

## Visitatie

Vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

### Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Dr. Ariens Daltonschool
Adres	Rutgerinkdijk 3
Postcode en plaats	7161 EW Neede
E-mailadres school/kindcentrum	<a href="mailto:directie@ariensneede.nl">directie@ariensneede.nl</a>
Telefoonnummer school/kindcentrum	0545295550
Bestuurder(s)	Keender
Leidinggevende school/kindcentrum	Marleen Bartelds
Daltoncoördinator(en)	Marloes Paf
Aantal groepen	5
Aantal kinderen	104
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	12
In bezit van daltoncertificaat	7
Bezig met daltoncursus	2
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Datum visitatie	12 juni 2023
Soort visitatie	Licentieverlenging
(Besluit vorige visitatie)	
1e licentiaanvraag	
Licentieverlenging	x
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

# 1 Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

Vorige visitatie vond plaats in 2016. In 2021 zouden we weer gevisiteerd worden, maar dit is door corona verplaatst naar juni 2023.

---

### School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

“Gezien het hoge daltonniveau van de leerlingen en leerkrachten is het mogelijk de stap te zetten naar verdere inbreng van de leerling op eigen leerproces in het keuzewerk, maar terdege ook in vormgeving reguliere lessen en werkvormen.

Concreet: laat de leerling zijn eigen (week)-taak samenstellen uit het door de leerkracht opgestelde periode-overzicht.”

---

### School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

In de afgelopen jaren zijn er veel wisselingen geweest in personeel. Er zijn meerdere directeuren geweest en in het leerkrachtenteam is veel vernieuwing gekomen. Ook de functie van IB-er en daltoncoördinator zijn ingevuld door nieuwe collega's.

Daarnaast heeft corona ook voor de nodige onrust en andere prioriteiten gezorgd.

Hierdoor hebben we vooral moeten waken om de dingen die we al deden, te blijven doen en eigen te maken bij (nieuwe) collega's. Hierbij zijn we op verschillende vlakken weer gaan experimenteren.

Kleine dingen zijn aangepast, sommige handelingen zijn verwaterd en er zijn ook mooie nieuwe ontwikkelingen gekomen.

We werken sinds kort met periodedoelen en we voeren leergesprekken. We zijn nog niet op het punt om de leerlingen zelf zijn eigen (week)-taak samen te stellen uit het door de leerkracht opgestelde periode-overzicht.

---

### Visitatieteam

Uit gesprekken met de daltoncoördinator, de directeur en tevens uit het gesprek met de bestuurder en kwaliteitsmedewerker blijkt dat in de afgelopen 7 jaar de school te maken heeft gehad met verschillende directeuren en dat deze directeuren weinig affiniteit hadden met dalton. Hierdoor is het team een eigen koers gaan varen, geen sturing door directie, veel eigen dingen uitproberen en door teamwisselingen ontwikkelde zaken op een eigen manier gaan doen.

Met de komst van de huidige directeur is de koers weer op dalton gericht, tijdens een missie/visie bijeenkomst is gezamenlijk gekozen voor het voortzetten van dalton. Na dit besluit is begonnen om de basis opnieuw neer te zetten en te zorgen voor doorgaande lijnen. Deze zijn de afgelopen anderhalf jaar krachtig neergezet. Dit zie je terug bij het team wat gericht is op samenwerken en het delen van ontwikkelingen. Leerlingen die elkaar kennen, samenwerken in verschillende werkvormen en de algehele rust die in de school heerst, de leerlingen krijgen taken om hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid als bijvoorbeeld juniorcoach bij het buitenspelen en de leerlingen van groep 2 en 3 werken groepsdoorbroken bij letterspelen.

Er is veel aandacht voor de eigen ontwikkeling van de leerlingen, hun talenten en dat wat leerlingen en leerkrachten nodig hebben.

Ondanks dat de school niet toegekomen is aan de ontwikkeling van de aanbeveling, met zeer plausibele redenen, heeft het voor een andere koers gekozen.

De visitatiecommissie ziet dat de leerlingen van de school en de leerkrachten de potentie bezitten om het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten door het verder uitdiepen van de ingeslagen route. De leergesprekken, de oudergesprekken met de leerlingen en de verschillende takenkaarten vormen hiervoor een uitstekende basis.

Gezien de ontwikkeling is de uitwerking van de aanbeveling uit het vorige visitatieverslag voldoende.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School/kindcentrum

#### Vorige visitatie

In de periode rond de vorige visitatie was deze kernwaarde vooral terug te zien bij het maken van eigen keuzes in het planbord/taakbrief, instructiemomenten, de werkplekken en het samenwerken. Daarnaast was de verantwoordelijkheid van groep 7-8 duidelijk zichtbaar bij de rol als juniorcoaches bij Beweegwijs.

In de jaren na de visitatie is er van alles geëxperimenteerd en zijn bepaalde dingen ook verwaterd doordat er minder controle op was. Sinds dit schooljaar hebben we de focus weer wat verlegd en is hier meer aandacht voor gekomen. Veel dingen zijn weer duidelijk zichtbaar en geborgd, maar er zijn ook nog punten in ontwikkeling.

#### Leerlingniveau:

De taakbrief is bij ons een hulpmiddel en is door de jaren heen veel veranderd. We zijn lang op zoek geweest naar het juiste middel om de leerlingen te leren plannen en eigenaar te laten zijn van hun eigen leerproces.

We werken bij groep 1 t/m 3 met een planbord waar inloopwerkjes en keuzewerk op wordt gepland. De leerlingen leren om zelf keuzes te maken en hebben de juiste materialen om dit zelfstandig te doen (denk aan handige magneten met de kleuren van de dagen van de week en het gebruik van symbolen bij de materialenkasten). Vanaf groep 4 gaat het plannen op het bord over naar het plannen op papier. De leerlingen plannen hun inloopwerk en hun periode doelen. Hierbij nemen ze zelf de vrijheid en verantwoordelijkheid om te bepalen wanneer ze de taak maken en de doelen worden behaald.

Het is hierbij van essentieel belang dat de leerlingen weten welke materialen ze kunnen gebruiken, deze makkelijk kunnen vinden en hier ook goed mee om weten te gaan. Goede klassenafspraken en duidelijk zichtbare indeling van de kasten maakt dit mogelijk.

Zo zijn er ook afspraken en handelingswijzers voor het werken op de verschillende werkplekken (buiten de groep). De leerlingen weten dat ze leerkrachtonafhankelijk moeten kunnen werken en leren om te gaan met die vrijheid en verantwoordelijkheid.

De rol van de juniorcoaches bij Beweegwijs is de afgelopen jaren niet veranderd. De leerlingen van groep 7/8 worden voldoende gecoacht om deze verantwoordelijke taak op zich te kunnen nemen.

#### Leerkrachtniveau:

Vanaf groep 1 schenkt de leerkracht al snel vertrouwen aan de leerling als het gaat om het maken van keuzes. Dit doen we door duidelijke afspraken en regels te bespreken met de leerlingen, de materialen op orde te hebben en geregeld te evalueren/gesprekken te voeren over gedrag. Dezelfde leertaal vinden wij hierbij erg belangrijk.

Vanaf groep 5 worden er leergesprekken gevoerd. De leerlingen gaan elke periode (afhankelijk per groep) individueel in gesprek met de leerkracht over hun periodedoelen. Er wordt dan gesproken over de werkhouding, voortgang en wensen van het kind. Door met de leerlingen te reflecteren leren ze na te denken over hun eigen handelen en leren ze hoe ze hierin kunnen groeien. Ze worden verantwoordelijk gemaakt over hun eigen leren en voelen die verantwoordelijkheid.

#### Schoolniveau:

Ook binnen het team is verantwoordelijkheid en vrijheid belangrijk. Doordat wij een relatief klein team zijn, wordt er veel samengewerkt en is het belangrijk dat iemand de verantwoordelijkheid

neemt en overzicht houdt over een bepaald onderwerp. Zo zijn er meerdere kartrekkers die de verantwoordelijkheid dragen.

- Dalton
- Hoogbegaafdheid
- Rekenen
- Taal/lezen
- ICT
- ICC
- Sociaal emotioneel
- Wetenschap en techniek (in ontwikkeling)

Daarnaast heeft iedereen een taak als verantwoordelijke van commissies. Denk hierbij aan Sinterklaas, kerst, groei en bloei, koningsspelen etc.

Naast deze verantwoordelijkheid bij de verschillende taken, heeft het team ook de vrijheid en verantwoordelijkheid om zich verder te ontwikkelen in een bepaald onderwerp. Binnen de stichting worden er verschillende trainingen aangeboden op de 'keender academie'. Daarnaast is het team vrij om een studie te volgen. Hier wordt gebruik van gemaakt. Twee nieuwe leerkrachten volgen de studie tot daltonleerkracht, een leerkracht volgt de studie taal en leescoördinator, een leerkracht de studie rekenspecialist en een leerkracht volgt een opleiding tot specialist hoogbegaafdheid.

Het team staat volop in ontwikkeling mede door de teamtrainingen. Momenteel is het team bezig met een training rondom EDI en formatief evalueren en er zijn meerdere trainingen geweest rondom talentontwikkeling.

#### **Actuele aandachtspunten:**

Op dit moment worden er leergesprekken gevoerd waarbij er met de leerling wordt gekeken naar de periodedoelen en de ontwikkeling daarin. De doelen die worden besproken zijn gekoppeld aan de onderwerpen waar die periode aan wordt gewerkt. Daarbij willen wij zorgen voor meer differentiatie en hierbij het eigenaarschap bij leerlingen vergroten. Dit is nu nog in ontwikkeling.

---

## Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er gebruik wordt gemaakt van verschillende planningsinstrumenten, planborden en takenkaarten. De school heeft gekozen om op de takenkaarten te werken met doelen en deze te verdelen in inlooptaken, keuzetaken en periodetaken. Het werk dat gemaakt moet worden naar aanleiding van de instructie wordt aansluitend aan de instructie gemaakt en wordt niet vermeld op de takenkaart. Er is een half uur per dag voor de inlooptaak, de tijd die over is na het werkboek kan worden besteed aan de periodetaak en keuzetaak. Daarnaast is er dagelijks nog een tijd gereserveerd voor deze taken.

We hebben als visitatieteam gezien dat er leergesprekken met kinderen werden gevoerd waarbij de leerling aangeeft welke doelen nog niet behaald zijn en waar extra aan gewerkt moet worden om de doelen te behalen.

Het werken met junior coaches bij Bewegwijls draagt mede bij aan een veilig situatie bij het buiten spelen en actieve leerlingen die samen spelen

De leerkrachten en de school hebben duidelijke en goede afspraken met elkaar gemaakt om de ontwikkeling van het onderwijs op school nieuwe input te geven. De leerkrachten hebben de vrijheid

om te experimenteren maar zijn tegelijkertijd verantwoordelijk voor het delen van hun experimenten en bevindingen met het team. Hierdoor weten alle leerkrachten wat er speelt op school.

Doordat er nu een goede stevige basis is door middel van takenkaarten en leergesprekken kan er gewerkt gaan worden naar het geven van meer eigenaarschap ten aanzien van de te behalen doelen, waarbij een koppeling naar de talentontwikkeling van de leerlingen een goed uitgangspunt kan zijn.

Gezien hetgeen het visitatieteam gezien heeft op school wordt deze kernwaarde als voldoende beoordeeld.

Aanbeveling: Over vijf jaar zijn de leerlingen op de Dr. Ariëns school zoveel mogelijk eigenaar van hun eigen ontwikkeling waarbij de ontwikkeling van hun talenten als uitgangspunt geldt.

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School/kindcentrum

#### **Vorige visitatie:**

Tijdens de vorige visitatie was zelfstandigheid gekoppeld aan reflectie. Vanuit het gebruikte IGDI-model werd er met de leerling gereflecteerd en nieuwe/logische vervolgstappen bekeken. Zelfcorrectie was hierbij ook een groot onderdeel. De visiteurs zagen eigenaarschap terug in het rapport.

We maken nog steeds gebruik van leergesprekken waarbij we vervolgstappen bespreken en de zelfstandigheid vergroten. We gebruiken daar andere middelen bij.

#### **Leerlingniveau:**

Zelfstandigheid moet je leren. Vanaf de kleuters wordt er geoefend met uitgestelde aandacht. De oranje ketting is daar een belangrijk hulpmiddel voor. Vanaf groep 3 wordt er gewerkt met een daltonblokje.

Op ons lesrooster staat voor elke groep daltonwerkijd. Dit is een geplande tijd waarbij er geen nieuwe instructies worden gegeven. De leerlingen hebben de ruimte en tijd om zelfstandig aan hun doelen te werken. Dit betekent niet dat iedereen stil aan zijn/haar eigen werkplek werkt. Zelfstandig werken is ook zelfstandig keuzes maken en hulp vragen. De verantwoordelijkheid nemen om je werk te plannen en je doelen te behalen.

De leerlingen kijken hun werk vanaf groep 4 zelf na. In groep 3 wordt hier al mee geoefend door klassikaal bepaalde taken na te bespreken en bepaalde onderdelen zelf na te kijken. De leerlingen leren wat de vervolgstap is n.a.v. hun gecorrigeerde werk.

Door met talentonderwijs bezig te zijn, leren de leerlingen dat iedereen talent heeft en iedereen uniek is. Ze leren zichzelf en klasgenoten te vertrouwen. Die veiligheid is nodig om je zelfstandig te kunnen ontwikkelen. Vanaf volgend schooljaar willen we daarom ook werken met het programma van platformmindset "Groeï in je groep" i.c.m. met het verder ontwikkelen van talentonderwijs.

#### **Leerkrachtniveau:**

Om de leerlingen goed zelfstandig te kunnen laten werken en ze die verantwoordelijkheid te kunnen geven, is het van belang dat we dezelfde regels en afspraken hanteren. De leerkrachten zorgen voor goede handelingswijzers en gaan geregeld met de leerlingen in gesprek. Voor de leerlingen moet het voorspelbaar zijn waar materialen liggen die helpend kunnen zijn om zelfstandig te werken. De leerkracht zorgt voor deze structuur.

**Schoolniveau:**

We waken ervoor dat er een duidelijke doorgaande lijn is. Tijdens werkoverleggen bespreken we geregeld de dingen die we doen en wat de vervolgstap zou kunnen zijn. We zorgen dat we allemaal de neuzen dezelfde kant op hebben.

Iedereen ontwikkelt zich op zijn eigen manier. De leerlingen, maar ook de leerkrachten. We hebben de vrijheid om te experimenteren in de groep (tot op zekere hoogte). We nemen de zelfstandigheid om nieuwe dingen te ontdekken en uit te proberen. Vervolgens delen we onze bevindingen met het team. Dit wordt gedaan tijdens de werkoverleggen. Deze overleggen staan wel gepland, maar de leerkracht/kartekker neemt zelf de verantwoordelijkheid om de inhoud te bepalen.

**Actuele aandachtspunten:**

Omdat we op zoek waren naar een methode voor sociaal emotioneel leren passend binnen ons onderwijs en onze school is in schooljaar 21-22 gestart met het inzetten van externe coaching voor groep 5 tot en met 8 o.b.v. talent. Dit was zo'n succes dat er in huidige schooljaar een teamtraining is gevolgd om de lessen zelf vorm te kunnen geven en zijn de lessenuitgebouwd naar een blok van 8 lessen per jaar voor iedere groep. Voor komend jaar worden de lessen geclusterd. Minimaal 5 weken per schooljaar zijn we schoolbreed bezig met op maandag de talentdag met daarin de talent lessen en de rest van de week worden er schoolbreed lessen gegeven uit groei in je groep. Met als thema's breinologie, uitdagingen en dergelijke. Op deze manier willen we leerlingen zelf bewust van eigen kennen en kunnen maken maar ook inzicht geven in de eigen invloed hierop en wat dit dan betekent voor anderen en de maatschappij.

---

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft tijdens hun bezoek gezien dat de school duidelijke doorgaande lijnen heeft die mooi zichtbaar zijn in de groep. Deze doorgaande lijnen zijn bijvoorbeeld het gebruik van het blokje en de daarbij behorende regels, fotolijstjes met werkafspraken voor het werken in een andere ruimte, de inrichting van de kasten, de takenkaarten en de inloop. Tijdens de daltontijd/inloop maken de kinderen zelfstandig de keus in waar ze willen zitten, wat ze op dat moment gaan maken en of ze het samen of alleen willen maken. In de onderbouw wordt gewerkt via een planbord, vanaf groep 4 wordt gebruik gemaakt van een takenkaart welke in een map wordt bewaard en die ook gebruikt wordt voor de leergesprekken. Op de takenkaarten staan de doelen beschreven en kan de leerling plannen wanneer er aan het doel gewerkt wordt.

Het visitatieteam heeft gezien dat de leerlingen zelf zorgdragen voor de spullen die zij nodig hebben, zowel in de groep als bijvoorbeeld de spullen die nodig zijn voor beweegwijs in de pauze. Alles wordt door de verantwoordelijke leerlingen gepakt van na afloop weer opgeruimd. Hier is geen controle van leerkrachten meer voor nodig. De leerlingen van de leerlingenraad hebben titels die hun taak weer geven, voorzitter, klusjesman, notulist en ideeënbus beheerder. De taken die de leerlingen hebben zijn hierdoor duidelijk en zij voel zich daardoor gewaardeerd.

We hebben een school gezien met zeer zelfstandige leerlingen die zich bewust zijn van hun gedrag en welke gevolgen die kan hebben voor andere leerlingen.

In de zelfevaluatie van de school komt naar voren dat zij op zoek zijn naar een methode voor sociaal emotionele ontwikkeling. Uit de gesprekken met de leerlingen kwam naar voren dat een aantal leerlingen het vaker wil hebben over 'pesten' zij bedoelen hier waarschijnlijk hetzelfde mee. Er wordt dus een behoefte gevoeld om dit nog sterker op de kaart te zetten. Hier is ruimte voor door het veilig klimaat dat er heerst op school.

Gezien de zaken die het visitatieteam tijdens hun bezoek heeft gezien wordt de kernwaarde zelfstandigheid met voldoende beoordeeld.

## 1.3 Samenwerking

---

### School/kindcentrum

#### **Vorige visitatie:**

Er was een duidelijke lijn zichtbaar bij in het aanleren van samenwerkingsvaardigheden. De coöperatieve werkvormen werden veel ingezet. Daarnaast werd er klasoverstijgend samengewerkt tijdens themaochtenden en (feest)dagen. Hierbij werd er vooral op gelet dat de leerlingen naar elkaar kunnen luisteren en hun grenzen op tijd en op een rustige manier kunnen aangeven.

#### **Leerlingniveau:**

De coöperatieve werkvormen zijn door de jaren heen niet meer ingezet binnen onze school. Het laatste jaar hebben we ervaren dat de samenwerking in elke groep anders ging en er geen heldere doorgaande lijn was. We zijn ons weer gaan verdiepen in de coöperatieve werkvormen en hebben een lijn uitgezet. Op dit moment maken we bewust gebruik van maatjestijd. In deze tijd wordt er geoefend om samen te werken, elkaars talenten te ontdekken en respect te hebben voor jezelf en de ander. De leerlingen leren de verschillende coöperatieve leerstructuren en de bijbehorende rollen.



Naast het samenwerken binnen de groep, wordt er ook groepsdoorbroken gewerkt. In groep 2 en 3 vindt de samenwerking plaats in een circuitvorm. Wekelijks komen ze samen en werken ze aan meerdere activiteiten. Ook wordt er in de midden- en bovenbouw groepsdoorbroken gewerkt tijdens de creatieve middagen.

Tijdens feesten en evenementen kiezen we er zoveel mogelijk voor om groepsdoorbroken te werken. Hierbij leren de leerlingen elkaar kennen, leren ze te luisteren naar elkaar, respect te hebben voor jezelf en de ander en elkaar te helpen.

#### **Leerkrachtniveau:**

Door veel in gesprek te gaan met de leerlingen wordt er een veilig pedagogisch klimaat gecreëerd. De leerlingen weten dat ze aangesproken kunnen worden op hun gedrag. Dit proberen we veelal te doen middels een Growth mindset. We stellen vragen om de leerlingen zelf te laten nadenken. De leerlingen (en leerkrachten) worden met respect behandeld. De leerkracht probeert zoveel mogelijk een coachende rol aan te nemen. Vanaf volgend schooljaar willen we hier verder aan werken middels een programma van platformmindset "Groei in je groep".

#### **Schoolniveau:**

Doordat we een kleine school zijn, vinden we het belangrijk dat iedereen elkaar kent. We zorgen schoolbreed voor een open aanspreekcultuur. We helpen elkaar bij de verschillende commissies. We plannen collegeale consultaties en hopen een goed voorbeeld te zijn voor alle leerlingen. Daarnaast is er een nauwe samenwerking met de buurt en ouders.

#### **Actuele aandachtspunten:**

Het groepsdoorbroken werken willen we koppelen aan talentgedreven onderwijs waarbij de kinderen keuzes kunnen maken en wij de schoolomgeving willen inzetten.

Vanuit de onderbouw krijgen wij een grote instroom nieuwe gezinnen binnen. Dit maakt dat we kritisch aan het kijken zijn hoe we het onderwijs in de onderbouw qua groepsindeling moeten vormgeven.

---

### Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er veel momenten zijn waarop leerlingen samenwerken/samen spelen of waarbij oudere leerlingen verantwoordelijk zijn voor jongere leerlingen. Voorbeelden hiervan zijn het letterspelen van groep 2 en 3, de activiteiten zoals beschreven bij de Groei en Bloei weken waar de leerlingen ook trots over vertellen. Uit de manier waarop de leerkrachten praten met de leerlingen blijkt van het bewust gebruik maken van de groeitaal om zo te werken aan een growth mindset. Bij het gesprek met de ouders verwoorde een van hen het als; "Er wordt gedacht in wat kan en wat mogelijk is".

De open cultuur van de school wordt door het bestuur en de ouders onderschreven als: Je kunt altijd binnenlopen en overleggen, de directeur is zichtbaar voor de ouders en er wordt altijd gestreefd naar transparantie, waardoor samenwerken prettig en eenvoudig is.

Gezien de zaken die het visitatieteam in de school gezien heeft is de kernwaarde samenwerken met voldoende beoordeeld.

## 1.4 Reflectie

---

### School/kindcentrum

#### Vorige visitatie:

In de periode rond de vorige visitatie was er vooral sprake van mondelinge reflectie en veel reflectie achteraf. Zo werd er gewerkt met een reflectiebal, smileys op de weektaak en een reflectieblad. Tijdens kindgesprekken werd er gebruik gemaakt van een reflectiecirkel. In de afgelopen jaren is hier veel in veranderd.

#### Leerlingniveau:

##### Vooraf:

Elke leerling heeft een persoonlijke map. Hierin verzamelen ze doelenkaarten waarop ze bij kunnen houden wat ze al kunnen en wat er nog gaat komen.

Sinds vorig schooljaar volgen we een cursus met de focus op formatief evalueren en instructies via het EDI-model. Hierbij leren we dat we middels WH-vragen voorkennis op te doen.

##### Tijdens:

Tijdens instructies maken we bij leerlingen gebruik van CvB vragen (controle van begrip).

Tijdens thema's reflecteren we klassikaal bij elke fase waar we staan. Dit gebeurt voornamelijk mondeling. Door Snappet (vanaf groep 5) krijgen de leerlingen zicht op hun eigen groei tijdens en na een periode met nieuwe doelen.

##### Achteraf:

De leerlingen reflecteren op hun werk door gesprekken te voeren met de leerkracht over het leerproces/product, zelf na te kijken en hun fouten te verbeteren.

De leerlingen zijn gewend om hun werk op papier zelf na te kijken (vanaf groep 4). Dit doen ze bij een nakijkplek waarbij ze een vast stappenplan hanteren. Door de digitalisering (werken met Snappet) wordt er ook een aantal lessen automatisch nagekeken vanaf groep 5.

De leerlingen zijn gewend klassikaal te reflecteren op spreekbeurten, werkstukken en andere vormen van presentaties.

De leerlingen zijn gewend om individueel een reflectiegesprek te voeren met de leerkracht. Hierbij wordt er vooral gereflecteerd op periodedoelen en keuzedoelen. Nieuwe plannen worden gezamenlijk gemaakt.

Bij de rapportage betrekken wij de leerlingen om te reflecteren op hun eigen ontwikkeling. Middels verschillende werkvormen en stellingen maken ze dit zichtbaar. Dit wordt vervolgens toegevoegd aan hun rapportfolio.

#### Leerkrachtniveau:

Zoals hierboven te lezen, bieden wij leerlingen verschillende mogelijkheden om te kunnen reflecteren. Sommige dingen kunnen leerlingen zelf, maar er zijn zeker ook momenten waarbij er leerkracht gestuurd wordt gereflecteerd. Hiervoor gebruiken we verschillende middelen.

Reflecteren op jezelf en een ander komt ook terug bij de klassenbezoeken (collegiale consultatie).

Op leerkrachtniveau vindt er een driejaarlijkse gesprekscyclus plaats met directie. Dit bestaat uit een popgesprek, voorgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. In het bijbehorende digitale dossier worden ook de VHM cadenza en de daltonspiegel meegenomen. Door de vele wisselingen van directie is dit lange tijd stil komen te liggen. Sinds schooljaar 2021-2022 is dit weer goed opgepakt.

**Schoolniveau:**

Middels een vast schema staan er geregeld vergaderingen of werkoverleggen gepland. Deze gezamenlijke momenten worden gebruikt om te reflecteren en nieuwe stappen te zetten. In het schema ben je als collega zelf verantwoordelijk om de punten die je wilt inbrengen te verwerken in het schema.

**Actuele aandachtspunten**

Een verandering van de kijk op leerlingen en hun onderwijsbehoefte zorgt ook voor anders en bewuster kijken naar analyseren. Wij willen zoveel mogelijk aansluiten bij iedere leerlingen en leerlingen niet per half jaar vast clusteren. Dit betekent dat wij binnen het formatief evalueren op een andere manier gaan analyseren. Doelgericht op school, groep en leerling niveau. Hierbij kijkend naar de doelen voor een langere termijn en deze weg te schrijven in een lesrooster per week. Waarbij we per dag kijken welke leerlingen doelen wel of niet behaald hebben en daarop ons onderwijs de volgende dag aanpassen/ laten aansluiten --> o.i.d.

In deze ontwikkeling zijn we onlangs ingestapt. We zitten nu in een experimenteerfase maar zien er al zeker de voordelen van. Dit maakt dat wij dit samenwerken willen uitwerken zodat we ook hier de PCDA-cyclus kunnen (waar)borgen. Zowel voor de school, de groep als de leerling.

Dit blijft voor de komende jaren een aandachtspunt.

---

**Reactie visitatieteam**

Het visitatieteam heeft gezien dat er op verschillende manieren gereflecteerd wordt op de Dr. Ariëns school. We zien dit terug bij de leergesprekken, die de leerkrachten houden met de leerlingen. Deze leergesprekken vinden plaats vanuit de leerkracht, maar kan ook door de leerling worden aangevraagd. In het rapport wordt er gereflecteerd op welbevinden en de vijf kernwaarden van Dalton. Het kind geeft aan hoe de ontwikkeling binnen een kernwaarde is ontwikkeld.

Uit gesprekken met de teamleden en de directie blijkt dat er regelmatig gereflecteerd wordt op de dingen die de school doet. Daarnaast is er aandacht voor het ontwikkelen van nieuwe activiteiten door middel van experimenten die gedeeld worden met de andere teamleden. Er is een duidelijk schema om ontwikkelingen te borgen.

Gezien hetgeen het visitatieteam gezien heeft wordt de kernwaarde reflecteren als voldoende beoordeeld.

## 1.5 Effectiviteit/ doelmatigheid

---

### School/kindcentrum

#### Vorige visitatie:

Rond de vorige visitatie werd er vooral gelet op de zichtbaarheid en gebruik van handelingswijzers om effectief met de tijd om te gaan.

Deze zichtbaarheid en doorgaande lijn vinden wij nog steeds zeer belangrijk. Echter hebben wij er een andere vorm aan gegeven.

#### Leerlingniveau:

De leerlingen krijgen instructies volgens het EDI-model. Dagelijks wordt er gekeken welke leerlingen extra hulp nodig hebben of al eerder aan de verwerking kunnen werken. De leerlingen zien de dagplanning op het whiteboard staan. Schoolbreed hebben we dezelfde dagritmekaarten. Doordat we werken met een taakbrief/planbord/doelenkaarten kunnen leerlingen altijd verder werken aan hun eigen doelen. We letten goed op de effectieve leertijd. Er is aandacht voor zowel de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben als voor de leerlingen die uitgedaagd moeten worden.

#### Leerkrachtniveau:

In ons weekrooster houden we bij hoe de instructies zijn gegaan en welke leerlingen onze aandacht vragen. Door dit allemaal op dezelfde manier te verwerken, werken we effectief en kunnen we de leerlingen zo goed mogelijk helpen.

We zorgen voor structuur in de groep en bespreken wekelijks en dagelijks hoe de week/dag eruit gaat zien.

#### Schoolniveau:

Om effectief met alle kernwaarden bezig te zijn en leerlingen zich zo goed mogelijk te laten ontwikkelen, vinden wij het belangrijk om korte lijntjes te houden met ouders, leerling, collega's en overige instanties. We werken samen met het samenwerkingsverband en de andere scholen binnen onze stichting en hebben geregeld overleggen.

Sinds vorig schooljaar zijn we bezig met een nieuw programma over talent in de klas. We volgen met het team een traject met studiedagen waarbij we ook opzoek gaan naar onze eigen talenten. Het geeft een enorme meerwaarde als iedereen zijn eigen talent goed kan benutten.

#### Actuele aandachtspunten:

Op schoolniveau willen we onze jaarplanning effectiever inzetten met als doel dat we zaken nog beter kunnen borgen en meer tijd kunnen nemen voor bepaalde onderwerpen.

---

### Reactie visitatieteam

Tijdens het bezoek van het visitatieteam hebben we gezien dat de kinderen heel goed weten wat er die dag gedaan wordt in de klas (dagtime), ze kunnen duidelijk vertellen waaraan die week in de klas wordt gewerkt (Daltondoel van de klas). Het werken met de taakbrief en de map is voor de kinderen ook heel duidelijk.

Bij de inloop hebben we gezien dat de kinderen binnen komen, kijken wat ze gepland hebben en aan het werk gaan. Tijdens daltonwerktijd weten de kinderen ook heel goed wat ze na de verwerking van de instructie kunnen en mogen doen. Er wordt effectief van de tijd gebruik gemaakt.

Het team is zich bewust van de beperkte ruimte die het gebouw biedt maar heeft goed nagedacht over de inzet van de ruimten. Er is optimaal gebruik gemaakt van de ruimten en de gangen om de leerlingen de mogelijkheid te bieden een eigen gekozen werkplek te kiezen en ergens samen te werken met andere leerlingen.

Gezien hetgeen het visitatieteam tijdens het bezoek heeft gezien en gelezen wordt de kernwaarde effectiviteit met voldoende beoordeeld.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School/kindcentrum

#### Vorige visitatie:

Er werd met veel enthousiasme vormgegeven aan het onderwijs. Het daltonboek en de rol van de daltoncoördinator maakte dat alles goed werd geborgd.

#### Leerlingniveau:

Alle leerlingen hebben een persoonlijke daltonmap met daarin alle periodedoelen, taakbrieven en stappenplannen. Door iedereen met een eigen map te laten werken die op dezelfde manier is opgebouwd, kun je gemakkelijk en snel dingen terugzoeken en bijhouden.

Het rapport op onze school is tevens een portfolio. In het rapport vind je naast de beoordelingen van de vaardigheden ook een overzicht van de ontwikkeling op dalton, welbevinden en wordt het een verzamelplek van materialen waar de leerling trots op is.

#### Leerkrachtniveau:

Sinds een paar jaar werken we met Parnassys. Groepskaarten, leerlingengegevens, plannen en toetsscores worden hierin bijgewerkt en geborgd.

Het bijpassende programma Parro gebruiken we als communicatiemiddel naar de ouders toe. Weekmemo's, foto's en belangrijke agendapunten worden hierin geborgd en gedeeld met ouders.

#### Schoolniveau:

De daltoncoördinator is verantwoordelijk dat alle afspraken goed worden geborgd in het daltonboek. Tijdens teamvergaderingen worden nieuwe actiepunten geëvalueerd en aangescherpt. Tijdens een oudercafe worden nieuwe onderwerpen geïntroduceerd of om inbreng van ouders gevraagd. Vervolgens worden de gemaakte afspraken aangevuld/aangepast in het daltonboek. Dit daltonboek is ook gekoppeld aan de schoolgids, het jaarplan en het strategisch beleidsplan.

#### Actuele aandachtspunten:

We willen in de teamkamer een datamuur ontwikkelen met als doel al onze ontwikkelingen en successen zichtbaar te maken. Daarnaast blijven we aandacht houden voor de borging van de kwaliteitskaarten.

---

### Reactie visitatieteam

Tijdens het bezoek heeft het visitatieteam gezien dat in elke groep een map met planningen wordt gehanteerd. Deze map is in elke groep hetzelfde is opgebouwd.

Daarnaast is de ontwikkeling naar een werkbaar rapportfolio is in gang gezet. We hebben er vertrouwen in dat het een portfolio is die bij jullie school gaat passen.

Uit het gesprek met de ouders blijkt dat zij erg tevreden over hoe er naar buiten toe wordt gecommuniceerd. Daarbij wordt de toegankelijkheid naar leerkrachten, ib en directeur heel positief ervaren.

Tijdens het voorbereiden van de visitatie had het visitatieteam vraagtekens bij het daltonboek, deze is zeer algemeen beschreven en doet geen recht aan de wijze waarop jullie dalton vormgeven. Wees trots op wat en hoe jullie het als team doen, laat dit doorklinken in jullie daltonboek.

Aanbeveling: Over vijf jaar is er beschikt de school over een daltonboek dat de werkwijze van het team en kinderen op de dr. Ariëns op een juiste wijze verwoord en welke geschreven is vanuit de missie en visie van de school en het waarom van keuze verwoord.

Een tip:

We gunnen jullie een maatjesschool waarmee jullie kunnen sparren over de ontwikkelingen die zijn en worden ingezet.

## 2 Ontwikkelvermogen

---

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

#### Leerlingniveau

Groei en bloei – samenwerking

Beweegwijs – verantwoordelijkheid

Werkplekken en daltonmap – zelfstandigheid

Talent – zelfstandigheid, effectiviteit, vrijheid

Kindgesprekken – reflectie

Groep 2-3 combi en groepsdoorbrekend werken – samenwerken

#### Leerkrachtniveau

Teamscholing – samenwerking

Proces missie visie – alle kernwaarden

Experimenten – vrijheid en verantwoordelijkheid

#### Schoolniveau

Muur – zichtbaarheid

Oudercafé – samenwerking, reflectie

Informatieavond - verantwoordelijkheid, effectiviteit, zelfstandigheid

Persoonlijke ontwikkeling m.b.v. gesprekscyclus i.v.m. VHM cadenza en daltonspiegel

---

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

Gepersonaliseerde periodedoelen → vergroten van eigenaarschap

Talentgedreven onderwijs gekoppeld aan groepsdoorbroken werken → effectiviteit en samenwerken.

---

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

We zijn trots en mooi in ontwikkeling. We denken daardoor dat de licentie wel wordt verlengd.

---

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

Over 5 jaar willen we hetgeen dat we nu doen op een hoger plan hebben gebracht en helder hebben geborgd. Daarnaast willen we onze aandachtspunten ontwikkeld hebben. Ook hebben we een stap gezet in het thematisch werken.

---

### Reactie visitatieteam

We zien een sprankelend team, die zich wil ontwikkelen en die veel duidelijk omliggende ideeën heeft welke ontwikkelingen noodzakelijk en wenselijk zijn voor de school, leerlingen en medewerkers. Het team maakt effectief gebruik van elkaars talenten.

We hebben vertrouwen dat deze ontwikkelingen die nu in gang zijn gezet de komende 5 jaar zich nog veel verder gaan ontwikkelen.



### 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

#### Leerlingen(raad).

De leerlingen worden via verkiezingen lid van de leerlingenraad. Een deel van de leerlingeraad (groep 8) had aangegeven dat zij graag lid wilden zijn van de leerlingenraad. Zij mochten allen deze taak vervullen. Voor de andere groepen waren er verkiezingen. De leerlingen die lid wilden worden moesten voor de klas laten zien waarom in de leerlingenraad wilden en wat willen ze verbeteren. De klas heeft gestemd.

Alle leerlingen van de leerlingenraad hebben een titel en een daarbij een behorende taak, bijvoorbeeld voorzitter, notulist, klusjesman, ideeënbus beheerders.

De leerlingenraad heeft de afgelopen periode het volgende bereikt. Verschillende projecten, samenwerkingsopdrachten met verschillende groepen georganiseerd. Zij zijn trots op: geen huiswerk hebben van school, de school is verantwoordelijk door de lessen en extra instructie, de leerkrachten houden rekening met kinderen. De binnenkant van de school is rustig de buitenkant is mooi met heel veel planten en kleur, dit is tijdens een recente renovatie gedaan, de leerlingenraad heeft hier over meegesproken.

De leerlingen van de leerlingenraad vinden het fijn dat er aandacht is voor anderen (burgerschap) voorbeelden hiervan zijn dat tijdens feestdagen de bovenbouw dingen maakt voor mensen in de buurt, daarnaast zijn er veel extra activiteiten en gezellige feesten. De leerlingen geven aan dat zij veel tijd hebben voor het werken, zelf mogen kiezen wanneer zij bepaalde opdrachten doen. Als het nodig is krijg je meer instructie als je dat wilt en je kunt inplannen wanneer je wat doet. Zij geven aan dat zij kunnen werken op een eigen niveau. Je mag dingen extra maken als je het zelf graag wil.

Voor kinderen die extra hulp nodig hebben is tijd bv. bij dyslexie. Tenslotte geven de kinderen aan dat zij de oudergesprekken waar de kinderen bij zijn, vanaf groep 5 is dit verplicht, als fijn ervaren.

De leerlingen van de leerlingenraad geven aan dat zij nog wel wat dingen verbeterd willen zien voor hun school. Dit zijn vooral zaken te maken hebben met het buitenspelen bv. een kunstgrasveld (het grasveld is zand en modder en dat zorgt voor veel zand in school), een nieuw toestel op het plein. Daarnaast zouden we nog wel wat meer buiten werkplekken willen hebben en meer aandacht voor pesten.

De leerlingen zijn trots op het feit dat de school verantwoordelijkheid neemt voor hun wijk, een bovenbouwgroep ruimt elke maand samen met een onderbouwgroep samen rommel op in de wijk.

De leerlingen geven hun school een zeer ruime voldoende.

---

## Ouders

Na een korte voorstelronde vragen we de ouders als eerste naar hun reden om voor de school te kiezen. Alle ouders gaven aan op meerder scholen gekeken te hebben, maar dat de passie vanuit de leerkrachten en een stuk reflectie aanleren, het leren om jezelf te uiten en te leren praten over emoties dingen waren die bij hen de doorslag hebben gegeven om voor de Ariëns te kiezen. Zij zijn nog steeds blij met hun keuze. Het zijn ouders die niet voor de hand liggende school hebben gekozen, maar verder moeten rijden/reizen om bij de school te komen.

De ouders geven aan dat er een duidelijke visie is en dat dit een goed gevoel geeft de passie van het team trekt veel mensen over de streep. Het sprankelt als er gepraat wordt over school. Het team kijkt naar de kinderen en werkt samen met kinderen en ouders, de coöperatieve werkvormen worden het gewaardeerd.

De ouders geven aan dat tijdens alle directiewisselingen het is gelukt om vooral heel transparant te zijn en blijven naar ouders toe.

Nu is het zeker weer makkelijk om binnen te lopen bij het team en de directie. Er is geen formele afspraak nodig om even kort contact te hebben. Bij de vorige directeuren er is altijd openheid geweest.

De huidige directeur, **Marleen**, wordt ervaren als laagdrempelig, het oudercafé zijn avonden waarop er altijd contact kan zijn met het team en met de directie. De directie wordt ervaren als een heel prettig persoon om mee te werken. De directie heeft zichzelf heel zichtbaar gemaakt. Er werd een duidelijke visie door de gevoerd

Veranderingen van de laatste jaren zijn de rollen die leerkrachten hebben gehad, hier is verandering in gekomen, **Marleen** heeft de rol van directeur opgepakt. Eigenaarschap wordt heel duidelijk op in gezet, niet alleen voor de leerlingen maar ook voor de leerkrachten. De weektaken zijn erg veranderd (laatste jaren). Het rapport is veranderd, Parro is ingevoerd dit vinden ouders prettig. Er wordt beleid gemaakt op dat wat kinderen nodig hebben (breinhelden methode). Het team neemt verantwoordelijkheid voor alle leerlingen van school. Dingen worden steeds concreter. Er is transparantie over de actie die genomen.

De IB is sinds **Melanie** sterk verbeterd, er zijn veel goede gesprekken gevoerd en er is meer oog voor de ontwikkelingen van kinderen. Kijken naar de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden.

De ouders wensen dat het team klein kan blijven denken, met oog voor de kinderen en hun ontwikkeling. De rol van de school, in het dorp, is veranderd van afvoerputje van dorp naar een van de topscholen van Neede. Kinderen hebben een groot aandeel in het laten beleven van de school bij rondleidingen.

De ouders geven aan dat de communicatie via Parro, de korte lijnen, even op het schoolplein, altijd kunnen bellen of je wordt gebeld als dit nodig is als prettig worden ervaren. Gesprekken met leerkrachten over de ontwikkeling van de kinderen, vanaf groep 5 met de kinderen erbij, het startgesprek aan het begin van het schooljaar, lopend jaar een tussengesprek en een facultatief eindgesprek zijn prettig om samen de ontwikkeling van jouw kind in de gaten te houden.

De ouderraad organiseert verschillende activiteiten met school samen leerkrachten per aandachtgebied.

### Medewerkers

Uit de gesprekken die het visitatieteam met de verschillende leerkrachten heeft gevoed blijkt dat de leerkrachten voldoende ruimte ervaren om persoonlijke experimenten uit te proberen. Ze ervaren daarin vertrouwen. Ze zijn betrokken bij elkaar en nemen hun verantwoordelijkheid.

De leerkrachten zijn trots dat ze op de school werken en bubbelen van ideeën voor volgende stappen en vernieuwingen. Ze sprankelen en zijn trots op hun school.

Er heest op school een sfeer waarin niet alleen de kinderen maar ook de teamleden mogen zijn wie ze zijn en waarin gebruik gemaakt wordt van elkaars kwaliteiten. Dit draagt bij een sterk team dat op weg is om samen prachtig onderwijs te organiseren.

---

## Schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De directie en daco geven aan dat het is fijn dat de visitatie nu is. In de afgelopen 7 jaar is er veel gebeurd op school, zaken die niet altijd hebben bijgedragen aan het voorzetten van de toenmalige daltonontwikkelingen en deze zelf hebben gestagneerd.

In 2018 is er een nieuw directeur aangesteld, die geen daltondirecteur was en helaas niet past binnen het team. De samenwerking en sfeer was snel weg, het de ontwikkelingen op school liepen niet lekker. Daarna kwam een interim-directeur, achteraf bekeken bracht deze ook niet het gehoopte succes voor verdere ontwikkelingen. Het gevolg hiervan was dat het team zijn eigen gang ging. Zij misten in deze periode veiligheid en sturing aan de boven kant. Veel collega's zijn in deze periode vertrokken en er zijn nieuwe bijgekomen. In vergelijking tot de vorige visitatie zijn er nog 2 of 3 collega's van dat team nu werkzaam op school.

De huidige directeur, Marleen, is nu 2,5 jaar op school. Na aanvang van haar baan ging de school binnen een maand in lockdown vanwege Corona. Door al deze factoren is er een gevoel geweest van achter de feiten aanlopen, het moeten leidinggeven aan mensen achter schermpjes. Daarbij heeft de vorige daltoncoördinator wegens verhuizing de school verlaten en heeft Marloes deze taak op zich genomen en net de opleiding afgerond.

Als gevolg van al deze ontwikkelingen heeft het team besloten om het hele schoolgebeuren te herijken. Waar staan we, wat willen we? Iedereen deed zijn eigen ding, er was geen punt waarnaartoe gewerkt moest worden. De dingen die werden gedaan, maar er was geen controle en iedereen zocht zijn eigen weg, veel experimenteren, maar geen doorgaande lijn. Er zat geen rode draad in. Hiervoor is toen een Visie/Missie dag georganiseerd en een tekening gemaakt die de gekozen weg verbeeld. Vragen als: Waar staat de school voor, willen we een daltonschool zijn? Stonden deze dag centraal en hebben de nieuwe koers ingezet die nu wordt gevolgd.

Veel nieuwe ontwikkelingen zijn zelf opnieuw ingezet en nieuw leven in geblazen. Collega's zijn opleidingen gaan volgen. Er zijn keuzes gemaakt als: Voor welke ontwikkelen gaan we, vanaf welk punt gaan we verder. Sommige ontwikkelingen zijn geparkeerd. Hier wordt in de komende tijd opnieuw naar gekeken en keuzes in gemaakt. Er is een focus gezet op basisontwikkelingen om deze stevig neer te zetten. Voorbeelden hiervan zijn: Mijn rapportfolio op nieuw ontwikkelen samen met de ouders met als gevolg een nieuw rapport, Thinking for learning, wordt vol op ingezet, het thematisch werken. Al deze zaken waren door de omstandigheden is een eigen leven gaan leiden en was het niet meer hoe de school het wilde. Er moest eerst verbetering in de basis komen.

Al deze ontwikkelingen zijn samen met het team opgestart. Het team is blij met wat ze nu doen en hoe ontwikkelingen gaan. Er zijn teamvergaderingen waarop de ontwikkelingen centraal staan en hierdoor weten ze heel goed waar ze naar toe willen. Alle collega's hebben een kartrekkersrol binnen een bepaalde werkgroep en leiden deze werkgroep bijeenkomsten en de vergaderingen waarin hun onderdeel centraal staat. Nu gaat het vooral om praktische zaken en ligt de focus bij het feit om alle neuzen dezelfde kant op te hebben. Hierbij wordt bewust gebruik gemaakt van de talenten van de teamleden en deze worden benut. Het besef van dalton komt weer bij het team, er komt weer ruimte voor denken op een daltonmanier.

De directie en daco zijn trots op de gezamenlijke stappen die als team gezet zijn en nog gezet worden, het groeien als team en het toenemende leerlingenaantal. In Neede zijn 5 scholen, jaarlijks kunnen zij ongeveer 50 leerlingen te verdelen, waarvan de school een groot deel ontvangt.

De directie ziet een positief denkend team en een team dat groeit en dingen in werking zet.

Ontwikkelingen in de school uitrollen van nieuwe ideeën vormgeven. Hiervan zijn de Groei en bloei dagen en groepsdoorbrekend werken voorbeelden. Daarnaast zijn zij trots op het feit dat het team in staat is om een school te zijn voor vele leerlingen met een grote zorg spreiding.

Natuurlijk zijn er valkuilen, gelukkig is met zich hiervan terdege bewust. Zaken als te veel en te snel willen. De directie en daco zijn zich ervan bewust dat zij soms bewust ontwikkelingen moeten remmen er zijn veel mooie ideeën. Er wordt bewust gekozen wat nu gedaan wordt en wat geparkeerd wordt. Daarnaast is het af en toe nodig bewust stil te staan bij de dingen die goed gaan, genieten van wat ze doen. Het vieren van succes is nodig. Ten slotte de nieuw collega's, dit zijn veelal zijn jonge meiden, die veel dingen verplicht moeten doen bijvoorbeeld gymopleiding (vanuit de stichting), dalton, meegaan in de ontwikkelingen voor de school. Voor hen is het af en toe veel om bij te houden.

Nieuwe ontwikkelingen in de nabije toekomst zijn vooral gericht op het vergroten van het eigenaarschap voor de leerlingen op de takenkaarten en het meer adaptief maken van het werk op deze kaarten.

Er is contact met ander daltonscholen, hoewel de school aangeeft behoefte te hebben aan een maatje om mee te sparren. Vooral op daltongebied is dit wenselijk. Gelukkig zijn er wel veel contacten en neemt de school deel aan de regiobijeenkomsten.

---

Bestuurder(s):  Marloes Klumpers en Debby Verhoeven.

Na een korte voorstel ronde gaan we als eerste in gesprek over het Strategisch beleidsplan van de stichting, dit ziet er erg Dalton uit. Het uitgangspunt van de stichting is Eenheid en uniciteit. Belangrijk dat school doet wat bij hun past. Binnen de kaders mag school eigen keuzes maken. De gezamenlijke doelen zijn breed. De school kan hierin eigen keuze maken.

De bestuurders zien dat in de laatste jaren de rust is teruggekeerd op school, na alle wisselingen is het fijn om te zien dat er weer ruimte is voor ontwikkeling. De visie is weer opgefrist en de school is weer in ontwikkeling. Team ervaart ook de rust. School zit op basisprocessen en er is een grote spreiding op zorgzwaarte. Ze zorgen ervoor dat alle kinderen zich blijven ontwikkelen, de bestuurder denkt dat Dalton daaraan bijdraagt.

Binnen de stichting is er ruimte om successen met andere scholen te delen. De school heeft een open houding. Binnen de stichting is er ruimte om te halen en brengen.

Op de school is een prettige sfeer, zowel in team en bij de kinderen. Kinderen mogen zijn wie ze zijn. Het didactisch handelen bij leerkrachten hoog.

Natuurlijk ziet de bestuurder verbeterpunten een voorbeeld is eigenaarschap (dit is eveneens een speerpunt binnen de stichting). De school trekt leerlingen aan, waardoor het leerlingenaantal groeit. Het toekomstbeeld voor de dr Ariënschool is dat de gemeente Berkelland van 5 schoolgebouwen naar 2 schoolgebouwen wil. Hierdoor komen scholen dan onder 1 dak. Tijdspad is nog in de verre toekomst. Maar de stichting geeft aan dat het hebben van een daltonschool van groot belang voor hen is.

## Beoordeling, waardering & advies

---

### Beoordeling

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

---

### Waardering

Het team van de dr. Ariënschool laat zien dat zij beschikken over een groot zelf reflecterend vermogen en het lef om keuze te maken die goed zijn voor het onderwijs op hun school, de leerlingen en de leerkrachten. Hierdoor zijn keuze gemaakt die geleid hebben tot een nieuwe start en een herijking van de basisvaardigheden ten aanzien van de kernwaarden. Hierbij zijn duidelijke doorgaande lijnen ontwikkeld en zijn de ontwikkelingen vormgegeven als teamontwikkelingen. Het is duidelijk dat de teamleden en leerlingen beschikken over een groot ontwikkelvermogen dat aangestuurd en gestimuleerd wordt door een betrokken directie en daco.

Er wordt reeds voorzichtig gebruik gemaakt van gedeeld eigenaarschap met de leerlingen, denk aan de junior coaches en het groepsdoorbrekend werken bij letterspel.

Dit vormt een mooie en stevige basis om verdere ontwikkelingen vorm te geven. Het visitatieteam is ervan overtuigd dat dit team in staat is om samen met de ouders en de leerlingen verdere ontwikkelingen in de toekomst door te voeren.

## 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
X	Licentie voor de komende periode* verlenging	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

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

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Over vijf jaar zijn de leerlingen op de dr Ariënschool, zoveel mogelijk, eigenaar van hun eigen ontwikkeling, waarbij de ontwikkeling van hun talenten als uitgangspunt geldt.
2	Over vijf jaar is er beschikt de school over een daltonboek dat de werkwijze van het team en kinderen op de dr. Ariëns op een juiste wijze verwoord en welke geschreven is vanuit de missie en visie van de school en het waarom van keuze verwoord.
3	
4	
5	

## Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam wil graag de leerlingen, ouders en teamleden van de dr. Ariëns bedanken voor een inspiratieve en fijne visitatiedag. De open betrokken houding van allen maakte dat wij ons van harte welkom voelden. Wij wensen jullie veel succes met alle ontwikkelingen die jullie in de komende jaren gaan doorvoeren en zijn ervan overtuigd dat dit een nog mooier daltonschool gaat worden voor leerlingen en leerkrachten met lef.

## Slotopmerking school/kindcentrum

We kijken positief terug op de visitatie en we kunnen ons vinden in het verslag en de bijbehorende aanbevelingen. We hebben de gesprekken als prettig ervaren en gaan met plezier met de ontwikkelingen aan de slag.

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

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

De aanbevelingen n.a.v. de visitatie passen goed bij de doelen die we al hadden opgesteld in ons schoolplan. Hieronder is een weergave van ons actieplan zoals dit ook in ons schoolplan staat. Kleine toevoegingen zijn in het groen getypt. Deze aanpassingen voeren we ook door in ons schoolplan en daltonboek. Daarnaast zijn de grote lijnen uit het schoolplan voor de eerste periode onderverdeeld in kleine doelen per kernwaarde. Deze zijn in het 15-veld weggezet.

Thema: Brede ontwikkeling	Doel Wat wil je bereiken?	Personeel Wat betekent dit voor het personeel?	Kwaliteitszorg Indicator/ hoe meten we dat?	Facilitair/ Financiën Wat moet er aan faciliteiten geregeld worden en hoeveel neem je hiervoor op in je begroting om je doel te realiseren?	Planning Wie doet wat/ wanneer?
<b>Talentontwikkeling</b>	Alle leerlingen leren zichzelf de aankomende jaren beter kennen en kunnen deze kennis inzetten bij de middagen waarop er breed algemeen ontwikkelingsaanbod plaats vindt.	Inzetten eigen talenten  Volgen van teambijeenkomsten en aanwezig zijn bij de werkoverleggen.	*Borgboek bijhouden *Talentbouwers: blij met mij cursus. *klassenbezoeken. *Specialist Lotte plant observatiemomenten in en coacht nieuwe collega. *drie keer per jaar kartrekkersgesprek.	*Tijd reserveren op het eerste werkoverleg na iedere vakantie. *Faciliteren talentbouwers 0,1 vanaf schooljaar 2024 – 2025. Zij nemen dan meer onderdelen over om te coördineren. *€4000,- aan scholing voor 4 jaar. *aankomende 4 jaar totaal €20000,-	Coördinatie: talent coördinator/ soc.emo coördinator/ dalton coördinator <b>2023-2027:</b> *Implementatie talentgedreven onderwijs, gekoppeld aan soc-emo ontwikkeling. *Opleiden twee talentbouwers <b>2025-2027:</b> *samenwerking met dalton(coördinator)



				aan het materialen (mede vanuit subsidie) Dit zijn ook de kosten voor het doel bij dalton. *onderzoeken hoe de buitenruimte meer betrokken kan worden. Kosten zijn moeilijk in te schatten. Hier zou een beslisnota voor geschreven kunnen worden.	*talentonderwijs gaan koppelen aan het groepsdoorbroken werken met een algemeen breed ontwikkelingsaanbod.
<b>Eigenaarschap leerlingen/ dalton</b>	In juli 2027 zijn de leerlingen in staat om te reflecteren op het eigen leerproces en hebben zij de mogelijkheid om keuzes te maken in de eigen leerroute en onderwijsactiviteiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*De leerkrachten hebben alle leerlijnen en doelen duidelijk voor ogen.</li> <li>*aanwezig bij werkbijeenkomsten/ teamvergaderingen.</li> <li>*inzet van collegiale consultatie.</li> <li>*Scholing voor het hele team.</li> <li>*nieuwe leerkrachten volgen de daltonopleiding</li> <li>*de dalton coördinator is aanwezig bij de daltondagen. Hierbij gaat in een</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*De daltoncoördinator en directeur leggen klassenbezoeken af en plannen gesprekken in met de leerkrachten om de voortgang te bewaken.</li> <li>Hierbij wordt gebruik gemaakt van de leerlijn zelfregulering en de bijbehorende checklijsten.</li> <li>*drie keer per jaar kartrekkersgesprek.</li> <li>* de dalton coördinator is</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*€1500,- voor scholing</li> <li>*kosten voor materialen zijn samen met talentontwikkeling €20000,-</li> <li>*Er wordt voldoende tijd gecreëerd bij de werkoverleggen/ teamvergaderingen.</li> <li>*De daltoncoördinator wordt gefaciliteerd voor 0,1</li> <li>* faciliteren medewerker die</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coördinatie: dalton coördinator.</li> <li>2023- 2024: Daltonmap, periodedoelen en kindgesprekken</li> <li>2024 – 2025: Reflecteren / leer strategieën toepassen</li> <li>2025- 2026: *Regie nemen over het eigen leerproces/ eigen doelen stellen.</li> <li>*Samenwerking zoeken met talentonderwijs.</li> <li>2026- 2027:</li> </ul>

		roulerend systeem een collega mee. *Scholing dalton coördinator.	aanwezig bij de daltondagen. *Daco volgt opleiding: Masterclass eigenaarschap	meegaat naar de daltondag. *€1000 voor scholing Daco	Zelfbeoordeling / zelfcontrole
<b>Borging</b>	Over vijf jaar beschikt de school over een daltonboek dat de werkwijze van het team en kinderen op de dr. Ariëns op een juiste wijze verwoord en welke geschreven is vanuit de missie en visie van de school en het waarom van keuze verwoord.	* Leerkrachten zijn betrokken bij het opstellen van de handelingswijzers. * leerkrachten zijn aanwezig bij werkbijeenkomsten * daltonboek is bij iedereen bekend *Dalton coördinator maakt gebruik van het 15 veld	* werkbijeenkomsten * borging vindt plaats in het daltonboek * 15 veld zorgt voor overzicht per kernwaarde en tussendoelen.	*Er wordt voldoende tijd gecreëerd bij de werkoverleggen/ teamvergaderingen.	Coördinatie: Dalton coördinator  2023-2028 Bijhouden daltonboek

## 15veld Dalton/Eigenaarschap

Korte termijn (binnen 2 jaar)

Lange termijn (na 2 jaar)

	Leerling-niveau	Leerkracht-niveau	Schoolniveau
Vrijheid en Verantwoordelijkheid	*Leerlingen kunnen eigen doelen stellen en registreren dit in hun Daltonmap. Hierbij zetten ze de ontwikkeling van hun eigen talenten in.	*Nieuwe leerkrachten volgen de daltonopleiding  *Daco volgt Masterclass eigenaarschap.	*Daco en directie hebben helder welke scholing/middelen nodig zijn om de doelen van de komende jaren te behalen.
Zelfstandigheid	*Elke leerling heeft een Daltonmap met periodedoelen overzicht per vakgebied.	*Leerkrachten hebben leerlijn helder en weten welke doelen per periode aan bod komen.	
Samenwerking	*De leerlingen kennen de verschillende rollen van de didactische structuren en kunnen hierna handelen tijdens coöperatieve activiteiten.	*Collegiale consultatie is in een duidelijke planning weggezet en wordt effectief ingezet. Na de consultatie is er een evaluatiemoment waarbij volgende stappen worden besproken, gepland en geborgd.	*Daco heeft contact met andere Daltonschoon in de omgeving als sparringpartner.
Reflectie	*Leerling zijn gewend om geregeld te reflecteren op hun werk en weten waarom dit zo belangrijk is.	*Leerkrachten hebben kennis van de verschillende reflectievormen/leerstrategieën en passen dit toe in de praktijk. *Kindgesprekken worden structureel ingezet in de klas.	*Tijdens een studiedag staat reflecteren/leerstrategieën centraal.
Effectiviteit/ Doelmatigheid	*De daltonmap is volledig in gebruik met alle hulpkaarten, periodedoelen kaarten en reflectiemiddelen. De leerlingen maken intensief gebruik van deze daltonmap.	*Daco is bij daltondagen aanwezig en neem roulerend een collega mee (lettend op het thema dat centraal staat) * Leerkrachten zijn in staat gericht en effectief kindgesprekken te voeren.	*School heeft helder welke leerlijn er gevolgd gaat worden mbt reflecteren/leerstrategieën/samenwerken/eigenaarschap.
Borging	*Leerlingen kunnen zelf registreren op hun doelenkaart aan welke manier zij aan hun persoonlijke doelen werken en in hoeverre dit doel behaald is.	*Alle ontwikkelingen worden telkens vastgelegd met verantwoording. Waarom worden bepaalde keuzes gemaakt?	*Het Daltonboek straalt meer eigenaarschap uit door de koppeling naar de schoolvisie. Waarom doen we de dingen die we doen?

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
Marleen Bartelds	Leidinggevende onderwijs		September 2023
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		02-10-2023

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op [www.dalton.nl](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'