

## Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

### Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Rehobothschool
	Populierenstraat 18
Postcode en plaats	8266 bk KAMPEN
E-mailadres school/kindcentrum	<a href="mailto:directie@rehobothschoolkampen.nl">directie@rehobothschoolkampen.nl</a>
Telefoonnummer school/kindcentrum	0383315460
Bestuurder(s)	Henk ter Wee en Gerard Wolters
Leidinggevende school/kindcentrum	Cristel Plender
Daltoncoördinator(en)	Officieel hebben we die niet... Binnen de taakuren wel: Lianne Mooibroek, Joanne van Houweling en Helene den Hollander
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	175
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	18
In bezit van daltoncertificaat	6
Bezig met daltoncursus	0
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	29-09-2022
<b>Soort visitatie</b>	
(besluit vorige visitatie)	
1e licentieverlenging	
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	X
Visitatie na bezwaarprocedure	

# 1 Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

---

### School/kindcentrum

Nr.1	Ontwikkel een meerjarenplan. Neem deze op in het daltonboek en zorg voor borging van de gemaakte afspraken.
Nr.2	Maak een doorgaande lijn in de school voor reflectie. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om kinderen eigenaar te kunnen maken van hun cognitieve en persoonlijke ontwikkeling. De gewenste kindgesprekken kunnen hier een belangrijk onderdeel van uitmaken.
Nr.3	Zorg dat leerlingen meer zelf kunnen plannen in de weektaak. Het is nu voornamelijk leerkrachtgestuurd en per dag(deel). Zorg voor meer keuzevrijheid om te bepalen wat de kinderen wanneer mogen doen.

---

### School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Hieronder stapsgewijs wat wij de afgelopen jaren hebben gedaan (sinds Cristel Plender directeur):

- Ontwikkeling Kwaliteitskaarten schoolbreed waarbij we een aantal Dalton specifieke kaarten hebben: open entree/ keuze kast, dalton afspraken, coöperatieve werkvormen/ taakkaart we houden ons nu aan afspraken die gemaakt zijn, maar vooral! Deze komen cyclisch terug in onze vergader structuur.
- Scholing Dalton leidinggevende- Cristel is nu leidinggevende Dalton
- Scholing Dalton leerkracht 2 personen- we hebben er weer twee Dalton Leerkrachten bij die samen nadenken over ons Dalton beleid en zitting nemen in de werkgroep. Daarnaast zit Helene den Hollander in de werkgroep. Zij is gedragspecialist en houdt ook de lijn gedrag (o.a.middels Kwink) en de Daltonkernwaarden in de gaten.
- Inloop ochtend ouders Dalton koffie ochtend we laten zien hoe we werken en waar we trots op zijn. We betrekken onze ouders bij ons onderwijs.
- Inzet Schoolcoach tbv leerkrachten- We zetten in op de 'betere' les. Weten wanneer iets werkt en waarom! Zicht op ontwikkeling.
- Inzet Kapablo om leerkrachtvaardigheden beter in beeld te krijgen> effectieve les> Leerkrachten weten wanneer iets werkt en waarom!
- Onderzoek Rapport folio om kinderen meer eigenaar te laten worden van hun proces.> dec 2023 delen we dit portfolio voor het eerst uit

- Inzetten ouder en kind gesprekken uitgangspunten Ouderbetrokkenheid 3.0- samen optrekken met ouders.
- Dalton afspraken gemaakt en samen jaarlijks doornemen- deze afspraken staan en borgen wij!
- Leerlingenraad weer actief in het leven geroepen! Is heel actief!
- Klimgroepen in het leven geroepen voor de potentiële HB kinderen (3-4-5, 6-7-8)

---

## Visitatieteam

De school heeft met veel wisselingen van personeel te maken gehad de afgelopen schooljaren, waaronder drie jaar geleden ook een nieuwe directeur. Van het 'oude team' zijn twee leerkrachten over. Verder is het een geheel vernieuwd team. Er zijn op dit moment verhoudingsgewijs weinig leerkrachten met een daltoncertificaat, begrijpelijk gezien de situatie waarin de school zich bevindt.

Wij hebben gekeken naar de aanbevelingen en ze geplaatst in de huidige setting. We zien dat het daltonboek aangepast wordt en kwaliteitskaarten worden ingezet. De kaarten die we hebben gezien, staan aan het begin en zijn nog niet volledig uitgewerkt en/of geëvalueerd. Het gehele document is een werkdocument waar onderhoud en aanpassingen plaats moeten vinden. In het meerjarenplan valt op dat volgend schooljaar een visie/missie traject gepland staat. We hebben gevraagd of het daltononderwijs herijkt gaat worden of eventueel ook ruimte moet gaan maken voor een andere visie en missie. Er wordt aangegeven dat ze geen 'typische daltonschool' zijn en ook invloeden van andere onderwijsstromen inzetten.

Voor reflectie wordt o.a. de methode KWINK genoemd en ingezet. Reflectie in de groepen zien we voornamelijk terug tijdens opdrachten waar ze samenwerken en/of een coöperatieve werkvorm inzetten. De leerkracht stelt vragen aan de gehele groep. We hebben niet een duidelijke doorgaande lijn gezien en bemerkt. Het portfolio is een toekomsttraject voor volgend schooljaar.

Het plannen door de kinderen vindt niet tot onvoldoende plaats. De kinderen geven aan dat de leerkracht bepaalt wat en wanneer er gewerkt wordt aan de taken. I.v.m. groepsdoobroken werken wordt er voor de pauze standaard spelling en taal gegeven en na de pauze rekenen. Het doel is dat kinderen instructies op maat kunnen volgen bij andere groepen. Wij hebben deze situatie zelf niet waargenomen. De taakbrief heeft geen actieve planfunctie voor de kinderen. Ook is er weinig tot geen initiatief door kinderen om zelf te bepalen hoe ze een bepaald doel willen bereiken.

Wij hebben helaas onvoldoende ontwikkeling geconstateerd m.b.t. de aanbevelingen van de vorige visitatie. Dit onderdeel wordt daarom als 'onvoldoende' beoordeeld.

Bij een versnelde visitatie geldt dat de aanbevelingen van de vorige visitatie met voldoende beoordeeld moeten worden. Wanneer dit niet zo is, betekent het dat er een advies naar het bestuur van de NDV wordt gegeven voor het intrekken van de licentie.

Alsnog hebben wij een aanbeveling gegeven die aansluit bij jullie huidige ontwikkelingen.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

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

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

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School/kindcentrum

We starten het jaar met het centraal stellen van de daltonkernwaarden tijdens de gouden weken. Elke week staat een bepaalde kernwaarde centraal, waaronder verantwoordelijkheid. In deze week wordt er samen met de kinderen overlegd wat zij belangrijk aan deze waarde vinden. De leerkracht begeleidt de gesprekken en voert de regie en de uitkomsten worden visueel gemaakt in het lokaal. Hoe laat je zien dat je verantwoordelijk bent voor je eigen spullen? Wat betekent verantwoordelijk zijn voor je eigen werk? Elke schoolweek worden er twee sova-lessen met de nieuwe methode Kwink gegeven. In de doelen van deze les is ook aandacht voor de verantwoordelijkheid van je eigen gedrag. Het kan zijn dat gedurende het jaar blijkt dat er extra aandacht aan deze daltonwaarde besteed moeten worden. De leerkracht kan dit dan oppakken tijdens de sova-lessen.

Er wordt gebruik gemaakt van de taakkaart om de kinderen meer verantwoordelijkheid te geven over hun werk en keuzes, al zijn we hier wel zoekende in. We hebben de intentie om de basis van de taakkaart en zelfstandig inplannen miv nieuwe schooljaar op te pakken. Het is een zoektocht. In principe: start dit in groep ½ met het kiesbord. In groep 3 hangt het kiesbord ook in de klas. Na de herfstvakantie wordt er gestart met de taakkaart. De taakkaart wordt steeds verder uitgebreid richting groep 8. De taakkaart wordt aangepast op de onderwijsbehoefte van de leerling, zodat elke leerling op zijn eigen tempo en niveau kan werken ( is wel in ontwikkeling). De kinderen oefenen in de onderbouw om verantwoordelijk te zijn voor hun keuzes. De leerkrachten begeleiden dit proces. We willen de kinderen vooral vaardigheden leren om dit op te pakken.

De leerlingen mogen hun eigen werk na te kijken. In groep 3 begint dit met, af en toe, nakijken vanaf het bord met rekenen. Vanaf groep 4 mogen de kinderen het rekenwerk nakijken met de nakijkboeken. De leerkracht controleert of er goed is nagekeken. In groep 5 kijken de leerlingen zelf rekenen en taal na. Vanaf groep 6 kijken de leerlingen zoveel mogelijk zelf na. Er wordt wel steekproefsgewijs gecontroleerd hoe het werk is nagekeken. Na het nakijken leveren de leerlingen hun werk in in de inleverbakken. Er staat in het lokaal een hulpbak en hier leveren de leerlingen hun werk in wat ze lastig vonden. De leerkrachten begeleiden dit proces door aandacht te besteden aan de wijze waarop er wordt nagekeken. Wat doe je als je veel fouten hebt gemaakt? Kijk je eerlijk na? Wat is het doel van zelf nakijken? In ontwikkeling: leerlingen vertrouwen geven hierin.

In alle groepen worden de maatjes ingezet. Leerlingen zoeken hun maatje op om hulp te vragen, coöperatieve werkvormen mee uit te voeren en staan naast elkaar in de rij. De maatjes wisselen per twee weken. Afwisselend zijn er maatjes verantwoordelijk voor huishoudelijke taken, zoals de ramen dichtdoen, vloer vegen, kast netjes maken, etc.

De leerlingen zijn vanaf groep 1 gezamenlijk verantwoordelijk voor hun leeromgeving. Dit doen we bijvoorbeeld door leerlingen taken te geven, in de kleutergroepen zijn dit de helpende handen, in de hogere groepen hebben we een takenbord waarop staat wie verantwoordelijk is voor welke taak.

Ontwikkelpunt: Een punt wat wij als school willen ontwikkelen is de aandacht voor de talenten van de leerlingen. Wij merken dat wij op de ochtend vrij leerkracht gestuurd werken ook door de methodes die wij dan gebruiken. We zullen volgend jaar het thematisch en onderzoekend werken gaan inzetten. Bij het onderzoekend en thematisch werken zijn ook de Dalton vaardigheden nodig. Dit is een kans om meer te richten op de talenten van de kinderen en deze te ontwikkelen. Afgelopen jaar hebben wij op de donderdag een talentmiddag gehad waarbij groepsdoorbrekend gewerkt werd en we hebben verschillende methoden geprobeerd. Aankomend jaar gaan wij hier 3 dagen in de week mee verder!! Thematisch en onderzoekend werken waarbij wij drie grote pilots gaan doen en aan het eind van het jaar een methode kiezen die bij ons past. Zie visie onderaan dit bestand.

Het durven loslaten van de kinderen is een uitdaging. Enerzijds heeft dit te maken met groot aantal startende leerkrachten, anderzijds met methoden die gekozen zijn zoals Staal waardoor collega's niet durven loslaten. Het komende schooljaar krijgt het team begeleiding van Margreeth Mulder om Dalton aspecten te verwerken binnen het EDI-model wb Pluspunt.

Ook willen we verder werken aan het werken in hoeken in groep 3 en 4. Het afgelopen jaar zijn we ook in groep 3 en 4 steeds meer in hoeken gaan werken. Op deze manier hopen we beter aan te sluiten op groep 2. Ook zijn we in groep 3 steeds meer vanuit de doelen aan het leren, waardoor wij bijvoorbeeld besloten hebben om tot aan de herfst vakantie het werk boek opzij te leggen en volledig vanuit de doelen spelend te leren rekenen.

---

## Reactie visitatieteam

Voor deze kernwaarde hebben we gekeken naar de werkwijze in de groepen op het gebied van werken met het takenbord, de taakkaart en maatjes. Ook hebben we gevraagd naar de Kwink-lessen in relatie tot daltononderwijs.

De gouden weken is een mooie periode om extra aandacht te besteden aan de daltonkernwaarden. Mooi om te horen en te zien dat ze hier aandacht aan besteden. We zagen op deuren van de lokalen voorbeelden hangen van waar ze als groep trots op zijn vanuit de kernwaarden zelfstandigheid en samenwerken. Er werd ons verteld dat het wel vrij nieuw is, maar ze merken dat de bewustwording van de kinderen wel direct groter wordt. Nu is het noodzaak om dit soort activiteiten voort te zetten en structureel aandacht te besteden aan vaardigheden die passend zijn bij de daltonkernwaarden.

In de groepen 1 en 2 hebben we mooie voorbeelden gezien van omgaan met vrijheid, kiezen en onderzoekend leren. De kracht zit in de leerkrachten en hoe zij zich in principe 'onwetend' opstellen. Ze stimuleren de kinderen om zelf tot een oplossing te komen. De leerkrachten observeren, sturen waar nodig bij en bieden zo ook instructie op maat aan. In gesprek met de leerkracht van groep 1 bemerken we dat er sprake is van onbewust bekwaam daltononderwijs vormgeven. Een daltonopleiding is dan ook zeer gewenst.

Er is gekozen voor groepsdoorbroken werken en hier zijn de instructiemomenten op aangepast. Voor de pauze zijn bijvoorbeeld alle groepen bezig met rekenen. Tijdens onze aanwezigheid zien wij in groep 3 een moment waar de gehele groep met dezelfde rekenles bezig was in het schrift. We misten differentiatie en zagen vooral de leerkracht en leerkrachtondersteuner bij de kinderen langs lopen om te helpen. Er zijn ook een aantal kinderen in een halletje rekenspelletjes aan het spelen. Bij de vraag waarom ze deze spelletjes spelen, is het antwoord dat het moet van de juf. Dit laatste bemerken we door de gehele school heen, vanaf groep 3. De taakbrief heeft geen betekenisvolle functie voor de kinderen. Ze volgen de instructies en laten zich sturen door de leerkrachten.

Jullie geven zelf ook al aan dat loslaten een uitdaging is. Wij zien dit als een rode draad terug in de groepen. De huidige organisatie in de groepen m.b.t. instructie en aanbod is hier een belangrijk onderdeel van. De methodes lijken zeer leidend te zijn voor de leerkrachten.

Het is mooi om te zien dat het verrijkende aanbod vormgegeven wordt door de inzet van de klimgroepen. We bemerken wel dat differentiëren op meerdere niveaus extra aandacht moet hebben. De kinderen zijn zich onvoldoende bewust van de essentie van de doelen waar ze aan werken. En de nadruk ligt op het afhebben van de taken.

Er is voor de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid nog veel winst te behalen. Heb meer vertrouwen in wat de kinderen zelf kunnen en geef ze ook de ruimte om dit te mogen ontdekken. Wij hebben de kernwaarde vrijheid daarom met een 'onvoldoende' beoordeeld.

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School/kindcentrum

We werken aan de waarde zelfstandigheid door de dag te starten met de open entree. De leerlingen kunnen bij binnenkomst in de klas gelijk starten met een activiteit. Ze zijn hier vrij om een activiteit uit een bak te kiezen bij de toegewezen kleur.

Er wordt gebruik gemaakt van de taakkaart en de leerlingen mogen in de klas en op de leerpleinen zelfstandig aan het werk. De leerlingen leren omgaan met uitgestelde aandacht doordat in alle groepen een handelingswijzer zelfstandig werken zichtbaar is (zie afbeelding voor voorbeeld). (vanaf volgend jaar in elke groep hangen). Daarnaast zijn in alle groepen het stoplicht, de timer en de geluidsthermometer van Gynzy zichtbaar op het bord tijdens het zelfstandig werken. Rood betekent: zelfstandig werken, je bent helemaal zelfstandig aan het werk, stilte, je mag niemand iets vragen. Oranje betekent: je mag je maatje, buurman, buurvrouw vragen stellen. Juf geen vragen stellen. Groen betekent: juf loopt langs, (blokje op tafel vanaf groep 3 tot en met groep 5. Vanaf groep 6 inzetten als hulptool), je mag nu vragen stellen aan juf, maar ook aan je maatje enz.



De leerlingen mogen hun eigen werk na te kijken. In groep 3 begint dit met, af en toe, nakijken vanaf het bord met rekenen. Vanaf groep 4 mogen de kinderen het rekenwerk nakijken met de nakijkboeken. De leerkracht controleert of er goed is nagekeken. In groep 5 kijken de leerlingen zelf rekenen en taal na. Vanaf groep 6 kijken de leerlingen zoveel mogelijk zelf na. Er wordt er steekproefsgewijs gecontroleerd hoe het werk is nagekeken. Na het nakijken leveren de leerlingen hun werk in de inleverbakken. Vonden de leerlingen het lastig, dan leveren zij het werk in de hulpbak in. En krijgen daarop hulp en feedback van de leerkracht.

De materialen hebben een vaste plek in de groep. De leerlingen zijn vrij om (sommige) van deze materialen te pakken. Ze ruimen de materialen weer op na gebruik. We investeren op school veel in het creëren van een taakgerichte sfeer. Hiervoor gebruiken we o.a. stemvolume-kaarten op Gynzy, het stoplicht, de time-timer. We hebben in elke groep ook een groepsdoel, om met de kinderen gericht te werken aan een doel. Dit kan een doel zijn gericht op taakgerichtheid. Het kan ook een klassikaal groepsdoel zijn, bijvoorbeeld gericht op de rust in de klas en de focus op het werk. Op een oplossingsgerichte manier wordt er samen met leerlingen besproken waar lopen we tegenaan en wat is er nodig om ons doel te bereiken? Hoe gaan we vieren dat het doel bereikt is?' M.b.v. de trap geven we een cijfer als startpunt. Geregeld evalueren en reflecteren we op hoe het gaat. Gaat het goed, dan

beloning en gaat het (nog) niet goed, wordt er besproken wat er nog nodig is in de groep. (zie hiervoor bijlage 10). We leren kinderen op deze manier om zelf maar ook samen verantwoordelijk te zijn voor de sfeer en rust in de groep.

De leerlingen kunnen zelf de materialen pakken die ze nodig hebben om hun werk te kunnen maken. Er is ruimte om zelfstandig te werken, dit loopt op naarmate de leerlingen ouder worden. De kinderen uit groep 1-2 werken zelfstandig in het tussenlokaal, de kinderen van groep 3 en 4 in de open ruimte, de kinderen van groep 5-6 in de grote open ruimte en de kinderen van groep 7 en 8 in tussenlokaal.

Ontwikkelpunten: Een punt wat wij als school willen ontwikkelen is de aandacht voor de talenten van de leerlingen. Wij merken dat wij op de ochtend vrij leerkracht gestuurd werken ook door de methodes die wij dan gebruiken. We zullen volgend jaar het thematisch en onderzoekend werken gaan inzetten. Bij het onderzoekend en thematisch werken zijn ook de Dalton vaardigheden nodig. Dit is een kans om meer te richten op de talenten van de kinderen en deze te ontwikkelen. Afgelopen jaar hebben wij op de donderdag een talentmiddag gehad waarbij groepsdoorbrekend gewerkt werd en we hebben verschillende methoden geprobeerd. Aankomend jaar gaan wij hier 3 middagen in de week mee verder!! Thematisch en onderzoekend werken waarbij wij drie grote pilots gaan doen en aan het eind van het jaar een methode kiezen die bij ons past. Zie visie onderaan dit bestand. Waar we vooral op in willen zetten is de vaardigheden aanleren om zelfstandig te werken.

Ook zijn we heel erg bezig en in ontwikkeling met het team om hun zelfstandigheid te vergroten. Door de wisselingen van afgelopen jaren merk je dat het team een bepaalde mate van afhankelijkheid heeft en zelfstandigheid mist. Dus wij zijn vooral ook hier heel hard mee aan het werk. Denk aan Kapablo, scholingen en werkgroepen! Vanuit de Dalton afsprakenlijst kwam ook naar voren dat dit een ontwikkelpunt is. De werkgroep Dalton gaat dit vanaf het nieuwe schooljaar oppakken.

---

## Reactie visitatieteam

De open entree is een fijne werkwijze om voor kinderen binnen te komen en eerst aan de slag te gaan. Je kunt als leerkracht bij iedereen even langslopen en het biedt ook ruimte om bijvoorbeeld al aan een groepje instructie of extra begeleiding te geven.

Zoals eerder aangegeven hebben we gezien dat jullie verschillende materialen inzetten om de zelfstandigheid van kinderen te ontwikkelen. Blijf met elkaar waarborgen dat de materialen ook op dezelfde wijze worden gebruikt. De taakkaart is hier een voorbeeld van. We weten dat de opzet en inzet van de taakbrief extra aandacht nodig heeft en in ontwikkeling is. Ons advies is om ook vooral de kinderen bij dit proces te gaan betrekken. Dan creëer je gedeeld eigenaarschap.



Het inzetten van materialen om de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van kinderen te stimuleren zien wij in de praktijk voldoende terug. Er wordt echter onvoldoende aandacht besteed aan de vaardigheden die de zelfstandigheid van kinderen stimuleren. Een groot deel wordt immers door de leerkrachten bepaald. Kinderen kunnen ons ook niet vertellen welke eigen inbreng en keuzes ze hebben m.b.t. hun leeractiviteiten en leerontwikkeling.

Het is fijn om te lezen en te horen dat er meer aandacht moet komen voor de talenten van de kinderen. Voordat deze stap gemaakt gaat worden, is het goed om met elkaar te bekijken wat er in de basis nodig is voor kinderen om eigenhandig tot leren te komen. En het belangrijkste, om te bepalen wat nodig is voor jou als leerkracht om een kind meer los te kunnen laten.

De kernwaarde zelfstandigheid hebben wij onvoldoende teruggezien in de praktijk. Wij willen het advies meegeven om als team met elkaar te bespreken welke functie zelfstandigheid heeft voor de kinderen van de Rehobothschool. Is dit om te komen tot zelfstandig leren of om zelfstandig te werken?

## 1.3 Samenwerking

---

### School/kindcentrum

Op onze school hechten we veel waarde aan het leren met en van elkaar. Ons doel is om kinderen op te laten groeien tot wijze wereldburgers, een onderdeel hiervan is volgens ons het leren samenwerken.

We werken veel met coöperatieve werkvormen in de klas en met maatjes. Op sommige momenten mogen kinderen zelf kiezen met wie ze samenwerken, maar ook als iemand niet je vriend is moet je kunnen samenwerken met elkaar. Meestal gaat het om leerlingen uit dezelfde groep, maar het gebeurt ook dat kinderen groeps-doorbrekend (samen)werken. Al doende leren ze op een goede manier met elkaar om te gaan en elkaar te helpen.

Leerlingen zoeken hun maatje op om hulp te vragen, coöperatieve werkvormen mee uit te voeren en staan naast elkaar in de rij. De maatjes wisselen elke twee weken. In alle groepen is coöperatief leren belangrijk. De leerlingen zitten in groepjes. Er worden dagelijks coöperatieve werkvormen ingezet. Zie de Kwaliteitskaart die wij hiervoor ontworpen hebben! Twee keer per week worden er sova-lessen gegeven met behulp van de nieuwe methode Kwink. In de doelen van deze les is ook aandacht voor samenwerkingsvaardigheden. De leerlingen leren dat mensen verschillend zijn en denken. Ze leren respect te hebben voor elkaar. Wat wil de ander? Wat wil ik?

Afgelopen jaar hebben we op de donderdag middag groepsdoorbrekend op de middag samen gewerkt.

We hopen vooral dat bij de thematische middagen het samenwerken een grotere rol gaat spelen. Het tutor-lezen (groep 8 i.c.m. groep 3) wordt gecontinueerd.

Waar we heel erg op ingezet hebben is de samenwerking met ouders. In de onderbouw hebben de ouders bij de open entree een rol en mogen helpen bij de spellen. Ook hebben we in plaats van een standaard informatie avond een informatie markt waarbij ouders vragen kunnen stellen en de school in bedrijf zijn. Ook kennen we op de eerste woensdag na elke vakantie een open inloop voor ouders.

Waar we enorm in gegroeid zijn is de samenwerking IB- ouders en leerkrachten. Onze zorg cyclus staat en sinds dit jaar werken we met ondersteuningsniveaus om zorg inzichtelijk te krijgen voor ouders, kinderen en leerkrachten. Het samen optrekken met ouders om het beste te willen voor het kind, gaat steeds beter. We merken dat wij in onze school steeds meer kinderen krijgen die behoefte hebben aan een aanbod wat niet standaard is...

Ontwikkelpunten: De leerlingen wekelijks vaste taken geven in de groepjes, zodat het coöperatief leren beter wordt neergezet. Voorbeelden zijn: de stiltekapitein, de tafelbaas, de tijdbewaker en de materiaalbaas. Ook willen we de Kwaliteitskaart Coöperatieve werkvormen goed neerzetten. Daarnaast gaan we thematisch en onderzoekend werken.

Ook zetten we meer en meer in op samenwerking binnen het team. We gaan werken in werkgroepen, werken in de Bouw vergaderingen en in de Bovenbouw krijgen ze volgend jaar intervisie om hun professionele gesprek nog beter te laten verlopen.

---

## Reactie visitatieteam

In de school heerst een fijne pedagogische sfeer. We bemerkten tijdens de groepsbezoeken dat de leerkrachten de samenwerking tussen kinderen heel sterk stimuleren. Wanneer er een hulpvraag of probleem is, kan dit samen met een klasgenootje worden opgelost. De leerkrachten pakken dan een begeleidende rol en stellen onderzoekende vragen om de kinderen verder te helpen. Een mooi voorbeeld hiervan hebben we waargenomen in groep 1 waar twee kinderen tegen een probleem aanliepen in de bouwhoek. Ook in groep 6 tijdens een coöperatieve werkvorm bij taal was de leerkracht actief als begeleider betrokken.

We hebben vernomen dat er verschillende samenwerkingsvormen en momenten zijn. In de middag hebben we bij de groepen 7 en 8 het groepsdoorbrekend werken a.d.h.v. een thema gezien. Er wordt op dit moment gezocht naar een passende methode voor thematisch leren voor WO. De kinderen waren in groepjes aan het werk met een opdrachtkaart. Ze waren enthousiast en het was merkbaar dat ze ook zoekende waren in de keuzevrijheid en het niveau van samenwerken dat van ze werd gevraagd. Voor de leerkrachten ligt er een uitgesproken kans om te werken aan vaardigheden om te leren samenwerken, maar ook om tot samenwerkend leren te komen.

Er is en wordt flink veel tijd en energie gestoken in de samenwerking op teamniveau en met de ouders. Dit zien en horen we ook terug van de teamleden, de ouders en het bestuur. Het vertrouwen in de samenwerking op school- en bovenschoolsniveau is duidelijk voelbaar.

We zien voor de kernwaarde samenwerken op vele vlakken voldoende ontwikkeling en daarom is deze kernwaarde met een 'voldoende' beoordeeld. Graag willen we het advies meegeven om met elkaar te bekijken wat echt prioriteit en focus nodig heeft. Er wordt nu op heel veel tegelijk ingezet.

## 1.4 Reflectie

---

### School/kindcentrum

Wij vinden reflectie een belangrijk onderdeel van het leren. We voeren geregeld kindgesprekken en we hebben ouder-kind gesprekken ingevoerd. We vinden het belangrijk dat kinderen meer eigenaar worden van hun leerproces. Bij het voeren van ouder-kind gesprekken houden we de uitgangspunten aan van ouderbetrokkenheid 3.0. Aan het begin van het jaar voeren we start gesprekken waarin we samen de lijn van communicatie bepalen. Aan het eind van het jaar wordt terug gekeken: waar is het kind trots op? Wat gaan we anders doen? Hoe gaan we dit doen? We zetten ook in op korte lijnen met ouders. Hier is onze zorgstructuur met de ondersteuningsniveaus ook op ingericht: mocht hier meer informatie over nodig zijn kunnen we dit sturen.

We merkten dat ons rapport hier niet passend bij is. Dus we hebben samen een werkgroep opgericht om na te denken over een nieuwe vorm van rapport waarin veel meer ruimte is voor reflectie. Dit heeft nu nog de naam: Rapportfolio 😊. We hopen dit proces begin september af te ronden. In dit rapport folio is veel meer ruimte voor reflectie.

We starten het jaar met het centraal stellen van de daltonkernwaarden tijdens de gouden weken. Tijdens de gouden weken is veel oog voor reflectie. Elke week staat een bepaalde kernwaarde centraal. Wat vinden de leerlingen belangrijk aan deze kernwaarde? Hoe kunnen we deze kernwaarde goed neerzetten? Aan het einde van de week wordt er gereflecteerd op de kernwaarde die centraal stond. In de klas is zichtbaar gemaakt hoe de groep aan deze waarde heeft gewerkt. Na de gouden weken mogen de leerlingen dit tijdens de ouderavond presenteren aan hun ouders. Twee keer per week worden er sova-lessen gegeven in groep 1 t/m 8. De leerlingen leren hier te reflecteren op hun gedrag, te kijken naar hunzelf en naar de ander. Bij de sova-lessen is, afhankelijk van het lesdoel, aandacht voor de kernwaarden van dalton. Er staat twee weken een doel centraal. Hier wordt tijdens elke les gereflecteerd (en gedurende de week, mocht het nodig zijn). In elke groep staat hetzelfde doel centraal. We zijn dit jaar begonnen met de sociaal emotionele methode Kwink, waarbij kinderen ook leren reflecteren. In alle groepen wordt gereflecteerd door individuele gesprekken met leerlingen of gesprekken in kleine groepjes. Bij Kwink leren ze de tools om met elkaar in gesprek te gaan. Ontwikkelpunt is de transitie en het laten zien van de aangeleerde vaardigheden ook buiten de Kwink-lessen. Hier komen de Daltonkernwaarden zelfstandigheid, samenwerking en verantwoordelijkheid maar ook reflectie goed van pas. Het komend schooljaar zal hier meer focus op komen. Daarnaast ook de focus bij Kwink op de transitie van de geleerde vaardigheden in andere situaties waarbij een grote link met Dalton. Van daaruit kan de doorgaande lijn reflectie op vaardigheden en gedrag ook verder op- en uitgebouwd worden.

In alle groepen wordt vooral gereflecteerd door individuele gesprekken met leerlingen of gesprekken in kleine groepen. We bouwen in de onderbouw geen vaste tijd in op de planning om te reflecteren, omdat we zien dat het direct reflecteren na een bepaalde les/ situatie het meeste

resultaat geeft. De leerkracht stuurt het gesprek door directe feedback te geven aan de leerlingen. We zien dat vanaf groep 5 de kinderen beter in staat zijn om te reflecteren over een langere periode.

Vanuit de methodes voor rekenen en spelling/taal is er veel aandacht voor reflectie. De leerlingen kijken over het algemeen zelf het werk na (opbouw per groep) en krijgen zo inzicht in de doelen die zij wel of niet goed beheersen. De leerlingen geven bij de herhalingsles van rekenen aan of zij de doelen goed beheersen. Per doel kunnen zij kiezen uit goed, matig of nog niet. Als een leerling een doel nog niet goed beheerst, dan wordt dit genoteerd en geremedieerd.

Reflecteren heeft een vaste plek op de taakkaart. Hier zit een doorgaande lijn in door in groep 3/4 gebruik te maken van smileys. Vanaf groep 5 staan er reflectievragen op de taakkaart. De leerlingen stellen elke keer een nieuw leerdoel voor de volgende week. Het verschilt per leerkracht hoe deze vragen op de taakkaart worden besproken.

Het team is zelf ook bezig met reflectie door tijdens studiedagen stil te staan bij de inhoud van het onderwijs. Er worden collegiale consultaties gedaan en elkaar feedback gegeven. De leerkracht reflecteert vooraf, tijdens en na elke les. Ook hebben we Kapablo ingezet als vaardigheidsmeter om leerkrachten te laten reflecteren op hun eigen werkzaamheden met als doel goede en efficiënte lessen neer te zetten. Zie 1.1. voor meer info.

Ontwikkelpunten Er wordt met het reflecteren meestal een gesprek gevoerd n.a.v. bepaalde reflectievragen. Hier kunnen andere en afwisselende werkvormen voor worden ingezet. Er kan gebruik worden gemaakt van reflectiekaartjes, de reflectiestrandbal, de kinderen hun naam bij een bepaalde emotie van die dag laten hangen, reflectiebord, cijfer koppelen aan je gevoel.

Schoolbrede afspraken: wanneer reflecteren we?

Zichtbaar in de klassenmap? Weekplanning- overdracht en afstemming duo-collega

---

## Reactie visitatieteam

De kernwaarde reflectie is op dit moment voor jullie essentieel. Er zijn veel veranderingen binnen de teamsamenstelling geweest en een kwaliteitsimpuls voor de basisvaardigheden was en is een vereiste. Om hier grip op te houden is continu reflecteren op de ontwikkelingen en de processen die gaande zijn, noodzakelijk.

Op teamniveau is met de inzet van Kapablo de stap gezet om de leerkrachtvaardigheden in beeld te brengen. Waar kan een ieder voor zijn of haar eigen ontwikkeling mee aan de slag en waar ligt een grote gemene deler om op teamniveau met elkaar op te pakken?

In de groepen zien wij dat reflectie een belangrijk onderdeel is tijdens de dagelijkse activiteiten. Een informele vorm van reflecteren door kinderen te begeleiden en te helpen d.m.v. onderzoekende vragen te stellen. Ook hebben we een reflectievorm gezien die vers van de pers was, maar zowel bij de leerkracht als de kinderen zorgde voor een actieve leerhouding. Er werd teruggekeken naar het doel en samen verkenden ze wat er goed ging en wat op dat moment beter had gekund.

Jullie willen graag werken met Rapportfolio om reflectie nog betekenisvoller te maken. Een portfolio kan een heel sterk middel zijn om je eigen (leer) ontwikkeling in beeld te brengen. Let hierbij op dat het instrument niet het doel op zich wordt, maar dat het blijft gaan om de reflectievaardigheden die je kinderen wilt leren en meegeven.

Wij zien dat reflectie een prioriteit is en waarvan sommige onderdelen nog aan de start staan, maar andere onderdelen ook volop lopen. De kernwaarde reflectie hebben wij dan ook als 'voldoende' (in ontwikkeling) beoordeeld.

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

---

### School/kindcentrum

Wat wij vooral gedaan hebben is dat we ingezet hebben op EDI als instructie model, maar het feit dat je EDI gebruikt wil nog niet zeggen dat je een goede effectieve les geeft. Waar wij vooral keihard aan gewerkt hebben (maar nog niet zijn) is het geven van effectieve lessen waarbij vanuit de doelen les gegeven wordt. Hier is de ene leerkracht al veel beter in dan de andere leerkracht. We hebben onder andere collegiale consultatie gedaan onder collega's, waarbij hun goede lessen gefilmd hebben, VIB onder begeleiding van Kapablo. Daarnaast hebben wij van Bianca Lammers en Margreet Mulder begeleiding gehad bij ons reken- en leesonderwijs. Niet alleen heeft het team scholing gehad, maar ook veel lesbezoeken om samen te werken aan beter onderwijs. In het kader van NPO en data verzameling rondom de effectieve les, hebben de IB'ers en de directeur scholing gehad om Kapablo af te nemen en zijn we hier heel intensief in begeleid door 1 van de schrijvers van Kapablo. Met als 1 doel: zicht krijgen op de effectiviteit van de lessen en hier uiteindelijk beter in worden. Alle collega's hebben 2 bezoeken gehad en zijn bezig met een persoonlijk plan van aanpak om nog beter te worden in het geven van goed effectief onderwijs. Dit levert mooie gesprekken op, maar vooral ontwikkeling.

In de klassen zijn de doelen ook zichtbaar en in de bovenbouw zijn we met een doelenmuur gestart. Met het team hebben we ook een praatbord in de personeelskamer, waardoor we kort en efficiënt met elkaar in gesprek kunnen.

Het is voor de leerlingen helder dat wij altijd vanuit de doelen werken.

---

### Reactie visitatieteam

Wij hebben in verschillende groepen doelen zien hangen en de leerkrachten gebruiken ze actief tijdens de instructie en gedurende de lessen. Wanneer we de kinderen vragen kunnen ze ons uitleggen dat het doelen zijn waar ze in de klas aan werken en de juf of meester geeft de instructie hierover. In de bovenbouw zijn jullie gestart met een doelenmuur en deze willen jullie uitbreiden naar de andere groepen. Goed om te zien dat jullie dit eerst oppakken in een bepaalde bouw of groep om zo een uitgewerkte versie verder te implementeren in de rest van de school.

Jullie hebben de keuze gemaakt om vanuit EDI de instructie vorm te geven. Tijdens de visitatie is ons gevraagd hoe je het EDI model kan plaatsen binnen daltononderwijs. Ook hebben jullie de vraag gesteld in het verslag hoe je methodes als Staal en Pluspunt kunt integreren in daltononderwijs. Een effectieve instructie valt en staat met de rol die de leerkracht inneemt. Is de leerkracht voornamelijk leidend en een kind volgend/uitvoerend, of is de leerkracht strategisch handelend waarbij een kind meer verantwoordelijkheid leert dragen voor de leeractiviteiten?

Om methodes zo te gebruiken dat ze niet een doel op zich worden, is het van belang dat je kennis hebt van de doorgaande lijnen en doelen, en dan niet alleen van de eigen groep. En je kunt ook kijken naar hoe je op verschillende manieren aan een doel kunt werken.

Jullie willen de stap maken naar thematisch werken waarbij onderzoekend leren centraal staat. Dit is een hele mooie gelegenheid om meerdere vakken met elkaar te integreren, en dus ook rekenen en taal/lezen. Ook dan kan je de vaardigheden om effectief te kunnen leren nog meer centraal stellen. Denk hierbij aan doelen kunnen stellen, leren prioriteren, samenwerken, planmatig handelen etc.

Wij hebben deze dag een heel betrokken team gezien. De afgelopen drie jaar is in beeld gebracht waar kwaliteitslagen gemaakt moeten worden en er wordt heel hard gewerkt aan de ontwikkelingen die zijn ingezet. We bemerken dat er sterk ingezoomd wordt op de rol van de leerkracht en de instructievaardigheden. Ons advies is om de kinderen er ook (nog meer) bij te betrekken.

Wij hebben de kernwaarde effectiviteit als voldoende (in ontwikkeling) beoordeeld. Deze keuze hebben wij gemaakt, omdat wij zien dat effectiviteit op dit moment één van de prioriteiten is op jullie school. Jullie hebben de focus op de kwaliteit van de leerkrachtvaardigheden, maar effectiviteit heeft ook te maken met de samenwerking met ouders. En deze laatste is door jullie sterk op ingezet. Dit krijgen we ook terug van de ouders.

Wanneer we kijken naar effectief leren voor de kinderen, dan zijn er al stappen gemaakt, maar zal de actieve betrokkenheid van kinderen bij hun eigen leerontwikkeling nog aanzienlijk vergroot moeten worden.



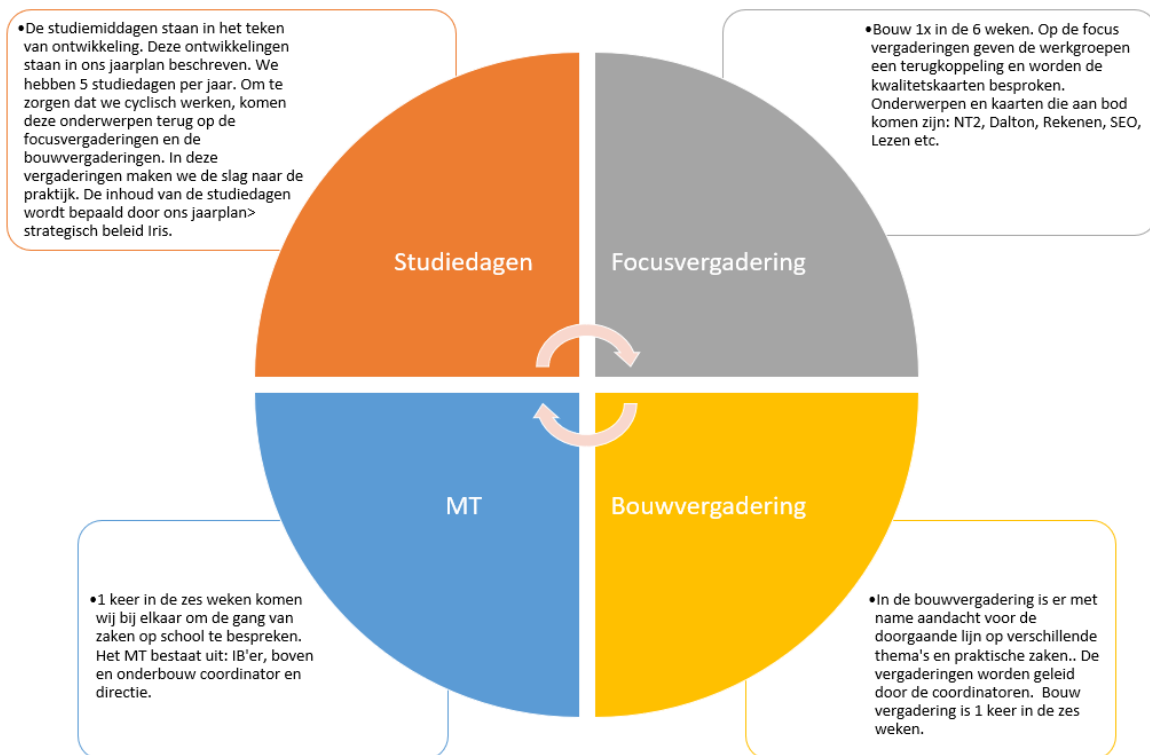
## 1.6 Borging als voorwaarde

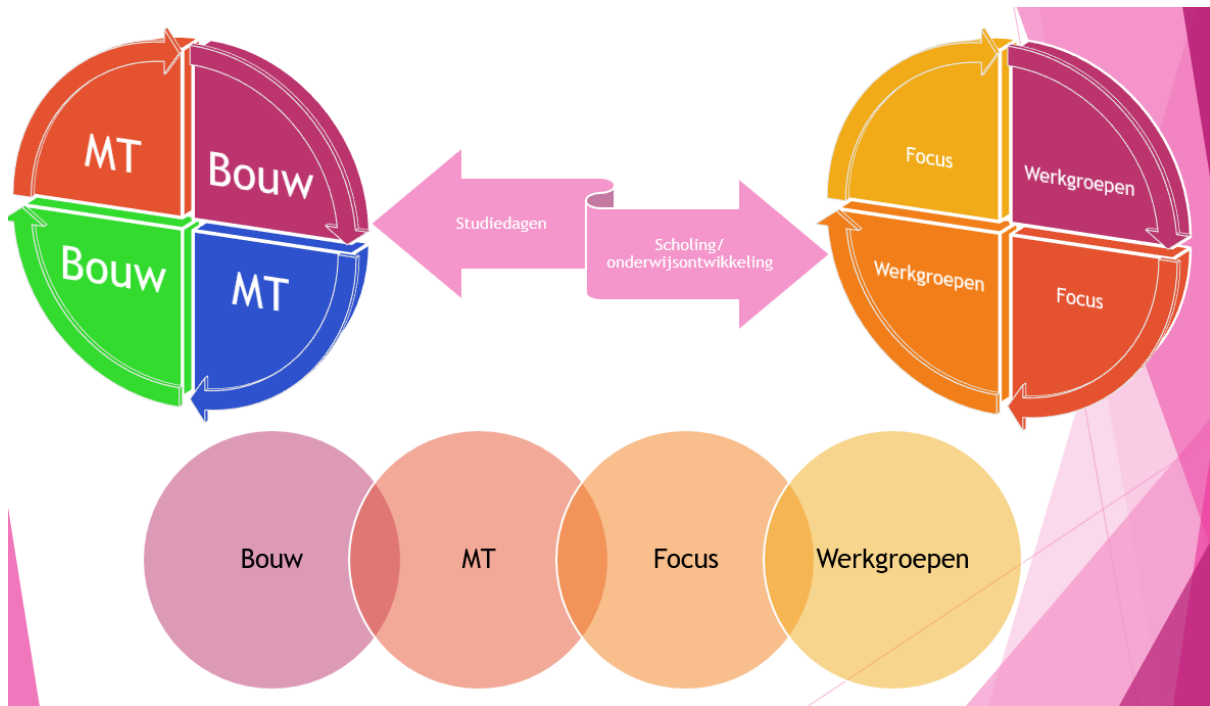
### School/kindcentrum

Waar we de afgelopen jaren vooral op ingezet hebben is op de ontwikkeling van de Kwaliteitskaarten en onze vergader-structuur. Vooral met het doel om Planmatig te werken. Als het goed is, is dit voelbaar en zichtbaar in de hele school ook op het gebied van Zorg bijvoorbeeld maar ook mbt ht werken in werkgroepen aan onze schoolbrede speerpunten. .

In de Kwaliteitskaarten: Dalton afspraken, Open tree/keuzekast, Taakkaart, Ritme/regels en routines en Cooperatieve werkvormen staan de belangrijkste zaken vermeld. Het Dalton handboek wordt minder snel gepakt merken wij. Is ook meer achtergrondinformatie/ onderbouwing Dalton en / of naslagwerk. De kwaliteitskaarten zijn meer voor de praktische uitwerking en komen dan cyclisch terug op onze vergaderingen.

Ook hebben we rondom een paar speerpunten Werkgroepen geformeerd, (zie info onderaan dit document) de vergader structuur is hier zo op aangepast dat het tijdens de focusvergaderingen en studiedagen terug komt. Zie onze kwaliteitskaarten in de bijlagen. Maar we merken wel dat afspraken soms niet nagekomen worden en dat is een behoorlijk aandachtspunt.





## Cyclus bespreken Kwaliteitskaarten

Martine op schieten?



---

## Reactie visitatieteam

In jullie verslag zien wij een ontwikkelingsproces gaande. Er zijn vele acties uitgezet en een aantal staan op stapel. We zien hetzelfde proces ook duidelijk terug in de school. Iedereen is gemotiveerd en actief. Bepaalde ontwikkelingen staan in de kinderschoenen en anderen hebben al een plek binnen de school gekregen.

De nieuwe overlegstructuur moet er voor gaan zorgen dat er nog beter planmatig wordt gewerkt. Voor dalton zijn er meerdere kwaliteitskaarten gemaakt. Het Daltonboek is niet actueel en er wordt op dit moment aan gesleuteld. Jullie omschrijven dat het boek meer de achtergrond is, de onderbouwing. De kwaliteitskaarten moeten gaan dienen als praktische kaarten met afspraken/kaders en komen cyclisch terug. We bemerken dat het veel is waar tegelijk op ingezet wordt. Voor daltononderwijs zien we dat er vooral op de praktische uitvoering wordt gefocust. Het 'waarom' van daltononderwijs op de Rehobothschool is voor ons niet volledig duidelijk.

Volgend schooljaar staat het missie-visie traject op de planning. Vanuit de directeur en bestuurder is ons duidelijk gemaakt dat dit een vereiste is om zo zicht te krijgen op wat voor de school (en dus de kinderen) van wezenlijk belang is. Het daltononderwijs heeft de laatste jaren op een laag pitje gestaan qua aandacht en ontwikkeling. De visie en missie moet herijkt worden en als visitatieteam zien wij de mogelijkheid voor het team om dan ook met elkaar te bepalen of daltononderwijs daarvoor de onderlegger kan zijn. Een missie gaat immers over het waarom, het fundament van de school.

## 2 Ontwikkelvermogen

---

### Parels van de school/kindcentrum (hier zijn we trots op)

- We hebben klimgroepen voor de kinderen uit groep 3-4-5 en 6-7-8 gegeven door de HB coördinatoren. We hopen meer recht te kunnen doen aan wat deze kinderen nodig hebben.
- De leerlingen krijgen de gelegenheid om met en van elkaar te leren door bijvoorbeeld de inzet van coöperatieve werkvormen.
- Inmiddels is er een sterke leerlingenraad aanwezig, die 5 keer per jaar met elkaar vergaderen en aanspreekpunt zijn voor hun groep. De leden zijn heel actief en houden ook het groepsvormingsproces in de gaten en delen tips met elkaar.
- Kindgesprekken worden in alle groepen gevoerd op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied.
- Ouders worden betrokken bij het onderwijs en de ontwikkeling van hun kind door het voeren van kennismakingsgesprekken en het organiseren van koffieochtenden. Deze ochtend mogen de ouders een kijkje nemen in de klassen en is er de mogelijkheid om met elkaar en de directeur in gesprek te gaan over allerlei Dalton-aspecten.
- We werken doelgericht met periodedoelen om voor de kinderen inzichtelijk te maken waar de komende periode aan wordt gewerkt. We gebruiken het EDI-model om de instructie te kunnen variëren naar de behoeften van de leerlingen. (Schooljaar 2022-2023 cursus bij Margreet Mulder om mogelijkheden Dalton en EDI-model te bespreken)
- Vanaf het moment dat leerlingen binnenkomen, wordt de tijd effectief gebruikt als leertijd door de open inloop. Kinderen komen rustig binnen, kunnen direct aan de slag en de leerkracht heeft tijd om gerichte instructies te geven of kind-gesprekken te voeren.
- We vinden het niet alleen belangrijk dat de kinderen leren samenwerken, maar zelf werken we ook veel samen en willen we met en van elkaar leren. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de werkgroepen per vakgebied, maar ook door de inzet van collegiale consultatie.
- We zijn pilots aan het draaien om de keuze voor een methode thematisch en onderzoekend werken te kunnen gaan gebruiken. We hebben het kleine Avontuur en Blink al geprobeerd.

Zoals al eerder beschreven zijn er de afgelopen jaren veel wisselingen geweest en andere ontwikkelingen zoals Corona, dat het Daltononderwijs op een wat lager pitje is komen te staan. Hier willen we wel graag mee aan de slag om de basis wat betreft de Dalton kernwaarden school breed weer goed neer te zetten. Daarom zijn er veel aandachtspunten momenteel in ontwikkeling en willen we een aantal zaken op de langere termijn op gaan pakken.

**Meerjarenplan Dalton op de Rehobothschool 2021-2025**

<b>2020-2022</b>	<p>Dalton weer op de kaart na de Corona jaren</p> <p>Ouder-kindgesprekken</p> <p>Kindgesprekken</p> <p>Leerlingenraad</p> <p>Dalton koffie-ochtend voor ouders</p> <p>Werkgroep Dalton gestart</p> <p>Start rapportfolio</p> <p>Taakkaart in groep 3-8 voor elkaar, incl. doelen en reflectie</p> <p>Werkgroep Thematisch en onderzoekend werken gestart</p> <p>Inzet op leerkracht vaardigheden- Kapablo en SVIB trajecten team</p>
<b>2022-2023</b>	<p>Bouwen aan Daltonhouding &amp; vaardigheden leerlingen en team- inzet m.b.v. Annemarie Wenke</p> <p>Gouden weken &amp; Dalton</p> <p>Kernwaarden in de basis weer goed neerzetten</p> <p>Dalton &amp; Kwink gezamenlijke vaardigheden op- en uitbouwen</p> <p>Doorgaande lijn reflectie ontwikkelen en uitvoeren</p> <p>Dalton afspraken helder en elkaar aan afspraken houden</p> <p>Afspraken borgen en levend houden/ terugkoppelen/ reflectie</p> <p>Thematisch werken</p> <p>Onderzoekend leren</p> <p>Groepsdoorbrekend werken</p> <p>Dalton regelmatig op agenda vergadering/ studiedag (cyclus)</p> <p>Rapportfolio verder ontwikkelen</p>
<b>2023-2024</b>	<p>Team missie/ visie traject</p> <p>Verdieping coöperatieve werkvormen doorgaande lijn</p> <p>Verdieping reflectie doorgaande lijn</p> <p>Doelenmuur Dalton in elke groep (wie kan ik/ mij waarmee helpen?)</p>
<b>2024-2025</b>	<p>Aan alle ontwikkelpunten uit de Zelfevaluatie van juni 2022 is aan gewerkt;</p> <p>Deze zijn geborgd en worden voortgezet</p> <p>De aanbevelingen van september 2022 zijn uitgevoerd en worden geborgd</p>

---

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

Hoe zetten we de taakkaart op zo'n manier in dat het past bij ons onderwijs?

Hoe kunnen we Staal en Pluspunt op een Dalton wijze vormgeven?

Hoe kunnen we de basis van ons Dalton onderwijs versterken en kinderen school breed de vaardigheden aanleren passend bij de kernwaarden?

Hoe kunnen we de aanbevelingen van de vorige visitatie omzetten in een meerjarenplan (2021-2026): Met gebruikmaking van de afsprakenlijst Dalton & borgen gedurende de komende jaren.

---

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

Tussentijds

---

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

We zijn zoekende, met een nieuw team en nieuwe directeur. Waar willen we samen heen? We gaan in 2023 samen op weg in een missie visie traject om iedereen weer dezelfde kant op te krijgen.

---

## Reactie visitatieteam

De parels die jullie hebben omschreven zijn mooie ontwikkelingen die jullie hebben ingezet. Wij hebben o.a. de open entree, het samenwerken, de grote mate van ouderbetrokkenheid en de pilot thematisch en onderzoekend werken, mogen zien en ervaren. Ook net ingezette activiteiten als een coöperatieve werkvorm in een groep en de trots-posters op de deuren zijn mooie praktijksuccessen.

Het team heeft goede onderzoeksvragen gesteld. En zoals ook is aangegeven bij de lange termijnvisie, jullie zijn zoekende. Op dit moment wordt er ingezet op verschillende ontwikkelingen.

Dalton zou hier als fundament voor moeten dienen, en dat is op dit moment niet zo.

Het traject om te komen tot een herijkte visie en missie is een must om te bepalen hoe en of jullie in de toekomst het onderwijs vorm willen geven met de daltonvisie als onderlegger.

## 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

### leerlingen(raad)

We hebben gesproken met vijf kinderen uit groep 6 t/m 8 van de leerlingenraad. De kinderen gaven aan dat ze in de leerlingenraad zijn gekomen door te stemmen. De leerlingenraad komt 5x per jaar samen en de voorzittersrol wordt afgewisseld.

We hebben het samen met ze over o.a. de taakkaart, samenwerken en groepsdoorbrekend werken. We krijgen voornamelijk de terugkoppeling en het beeld dat de leerkrachten sterk leidend zijn. We bemerken wel dat ze graag mee willen denken en doen. Ze zitten bomvol met ideeën. Een uitspraak van één van de kinderen die ons aansprak was: 'Kinderen zijn anders dan leerkrachten, wij voelen en beleven dingen soms anders'. Hieruit komt voor ons naar voren dat er vraag is naar meer aansluiting bij de belevingswereld en leerstijlen van de kinderen.

De kinderen waarderen de school met hoog cijfer, gemiddeld een 9. Wanneer we afronden komt er een spontaan idee naar voren: een idee van uitwisseling met een andere school, bij elkaar kijken en ook andere leerlingenraden ontmoeten. Ze willen hier graag mee aan de slag.

---

### ouders

Wij hebben gesproken met twee ouders van de school. Ze zijn allebei actief betrokken bij de activiteiten die binnen de school plaatsvinden. Sinds de nieuwe directeur er is er veel meer sprake van samen zijn en samenwerken, het voelt meer als een eenheid. Er wordt ook tijd voor je genomen als ouder.

Ouders worden op de hoogte gehouden door Parro, de ouderapp. Ze waarderen de open entree en ook na de vakantie de koffie-inloop. Je kunt dan ook even meekijken in de groep van je kind(eren). Wat ze heel sterk vinden van de school is dat elk kind zich gehoord voelt. Dalton betekent voor deze beide ouders samenwerken in verschillende vormen (bijv. tutor, maatjes), werk op maat, groepsdoorbrekend leren en vrijheid, maar niet te vrij.

---

### medewerkers

We hebben tijdens de groepsbezoeken en in de pauze met meerdere medewerkers gesproken. Zoals eerder vermeld ervaren we een enthousiast en betrokken team. We horen van de medewerkers dat er veel is veranderd de afgelopen jaren. De school zit weer in een stijgende lijn en er zijn veel ontwikkelingen ingezet. Het daltononderwijs heeft op een lager pitje gestaan en is op dit moment fragiel door de beperkte kennis en ervaring binnen het team.

---

## schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

We hebben gesproken met de directeur en leden van de daltonwerkgroep. Er is geen daltoncoördinator, maar een werkgroep. De gedragsspecialist is daar ook bij aangesloten en kijkt naar de vaardigheden die bij het daltononderwijs passend zijn.

Vooraf aan de visitatie tijdens een teamsmeeting hebben we de situatie en ontwikkelingen van de Rehobothschool besproken. Daaruit kwam naar voren dat er de afgelopen tijd hard is gewerkt aan het onderwijs en dalton wellicht meer in kenmerken aanwezig is, zoals ook andere kenmerken van verschillende onderwijsconcepten. Echter heeft het daltononderwijs ook aan ontwikkeling een tijd op een lager pitje gestaan. Doordat het team grotendeels vernieuwd is, is de kennis en ervaring van dalton ook minder aanwezig. Het neemt niet weg dat jullie graag verder willen met dalton. Aan het einde van de visitatiedag is duidelijk geworden dat de vraag moet zijn in welke hoedanigheid jullie verder willen met daltononderwijs. En dit zal moeten starten met het herijken van de onderwijsvisie en missie.

---

## Bestuurder(s)

Gesproken met Henk ter Wee, voorzitter college van bestuur Iris onderwijs en opvang Kampen.

- Zo'n 56 jaar betrokken bij onderwijs, vanuit een verschillend perspectief.
- Drie jaar verbonden aan Iris onderwijs en opvang.
- Rehobot kleine, gemeedelijke school, gemiddelde populatie.
- Christel Plender ook drie jaar verbonden aan Iris, maar dan als directeur van 'De Rehobotschool'. De eerste aanstelling onder het bestuur van Henk ter Wee.
- School in ontwikkeling, komen van ver. Was desperaat in ontwikkeling, te weinig lijn, opbrengsten te weinig prioriteit.
- Goede leiding, inclusief IB. Neuzen zelfde richting. Doel: goed, verantwoord onderwijs verzorgen.
- Laatste twee jaren stijgende lijn opbrengsten, waardoor er ook meer ruimte ontstaat of gaat ontstaan voor bredere ontwikkeling.
- Club (team) die 'eager' is geworden, positieve 'flow'. Er wordt ontzeten veel gedaan, hard gewerkt, bereidheid om dingen op te pakken. Teambuilding, balans in het team. Mix van doeners en denkers.
- Investerings in hoogbegaafdheid.
- Prioritering: effectieve leerkracht, bewustwording van beeld van capabele leerkracht.
- Onderhoud gepleegd op vooral rekenen en lezen, na achterstallig onderhoud.
- Inzetten op expliciete direct instructie (EDI). In het daltonboek wordt ook gesproken over IGDI.
- Klassikale instructie, methode volgend, (tijdelijk) dalton naar achtergrond.
- Dalton op pauze: Eerst zorgen voor verantwoord onderwijs → structuur/ lijn → dan visie bepalen → wellicht dalton belangrijk. Focus nu nog niet op dalton. Veel teamleden ook nog niet dalton gecertificeerd. Als 't past in de visie, intrinsieke motivatie → iedereen op hetzelfde niveau bewust, vakbekwaam dalton. → daltonschool in oprichting met startvisitatie. Bestaande daltonontwikkelingen vasthouden.
- Volgende stap in ontwikkeling bewustwording en eigenaarschap van leerkracht en leerling.
- Oppassen voor te veel willen; een bevlogen directie; snel denkende, directe en betrouwbare directeur en IB, kan het team het aan? Bestuur van mening voorlopig nog geen rem nodig, maar niet meer bij, temporiseren. Enthousiasme vasthouden.



- Bestuur faciliteert Rehoboth om extra te ondersteunen/stutten; een periode van drie jaren, nu in het tweede jaar.
- Ontwikkeling naar soort Kindcentrum, waarbij de eindverantwoordelijkheid op bestuursniveau gedragen wordt. Prokino-vestigingen ook aansluiten bij Iris. Belangrijk voor doorgaande lijn. Voor ouders verandert de omgeving dan niet, geeft meer stabiliteit.

## Beoordeling, waardering & advies

### Beoordeling

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

### Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Zoals al eerder in het verslag door ons is aangegeven zien wij dat er breed wordt ingezet op verschillende ontwikkelingen. Daarnaast bemerken we dat het vernieuwde team en de directeur zoekende zijn naar de meest passende onderwijsvisie voor de Rehobothschool. Daltonkenmerken worden omarmd, maar de inhoudelijke kennis van de daltonvisie is te onbekend geworden.

### Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

---

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<p>Er zijn vele ontwikkelingen in gang gezet of staan op de planning. Tegelijkertijd zijn jullie zoekende op het gebied van de daltonvisie en jullie daltonontwikkeling. We zien binnen het team verschillen m.b.t. kennis van dalton en daltonbekwaamheid.</p> <p>Ga met elkaar prioriteren en spreek naar elkaar uit welke positie daltononderwijs zou moeten krijgen. Wanneer duidelijk is dat de daltonvisie voor jullie het fundament is, vorm dan met elkaar een plan van aanpak om het daltononderwijs op jullie school in de basis (van onder af aan) weer op te bouwen.</p> <p>Dalton vanuit LEF!</p>

---

### Slotopmerking visitatieteam

Wij hebben jullie leren kennen als een team met een enorme betrokkenheid en een groot hart voor de kinderen van de Rehobothschool. Tijdens de visitatiedag is ons nog duidelijker geworden dat er heel hard wordt gewerkt aan een vernieuwde school. Zowel de kinderen als de ouders voelen zich heel welkom. Er heerst ook een hele fijne en veilige sfeer in de school.

We zien dat jullie met name voor de kinderen werken, pak ook de kracht van samenwerken met de kinderen. Ze zijn enorm trots op de school en met name op de juffen en de meesters. Laat ze meebouwen aan de ontwikkelingen en onderdeel zijn van de zoektocht naar een passende visie en missie. Want zoals één van de kinderen in de leerlingenraad aangaf: 'leerkrachten weten niet altijd hoe het is voor een leerling op school, wij willen daar wel bij helpen'. Geef de kinderen van de Rehobothschool nog meer een stem.

Wij willen jullie bedanken voor de gastvrijheid en openheid die wij hebben ervaren. Het advies voor het intrekken van de daltonlicentie is voor jullie te plaatsen in de tijd van ontwikkelingen waarin de school zich bevindt. Wij wensen jullie heel veel succes met het komen tot een vernieuwde onderwijsvisie en missie. En natuurlijk hopen we dat alsnog zal blijken dat daltononderwijs het fundament daarvoor kan zijn.

---

### Slotopmerking school/kindcentrum

Wij danken de commissie voor hun komst en hun verslag. Voor ons als school is het jammer dat het zo uitgekapt heeft. Wij zijn keihard aan het werk om ons onderwijs op een hoger niveau te krijgen, waarbij de Dalton Kernwaarden die de afgelopen jaren niet altijd leidend zijn geweest voor ons doen en laten ( door de wisselingen), weer zichtbaar en onderdeel zijn van ons onderwijs. Gezien de onrust in het team de afgelopen jaren, is dit voor de één gesneden koek en voor de ander nieuw. Het is daarom een teleurstelling voor het team de licentie niet verlengd wordt. Anderszijds biedt het ons wel een nieuwe kijk op waar wij naar toe willen. Wij zien ook dat de Missie en Visie van de school onderzoek behoeft. Wij zijn zoekende welke kant wij op willen bewegen. Het feit dat de licentie ingetrokken is, maakt ook dat wij met nieuwe energie ons de vraag stellen welke kant wij op willen met de school. Wij zullen ons moeten herdefinieren en daar kijken we als team wel naar uit! Waar staan we voor? Wat willen wij en vooral waarom doen we wat we doen? Hier zullen wij

volgend schooljaar hard mee aan de slag gaan. Dit gaan wij doen onder begeleiding van een externe partij, maar het is vooral prettig dat het hele team hierbij betrokken zal zijn.

---

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

De werkgroep Dalton blijft actief in oppakken wat opgepakt moet worden vanuit de Dalton Kernwaarden. Het is mooi om te zien hoe zij hier voor enthousiasme in door willen gaan. Wel kijken en praten we over datgene wat minder goed bij ons en ons onderwijs past en maken hier keuzes. De taakkaart bijvoorbeeld passen we toe zoals het bij ons past. Wij zullen dit in ons denken over missie en visie op terugkomen om te kijken of dat is wat we willen.

De directeur gaat als voorbereiding op het missie en visie traject met het team de scholing: Masterclass Professionele Schoolcultuur- leiding geven aan verandering, volgen. Hier staan we stil bij hoe je als leidinggevende op een effectieve manier kunt steunen en sturen om het professioneel handelen in de school te versterken en wat je als leidinggevende kan bijdragen aan een verandertraject in de school. De komende maanden scholen wij ons verder in rekenen, begrijpend lezen en HB. Volgend jaar richten we ons volledig op het uitwerken van ons Missie en Visie traject, wat ook mooi aansluit bij ons nieuwe Strategisch Beleid vanuit de bovenschoolse Stichting. De studiedagen zullen grotendeels in het teken hiervan staan en dat geeft tijd. Wij zullen dit onder begeleiding doen van Expertis of een andere partij, maar dit gaan we nog uitzoeken.

Tijdens de MR hebben wij de uitkomsten van de visitatie besproken en ook wat onze plannen zijn met betrekking tot het herijken van ons onderwijs. Zij steunen ons hier volledig in en zien ook dat er mooie ontwikkelingen zichtbaar zijn zoals het thematisch werken. Zij geven ook aan dat het juist mooi is om met dit team, wat compleet anders is dan toen de school Dalton werd, te bepalen waar we voor staan en welke kant wij op willen. Dit vraagt wel tijd en we hebben aangegeven dat de studiedagen (8 stuks) hier tijd voor bieden.

Voor nu betekent dit dat we de komende maanden doorgaan waar we mee bezig waren: denk hierbij aan ontwikkelen kwaliteitskaarten en activiteiten vanuit de Dalton werkgroep. Samen met het MT gaan we op zoek naar een goede partner om ons Missie en Visie tegen het licht te houden en nieuwe inzichten op los te laten. We zullen schooljaar 23-24 hier de focus op hebben.

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		02-12-2022
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)	nvt	nvt
	Visitatievoorzitter		31-10-2022

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

## Visie op thematisch en onderzoekend leren- mei 2022

Op de Rehobothschool willen we kinderen uitdagen om de wereld om hen heen te onderzoeken en te ontdekken vanuit de Dalton Kernwaarden. We zijn een lerende en onderzoekende organisatie waarin we vanuit verbinding samen leren en samen leven. We zien het als onze opdracht om kinderen zich te laten ontwikkelen tot authentieke en evenwichtige, wijze wereldburgers die met zelfvertrouwen de stap naar het voortgezet onderwijs en de wereld kunnen maken.


Kinderen zijn allemaal verschillend en van nature leergierig en nieuwsgierig. Zij hebben allemaal hun eigen talenten, onderwijsbehoeften en leerstrategieën. Wij zijn ervan overtuigd dat intrinsieke motivatie belangrijk is om beter tot leren en ontwikkeling te komen. Daarom willen we een krachtige leeromgeving bieden waarbij de wereld buiten de school nadrukkelijk betrokken wordt bij het onderwijs. Om dit te kunnen realiseren bouwen we op de middagen tijd in waarin thematisch werken en onderzoekend leren centraal staan.

Door te werken rond thema's wordt het onderwijs betekenisvol en boeiend! De samenhang tussen de vakken maakt de leerstof logisch, motiverend, efficiënt en effectief. De kinderen werken cognitief, praktisch, creatief, schriftelijk, mondeling en/of digitaal. In het thematisch werken wordt nieuwe kennis in de context geplaatst. Hierdoor leren kinderen verbanden zien. Door nieuwe kennis en vaardigheden te verbinden aan eerder verworven kennis en hierop voort te bouwen, beklijft het beter. Binnen de thema's worden de wereldoriënterende vakken (aardrijkskunde, geschiedenis, biologie en techniek) geïntegreerd aangeboden. Ook werken we aan dieper tekstbegrip bij kinderen, door verschillende soorten teksten te lezen en bespreken, aansluitend bij het thema dat centraal staat.

Bij onderzoekend leren staat een kritische, probleemoplossende en onderzoekende houding van leerlingen centraal. Kinderen krijgen een (maatschappelijk) probleem voorgelegd en gaan al onderzoekend op zoek naar een passende oplossing. De leraar heeft tijdens het onderzoekend leren geen leidersrol, maar een ondersteunende, coachende rol. Leren doe je van en met elkaar. Bij onderzoekend leren wordt er gebruik gemaakt van een onderzoeks-cyclus. Binnen deze cyclus worden kinderen gestimuleerd om op verschillende manieren naar een probleem te kijken en op zoek te gaan naar passende oplossingen.

Met deze manier van werken willen we de lesstof zo betekenisvol mogelijk maken voor de kinderen en hen waardevolle vaardigheden aanleren die ze kunnen gebruiken in de maatschappij.

**Werkgroep .....** **Rehobothschool**

	<b>Aanjager:</b>
	<b>Leden:</b>
<b>Periode</b>	<b>Schooljaar 2022-2023</b>

<b>Activiteit</b>	<b>Wat</b>
Omschrijving Begin/eindsituatie	

Knelpunten/ Aandachtspunten			
Beschrijving doelen (SMART)			
Omschrijving werkwijze			
	<b>Wat gaan we doen?</b>	<b>Wie?</b>	<b>Wanneer?</b>
<b>Tijdpad</b>			
Relatie met andere projecten			
Afbakening (wat doe je niet?)			
Begroting		Inkomsten	Uitgaven
		-	
		-	

## Schoolontwikkelingen en werkgroepen 2022-2023

Bespreken en vaststellen op de studiemiddag in juni 2022. We zullen onderstaande zaken ook verwerken in het NPO-plan/Jaarplan. Er zijn

een aantal weken in het jaar waarin de werkgroepen SAMEN

afspreken wanneer ze samen komen. In de week daarna staat een Focus vergadering gepland. Op deze veragderingen geven we een terugkoppeling van onze voortgang. Ook bespreken we Kwaliteitskaarten die van belang zijn in de focusvergaderingen.



**Werkgroepen 2022-2023**- uitgangspunt iedereen zit in 1-2 werkgroepen. We verdelen onze kennis/ expertise en inzet.

### 1. Werkgroep Rapport

a. Argumenten om deze werkgroep voort te zetten zijn;

Het rapport is in ontwikkeling, maar nog niet klaar voor gebruik. Het is goed om de werkgroep voort te zetten met het doel een mooi en inhoudelijk goed rapport neer te zetten.

b. Samenstelling van de Werkgroep:

Aanjager: Jord,

Inge, Cristel, Martine, Rian

c. Opdracht:

- Vul het format in

- Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdsplan

Format komt aan de orde in de vergadering van .....

d. Acties die al in gang gezet zijn

- contact met Easy Rapport

- Gesprekken met het team

- inhoudelijke afstemming

-vergaderingen werkgroepen over lay-out en inhoud

**- Concrete plannen voor 2022-2023**

- Rapport afmaken en implementeren! Moet voor december klaar zijn.

- afstemmen inhoud kleuterrapport

### 2. Werkgroep Taal en Lezen

a. Aanleiding voor deze werkgroep;

We weten dat ons leesonderwijs een boost nodig heeft. We hebben al mooie dingen in de steigers gezet, maar hoe krijgen we onze kinderen meer aan het lezen en hoe krijgen we de opbrengsten omhoog? Wat is nodig? Wat gebeurt er al?

- Collega's die zich bezighouden met de bibliotheek, leesmonitor en leesbeleving

- Collega's die werken aan hun lessen begrijpend lezen en hiervan goed practice voorbeelden maken ter inspiratie.

- De IB'ers die zich bezig houden met dyslexie etc.



- Scholing lezen: Brenda Kokje
- ....

b. Samenstelling van deze werkgroep;

- Aanjager: Evelien
- Vertegenwoordigers: Inge, Evelien, Lianne,
- Taalcoördinator; Inge en Evelien

c. Opdracht

- Vul het format in

- Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdsplan  
Format komt aan de orde in de vergadering van .....

d. Doel van deze werkgroep:

Taalbeleid ontwikkelen waarin zaken als Leesbeleving, inzet van de bibliotheek, spelling, taal, woordenschat, technisch lezen, begrijpend lezen, inzet zaakvakken bij begrijpend lezen, actief mondeling en schriftelijk taalgebruik, beleid bij uitval, enz. geïntegreerd worden. >  
Kwaliteitskaarten?

### **3. Werkgroep Thematisch/ Onderzoekend werken:**

a. Argumenten om deze werkgroep voort te zetten zijn;

We worden ingehaald door de realiteit, omdat we volgend jaar op de middagen in combi-groepen gaan werken. Dus de noodzaak om anders te gaan werken is er, maar we hebben nog geen juiste manier gevonden om dit te gaan doen. We hebben al veel werk gedaan afgelopen jaar, maar we moeten dit meer planmatig aanpakken.

b. Samenstelling van de Werkgroep:

Aanjager: Martine      Nicole vd V, Martine, Jord, Liesbeth, Joanne, Asselien

c. Opdracht;

- Vul het format in- Dit kan ook jullie opzet zijn zoals deze gemaakt is.
- Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdsplan  
Format komt aan de orde in de vergadering van .....

d. Acties die al in gang gezet zijn

- contact met verschillende methodes
- Zaken uitgetoet
- Gesprekken met het team
- inhoudelijke afstemming
- plan gepresenteerd aan het team

- Concrete plannen voor 2022-2023
- Zoektocht afronden en implementeren.
- Techniek integreren in ons onderwijs

#### 4. Werkgroep Rekenen

Argumenten om deze werkgroep te starten zijn;

- We willen onze rekenopbrengsten verhogen;
- We zijn net met een nieuwe methode begonnen

b. Samenstelling van de Werkgroep:

Aanjager: Helene, Riejanne, Martine, Nicole V, Henry, Liesbeth

c. Opdracht:

- Vul het format in
  - Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdsplan
- Format komt aan de orde in de vergadering van .....

d. Acties die al in gang gezet zijn

- scholing Margreet Mulder
- Martine en Helene hebben verscheidene keren bij een studiedag iets gepresenteerd om team mee te nemen in de ontwikkelingen.

#### 5. Werkgroep Techniek

Argumenten om deze werkgroep te starten zijn;

Techniek: We hebben veel materialen, we hebben de pilot Sterk Techniek onderwijs, maar we hebben nog niet in alle klassen techniek lessen. In 2021-2022 is de samenwerking met het V.O. in gang gezet. Er komt o.a. een soort techniek bibliotheek waar we als school gebruik van kunnen maken. Ook zal er gebruik gemaakt worden van de techniek lokalen van het V.O. Hoe kunnen we dit integreren in de lessen? En vooral hoe maken we het structureel? Tip: andere scholen zijn al bezig met een structureel plan, vraag input bij andere scholen... Hoe kunnen we zorgen dat het ingebed wordt in ons onderwijs?

b. Samenstelling van de Werkgroep:

Aanjager: Henry Asselien, Evelien

c. Opdracht:

- Vul het format in
  - Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdsplan
- Format komt aan de orde in de vergadering van .....

d. Acties die al in gang gezet zijn

## - Concrete plannen voor 2022-2023

### 5. Werkgroep Dalton

Argumenten om deze werkgroep te starten zijn:

We krijgen een visitatie, we zijn een Dalton school, maar we merken dat afspraken die we gemaakt hebben niet altijd nagekomen worden. Ook zijn er echt een heel aantal ontwikkelpunten als je kijkt naar waar we staan. We moeten en willen werken aan ons Dalton onderwijs.

b. Samenstelling van de Werkgroep:

Aanjager: Helene Joanne en Lianne

c. Opdracht:

- Vul het format in
  - Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdspad
- Format komt aan de orde in de vergadering van .....

d. Acties die al in gang gezet zijn

## - Concrete plannen voor 2022-2023

### 6. Werkgroep Meer- en hoogbegaafdheid

a. Aanleiding voor deze werkgroep en voortzetting hiervan in 2022-2023

*In het kader van de NPO, maar ook omdat we al langer onze meer en hoogbegaafde leerlingen beter willen bedienen zijn we afgelopen jaar gestart met een klimgroep en is er in de klassen gekeken naar het level- en pluswerk. Ook hebben we beleid geschreven op Hoogbegaafdheid. Ook hebben we in mei 2022 een samenwerkingstraject opgestart met Janita van Dijk.*

b. samenstelling van werkgroep:

*Aanjager: Riejanne, Lianne, Martine/Cristel en Janita van Dijk*

c. Doelen van deze werkgroep en samenwerking met Janita van Dijk zijn:

- meer leerlingen horen 2F en 1S te halen waarbij het minimum doel in ieder geval de normen zijn die de inspectie hanteert. Uiteindelijk horen we als school, gezien onze populatie en personeelsbezetting boven de normen van de inspectie te "scoren".*
- ondersteuning van de leerkrachten bij de begeleiding van meer- en hoogbegaafde leerlingen*
- beleid rond meer- en hoogbegaafdheid meer handen en voeten geven*

d. Opdracht:

- Vul het format in*
- Zorg voor ambitieuze maar haalbare doelen en een reëel tijdspad*

*Format komt aan de orde in de vergadering van .....*

**Afspraken:**

**Op de startdag vergadering werkgroepen. Per werkgroep het format, incl doelen voor volgend schooljaar op papier zetten.**