook in mijn visie op onderwijs en meer specifiek “zorg”.

Daar waar er nu simpelweg meer kennis is, kan deze ingezet worden op mijn pad binnen het onderwijs.

Deze kennis heeft mij duidelijk gemaakt dat de manier van werken voor iedere betrokkene congruent is aan de visie van de school. Vanuit ieders verantwoordelijkheid wordt deze ingekleurd.

Kijkend naar de titel van dit meesterstuk kan ik dan ook concluderen dat mijn invloed op de leerlingen en leerkrachten gerelateerd moet zijn aan welke vraag zij mij stelt (stellen).

De basis is hierbij gegeven, maar zal steeds in beweging moeten blijven door veranderende processen van mij, de school, het team en de kinderen.

De invloed zal daarom ook steeds wijzigen waarbij de essentie zal moeten blijven liggen bij de vraagsteller.

In zekere zin is (buiten mijzelf) de school de vraagsteller geweest voor dit meesterstuk. Na feedback van de directie is dan ook een en ander nog gewijzigd.

Met de gegeven adviezen zullen we binnen het managementteam gaan stoeien, zodat we “samenwerkend” kunnen komen tot uitvoering ervan.

Na “zelfstandig” geopereerd te hebben en de “vrijheid” gehad hebbende om te onderzoeken, is het nu tijd om samen de richting vast te leggen.

Het belang van de taak zal op zijn waarde worden geschat als we bedenken dat de taak het enige middel is waardoor de leerling een compleet overzicht kan krijgen van het werk dat van hem wordt verwacht.

Helen Parkhurst; 1922

8. Literatuurlijst:

Boeken:

Jansen, H. & Haan, D. de (2006).

Dalton? Doorgaan! De praktijk van de Daltoncoördinator. Utrecht, Agiel.

Landelijke beroepsgroep voor Intern Begeleiders (2009, september).

De beroepsstandaard voor de intern begeleider.

Functieomschrijving, bekwaamheidseisen en ethische code: Pica.

Visser, Y. (2001). *Coaching in het primair onderwijs.* Amersfoort, CPS.

Visser, Y. (1999). *Coaching, een hulp apart.* Amersfoort, CPS.

Wenke, H. & Röhmer, R. (2006). *Leve de school.* Nieuwegein, Arko Uitgeverij BV.

Artikelen:

Arts, J., Kok, J., Slegers, P., Verbiest, E. & Wit, C. de. *Speelbal of spelbepaler.*

Over professionele ontwikkeling, schoolontwikkeling en kwaliteit,

Q-primair, september 2003.

Greven, L. (2007, 20 juni). *Nieuwe perspectieven voor interne begeleiding.*

Jutten, J. (2001). *De basisschool: machine of organisme?*

Basisschoolmanagement, september 2001, Kluwer, Alphen aan den Rijn

Jutten, J. (g.d.). *De school als lerende organisatie.* Consent onderwijsbegeleiding en innovatie. Verkregen op 26 april, 2009, via

<http://www.isisq5.nl/breed.asp?item=270>

Klooster, C. ten & Dane, M. (1990). *Over vastlopen en weer vlottrekken.*

Educatieve faculteit onderwijs.

Weisfelt, P. (1996). *Steeds opnieuw hetzelfde.*

Nestgeuren, hoofdstuk 9. Soest: Nelissen.

Websites:

Administrator (2007, februari 15). *Kenmerken van Dalton*. Verkregen op 7 februari, 2009, via
(http://www.dalton.nu/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=25&Itemid=36)

Andringa, E. (2004, 12 mei). *Is Dalton een systeem?*
Verkregen op 27 september, 2009, via
(http://www.dalton.nu/index.php?option=com_content&task=view&id=11&Itemid=1)

Andringa, E. (2007, 10 mei). *Wat is Dalton?* Verkregen op 8 februari, 2009, via
(http://www.dalton.nu/index.php?Itemid=43&id=77&option=com_content&task=view)

Montessorionderwijs, *zelfstandig*. (z.d.) Verkregen op 8 februari, 2009, via
(<http://nl.wikipedia.org/wiki/Montessorionderwijs>)

Parkhurst, H. "*eigen ideeën: Dalton laboratory plan*". (z.d.) Verkregen op 5 april, 2009, via
(http://nl.wikipedia.org/wiki/Helen_Parkhurst)

Parkhurst, H. (1922). *Quote pagina 25 Helen Parkhurst*.
Verkregen via (<http://members.multimania.nl/opsychologie/newpage.html>)

Afbeeldingen:

Afbeelding 1: *Aspecten van de Daltonpedagogiek*.

Administrator (2007, februari 15). *Kenmerken van Dalton*. Verkregen op 7 februari, 2009, via (http://www.dalton.nu/index.php?option=com_content&task=blogcat&id=25)

Afbeelding 6: *Ontwikkelingslijnen binnen Dalton*.

Wolthuis, H. (Versie 5Vb, 2008). *Dalton Deventer*. Verkregen op 27 september, 2009, via (<http://www.daltonopleiders.nl/delen-met-elkaar/>)

Overig:

Bosdriesz, M. & Messing, C. (2008). *Wegwijzer voor de intern begeleider als spil in de samenwerking met externe zorgpartners*.

Hendriksen, J. (2006). *Cirkelen rond Kolb*. Soest, Nelissen.

<http://www.lbib.nl/>

Bos, C. (2006). *Kwaliteitskaarten*.
<http://www.wmk-po.nl/-7k>



Bijlage 1: Uitgebreide weergave resultaten WMKPO-vragenlijsten team

Leeswijzer:

Er is een minimumscore van 1 wanneer men het oneens is met de stelling (maximaal 4)
3 en 4 zijn respectievelijk: meer oneens/meer eens dan.....

Deviatie:

De standaarddeviatie is een indicator voor de spreiding van uitkomsten rondom een gemiddelde.
Hoe groter een standaarddeviatie hoe minder homogeen de antwoorden van de respondenten zijn geweest.

Vragenlijst inclusief scores:

	Gem	Min	Max	Dev	Aantal
interne begeleiding en Dalton	3,01				
Algemeen					
Hoe lang ben je werkzaam in het onderwijs?	0-5 jaar				3
	5-10 jaar				5
	10-15 jaar				1
	> 15 jaar				8
Hoe lang ben je werkzaam op deze school?	0-5 jaar				7
	5-10 jaar				5
	> 10 jaar				5
Welke bouw heeft je voorkeur?	onderbouw 1-2-3				6
	middenbouw (3)-4-5				7
	bovenbouw 6-7-8				3
Interne begeleiding en een algemene taakomschrijving	3,32				
Opstellen procedures en richtlijnen zorg	3,94	3	4	0,24	
organiseren van onderzoek/hulp	3,59	2	4	0,62	
Bewaken van procedures en afspraken	3,41	2	4	0,71	
dossierbeheer	3,24	1	4	0,83	
collegiale consultatie	3,35	2	4	0,79	
Groepsbezoeken plegen	3,13	2	4	0,89	
Observaties van leerkrachten	3,00	1	4	1,00	
coachen van leerkrachten	3,18	1	4	0,95	
kennisoverdracht	3,06	2	4	0,90	

interne begeleiding op Westerkim	3,20			
De interne begeleiding moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)	2,82	1	4	1,13
De interne begeleiding maakt standaard deel uit van het managementteam	2,82	1	4	0,95
De interne begeleiding moet eigen eindverantwoordelijkheid hebben	3,59	3	4	0,51
RT moet onderdeel zijn van de interne begeleiding	2,71	1	4	0,85
De intern begeleider stuurt de RT aan	2,88	1	4	0,93
De intern begeleider zou geheel ambulant moeten zijn	2,41	1	4	0,94
De intern begeleider heeft begeleiding van leerkrachten als primaire taak	2,94	1	4	1,09
Alle zorg moet gecommuniceerd worden met de intern begeleider	3,00	2	4	0,87
De intern begeleider moet klant (ouder) gericht zijn	3,24	1	4	0,90
De intern begeleider moet leerkracht gericht zijn	3,59	2	4	0,71
De intern begeleider moet kind gericht zijn	3,65	3	4	0,49
De intern begeleider moet zorgonderwerpen op de agenda plaatsen	3,71	3	4	0,47
De intern begeleider moet de zorgvergaderingen voorzitten	3,53	3	4	0,51
De intern begeleider heeft een controlerende functie/taak	2,94	2	4	0,75
De intern begeleider moet leerkrachten aanspreken op gemaakte afspraken binnen de zorg	3,50	2	4	0,63
Handelingsplannen moeten gecontroleerd worden door de intern begeleider	2,88	1	4	0,89
De intern begeleider moet zich steeds blijven scholen om "bij" te blijven	3,47	2	4	0,62
De intern begeleider kan onderdelen van de interne begeleiding delegeren	3,00	1	4	0,73
Westerkim doet het goed met de interne begeleiding	3,18	3	4	0,39
Vertrouwen is de kernhouding voor interne begeleiding	3,65	1	4	0,79
professionaliteit is kernhouding voor interne begeleiding	3,75	3	4	0,45

Dalton op Westerkim	2,97			
De Daltoncoördinator (dc) geeft informatie over Dalton ontwikkelingen	3,71	3	4	0,47
De dc (Daltoncoördinator) coacht leerkrachten	3,00	1	4	0,87
De dc vertegenwoordigt de school naar externen	3,24	2	4	0,66
De dc is verantwoordelijk voor de organisatie van (na) scholing op Daltongebied	3,06	1	4	0,83
De dc enthousiasmeert leerkrachten voor Daltonontwikkelingen	3,29	1	4	0,85
De dc maakt Daltonbeleid	2,71	1	4	0,92
De dc implementeert Daltonontwikkelingen	2,94	2	4	0,57
De dc controleert Daltonontwikkelingen	2,94	1	4	0,90
De dc spreekt mensen aan op gemaakte Daltonafspraken	3,12	1	4	0,86
De dc moet onderdeel zijn van het MT	2,25	1	4	1,00
De dc moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)	2,24	1	4	1,15
De dc-rol moet niet steeds wisselen tussen leerkrachten om de continuïteit te bewaken	3,18	2	4	0,88
De dc moet groepsbezoeken plegen	2,41	1	4	1,00
De dc moet eindverantwoordelijk zijn voor het Daltongehalte van de school	2,24	1	4	0,90
De dc organiseert ouderavonden ter verdieping van het Dalton gedachtengoed	2,71	1	4	1,05
Westerkim heeft zich in 2012 geprofileerd in de wijk als Daltonschool	3,24	1	4	0,83
Westerkim gebruikt onderdelen van het Dalton gedachtengoed	3,59	3	4	0,51
Dalton zit in het bloed van Westerkim leerkrachten	2,94	1	4	0,83
Nieuwe leerkrachten moeten de Daltonstudie volgen	3,47	2	4	0,72
Dalton is leidraad en niet bv de inspectie	3,18	2	4	0,73

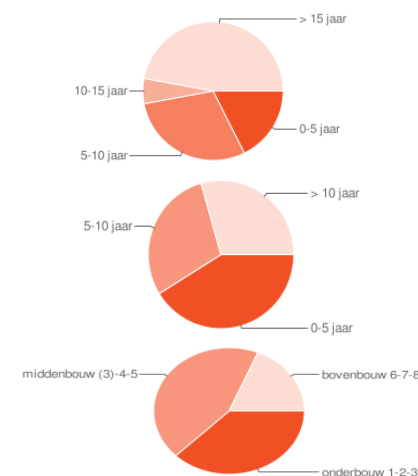
interne begeleiding in samenhang met Dalton	2,61			
IB en dc behoren beiden in het MT	2,06	1	4	1,00
IB en dc zijn beiden functies met bijbehorende beloning	2,06	1	4	0,97
De IB ondersteunt de dc	2,59	1	4	0,94
De dc ondersteunt de IB	2,71	1	4	0,92
IB en dc behoren nauw samen te werken	2,65	1	4	0,93
De dc maakt beleid en de IB voert uit	2,00	1	3	0,71
Een goede samenwerking tussen de IB en dc bevordert het Dalton gedachtengoed	3,24	2	4	0,66
De dc heeft een totaal andere taak dan de IB	3,19	2	4	0,91
Het Dalton gedachtengoed gaat boven het belang van de interne begeleiding	1,88	1	3	0,60
Bij een probleem met een kind kies je eerst de Daltongedachte als aanpak	2,35	1	3	0,61
Bij een probleem met een kind gaat de interne begeleiding voor het Dalton gedachtengoed	3,00	2	4	0,79
Een goede samenwerking tussen IB en dc geeft de school een gezicht	3,41	2	4	0,62
De directie geeft dc en IB opdracht tot uitvoering	2,65	2	4	0,79
De directie is ook onderdeel van het team wanneer het gaat over Dalton	3,65	3	4	0,49
Wanneer er observaties moeten zijn vanuit de zorg over een leerkracht is de DC de eerst aangewezen	1,65	1	3	0,70

Vragenlijst inclusief scores (visueel):

Hoe lang ben je werkzaam in het onderwijs?

Hoe lang ben je werkzaam op deze school?

Welke bouw heeft je voorkeur?



Interne begeleiding en een algemene taakomschrijving

Opstellen procedures en richtlijnen zorg

organiseren van onderzoek/hulp

Bewaken van procedures en afspraken

dossierbeheer

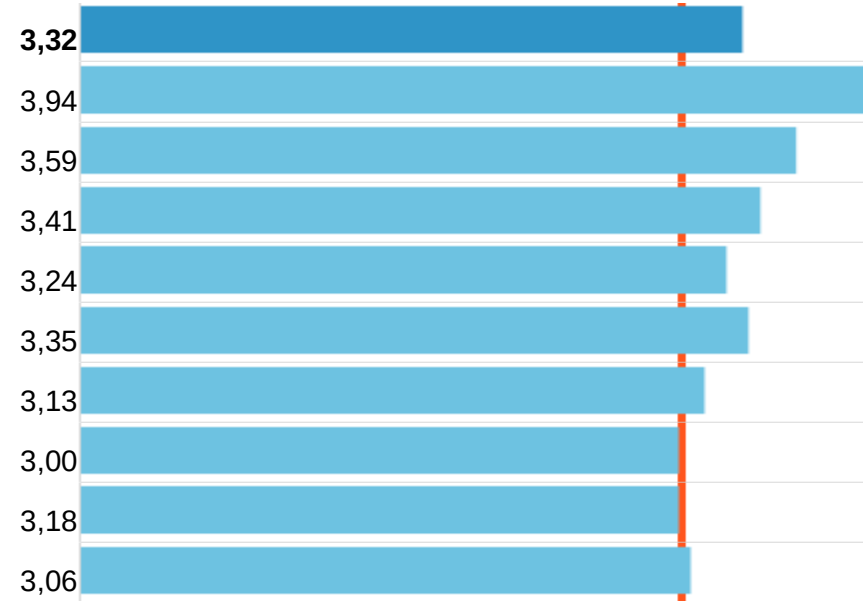
collegiale consultatie

Groepsbezoeken plegen

Observaties van leerkrachten

coachen van leerkrachten

kennisoverdracht



interne begeleiding op Westerkim

De interne begeleiding moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)

De interne begeleiding maakt standaard deel uit van het managementteam

De interne begeleiding moet eigen eindverantwoordelijkheid hebben

RT moet onderdeel zijn van de interne begeleiding

De intern begeleider stuurt de RT aan

De intern begeleider zou geheel ambulant moeten zijn

De intern begeleider heeft begeleiding van leerkrachten als primaire taak

Alle zorg moet gecommuniceerd worden met de intern begeleider

De intern begeleider moet klant (ouder) gericht zijn

De intern begeleider moet leerkracht gericht zijn

De intern begeleider moet kind gericht zijn

De intern begeleider moet zorgonderwerpen op de agenda plaatsen

De intern begeleider moet de zorgvergaderingen voorzitten

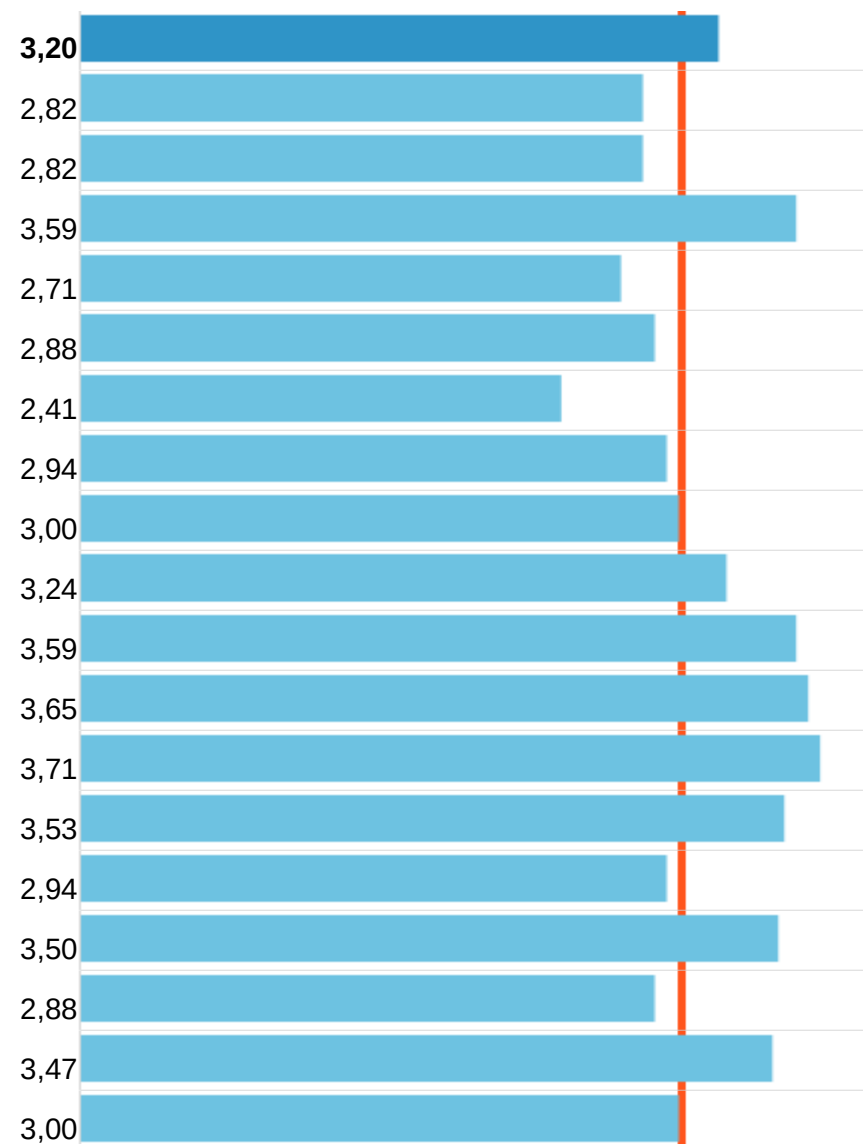
De intern begeleider heeft een controlerende functie/taak

De intern begeleider moet leerkrachten aanspreken op gemaakte afspraken binnen de zorg

Handelingsplannen moeten gecontroleerd worden door de intern begeleider

De intern begeleider moet zich steeds blijven scholen om "bij" te blijven

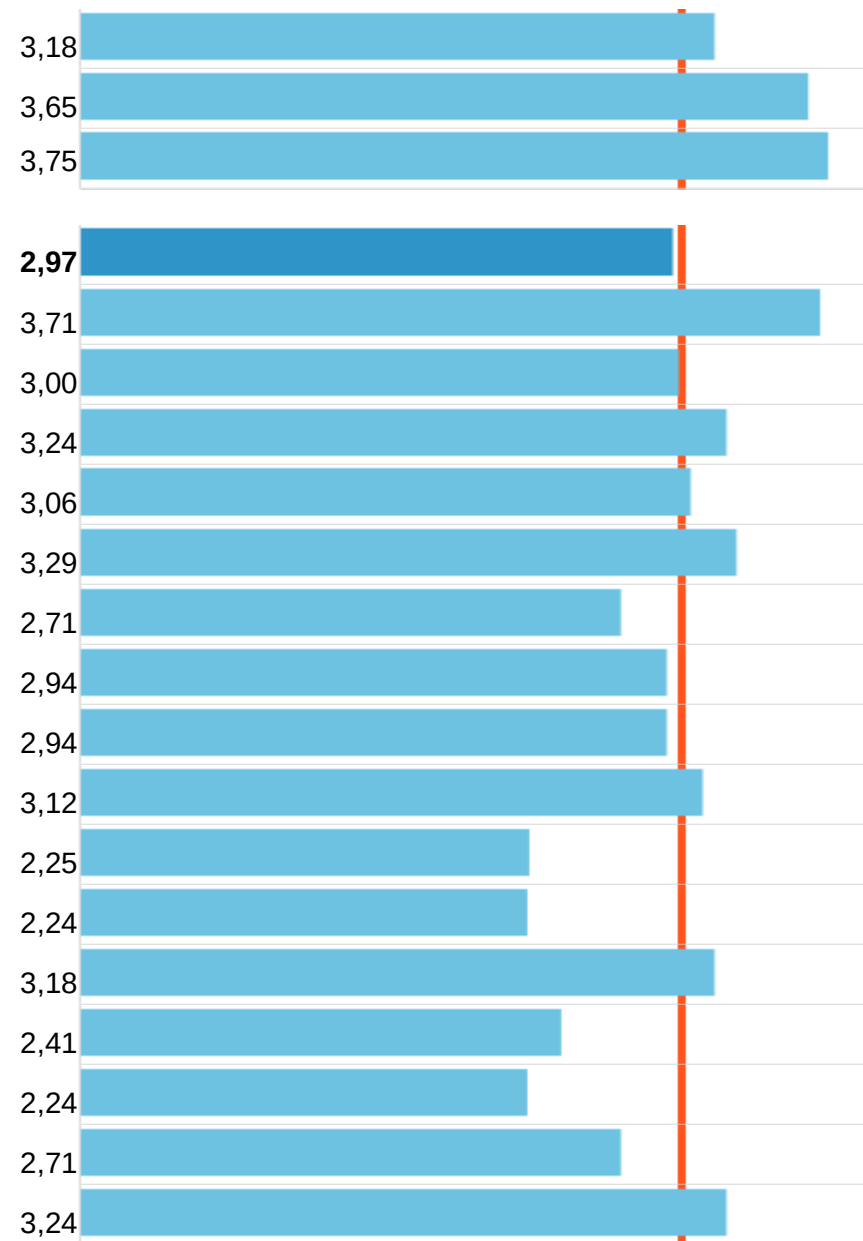
De intern begeleider kan onderdelen van de interne begeleiding delegeren



Westerkim doet het goed met de interne begeleiding
 Vertrouwen is de kernhouding voor interne begeleiding
 professionaliteit is kernhouding voor interne begeleiding

Dalton op Westerkim

De Daltoncoördinator (dc) geeft informatie over Dalton ontwikkelingen
 De dc (Daltoncoördinator) coacht leerkrachten
 De dc vertegenwoordigt de school naar externen
 De dc is verantwoordelijk voor de organisatie van (na) scholing op Daltongebied
 De dc enthousiasmeert leerkrachten voor Daltonontwikkelingen
 De dc maakt Daltonbeleid
 De dc implementeert Daltonontwikkelingen
 De dc controleert Daltonontwikkelingen
 De dc spreekt mensen aan op gemaakte Daltonafspraken
 De dc moet onderdeel zijn van het MT
 De dc moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)
 De dc-rol moet niet steeds wisselen tussen leerkrachten om de continuïteit te bewaken
 De dc moet groepsbezoeken plegen
 De dc moet eindverantwoordelijk zijn voor het Daltongehalte van de school
 De dc organiseert ouderavonden ter verdieping van het Dalton gedachtegoed
 Westerkim heeft zich in 2012 geprofileerd in de wijk als Daltonschool



Westerkim gebruikt onderdelen van het Dalton gedachtegoed

Dalton zit in het bloed van Westerkim leerkrachten

Nieuwe leerkrachten moeten de Daltonstudie volgen

Dalton is leidraad en niet bv de inspectie

interne begeleiding in samenhang met Dalton

IB en dc behoren beiden in het MT

IB en dc zijn beiden functies met bijbehorende beloning

De IB ondersteunt de dc

De dc ondersteunt de IB

IB en dc behoren nauw samen te werken

De dc maakt beleid en de IB voert uit

Een goede samenwerking tussen de IB en dc bevordert het Dalton gedachtegoed

De dc heeft een totaal andere taak dan de IB

Het Dalton gedachtegoed gaat boven het belang van de interne begeleiding

Bij een probleem met een kind kies je eerst de Daltongedachte als aanpak

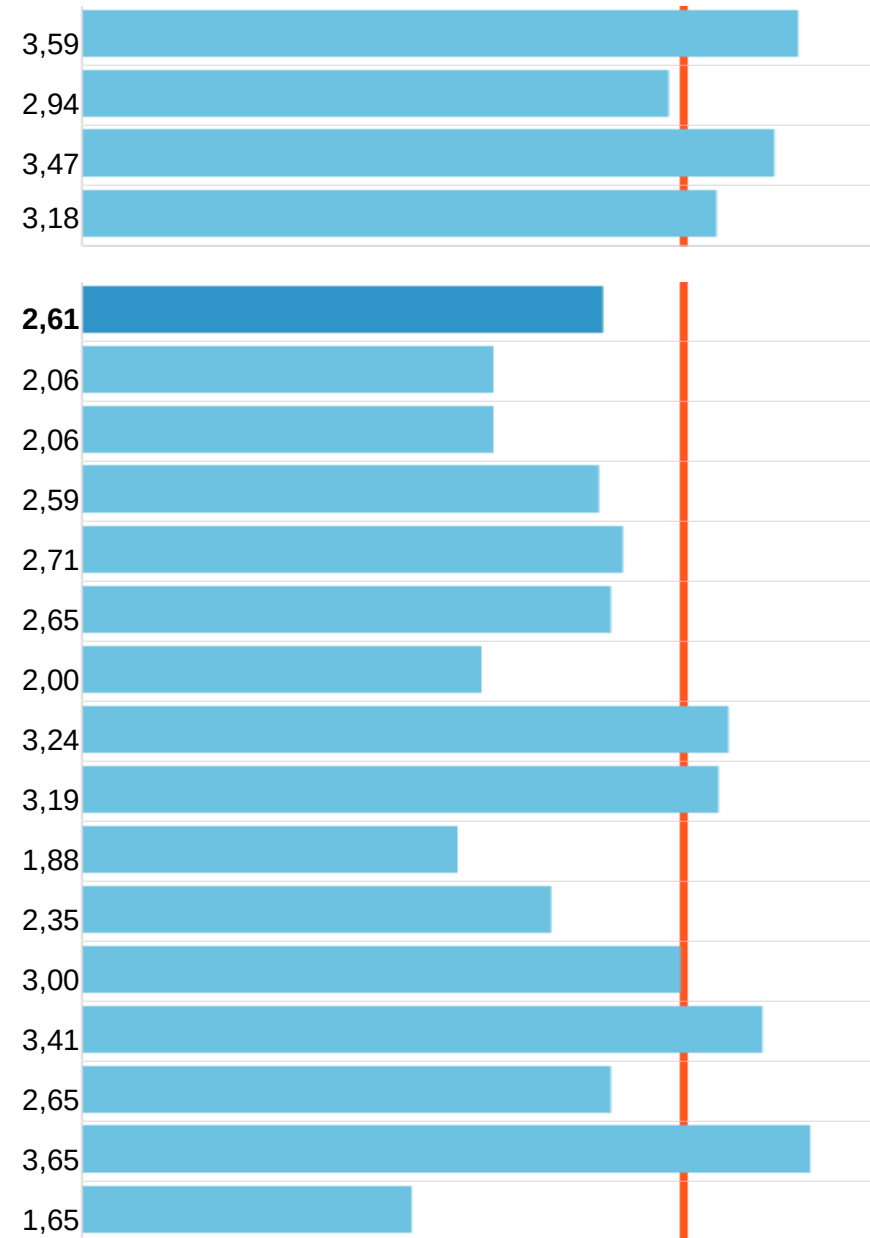
Bij een probleem met een kind gaat de interne begeleiding voor het Dalton gedachtegoed

Een goede samenwerking tussen IB en dc geeft de school een gezicht

De directie geeft dc en IB opdracht tot uitvoering

De directie is ook onderdeel van het team wanneer het gaat over Dalton

Wanneer er observaties moeten (zorg) over een leerkracht is de DC de eerst aangewezen



Schoolgegevens

School	Obs de Westerkim
Adres	Vermeerstraat 1
Postcode	5102DC Dongen

Periode van afname

Deze vragenlijst is afgenomen in de periode van 22-05-2009 tot 06-06-2009

Aantal respondenten

Uitgezette vragenlijsten	17
Ingevulde vragenlijsten	17
Respons (%)	100

Waardering van het responspercentage

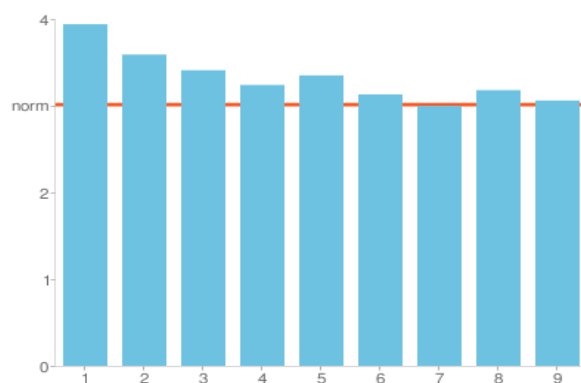
Een respons tot 16%	Erg laag
Een respons tussen 16% en 34%	Laag
Een respons tussen 34% en 50%	Voldoende
Een respons tussen 50% en 70%	Goed
Een respons boven 70%	Uitstekend

Waardering van de (eind)scores

Een score tot 2,50	Onvoldoende
Een score tussen 2,50 en 3,00	Zwak(matig)
Een score tussen 3,00 en 3,25	Voldoende
Een score tussen 3,25 en 3,50	Ruim voldoende
Een score tussen 3,50 en 3,75	Goed
Een score tussen 3,75 en 4,00	Uitstekend

We gaan ervan uit, dat een verschil van meer dan 0,50 op de benchmark een significant verschil is. Een sterk punt is een punt dat boven de 3.50 scoort. Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3.00 scoort.

Uitslagen per onderdeel:



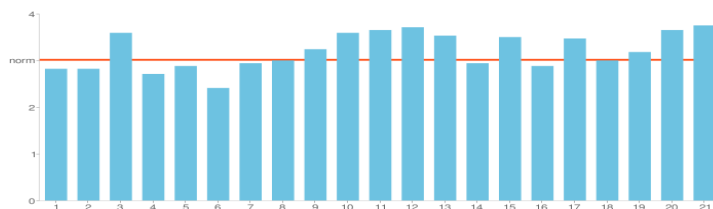
Tabel: Interne begeleiding en een algemene taakomschrijving

Nr.	Vraag	GSES
1	Opstellen procedures en richtlijnen zorg	3.94
2	organiseren van onderzoek/hulp	3.59
3	Bewaken van procedures en afspraken	3.41
4	dossierbeheer	3.24
5	collegiale consultatie	3.35
6	Groepsbezoeken plegen	3.13
7	Observaties van leerkrachten	3.00
8	coachen van leerkrachten	3.18
9	kennisoverdracht	3.06

Sterke punten

Punten die goed/uitmuntend beoordeeld zijn:

- Opstellen procedures en richtlijnen zorg
- organiseren van onderzoek/hulp



Tabel: interne begeleiding op Westerkim

Nr.	Vraag	GSES
1	De interne begeleiding moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)	2.82
2	De interne begeleiding maakt standaard deel uit van het managementteam	2.82
3	De interne begeleiding moet eigen eindverantwoordelijkheid hebben	3.59
4	RT moet onderdeel zijn van de interne begeleiding	2.71
5	De intern begeleider stuurt de RT aan	2.88
6	De intern begeleider zou geheel ambulant moeten zijn	2.41
7	De intern begeleider heeft begeleiding van leerkrachten als primaire taak	2.94
8	Alle zorg moet gecommuniceerd worden met de intern begeleider	3.00
9	De intern begeleider moet klant (ouder) gericht zijn	3.24
10	De intern begeleider moet leerkracht gericht zijn	3.59
11	De intern begeleider moet kind gericht zijn	3.65
12	De intern begeleider moet zorgonderwerpen op de agenda plaatsen	3.71
13	De intern begeleider moet de zorgvergaderingen voorzitten	3.53
14	De intern begeleider heeft een controlerende functie/taak	2.94
15	De intern begeleider moet leerkrachten aanspreken op gemaakte afspraken binnen de zorg	3.50
16	Handelingsplannen moeten gecontroleerd worden door de intern begeleider	2.88
17	De intern begeleider moet zich steeds blijven scholen om "bij" te blijven	3.47
18	De intern begeleider kan onderdelen van de interne begeleiding delegeren	3.00
19	Westerkim doet het goed met de interne begeleiding	3.18
20	Vertrouwen is de kernhouding voor interne begeleiding	3.65
21	professionaliteit is kernhouding voor interne begeleiding	3.75

Sterke punten

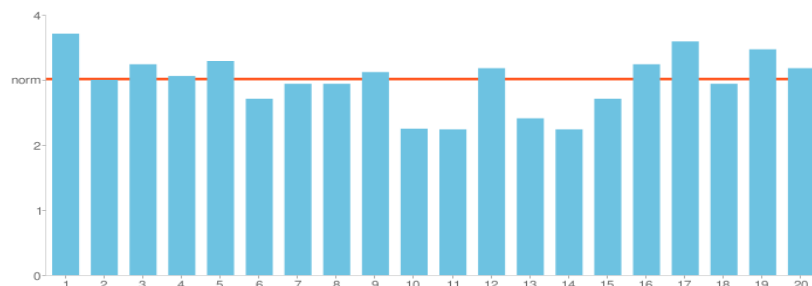
Punten die goed/uitmuntend beoordeeld zijn:

- De interne begeleiding moet eigen eindverantwoordelijkheid hebben
- De intern begeleider moet leerkracht gericht zijn
- De intern begeleider moet kind gericht zijn
- De intern begeleider moet zorgonderwerpen op de agenda plaatsen
- De intern begeleider moet de zorgvergaderingen voorzitten
- De intern begeleider moet leerkrachten aanspreken op gemaakte afspraken binnen de zorg
- Vertrouwen is de kernhouding voor interne begeleiding
- professionaliteit is kernhouding voor interne begeleiding

Mogelijke verbeterpunten

Ten aanzien van de volgende punten is verbetering nodig:

- De interne begeleiding moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)
- De interne begeleiding maakt standaard deel uit van het managementteam
- RT moet onderdeel zijn van de interne begeleiding
- De intern begeleider stuurt de RT aan
- De intern begeleider zou geheel ambulant moeten zijn
- De intern begeleider heeft begeleiding van leerkrachten als primaire taak
- De intern begeleider heeft een controlerende functie/taak
- Handelingsplannen moeten gecontroleerd worden door de intern begeleider



Tabel: Dalton op Westerkim

Nr.	Vraag	GSES
1	De Daltoncoördinator (dc) geeft informatie over Dalton ontwikkelingen	3.71
2	De dc (Daltoncoördinator) coacht leerkrachten	3.00
3	De dc vertegenwoordigt de school naar externen	3.24
4	De dc is verantwoordelijk voor de organisatie van (na) scholing op Daltongebied	3.06
5	De dc enthousiasmeert leerkrachten voor Daltonontwikkelingen	3.29
6	De dc maakt Daltonbeleid	2.71
7	De dc implementeert Daltonontwikkelingen	2.94
8	De dc controleert Daltonontwikkelingen	2.94
9	De dc spreekt mensen aan op gemaakte Daltonafspraken	3.12
10	De dc moet onderdeel zijn van het MT	2.25
11	De dc moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)	2.24
12	De dc-rol moet niet steeds wisselen tussen leerkrachten om de continuïteit te bewaken	3.18
13	De dc moet groepsbezoeken plegen	2.41
14	De dc moet eindverantwoordelijk zijn voor het Daltongehalte van de school	2.24
15	De dc organiseert ouderavonden ter verdieping van het Dalton gedachtengoed	2.71
16	Westerkim heeft zich in 2012 geprofileerd in de wijk als Daltonschoon	3.24
17	Westerkim gebruikt onderdelen van het Dalton gedachtengoed	3.59
18	Dalton zit in het bloed van Westerkim leerkrachten	2.94
19	Nieuwe leerkrachten moeten de Daltonstudie volgen	3.47
20	Dalton is leidraad en niet bv de inspectie	3.18



Sterke punten

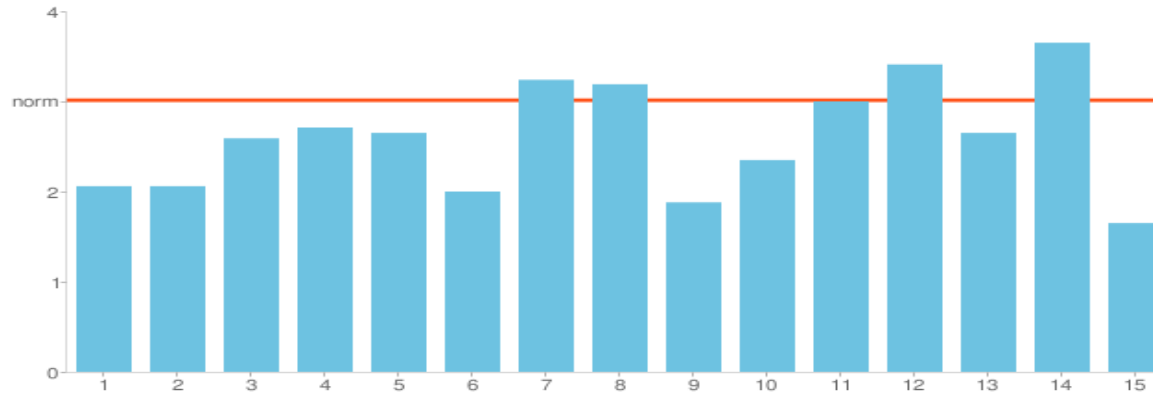
Punten die goed/uitmuntend beoordeeld zijn:

- De Daltoncoördinator (dc) geeft informatie over Dalton ontwikkelingen
- Westerkim gebruikt onderdelen van het Dalton gedachtengoed

Mogelijke verbeterpunten

Ten aanzien van de volgende punten is verbetering nodig:

- De dc maakt Daltonbeleid
- De dc implementeert Daltonontwikkelingen
- De dc controleert Daltonontwikkelingen
- De dc moet onderdeel zijn van het MT
- De dc moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB)
- De dc moet groepsbezoeken plegen
- De dc moet eindverantwoordelijk zijn voor het Daltongehalte van de school
- De dc organiseert ouderavonden ter verdieping van het Dalton gedachtengoed
- Dalton zit in het bloed van Westerkim leerkrachten



Tabel: interne begeleiding in samenhang met Dalton

Nr.	Vraag	GSES
1	IB en dc behoren beiden in het MT	2.06
2	IB en dc zijn beiden functies met bijbehorende beloning	2.06
3	De IB ondersteunt de dc	2.59
4	De dc ondersteunt de IB	2.71
5	IB en dc behoren nauw samen te werken	2.65
6	De dc maakt beleid en de IB voert uit	2.00
7	Een goede samenwerking tussen de IB en dc bevordert het Dalton gedachtengoed	3.24
8	De dc heeft een totaal andere taak dan de IB	3.19
9	Het Dalton gedachtengoed gaat boven het belang van de interne begeleiding	1.88
10	Bij een probleem met een kind kies je eerst de Daltongedachte als aanpak	2.35
11	Bij een probleem met een kind gaat de interne begeleiding voor het Dalton gedachtengoed	3.00
12	Een goede samenwerking tussen IB en dc geeft de school een gezicht	3.41
13	De directie geeft dc en IB opdracht tot uitvoering	2.65
14	De directie is ook onderdeel van het team wanneer het gaat over Dalton	3.65
15	Wanneer er observaties moeten zijn vanuit de zorg over een leerkracht is de DC de eerst aangewezen	1.65

Sterke punten

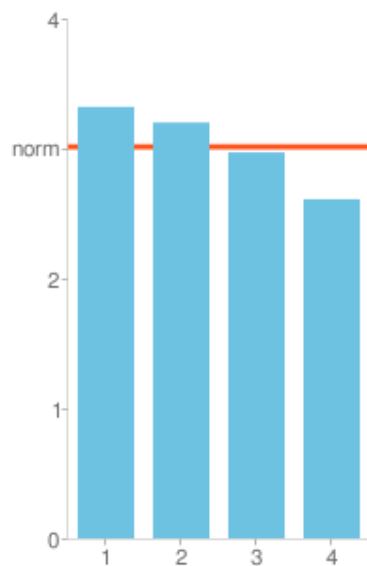
Punten die goed/uitmuntend beoordeeld zijn:

- De directie is ook onderdeel van het team wanneer het gaat over Dalton

Mogelijke verbeterpunten

Ten aanzien van de volgende punten is verbetering nodig:

- IB en dc behoren beiden in het MT
- IB en dc zijn beiden functies met bijbehorende beloning
- De IB ondersteunt de dc
- De dc ondersteunt de IB
- IB en dc behoren nauw samen te werken
- De dc maakt beleid en de IB voert uit
- Het Dalton gedachtengoed gaat boven het belang van de interne begeleiding
- Bij een probleem met een kind kies je eerst de Daltongedachte als aanpak
- De directie geeft dc en IB opdracht tot uitvoering
- Wanneer er observaties moeten zijn vanuit de zorg over een leerkracht is de DC de eerst aangewezen



Tabel: Totaaloverzicht

Nr.	Vraag	GSES
1	Interne begeleiding en een algemene taakomschrijving	3.32
2	interne begeleiding op Westerkim	3.20
3	Dalton op Westerkim	2.97
4	interne begeleiding in samenhang met Dalton	2.61

Mogelijke verbeterpunten

Ten aanzien van de volgende punten is verbetering nodig:

- Dalton op Westerkim
- interne begeleiding in samenhang met Dalton

Slotconclusies WMKPO:

Obs de Westerkim scoort als school een 2.97. Daarmee scoort de school iets onder de norm: zwak.

De respons op de vragenlijst was 100.00%: 17 van de 17 respondenten hebben de vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de vragenlijst werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

Onvoldoende	11 vragen	17 %
Zwak/Matig	16 vragen	25 %
Voldoende	19 vragen	29 %
Ruim voldoende	6 vragen	9 %
Goed	11 vragen	17 %
Uitstekend	2 vragen	3 %

Hoogste scores

- Opstellen procedures en richtlijnen zorg (3.94)
- professionaliteit is kernhouding voor interne begeleiding (3.75)
- De Daltoncoördinator (dc) geeft informatie over Dalton ontwikkelingen (3.71)
- De intern begeleider moet zorgonderwerpen op de agenda plaatsen (3.71)
- Vertrouwen is de kernhouding voor interne begeleiding (3.65)
- De intern begeleider moet kind gericht zijn (3.65)
- De directie is ook onderdeel van het team wanneer het gaat over Dalton (3.65)
- De intern begeleider moet leerkracht gericht zijn (3.59)
- De interne begeleiding moet eigen eindverantwoordelijkheid hebben (3.59)
- Westerkim gebruikt onderdelen van het Dalton gedachtengoed (3.59)

Laagste scores

- Wanneer er observaties moeten zijn vanuit de zorg over een leerkracht is de DC de eerst aangewezen (1.65)
- Het Dalton gedachtengoed gaat boven het belang van de interne begeleiding (1.88)
- De dc maakt beleid en de IB voert uit (2.00)
- IB en dc zijn beiden functies met bijbehorende beloning (2.06)
- IB en dc behoren beiden in het MT (2.06)
- De dc moet een functie zijn met bijbehorende beloning (schaal LB) (2.24)
- De dc moet eindverantwoordelijk zijn voor het Daltongehalte van de school (2.24)
- De dc moet onderdeel zijn van het MT (2.25)
- Bij een probleem met een kind kies je eerst de Daltongedachte als aanpak (2.35)
- De intern begeleider zou geheel ambulant moeten zijn (2.41)

Momenteel werkzaam als scholenbegeleidster vanuit het SOM.

1. *Niveau samenwerking met hulpverlening*

Dit lijkt in eerste instantie een tegenpool, want hulpverlening maakt juist (op eerste gezicht) afhankelijk.

- Is er hulpverlening vanuit de Daltongedachte (zoals de antroposofie)?
- Hoe kun je de zorgteams zo inrichten dat ze zowel aandacht hebben voor de hulpverlening als de Daltongedachte?
- Moet/kun je externen (AB'ers) aanspreken wanneer zij niet werken conform de Daltongedachte?
- Kan bij verwijzing sprake zijn van keuze voor SBO? (WSNS heeft afspraken hierover) Kan een Daltonschoon, op grond van visie SBO, een andere keus suggereren?
- Keuzevrijheid voor de leerling kan geheel indruisen tegen de hulpvraag. Kan een kind dan wel op school blijven? En zo ja, onder welke voorwaarden met betrekking tot de Daltongedachte.
Dit geldt ook voor bv. Eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerken.
- Welke kwaliteiten moet een IB op een Daltonschoon bezitten ten aanzien van de hulpverlening om zicht te hebben/krijgen op aanpakmethodes en wenselijkheid van die zorg?

2. *Niveau samenwerking met ouders*

Ook hier zie je verschillen. Ouders die bewust kiezen voor het concept en de ouders die kiezen voor de dichtstbijzijnde school.

- In de huidige maatschappij worden ouders steeds kritischer. In hoeverre hebben zij/mogen zij invloed hebben op het concept van Dalton?
- In hoeverre hebben zij/mogen zij invloed hebben op de uitvoering van de Dalton principes?
- Zijn er (Dalton)grenzen aan te geven voor werkbaarheid?
- Gelden de 3 principes ook voor ouders? M.a.w. keuzevrijheid; dus wanneer de wens is dat een kind anders in de lesstof moet staan, of anders moet samenwerken is dat dan een reden tot aanpassing?
- Legt de IB speciale nadruk op de principes van Dalton bij/ tijdens een oudergesprek?
- Wat is voor de school/IB de insteek van een zorggesprek: de 3 principes of prestaties?
- Hoe dient een Dalton IB aan te kijken tegen prestatie versus principes?
- Wat is de eerste prioriteit van een IB m.b.t. uitstraling, naar buiten toe treden?

3. *Niveau samenwerking met leerkrachten*

- Bij groepsbespreking ligt de nadruk op prestaties en boven-/onderpresteren. Zou de nadruk ook hier niet moeten liggen op bijvoorbeeld welzijn, samenwerken, veiligheid, zoals op alle vernieuwingsscholen?
- Moet je als coach van de individu/het team nog bijzondere kwaliteiten bezitten om het gedachtegoed over te kunnen brengen, buiten kennis? Zoals bijvoorbeeld in eigen handelen?
- In hoeverre moet/kan een IB samenwerken met de Dalton coördinator?
- Zijn er meerdere gebieden waarop een IB verantwoordelijk is binnen het Daltononderwijs?

4. Niveau samenwerking MT

- In hoeverre zou een IB lid moeten zijn van het MT?
- Is de IB ook aanspreekbaar wanneer de directie de Dalton principes niet/weinig naleeft?
- De IB wordt (in de opleiding) genoemd als spin in het web.
Is dat dan eigenlijk niet de Dalton coördinator en moet de IB gewoon de zorg verzorgen?

5. Niveau algemeen

- Zijn er speciale Dalton begeleiders voor de zorg/IB?
(coaching/trajecten/training)
- Bestaan er speciale materialen voor IB ten aanzien van begeleiding teams/individuen?
- Zijn er kinderen die niet geschikt zijn voor Dalton onderwijs?
- Zijn er dont's voor IB op Daltonschoolen?
- Kun je kinderen weigeren (uitplaatsen) op grond van de gedachte?

6. Niveau actueel

- Passend onderwijs
Zou de Daltongedachte ingezet kunnen worden als specialiteit van zorg binnen het WSNS?
Passend onderwijs is natuurlijk een kans, maar kan het ook averechts werken? (kinderen die steeds individualistischer worden)
- Voorschoolse educatie
In hoeverre kun je met deze partners afspraken maken ten aanzien van de Daltongedachte?
Mag een kind nog kind zijn?
- In hoeverre kunnen/moeten de 3 principes meewegen in de indicatietrajecten?
- In hoeverre moet de Daltongedachte bekend zijn binnen de LEA?
- De term risicoleerling; moet deze voor een Daltonschool niet aangevuld worden met bepaalde elementen?

Scholen voor Daltononderwijs lijken mij ook in een aantal gevallen de "afvalbak"

1. Klopt dat?
2. Wat is je standpunt hierover?

Scholen voor Daltononderwijs zijn ook regelmatig onzichtbaar, omdat ze veel eerder benoemd worden als zwarte school/zorgschool.

1. Klopt dat?
2. Wat is je standpunt hierover?

Scholen voor Daltononderwijs komen rommelig over.

1. Klopt dat?
2. Wat is je standpunt hierover?

Wat kan de rol van de IB zijn over de voorgaande kwesties?

Datum: dinsdag 27 januari SOM onderwijslocatie Tilburg

Inleiding:

Mw. Kappen heeft geruime tijd gewerkt aan de Helen Parkhurst school te Tilburg als intern begeleider. Zij is in deze rol gegroeid vanuit haar studie RT en later IB.

De Helen Parkhurst school is een school voor Daltononderwijs.

Later heeft zij nog onderwijskunde gestudeerd.

In de rol als intern begeleider heeft zij haar kennis kunnen uitzetten en combineren met de Daltongedachte.

Een zijsprong als directeur van een kleinere school heeft haar pad doen verleggen naar het werken bij Fontys en van daaruit mensen in het veld te begeleiden.

Mw. Kappen begeleidt nu scholen voor (onder andere) de groei naar Daltonschool.

Doelstelling gesprek:

Achterhalen waar de verschillen liggen tussen interne begeleiding op een “gewone” school versus een school voor Daltononderwijs.

Werkwijze:

Vanuit voorbereide vragen, op verschillende niveaus, in een uitdagend onderwijsgesprek te komen.

Niveaus:

- Samenwerking met hulpverlening
- Samenwerking met ouders
- Samenwerking met leerkrachten
- Samenwerking met MT
- Algemeen
- Actueel
- Stellingen

Per niveau geeft dit verslag de gedachte weer van het gesprek.

Resultaat gesprek:

De resultaten van dit gesprek zullen verwerkt worden in de theorie én binnen de resultaten in de beide profielschetsen. (Daltonschool en intern begeleider op de Daltonschool)

A. Samenwerking met hulpverlening

Mw. Kappen (K) geeft aan dat kinderen binnen het traditionele onderwijs eigenlijk veel afhankelijker zijn van de leerkracht dan binnen het reguliere onderwijs.

De rol van de leerkracht verandert echter en dit geldt ook voor het vernieuwingsonderwijs.

Deze vorm van onderwijs is geschikt voor ieder kind, maar de inzet is wel veel differentiëren. Er zal meer nadruk moeten komen liggen op het coachen van leerlingen en dus het stellen van de goede vragen. Je gaat uit van wat het kind zelf weet.

De hulpverlening aan kinderen hoeft dus niet anders te zijn, maar kan wel meer aansluiten op het kind, omdat het gedachtegoed zich hier al op toespitst.

Het betreft een manier van kijken naar een kind. De vragen van kinderen zijn identiek aan die op de reguliere school, maar de onderlegger “Dalton” maakt de weg naar begeleiden meer specifiek.

Uiteraard staat hierbij de zorgvraag van het kind centraal.

Ook in zorgteams of bij aantreden van nieuwe ambulante begeleiders steeds inzien dat een gesprek vooraf wenselijk is, aangezien de school bepaalde specifieke elementen van de Daltongedachte wil inzetten ter ondersteuning van de begeleiding.

HGPD werkt hier al een stuk aan mee door positief in te steken en te werken vanuit de kwaliteit.

Anderzijds is het samenwerken een voorbeeld dat gebruikt kan worden in de zin van tutoring of dergelijke.

Ook bij externen geldt steeds dezelfde aanpak.

Je zult dus, kortom, de zorgvraag moeten toetsen aan de 3 basiselementen van het Daltononderwijs te weten: Samenwerken, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

B. Samenwerking met ouders

Ouders zijn van wezenlijk belang voor een Daltonschool. Zij dragen het concept mee en brengen dit aan de man in de directe omgeving. De ouders zijn ook de klant en kunnen deelnemen aan de ontwikkeling van Dalton.

Ouders zijn ook vaak zwart-wit in denken, waardoor het informeren van ouders beperkt kan werken.

Ouders deel laten nemen middels een Dalton werkgroep kan heel zinnig zijn wanneer het onderwerp afgebakend is. Hiertoe moet een goede taakomschrijving aanwezig zijn, zodat ieder weet wat zijn verantwoordelijkheden zijn.

Op deze wijze kan een roddelcircuit voorkomen worden, maar mensen toch een plek te geven die er toe doet.

Wanneer een team de gedachte als “blok” kan uitdragen verstevigt het zijn positie in de gemeenschap.

De intern begeleider kan één van de centrale figuren zijn (bij voorkeur in samenwerking met de Daltoncoördinator en MT) om dit begeleiden.

C. Samenwerking met leerkrachten

Leerkrachten op een Daltonschool zouden niet alleen gefocust moeten zijn op prestaties van cognitieve aard. Zij zouden het kind als geheel moeten bezien.

Bij groepsbesprekingen/kindbesprekingen zou dan ook de nadruk moeten liggen op “wat kan het kind wel!”

De intern begeleider kan dit (zeker ook weer met behulp van HGPD) proces bevorderen door de juiste vragen te stellen aan de groepsleerkrachten.

Het uitwerken met de Daltoncoördinator en vervolgens teambreed bespreken. Op deze manier ontstaat een cyclus van werken die op enig moment teameigen wordt.

Het kind wordt dan niet alleen “oppervlakkig” gezien, maar er wordt ook gekeken onder de waterspiegel naar wie het kind werkelijk is.

Dit geldt ook voor toetsing en dergelijke.

Toetsen moeten een doel hebben. Wanneer deze niet duidelijk zichtbaar is zou een leerkracht keuzes moeten mogen maken.

Dit dan gebaseerd op: “wat wil ik weten?” en “wat kan ik er mee doen?”

Bepaalde termen die hierbij aansluiten hebben K. voor interne begeleiding laten kiezen: “vrijheid in keuzes”, “vrijheid in gebondenheid”.

D. Samenwerking met MT

In de ogen van K. is intern begeleider absoluut een functie.

Dit heeft directe consequenties voor de rol binnen een MT. Deze zal daar ook een plaats moeten krijgen van de verantwoordelijkheden van de IB.

Deze zijn dan met name gericht op “zorg” van een beleidsmatig standpunt.

De IB zou zich niet moeten bezig houden met Remedial Teaching of dergelijke.

Als directie sta je buiten het directe werkveld, terwijl de intern begeleider tussen het MT en de collega's instaat.

Ook hier geldt dat bijvoorbeeld de Daltoncoördinator eigenlijk eveneens deel zou moeten uitmaken van het MT.

Hierdoor kunnen allerlei expertises aan elkaar gekoppeld worden en zijn ze ondersteunend aan elkaar.

Dit moet op een hoop scholen nog meer gerealiseerd worden. Er zijn scholen waar dit al zo plaatsvindt én er zijn scholen waarbij de IB en coördinator nog leerkrachten zijn met een speciale taak.

Je zou je voor kunnen stellen dat de coördinator beleid maakt op implementaties van de directie, welke worden uitgevoerd in coachende zin door de IB.

Resultaten hiervan kunnen teambreed geëvalueerd worden, waardoor het proces opnieuw kan plaatsvinden. (PDCA)

E. Algemeen

Er zijn landelijk een aantal Pabo's die zich richten op het Daltonconcept.

Daarnaast is er een schoolleideropleiding die zich hierin specialiseert.

Er zijn eigenlijk geen kinderen die niet geschikt zijn voor het Daltononderwijs. Wel zijn bepaalde kinderen meer geschikt dan anderen. Het samenwerken (maatjeswerk) vraagt competenties die het ene kind sneller oppakt dan het andere.

Kinderen weigeren op grond van de Daltongedachte is niet mogelijk. Wel kun je ouders actief mee laten denken en hierdoor het draagvlak vergroten.

F. Actueel

Op dit gebied zijn er veel mogelijkheden voor Dalton. De interne begeleider en de directie kunnen hun stem betreffende de visie verwoorden en vertalen richting de actuele ontwikkelingen.

Te denken valt hierbij aan het inclusief onderwijs. Een Daltonschool zou heel goed bepaalde expertise op kunnen bouwen die voldoet aan een vraag van de populatie. Er zou een onderzoek kunnen plaatsvinden binnen de wijk om deze vraag aan het licht te krijgen.

Ook de voorschoolse educatie heeft mogelijkheden. Het onderwijsconcept al bespreekbaar maken met peuterspeelzalen en wellicht samenwerkingsverbanden aangaan. Hierdoor creëer je één ontwikkelingslijn voor kinderen, wat zeer wenselijk is voor kinderen.

Ook het onderdeel “toetsen”, welke steeds weer aangesneden wordt (Cito onlangs) kun je onder de loep leggen om te bezien wat goed is voor kinderen.

Je kunt je afvragen wat het doel is van toetsen en deze afzetten tegen datgene wat je hebt binnen de school. Keuzes maken.

De LEA (Lokale Educatieve Agenda) is vooral iets van de gemeente. Het overleg kan (en moet) in samenspraak gaan met de visies van de diverse scholen, waardoor ook de Daltonschool zijn input hier kan hebben.

G. Stellingen

De Daltonschool wordt niet gezien als “afvalbak”. (in andere vernieuwingsscholen komt dit wel regelmatig voor)

Het heeft meer te maken met andere factoren zoals de grootte van een school of de concurrentiepositie binnen de wijk.

Ook is een Daltonschool niet perse een meer “zwarte” school. Ook dit heeft te maken met andere factoren zoals populatie en opleidingsniveau.

Wel is het zo dat mensen zich snel een beeld veroorloven over de vernieuwingsscholen. Ook voor die van Dalton.

Dit zijn vaak misvattingen, maar wanneer mensen de school eenmaal binnentreden kunnen ze het waarnemen.

Helaas is die eerste stap vaak het meest moeilijk.

Afsluiting:

Mw. Kappen sluit af door op te merken dat ze heeft genoten van het gesprek. Even weer over onderwijs praten is wel erg plezierig.

Daarnaast is ze ook, door een aantal vragen aan het denken gezet.

In haar huidige functie is dat dan ook fijn om de focus weer eens scherp te krijgen.

Nader te onderzoeken:

- Kerntaken Daltoncoördinator algemeen én
- Op Westerkim
- Theorie over de Daltoncoördinator

Er lijkt een samenwerking mogelijk tussen de Daltoncoördinator (DC) en de intern begeleider (IB). Dit roept direct een aantal vragen op, welke ik graag beantwoord zou zien van Jeanette; collega op Westerkim belast met de taak DC en taalcoördinator.

Vragen:

Algemeen:

- Hoe kom jij op een Daltonschool? (andere ervaringen)
- Hoe kom je aan de taak DC?
- Wat vind je van de taak DC?
- Wat mis je aan de taak DC?

Huidige situatie:

- Wat valt voor jou onder de taken DC op Westerkim?
- Krijg je hier voldoende ruimte voor? (facilitering)
- Hoeveel uren ben je gemiddeld wekelijks kwijt aan deze taak?
- Hoeveel ondersteuning krijg je van de collega's? (bij jouw taak)
- Van de IB?
- Van de directie?
- Voldoet eenieder aan de verwachtingen die jij stelt?
- Heeft het team voldoende draagvlak?
- Hoe is de samenwerking nu met DC met: Directie/team/IB?
- Omschrijf jouw rol eens als DC

Gewenste situatie:

- Hoe zou in een "out of the box" plaatje de samenwerking er uit moeten zien tussen de DC en de IB?
- Welke voorwaarden brengt dit met zich mee?
- Zit er een hiërarchische lijn in de taken DC en IB?
- Wat is de taak van de IB naar de DC en wat is de taak van de DC naar de IB?
- Welke ontwikkeling dienen de huidige DC en IB nog door te maken alvorens tot een "team" te komen?
- Wat is de toegevoegde waarde van een hecht team DC en IB?

Datum: 15 januari 2009

Daltoncoördinator: Jeanette Vissers

Daltonschool in oprichting Westerkim
Dongen

Inleiding:

Er lijken een aantal samenwerkingsvormen mogelijk tussen de Daltoncoördinator (DC) en de intern begeleider (IB).

Het onderzoek richt zich op de mogelijkheden van koppeling tussen het gedachtegoed en de interne begeleiding.

Hierdoor zal de taak van de DC, zoals deze nu functioneert op de school, in kaart gebracht moeten worden.

Concrete doelstelling van het gesprek:

Mogelijke samenwerkingsvormen onderzoeken door de huidige situatie in kaart brengen en deze naast de gewenste situatie leggen.

Onderdelen:

Het gesprek zal een drietal onderdelen belichten:

- Algemeen
- De huidige situatie
- De gewenste situatie

Resultaat gesprek:

De uitkomsten van dit gesprek zullen verwerkt worden in samenhang met overige informatie vanuit gesprek, bezoek en theorie, waardoor uiteindelijk een advisering naar de school zal plaatsvinden.

Antwoorden op de voorbereidende vragen:

Deze zijn in willekeurige volgorde vertaald naar een “verhalende” lijn, zodat contexten beter weergegeven kunnen worden.

A. Algemeen

Jeanette heeft zelf niet bewust gekozen voor een Daltonschool. Westerkim was bij haar aantreden nog een gewone reguliere school. Omdat de populatie merendeels allochtoon was, heeft de voormalige directeur het Dalton gedachtegoed ingebracht.

Hij hoopte hiermee de naam van de school meer positief uit te kunnen dragen.

De vorige Daltoncoördinator heeft haar erg enthousiast gemaakt, waardoor haar uiteindelijk is gevraagd om deze taak op zich te nemen.

Vanaf schooljaar 2008-2009 is Jeanette zowel de taalcoördinator als de Daltoncoördinator.

Zij is met name zo enthousiast over de taak omdat de visie van Dalton naadloos aansluit bij die van haarzelf (samenwerken, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid).

Het kost haar wel veel tijd om zaken in kaart te brengen en te vertalen naar Westerkim. Omdat Jeanette graag doelgericht wil werken kan ze wel eens te snel veranderingen aan willen brengen. Het team volgt de ontwikkeling dan minder snel.

Een voorbeeld hierbij is het zogenaamde 9 veld (zie resultaten). Dit is een eenvoudig model om het "Daltongehalte" te toetsen. Leerkrachten hadden hier meer tijd voor nodig om zich dat eigen te maken.

Wanneer er begeleiding komt vanuit het SOM (onderwijsbegeleidingsdienst) mist Jeanette wel eens de gedragenheid bij een aantal collegae.

B. De huidige situatie

Jeanette heeft een heel duidelijk beeld voor wat betreft haar taken als DC. Zo legt zij de contacten met de Daltonvereniging, woont netwerkbijeenkomsten bij en maakt ze beleid. Westerkim is nog geen officiële Daltonschool. In schooljaar 2009-2010 zal Westerkim gevisiteerd worden door de Daltonvereniging. Dan zal blijken of Westerkim de titel Daltonschool mag dragen. Jeanette verzorgt alle stappen rondom de visitatie zoals afspraken maken rond het 9-veld, informatieavonden voor ouders, het aanjagen van leerkrachten en het volgen van gemaakte afspraken.

Het valt Jeanette op dat activiteiten voor in de klas collegae veel enthousiaster maakt dan de schoolbrede ontwikkelingen. Voorbeeld hierbij is het opstellen van een POP (persoonlijk ontwikkelplan) voor Dalton. Daar hebben de collegae niet zoveel mee.

Daarnaast heeft het presenteren van werkstukken wel een grote sprong in ontwikkeling gemaakt. Jeanette geeft nogmaals aan dat het wel veel tijd vraagt. Ze is dan thuis ook veel aan het lezen en voorwerken. De uitbreiding van uren is voor dit jaar slechts tijdelijk. Dit jaar kan ze gemiddeld 1dagdeel werken aan haar taak.

Het gedachtegoed dient gedragen te worden door de collegae en Jeanette merkt dat concrete taken wel gedelegeerd kunnen worden.

Men is best bereid haar te ondersteunen met kortdurende opdrachten. Dit is dan met name praktisch uitvoerend.

Wanneer het andere onderdelen betreft, zoals meedenken, reageren op vragen en lijsten invullen is dit aanzienlijk moeilijker.

Men reageert vaak gewoon helemaal niet. Ook de flexibiliteit is niet altijd aanwezig.

De samenwerking met de vorige IB was soms ook lastig. Er waren regelmatig meningsverschillen. Deze waren met name terug te voeren naar product dan wel procesgerichtheid.

Daar waar de vorige IB vooral gericht was op resultaten, was het voor Jeanette ook belangrijk hoe processen verliepen.

Vanuit de directie krijgt Jeanette veel ondersteuning. Ze kan zaken regelmatig bespreken. Het betreft dan zowel de concrete schoolse zaken als de beleidsmatige onderdelen. Jeanette vindt dit bijzonder prettig.

Vanuit haar taak maakt Jeanette afspraken met de collegae. Zoals eerder aangegeven worden korte afspraken, concrete klas gebonden afspraken over het algemeen goed nagekomen. Het meedenken is echter minimaal.

Ook het volgen van de cursus (verplichting vanuit de Daltonstichting) gaf vaak negatieve reacties. Leerkrachten vonden het vaak niet concreet genoeg.

Jeanette voert haar rol uit vanuit het gevoel en het experiment. Ze werkt minder vanuit de theorie. Jeanette wil nog meer de spil zijn als coördinator, waarbij ze nog meer zou kunnen sturen.

Jeanette vindt het aanspreken van collegae nog lastig, maar wil daar zeker nog in groeien.

C. De gewenste situatie

Jeanette geeft aan dat de samenwerking vooral zou kunnen ontstaan vanuit het samen toelaten van het experiment. Dingen uitproberen en van daaruit afspraken maken. Er zeker ook geen keurslijf van maken.

Zoals nu tijdens dit gesprek de openheid bewaren en de communicatie vanuit de samenwerking naar leerkrachten brengen (draagvlak vanuit verschillende rollen).

Daarnaast ziet Jeanette veel mogelijkheden om zaken te veranderen zoals het aanpassen van de “toetsbatterij” en het aanpassen van de rapportage naar ouders.

De veranderingen moeten als het ware door de groep (collegae) aangedragen worden (na initiatie van de DC en IB) waarna de DC kan aanvullen met de theoretische achtergronden. De IB kan dan vanuit de coachende houding leerkrachten ondersteunen.

Jeanette wil Dalton meer zichtbaar maken en ziet vanuit de samenwerking daar dan ook de mogelijkheden.

Zelf heeft ze ook weinig tijd om de leerkrachten te ondersteunen en ziet daar mogelijkheden voor de IB.

Deze heeft praktisch gezien gewoon meer ambulante tijd en meer achtergrond op gebied van genoemde coaching.

Het is voor Jeanette niet helemaal duidelijk wat de taak inhoudt als dit toegespitst wordt op verantwoording.

Jeanette heeft het idee als school nu wel op een kruispunt te staan, waarbij de visie echt richting zal gaan krijgen, onder andere door de studie van Ferry, maar ook door de nauwere samenwerking tussen IB en DC.

Ze benoemt hierbij al bepaalde ontwikkelingen die al geïnitieerd zijn zoals de planning van de overdracht naar het begin van een schooljaar en de eerste oudergesprekken, die volgend jaar vooral gericht zijn op de sociaal emotioneel ontwikkeling.

Ook de geplande kanjertraining ziet Jeanette als winst vanuit de Daltonpijler “samenwerking”. Jeanette realiseert zich echter wel een valkuil, namelijk het te veel afgaan op experiment.

Afsluiting:

Jeanette geeft aan dat dit een plezierig en inhoudelijk gesprek is geweest en dat ze hoopt dat dit een toegevoegde waarde heeft voor mij (studie), maar ook voor de toekomst van Westerkim.

Ze is benieuwd naar het meesterstuk en hoopt haar steentje voldoende te hebben bijgedragen.

Het betreft een gesprek met de directeur van Obs Westerkim, aangetreden per 1 april 2007. Caroline (C) heeft de Daltongedachte geërfd van haar voorganger.

Westerkim is een Daltonschool in oprichting, wat betekent dat de school in een traject zit met 2 verschillende begeleiders te weten: SOM (onderwijsbegeleidingsdienst) en de Theo Thijssenpabo. Het team is grotendeels ruim betrokken geweest met de stap naar Dalton en heeft de eerste stap afgerond: ieder heeft zijn/haar diploma.

De school krijgt dit lopende schooljaar (2009-2010) een visitatie en zal dan het Daltoncertificaat mogen dragen.

Dalton:

- ✓ Wat wist je van Dalton voordat je aantrad?
- ✓ Wat vind je het belangrijkste element van Dalton?
- ✓ Ben je flexibel voor wat betreft de invulling van Dalton? (denk aan verantwoording inspectie e.d./ m.a.w. durf je eigen keuzes te maken?)

Team:

- ✓ Draagt het team de visie?
- ✓ Welke vaardigheden heeft een Daltonleerkracht nodig, behalve de normale competenties?
- ✓ Hoe faciliteer je die ontwikkeling?
- ✓ Wat doe je met leerkrachten die de trein niet instappen/moeizaam instappen?
- ✓ Er zijn uiteraard verschillen tussen leerkrachten. Zijn er grenzen voor wat betreft Dalton?
- ✓ Wat is de positie van de Daltoncoördinator?

Ouders:

- ✓ In hoeverre denken ouders mee met de visie/ hebben zij invloed?
- ✓ Zouden zij meer invloed moeten hebben, gezien de andere vormen van vernieuwingsonderwijs?

Kinderen:

- ✓ Hebben kinderen invloed op de visie van Dalton. Denk hierbij aan de ontwikkeling sociaal gedrag.
- ✓ Zouden zij meer invloed moeten hebben?

Interne begeleiding:

- ✓ Waar staat de IB binnen het team?
- ✓ Heeft de IB invloed op de Daltongedachte?
- ✓ Heeft de Daltongedachte invloed op de IB?
- ✓ Hoe zie jij de samenwerking tussen de IB en de Daltoncoördinator?
- ✓ Is de taak/functie IB afhankelijk van de persoon?
- ✓ Wat moet een IB aan extra competenties hebben om te kunnen voldoen aan de vragen van een Daltonschool?
- ✓ Heb je wensen ten aanzien van de uitvoering van de visie naar de IB?
- ✓ En naar de coördinator?
- ✓ Waar staat de school?
- ✓ Waar wil je naar toe?
- ✓ Is dat haalbaar?
- ✓ Welke ontwikkeling moeten nog doorgemaakt worden?
- ✓ Wat is daarin de rol van de IB?

Datum: 19 mei 2009
Caroline van Loon
Westerkim te Dongen

Inleiding:

Om een goed beeld te krijgen van de visie op “Dalton en interne begeleiding” is het van belang verschillende geledingen te bevragen vanuit hun standpunt.

Een van de centrale functies binnen Westerkim is die van de directeur als algemeen verantwoordelijke. Daarnaast zal het initiëren van (nieuw) beleid op dit front moeten passen binnen het gehele beleid zoals weergegeven in het schoolplan en het strategisch beleidsplan van de Stichting Bravoo.

Concrete doelstelling gesprek:

Het zichtbaar maken van kansen, vanuit de directiefunctie over verschillende geledingen, voor de ontwikkeling van de interne begeleiding van het Dalton gedachtengoed.

Onderdelen:

Het gesprek is ingedeeld naar diverse geledingen en als zodanig gerangschikt.

- Dalton gedachtengoed
- Team
- Ouders
- Kinderen
- Interne begeleiding

Resultaat gesprek:

De uitkomsten van dit gesprek zullen verwerkt worden in samenhang met overige informatie vanuit gesprek, bezoek en theorie, waardoor uiteindelijk een advisering naar de school zal plaatsvinden.

Antwoorden op de voorbereidende vragen:

Deze zijn in willekeurige volgorde vertaald naar een “verhalende” lijn, zodat contexten beter weergegeven kunnen worden.

A. Dalton

Caroline van Loon geeft aan niet bekend te zijn geweest met het fenomeen “Dalton”. Uiteraard heeft zij voor de sollicitatie kennis genomen van de website van de school en was zij bekend met de weektaken.

Wel is het opvallend dat Caroline van Loon reeds werkzaam is geweest op Westerkim binnen een andere functie, voordat de school het pad van Dalton op is gegaan.

Zij is dan ook zoekende naar haar eigen rol als directeur van expliciet een Daltonschool. De vragen die de onderzoeker heeft spelen ook bij haar een rol.

Caroline geeft aan dat bijvoorbeeld eigen verantwoording een goed streven is, maar dat daar wel grenzen aan zitten, die zij kan en moet aangeven.

Het geheel moet niet doorschieten.

Daardoor voelt Caroline zich ook nog geen “Daltondirecteur”. De competenties daarvoor moet zij zich nog eigen maken en zien te koppelen aan haar eigen visie op het directeurschap.

Caroline staat heel open voor verandering, maar wel vanuit een onderbouwde en gedragen mening.

Dalton schrijft zelf immers ook niets voor, maar geven een richtlijn vanuit de drie pijlers: samenwerken, zelfstandigheid en vrijheid.

Binnen Westerkim liggen er nog veel kansen op gebied van het betrekken van/ omgaan met de ouders.

B. Team

Het team draagt de Daltonvisie, welke echter wel heeft moeten groeien. De voormalige directeur heeft dit plan geopperd, maar de implementatie was meer top-down dan bottom-up.

Bij enkele collegae blijven er wel nog vragen hangen over hoe ver je het Dalton gedachtengoed moet doorvoeren. Caroline vindt het belangrijk afspraken met elkaar te maken en van daaruit het gedachtengoed steeds verder te ontwikkelen.

Ze vindt het daarbij belangrijk te focussen op wat kinderen kunnen en wat kwaliteiten zijn. Ook de voorbeeldfunctie van de leerkracht (die nu mindere aanwezig is) vindt ze van belang. Leerkrachten zouden ook meer de “rode draad” moeten kunnen volgen.

Caroline verbaast zich er dan ook weleens over dat specifieke vragen over het faciliteren van “Dalton ideetjes” niet aanwezig is.

Caroline beleeft verschillen tussen leerkrachten voor wat betreft het gehalte “Dalton”. Soms kunnen meningen sterk verdeeld zijn, waarbij uiteindelijk Caroline bepaalde beslissingen moet nemen.

Ze vindt het dan ook jammer dat de tijd haar soms in de weg zit.

Caroline geeft aan dat er wel een paar aanjagers tussen de teamleden zitten, die haar ondersteunen in de vormgeving van het Dalton gedachtengoed.

Een van de aanjagers is de Daltoncoördinator zelf.

Deze werkt echter nog vanuit het algemene gedachtengoed, welke steeds meer vertaald zal worden richting de school.

Caroline vindt het zelf ook lastig iets te managen wat nog niet in haar vingers zit.

C. Ouders

Ouders hebben momenteel erg weinig invloed op het vormgeven van Westerkim als Daltonschool. Er wordt al wel nagedacht over een Dalton werkgroep waar ook ouders en kinderen plaats in kunnen nemen.

Caroline vindt het wel wenselijk dat de betrokkenheid van ouders aan de school vergroot moet worden.

In hoeverre zij invloed zouden moeten hebben op de inhoudelijke kant van het onderwijs is nog een vraag.

D. Kinderen

Voor kinderen geldt eigenlijk hetzelfde als voor de ouders. Er zou een grotere betrokkenheid moeten zijn.

Het gedachtengoed zou je moeten kunnen zien en voelen als je de school binnenkomt.

In kleinere aspecten zie je dat al zoals het omgaan met elkaar, wat steeds een beetje verbeterd wordt, maar ook aan bijvoorbeeld samenwerkingsvormen en dergelijke.

E. Interne begeleiding

Caroline geeft aan dat eigenlijk alles binnen een school met “zorg” moet gaan. Alle kinderen zijn onze zorg. Daar geldt dan ook een bepaalde verantwoordelijkheid bij. Dit betekent dat Caroline de intern begeleider ook meer ziet als functie dan als taak.

Uiteraard heeft iedereen die werkzaam is binnen de school te maken met de vormgeving van het Dalton gedachtengoed.

De intern begeleider is daar niet anders in, maar heeft wel een specifieke en verantwoordelijke rol. Er moeten bepaalde zaken, zoals toetsen, gepresteerd worden en misschien moet daarom de intern begeleider juist niet anders zijn binnen een Daltonschool.

Wellicht kan deze juist de objectiviteit beter vasthouden.

Caroline verwacht ook een bewaking van zowel het proces aan de ene kant als van het product aan de andere kant.

In die zin zou bijvoorbeeld een Dalton checklist heel goed kunnen werken in de procesgang.

Vragen als: “hoe gaan we om met toetsen” kunnen heel goed verdiepend werken en collegae zicht geven op andere mogelijkheden.

Zonder te tornen aan de kwaliteit van de toetsen.

Tot slot geeft Caroline duidelijk aan waar wensen liggen ten aanzien van de ontwikkeling op Dalton gebied.

Ze wil heel graag de grondhouding van de kinderen aanpakken.

Daarnaast wil ze het proces naar certificering zorgvuldig en rustig laten verlopen.

Eerst de diploma's en daarna de verdieping.

Afsluiting:

We sluiten af door elkaar te bedanken en door elkaar in te laten zien dat een gesprek heel afhankelijk is van de verantwoording van diegene die tegenover je zit.

Een externe ib'er laat een ander belang zien dan de Daltoncoördinator of directeur.

Caroline hoopt dat dat een toegevoegde waarde is voor het meesterstuk.

