

# Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

## Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Daltonbasisschool de Welle
Adres	Groenplaats 31
Postcode en plaats	4613 GP Bergen op Zoom
E-mailadres school/kindcentrum	dewelle@lpsnet.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0164-256125
Bestuurder(s)	Dhr. S. Cépero en mevr. E. Kooijmans
Leidinggevende school/kindcentrum	Dhr. J. Dekker, directeur a.i.
Daltoncoördinator(en)	Mevr. S. Hermus
Aantal groepen	4: 1/2, 3/4, 5/6, 7/8
Aantal kinderen	88
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	7/1
In bezit van daltoncertificaat	4
Bezig met daltoncursus	3
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	7-5-2019: voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	16 april 2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

# 1. Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

---

### School

*Naar aanleiding van de vorige visitatie, d.d. 17-11-2016, ontvingen wij de volgende aanbevelingen:*

- *Bouw d.m.v. collegiale consultaties verder aan een heldere doorgaande daltonleerlijn in de school, waarin jullie je ambities verwoorden.*
- *Zorg voor meer eigen inbreng bij de leerlingen bij het samenstellen van de taak.*
- *Blijf werken aan eigenaarschap waarin de leerling zijn/haar leerdoel kent, weet hoe hij/zij hier moet komen en zichzelf kan controleren.*

---

### School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

*Aanbeveling 1: Bouw d.m.v. collegiale consultaties verder aan een heldere doorgaande daltonleerlijn in de school, waarin jullie je ambities verwoorden.*

In de afgelopen jaren heeft ons kleine team hard gewerkt aan het ontwikkelen van een doorgaande Daltonleerlijn. Dit proces begon met het formuleren van een duidelijke ambitie waarin de kernwaarden van het Daltononderwijs centraal staan. We hebben gezamenlijk uitgesproken dat deze kernwaarden ook in de toekomst de leidraad zullen zijn voor ons onderwijs. Ons eerdere plan van aanpak benadrukte het belang van collegiale consultatie voor het realiseren van deze doorgaande lijn. Echter, in de loop der jaren hebben we deze aanpak verfijnd door regelmatig Dalton-werkmomenten te organiseren, waarbij we telkens rondom de kernwaarden relevante onderwerpen bespraken. Deze benadering is gebaseerd op de principes van het leren met en van elkaar.

Naast deze werkmomenten hebben we ook observaties gehouden, wat ons waardevolle inzichten heeft gegeven. Dit alles heeft geleid tot de ontwikkeling van het "Welleboek", ons Dalton Handboek waarin we beschrijven hoe wij onze doorgaande lijn realiseren en borgen. Het Welleboek begint met onze ambitie, waarmee we de stip op de horizon zetten voor ons streven naar voortdurende verbetering en vernieuwing.

Door deze aanpak hebben we niet alleen een stevige basis gelegd voor een Daltonleerlijn, maar hebben we ook een cultuur van samenwerking en reflectie gecreëerd binnen ons team.

Een belangrijke bijdrage aan deze Dalton-leerlijn zien wij ook in het gebruik van Expeditie-Dalton. Zowel leerlingen als leerkrachten zijn hierdoor op een onderzoekende en ontwerpende manier bezig op de Dalton-kernwaarden vorm en inhoud te geven. We zien dat deze benadering ons in staat stelt om blijvend te groeien en door te ontwikkelen, terwijl we tegelijkertijd trouw blijven aan de kernwaarden van het Daltononderwijs.

Nu kijken we met trots terug op de weg die we hebben afgelegd en zien wij een duidelijke Dalton-leerlijn terug.

*Aanbeveling 2: Zorg voor meer eigen inbreng bij de leerlingen bij het samenstellen van de taak.*

Tijdens de middagen waarin thematisch wordt gewerkt hebben we succesvol de eigen inbreng van leerlingen ingevoerd. Leerlingen hebben de mogelijkheid om mee en na te denken over de opdrachten die worden uitgevoerd en hebben een stem in hoe deze opdrachten vorm krijgen, inclusief met wie ze samenwerken. Onze thema's worden telkens uitgevoerd tussen twee vakanties.

Een aandachtspunt is echter de afstemming van de taak en taakkaarten in de verschillende groepen en het verduidelijken van de bedoeling achter deze taken. Zo moeten we nog uitspraken doen of we digitaal gaan, of doelen op de taak komen, en op welke manier de eigen inbreng van de leerlingen weergegeven wordt. Hoewel we ambitieuze doelen hebben gesteld, blijkt dit dus nog voor ontwikkeling vatbaar.

*Aanbeveling 3: Blijf werken aan eigenaarschap waarin de leerling zijn/haar leerdoel kent, weet hoe hij/zij hier moet komen en zichzelf kan controleren.*

Aan het begin van 2022 constateerden we dat de onderwijsresultaten van onze leerlingen achterbleven bij onze verwachtingen. Dit was een duidelijk signaal dat er maatregelen nodig waren om verbetering voor elkaar te krijgen. Hierdoor is het eerder geformuleerde plan van aanpak gewijzigd. Onder leiding van de interim-directeur hebben we een heldere ambitie geformuleerd. Ook hebben we eind schooljaar 2022 met elkaar besproken op welke manier wij de leerresultaten wilden verbeteren. Door ons te focussen op effectiviteit en reflectie zagen we mogelijkheden om het eigenaarschap van leerlingen te vergroten en daarmee ook de leerresultaten te verbeteren. Zo maken we nu ook gebruik van ik-doelen en we hebben ons Welle-instructiemodel geïmplementeerd. Dit "model" is gebaseerd op het directe instructiemodel. Deze aanpak draagt momenteel zeker bij aan de verbetering van de leerresultaten en heeft ertoe geleid dat een groot deel van de leerlingen nu doelgerichter te werk gaat. Echter, we zien ook dat wij als team soms nog moeite hebben met het formuleren van goede doelen. Doelen zijn soms nog te weinig concreet, een activiteit of gericht op wat er feitelijk geleerd gaat worden.

Daarnaast hebben we de afgelopen jaren gewerkt aan het verbeteren van zelfreflectie en feedback van leerlingen. Naast de reflectiemethoden die in de lesmethoden worden gebruikt, zijn we het afgelopen jaar meer gaan werken met de "leerkuil" en het stellen van reflectievragen. Dit is echter nog volop in ontwikkeling en blijft een belangrijk aandachtspunt voor ons.

Hoewel we al vooruitgang hebben geboekt in het verbeteren van de onderwijsresultaten en het implementeren van effectieve methoden, zoals Kagan Structureel Coöperatief Leren, zien we ook dat er nog werk aan de winkel is.

---

## Visitatieteam

Wat zien we terug?

We zien dat jullie hard gewerkt hebben om vanuit ambitie te bouwen aan heldere doorgaande lijnen. We hebben deze zichtbaar teruggezien en gehoord in de groepen. De eigen inbreng van kinderen komt bij het thematisch werken duidelijk naar voren. We sluiten ons aan bij jullie eigen aandachtspunt om aan de slag te gaan met de taak in zijn algemeenheid. Deze vertalen wij naar aanbeveling 1. We hebben gezien dat er doelgericht gewerkt wordt en er verschillende middelen ingezet worden om dit zichtbaar te maken voor de kinderen.

Het zou mooi zijn als in de taakbrieven ook een doorgaande lijn te zien zou zijn.

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'.

## EXPEDITIE DALTON

Wij streven voortdurend naar het versterken van de kennis en vaardigheden van zowel onze leerlingen als ons team. Sinds het schooljaar 2023-2024 hebben we het programma "Expeditie Dalton" geïntroduceerd als een innovatieve aanpak om dit doel te bereiken.

Expeditie Dalton biedt een dynamische digitale leeromgeving waarin leerlingen met elkaar en leerkracht(en) gericht op onderzoek gaan naar de achtergronden van het Daltononderwijs.

Dit programma, ontwikkeld voor groep 5 t/m 8, vormt ondertussen een integraal onderdeel van ons curriculum.

Expeditie Dalton wordt uitgevoerd in al onze groepen. Tijdens deze expeditie maken onze leerlingen uitgebreid kennis met de kernwaarden van het Daltononderwijs. Via interactieve momenten in de aula worden niet alleen deze kernwaarden besproken en onderzocht, worden ook ontdekkingen met elkaar gedeeld door middel van presentaties.

Daarnaast bestaat het uit workshops, waaronder "Wie heeft Dalton bedacht?" en "Wat maakt onze school anders dan een andere basisschool?". Deze workshops stimuleren diepgaande reflectie, dialoog en discussie onder onze leerlingen, waardoor ze een dieper inzicht krijgen in het unieke karakter van ons onderwijs.

Tevens geeft Expeditie Dalton ons ook een beeld van wat Dalton voor onze leerlingen betekent.



Ook zorgen we ervoor dat ouders nauw betrokken zijn bij deze expeditie. Via ons communicatieplatform Social Schools worden regelmatig updates geplaatst, inclusief foto's en uitleg over de voortgang van Expeditie Dalton. Bovendien worden de posters of publicaties die door de leerlingen worden gemaakt, prominent tentoongesteld.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School

Vrijheid en Verantwoordelijkheid “Een leerling is verantwoordelijk voor de keuzes die het maakt, wanneer het iets doet, met wie en waar.”



In onze ontwikkeling van deze kernwaarde, tussen de laatste visitatie en dit schooljaar, hebben wij in onze ambitie aangegeven dat leerlingen de ruimte krijgen om te ontdekken wie ze zijn en waar ze goed in zijn. Dit willen wij omdat wij weten dat dit leidt tot zelfkennis en zelfinschatting. Hierdoor zijn leerlingen beter in staat om keuzes te maken en ervaren ze zelf de relatie tussen wat ze doen en wat dat oplevert.

Het geven van verantwoordelijkheid en het bieden van ruimte zorgt ervoor dat de leerlingen op onze school een actieve leerhouding hebben en dat zij activiteiten willen ondernemen. Wij zien dat leerlingen verschillende initiatieven nemen. Ook willen wij door het geven van ruimte en daarmee verantwoordelijkheid, dat zij rekening houden met anderen, zorgdragen voor hun spullen en de leefomgeving in school. Dit is nu onder andere zichtbaar in betrokkenheid van de leerlingen bij projecten en participatie van de leerlingenraad.

Waar wij trots op zijn:

Op onze school heerst een prettige sfeer. Leerlingen en leerkrachten gaan op een fijne manier met elkaar om. Ze zijn zorgzaam voor elkaar en zien elkaar.

De leerlingen geven ook aan dat ze zich samen verantwoordelijk voelen voor de sfeer en voor de omgeving van de school.

Dit willen we nog verbeteren:

Wij zien dat leerlingen nog onvoldoende aangeven wanneer (extra) hulp of instructie nodig is. Nu gebeurt dat veelal op basis van de leerkrachten die zicht hebben op de ontwikkeling van leerlingen.

Als team vinden we het soms nog lastig om in vertrouwen los te laten. Nu checken we zelf nog vaak of werk goed gemaakt is.

We hebben ook gevraagd wat de leerlingen vinden over verantwoordelijkheid. Daarin zeggen zij dat zij samen verantwoordelijk zijn voor de sfeer in de klas/op school.

Zij vinden dat het zorgen voor spullen nog beter gedaan kan worden.

---

## Reactie visitatieteam

We hebben duidelijk gemerkt dat er een fijne sfeer is.

De kinderen zijn heel betrokken bij de projecten thematisch werken.

Tijdens het gesprek met de kinderen kwam ook naar voren dat ze heel betrokken zijn bij de kinderraad.

De taak zoals deze er nu uitziet in de diverse groepen zou een prachtig middel kunnen zijn om nog meer ruimte te geven aan de kinderen. Zij worden hierdoor nog meer betrokken bij hun werk.

Het team is op veel punten nog sturend bezig, maar hier zijn zij zich van bewust. Hierdoor is het een kleine stap naar nog meer verantwoordelijkheid voor de kinderen. En elke kleine stap is er weer een voorwaarts.

...

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School

Zelfstandigheid “Wat een leerling zelf kan, zal het ook zelf doen”.



Ons uitgangspunt en streven voor deze kernwaarde is dat wij leerlingen in staat stellen om zelfstandig en zelfsturend te zijn in hun leerproces. We willen dat leerlingen de vaardigheden ontwikkelen om zelfstandig opdrachten aan te pakken, creatieve oplossingen te bedenken voor vraagstukken, en op het juiste moment om hulp of ondersteuning kunnen vragen wanneer ze dat nodig vinden. Een centraal doel is dat leerlingen doelgericht kunnen werken en in staat zijn om zelf in te schatten wat de volgende stap in hun ontwikkeling is en welke middelen of ondersteuning ze daarvoor nodig hebben. Dit impliceert een groeiende mate van zelfbewustzijn en het vermogen om hun eigen leren te reguleren. Wij willen ook dat leerlingen de vrijheid krijgen en worden aangemoedigd om keuzes te maken in hun eigen leerproces. Het is essentieel dat ze, met begeleiding, de mogelijkheid hebben om beslissingen te nemen over de materialen die ze gebruiken, de oefeningen die ze doen en de wijze waarop het lesmateriaal wordt aangeboden. Dit bevordert niet alleen hun zelfstandigheid, maar stelt hen ook in staat om hun leeromgeving af te stemmen op hun individuele behoeften en voorkeuren. Door leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze zelfstandige vaardigheden, bereiden we hen voor op een toekomst waarin ze niet alleen kennis vergaren, maar ook in staat zijn om zelfstandig beslissingen te nemen, problemen op te lossen en zich voortdurend te blijven ontwikkelen. Dit legt een sterke basis voor levenslang leren en persoonlijk succes.

Expeditie Dalton heeft ons afgelopen jaar heel goed geholpen om samen met de leerlingen op zoek te gaan naar de bedoeling van “Zelfstandigheid”. Doordat de leerlingen dit nu beter begrijpen zien wij dat dit een positief effect op deze kernwaarde en de ontwikkeling van een aantal metacognitieve vaardigheden zoals doorzettingsvermogen, gericht werken, plannen en organiseren.

Uit onze evaluatie blijkt dat wij trots zijn op het feit dat leerlingen vaak eigen keuzes mogen en kunnen maken. Ook hebben we bereikt dat leerlingen weten wat de bedoeling is van zelfstandig werken. We zien dat dit leidt tot grote betrokkenheid van leerlingen.

Dit willen we nog verbeteren:

Leerlingen die kiezen om zelf aan te sluiten bij een instructie is wat ons betreft een volgende stap in onze ontwikkeling.

Een ander aspect is dat na het checken van de doelen of deze behaald zijn, zelfstandig een keuze kunnen maken in wat dan het vervolg is en hoe dit op te nemen in het samenstellen van de taak.

Dit vinden de leerlingen over zelfstandigheid:

Leerlingen zeggen “Van proberen ga je leren” en tonen daarmee een aantal cruciale metacognitieve vaardigheden.

Ook geven zij aan dat ze heel veel dingen zelf kunnen en dat hulp niet altijd nodig is.



---

## Reactie visitatieteam

We zien kinderen die goed zelfstandig kunnen werken, ook samen op een andere plek en hulp kunnen vragen aan elkaar. De ruimtes zijn uitstekend geschikt om dit nog verder vorm te geven. De tussenlokalen worden hiervoor al heel mooi ingezet.

De leerkuil die nu wordt ingezet is een prachtig middel om kinderen zelfstandig aan de slag te laten gaan. De kinderen kunnen goed zien hoe hun leerproces verloopt.

We zien ook dat alle kinderen nog meedoen met de instructie. Misschien kunnen jullie vanuit de leerkuil hierin nog meer differentieren.

## 1.3 Samenwerking

### School

Samenwerken “School is een sociale gemeenschap”



Na het formuleren van onze ambitie was dit onderwerp een thema om van daaruit de leeropbrengsten op een hoger plan te krijgen. Wij willen namelijk dat leerlingen leren en ervaren dat zij deel uitmaken van een gemeenschap. Dit besef maakt dat zij elkaar nodig hebben, en ook leren van en met elkaar. Om als team beter in te worden, om coöperatieve werkvormen in ons onderwijsaanbod in te verweven, hebben we als team in het najaar van 2023 de training Kagan

Structureel Coöperatief Leren, level 1 gevolgd. Naast training hebben we ook intensief gewerkt aan invoering, onder andere door Moment-coaching. Coöperatieve werkvormen maken nu ook deel uit van ons Welle-instructiemodel.

Wij streven ernaar dat leerlingen elkaar ook kunnen en durven ondersteunen, maar ook zodanig samenwerken dat er sprake is van gelijke inbreng en individuele aanspreekbaarheid. Wij willen het samenwerken zodanig organiseren dat positieve wederzijdse afhankelijkheid en simultane interactie duidelijk zichtbaar is. We zien in onze school leerlingen op verschillende momenten en manieren samenwerken. Leerlingen ondersteunen elkaar tijdens het werken. Ook zijn er momenten dat leerlingen samenwerken aan opdrachten waarbij ze een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben. Bij deze opdrachten hebben de leerlingen elkaar nodig om de taak te kunnen maken en is ieders aandeel onmisbaar. Bij verschillende vakken worden coöperatieve werkvormen ingezet, zodat alle leerlingen actief aan het werk zijn en ze leren van de interactie met elkaar. Hierdoor wordt de impact van het samenwerken zo groot mogelijk. We zien leerlingen samenwerken binnen de eigen groep, binnen de onder- en midden/bovenbouw groepen en er zijn momenten dat er samengewerkt wordt door leerlingen van de hele school. Zo werken de leerlingen steeds met anderen samen en leren ze elkaar beter kennen, beter met elkaar om te gaan, elkaar te waarderen en te respecteren.

We zijn trots op wat we hebben bereikt in:

Het samenwerken tijdens cooperatief leren, maar ook tijdens zelfstandig werkmomenten.

Onze leerlingen kunnen in het algemeen goed samenwerken.

Daardoor zien wij dat leerlingen op een positieve manier met elkaar omgaan.

Dit willen we nog verbeteren:

Nu vindt samenwerking nog overwegend plaats binnen een groep. We willen ook dat dit nog vaker en meer groepsdoorbroken gaat plaatsvinden.

Samenwerking tussen leerkrachten lesinhoudelijk.

Ook hierover zijn de leerlingen bevroegd. Zij vinden het leuk om samen opdrachten uit te voeren.

Leerlingen geven ook aan, meer met leerlingen uit andere groepen te willen samenwerken.

---

## Reactie visitatieteam

We zien een mooie mini- samenleving op deze school. De kinderen ontmoeten elkaar, spelen met elkaar en leren samen.

We hebben in alle groepen veel coöperatieve leerstrategieën gezien. De kinderen hebben dit vaker gedaan.

De kinderen hebben doordat zij in zo'n prachtig gebouw zitten veel mogelijkheden om samen te werken.

Een mooi ontwikkelpunt is de samenwerking tussen de leerkrachten op onderwijsinhoud.

## 1.4 Reflectie

### School

“Reflectie en feedback hebben grote impact op het leren”



Na de coronacrisis hebben wij gezien dat deze kernwaarde duidelijk minder aandacht heeft gekregen. Daarom hebben wij, naast samenwerken, gericht aandacht gegeven aan deze kernwaarde want wij hechten grote waarde aan regelmatige reflectie met onze leerlingen. Deze reflectie kan betrekking hebben op het werk dat ze hebben afgerond, zoals de gemaakte producten, maar ook op de manier waarop ze hebben gewerkt, het proces dat ze hebben doorlopen. Wij willen dat deze gepland als ongepland plaats vinden en een integraal onderdeel van ons onderwijs zijn. Wij hebben ons in het kader van reflectie en feedback verdiept in de theorie die ten grondslag ligt aan het werken vanuit een groeimindset: "Ik kan het *nog* niet." Dit heeft ertoe geleid dat wij van elke leerling het potentieel zien om te groeien en te leren, ongeacht het niveau of bekwaamheid. Door vanuit deze mindset te reflecteren, moedigen we leerlingen aan om hun prestaties te zien als een voortdurende ontwikkeling. Reflectie speelt ook een cruciale rol tijdens onze instructiemomenten. Het stelt ons in staat om inzicht te krijgen in wie nog extra hulp nodig heeft en biedt de leerlingen zelf de gelegenheid om hun positie in het leerproces te begrijpen. Dit helpt bij differentiatie en het aanbieden van gepaste ondersteuning. Onze leerlingen begrijpen waarom reflectie belangrijk is. Wij maken hierin gebruik van een portfolio en sinds dit schooljaar de “leerkuil”. Na het reflectieproces kunnen ze, samen met de leerkracht, stappen zetten voor verdere groei en ontwikkeling. Dit maakt hen mede-eigenaar van hun eigen leerproces en betreft hen actief bij hun eigen brede ontwikkeling. Het stelt hen in staat om verantwoordelijkheid te nemen voor hun leren en te werken aan voortdurende verbetering, wat een waardevolle vaardigheid is die ze in hun hele leven kunnen toepassen.

Wij zijn trots op de opbouw van ons portfolio. De groeimindset ligt hieraan ten grondslag. De leerlingen kunnen al goed naar zichzelf kijken en vullen een reflectieformulier in, voor in het portfolio.

Wij zien op deze kernwaarde ook nog mogelijkheden tot verbetering. Zo willen wij de portofolio's verdiepen door onder andere het uitvoeren van kindgesprekken waarbij ook de “Leerkuil” als instrument ingezet kan worden. Ook moeten er wat ons betreft structureel reflectiemomenten ingepland worden en (onze eigen) feedback organiseren.

Leerlingen zien het volgende in reflectie:

*Je kijkt naar jezelf.*

*Je denkt na over hoe je je voelt.*

*Je denkt na over hoe je werkt.*

---

## Reactie visitatieteam

Op basis van jullie eigen verslag willen wij graag de tweede aanbeveling geven op de kernwaarde reflectie. We hebben al mooie dingen gezien, maar er is op basis van jullie eigen ambitie nog ruimte voor groei. Wij sluiten ons dus hierbij aan.

De uitgangspunten zijn goed uitgedacht..

We zien wel overal dat kinderen zelf nakijken. We hebben al mooie dingen gezien, bouw het verder uit.

## 1.5 Effectiviteit/ doelmatigheid

### School



Toen bij ons begin 2022 het signaal duidelijk werd dat de leerresultaten (na de coronapandemie) onverwacht achterbleven op wat verwacht mocht worden bleek dat we op deze kernwaarde moesten verbeteren. We hebben deze kernwaarde de afgelopen twee jaar als thema centraal gesteld. Zo zijn wij planmatiger gaan werken en hanteren wij de cyclus "Handelingsgericht werken" en maken wij gebruik van doelenplanners. Deze worden periodiek bijgesteld en aangepast. Ook hebben wij eraan gewerkt dat ons onderwijs gericht is op effectiviteit en het bevorderen van de groei van elke leerling, passend bij hun brede ontwikkeling. Hiervoor hebben wij teamgerichte scholingen gevolgd waarin dit thema centraal staat. Ook volgen wij op dit moment in het kader van de verbetering basisvaardigheden een traject om een rijker en breder taalaanbod te kunnen realiseren. Hierbij willen wij dat dit aansluit op de individuele onderwijsbehoeften van iedere leerling. Een essentieel aspect van ons onderwijs is de open communicatie met onze leerlingen. We voeren regelmatig kindgesprekken om te begrijpen wat zij nodig hebben en wat hen motiveert. Hierbij geven we leerlingen de ruimte om actief mee te denken en mee te beslissen over hun eigen leerproces. Dit bevordert niet alleen hun betrokkenheid, maar helpt ook bij het stellen van haalbare doelen. Efficiëntie is een ander belangrijk speerpunt voor ons. We willen onze tijd, menskracht en middelen doelmatig inzetten om het maximale uit ons onderwijs te halen. Nu streven wij naar hoge opbrengsten en meetbare resultaten. Onze doelen zijn nu duidelijker en transparant, zowel voor onze leerlingen als voor ons als team. Samen met elke leerling evalueren we regelmatig of de gestelde doelen zijn bereikt en wat de vervolgstappen moeten zijn. Dit zorgt ervoor dat onze leerlingen zich bewust zijn van hun vooruitgang en helpt hen bij het plannen van hun verdere ontwikkeling.

We zijn trots op het effect van de investeringen die wij als team hebben gedaan in scholing en training en dat wij beter zicht hebben op het proces en wij dit belangrijker vinden dan het product. Wij hebben oog voor de brede ontwikkeling.

Ook zijn we trots op ons "Welle-instructiemodel". Hierin is het gebruik van de "ik- doelen" gewaarborgd en dat wij hierin een zichtbaar doorgaande lijn hebben.

Dit willen we nog verbeteren:

We vinden het nog lastig om het aantal doelen te beperken en zo meetbaar mogelijk te formuleren. We merken ook dat er geregeld te veel doelen bereikt moeten worden, waardoor ze ook minder gebruikt worden door de leerlingen.

We maken op dit moment gebruik van de "leerkuil" maar ervaren dat het geven van "groeigerichte feedback" en daarmee de bedoeling van de leerkuil, nog lastig is en in ieder geval verdieping vraagt.

Voor leerlingen was dit het lastigste onderwerp om hierover iets concreets te benoemen. Zij gaven wel aan, dat zij proberen het zo goed mogelijk te doen.

En zij vertellen dat zij doorzetten ook als het even moeilijk is.

---

## Reactie visitatieteam

Hier hebben jullie hard aan gewerkt. Ook bij ouders kwam naar voren dat jullie het aanbod zo goed mogelijk af proberen te stemmen op de individuele behoefte van de kinderen. Zorg ervoor dat elk teamlid inzicht heeft in de leerlijnen van de methode. Alleen zo kunnen jullie nog beter afstemmen op het individuele kind.

De focus moet liggen op niet teveel doelen tegelijk, neem de tijd om dit eigen te maken. Gebruik hier als team ook de leerkuil voor. Kinderen moet je begeleiden, maar ook loslaten, ze moeten ook een keer mogen 'vallen'.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School

De afgelopen maanden hebben we ons “Welleboek” helemaal herzien.

Dit document is het Dalton-handboek voor onze school. In het Welleboek hebben wij vastgelegd hoe wij ons onderwijs inhoud en vormgeven en hoe wij dit organiseren.

Het is een handboek waarin wij met elkaar onze werkwijzen hebben vastgelegd. Ook hebben wij hierin beschreven wat wij verstaan onder het vormgeven van de verschillende kernwaarden en welk gedrag daarbij hoort. We streven ernaar om dit document zo werkbaar mogelijk te houden.

Dit handboek moet bijdragen aan goede afstemming en doorgaande Daltonlijnen binnen onze school. Zo is het cruciaal dat we geregeld met elkaar nog kijken of de beschrijvingen nog overeenstemmen met de dagelijkse praktijk.

We hebben dus vooral vastgelegd hoe we het doen en niet hoe we het van plan zijn te doen. Dat wat hier beschreven is, is in principe zichtbaar in de praktijk van alle dag.

Het Welleboek maakt ook deel uit van onze kwaliteitscyclus. Dit is een cruciaal aspect in de borging van ons Daltononderwijs. Dit betekent dat we onze werkwijzen en afspraken geregeld evalueren en bijstellen waar nodig. Het is dus een dynamisch handboek omdat het steeds aangepast wordt aan de ontwikkelingen die we als school doorlopen.

We zijn een klein team dat geregeld “Daltonwerkmomenten” houdt om samen te onderzoeken en te leren. We houden die minimaal zes keer per jaar en alle teamleden worden daarbij geacht aanwezig te zijn. De Daltoncoördinator organiseert deze bijeenkomsten en brengt ook informatie in die komt uit de verschillende Daltonbijeenkomsten vanuit de Daltonvereniging.

Hiermee is ook aangegeven dat wij een gecertificeerde Dalton-coördinator binnen onze school hebben. Deze wordt structureel in tijd gefaciliteerd waardoor zij diverse werkzaamheden uit kan voeren, zoals groepsobservaties gericht op de Daltonkernwaarden. Borging komt ook voort uit het werken vanuit een heldere visie en ambitie en de toetsing hieraan. Dagelijks komt veel op ons af en we moeten ons daarbij telkens afvragen, wat betekent dit voor ons, wat draagt het bij aan de realisatie van onze Daltonvisie en ambitie. Om hierin keuzes te maken zijn er ook de leerlingenraad, MR en ouderraad die ons hierin bijstaan. Reflectieve en soms kritische vragen door leerlingen en/of ouders houden voor ons de “Dalton-zaag” scherp.

---

### Reactie visitatieteam

Mooie ambities, dan is borging belangrijk. Het daltonboek is wat er nu gebeurt, in de poster staat waar de school naartoe wil in de komende tijd. Het is een mooi ontwerp en biedt vele kansen. Ga hiermee aan de slag samen met de nieuwe (dalton) directeur!



## 2. Ontwikkelvermogen

---

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

In het voorgaande hebben al aangegeven waar wij trots op zijn. Onze zelfevaluatie gaf een nog breder spectrum van aspecten waar wij trots op zijn, maar hierin hebben wij gezamenlijk keuzes gemaakt van zaken waar wij echt allemaal trots op zijn.

Door de Dalton expeditie weten de leerlingen welke kernwaarden er zijn en wat de kernwaarden van Dalton betekenen en zijn ze zich bewust dat ze op een Daltonschool zitten. De coöperatieve werkvormen die regelmatig toegepast worden tijdens lessen. Hierdoor is de betrokkenheid van de leerlingen toegenomen.

Het lesgeven via het Welle instructiemodel waarin de kernwaarden van Dalton verweven zitten.

Het portfolio van de leerlingen.

Het werken vanuit “ik-doelen” en deze zijn zichtbaar in de groepen.

Het tutorlezen als voorbeeld van groepsdoorbroken werken.

Het thematisch werken waarbij er altijd in alle groepen aan hetzelfde thema gewerkt wordt en er ook groepsdoorbroken aan opdrachten gewerkt kan worden.

---

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

Op dit moment kunnen de leerlingen al best goed reflecteren op hun gemaakte werk. Ze kijken hun werk na en kunnen aangeven hoe ze vinden dat ze hun werk gemaakt hebben. Hier kunnen op leerlingniveau, leerkrachtniveau en schoolniveau nog vervolg stappen gemaakt gaan worden. Als een leerling zijn doel wel/niet behaald heeft wat betekent dit dan, welke vervolg stappen kunnen er dan gezet worden? Wat betekent dit voor de lesstof en de instructie. En hoe kunnen leerlingen hierin zelfstandig keuzes maken, waarbij wij het ook cruciaal vinden om ons aanbod af te stemmen op de ontwikkelingsbehoeften van de leerling(en)?

Zoals al eerder beschreven bij de aanbevelingen is de taak een ontwikkelpunt. Zowel in inhoud als in vormgeving. We weten dat we niet de enige Daltonschool zijn die dit aan willen gaan pakken. We zullen dan ook ons netwerk gebruiken (bijeenkomsten regio Daltonzuidwest en Daltoncafe's) voor input hiervoor.

Burgerschap; wij zien dat ons onderwijs door de samenhang van de kernwaarden de invulling en groei naar burgerschap zichtbaar maken. De kwestie is echter of dit voldoende dekkend is voor OP0 uit het vernieuwde inspectiekader.

---

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

Wij verwachten dat we een positieve beoordeling krijgen en dus een verlenging van onze daltonlicentie voor 5 jaar. Wij denken dat de formulering van onze ambitie, het Welle instructie model, de coöperatieve werkvormen en onze Dalton expeditie en kijk van de (oud-) leerlingen op ons onderwijs ons Daltononderwijs een positieve impuls hebben gegeven. Alle neuzen staan weer dezelfde kant op. We hebben weer een mooie basis die we verder uit kunnen gaan werken. Doordat we blijven werken met de daltonexpeditie zullen we steeds kritisch blijven en ons onderwijs en daarmee ook ons Welleboek steeds verbeteren.

---

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

We zijn dan nog steeds dé daltonschool van Bergen op Zoom. Er zijn dan meer elementen vanuit onze ambitie gerealiseerd. Zo zal de taak anders vormgegeven zijn, zal burgerschap zichtbaar zijn en zal het werken vanuit doelen steeds verder gerealiseerd zijn.

---

### Reactie visitatieteam

Jullie hebben goed in beeld waaraan gewerkt is en waar nu de volgende stappen gezet moeten worden. Wij hebben onze aanbevelingen hierbij aan laten sluiten.

### 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

#### leerlingen(raad)

Wij praten met 5 kinderen van de leerlingenraad, van groep 4 t/m 8.

*Hoe zien we dat dit een daltonschool is:* Wij plannen ons eigen werk. Als we 's ochtends binnenkomen weten we gelijk wat we moeten doen en hoeven we niet op de juf te wachten. Wij doen hier heel veel dingen zelf. We hebben met Expeditie Dalton de kernwaarden ontdekt. We kunnen dat nu bijv. aan nieuwe ouders uitleggen. We leren ook wat reflectie is. Je krijgt dan in een soort spiegel en geeft jezelf een compliment.

*Hoe komt je in de leerlingenraad/ vergaderen:* Je mag je hiervoor opgeven. Iedereen wil dit, daarom moesten we opschrijven waarom we hierin willen en daarna wordt er gestemd. Op de briefjes stond o.a.: goed kunnen luisteren, overleggen, oplossen en goed uitleggen. De leerlingenraad vergadert minimaal 1x per maand met de directeur of eerder als de bus vol zit. Ze bespreken punten die ze willen verbeteren, dit wordt daarna uitgelegd in alle groepen. Bijv. dat iedereen een eigen voetbal krijgt.

*Wat willen we veranderen/ houden:* De kinderen komen met goede ideeën, o.a. voor iedereen fruit bestellen, zodat we allemaal gezond blijven. Ook bespreken we de schooltijden, i.v.m. uitslapen, of juist eerder uit zijn om 's middags meer te kunnen sporten. Ook zou het fijn zijn om 1 dag thuis te kunnen lunchen. Ze zijn unaniem over het gemoderniseerde gebouw, dat is heel fijn en ook de extra ruimte om te werken in het tussenlokaal. Dalton moet uiteraard ook blijven, zodat we alles van dalton blijven leren. Het is heel handig voor later, zodat je zelf dingen kunt bedenken en niet op je baas moet wachten. Of voor een toets op het VO, dat je leert het in te plannen en op tijd te leren.

*Wat voor nieuwe directeur hebben we nodig:* Wij als leerlingenraad hebben een woordweb gemaakt met wat wij zoeken in een nieuwe directeur. Ook zijn we de klassen rond gegaan, zodat iedereen iets kon zeggen. Hij of zij moet humor hebben, mag niet roken en moet goed luisteren naar de kinderen. We vinden het fijn als hij/zij soms komt kijken bij de klassen en goede ideeën heeft om dingen op te lossen.

*Oud-leerlingen:* Twee oud-leerlingen komen ons vertellen wat zij hier allemaal geleerd hebben. Toen zij bij de kleuters zaten begon de school met de daltonontwikkelingen. Zij zijn hierin dus meegegroeid en hebben steeds iets meer van dalton geleerd. Op het VO (dalton) merken zij dat ze al heel veel dingen weten en kunnen, dus dit sluit goed aan. Het invullen van het Roncalli paspoort is iets wat ze makkelijker afgaat dan de andere kinderen, omdat ze het gewend zijn om doelen te stellen en te reflecteren. Mooi compliment; het is niet een heel grote school, we hadden met iedereen fijn contact daarom hebben we ons altijd veilig gevoeld.

---

#### ouders

We spreken met 7 ouders met kinderen van groep 1 t/m 8. We bespreken waarom ze voor deze school kiezen. Punten die daarbij genoemd worden: school voelt warm, je kind mag hier zichzelf zijn, kleinschaligheid, daltonkernwaarden – je ziet de groei, het 'anders doen' spreekt aan. Ouders benoemen ook dat kinderen allemaal anders zijn en dat dit hier gezien

wordt. Dit is een groot pluspunt en is op andere scholen niet vanzelfsprekend, maar hier wel! Ten slotte wordt de combiklas als voordeel genoemd. Kinderen leren om elkaar te helpen en samen te werken, leren nog beter door het een ander uit te leggen. Ook juist de wisseling op sociaal vlak is erg positief. Ze zijn gewend om met kinderen van alle leeftijden om te gaan en spelen met iedereen samen. Ouders praten in hun omgeving positief en trots over de school. Er komen veel kinderen vanuit buiten de wijk. Hoe het komt dat deze fijne school dan toch zoveel kleiner is dan de andere school in dit gebouw wijdden ze aan de reputatie van vroeger en wellicht dat dat ook iets 'afschrikt', omdat het anders is.

*Ontwikkelpunten:* Communicatie kan iets professioneler en/ of uitgebreider. Met kinderen wordt veel wel besproken, maar ouders missen de informatie. Je kunt wel altijd naar binnen lopen met een vraag, maar we krijgen de praktische informatie vaak wat later. Eerder communiceren met hulpvragen/ gebeurtenissen voorkomt onrust. Ouders worden wel betrokken bij nieuwe ontwikkelingen, bij succes en start van een nieuw thema. De MR wordt momenteel betrokken bij het werven van een nieuwe directeur.

*Top:* de kinderen zien om wie ze zijn → wordt gelijk een *tip:* dit behouden!

*Top:* kind wordt gezien en krijgt passend aanbod. Ze kunnen allemaal op andere plekken werken, dus het valt niet op als een kind ander aanbod krijgt. Voor iedereen is dit normaal.

*Tip:* nog beter kijken naar wat de kinderen aankunnen. Kun je al dingen aan van een hogere groep, kun je dat al meepakken, en evt. extra uitdagend werk.

---

## medewerkers

Het team keek erg uit naar de visitatie, we hebben 's ochtends kennisgemaakt met een betrokken team. We voelden ons welkom in de school en in alle groepen. Tijdens de lunch hebben we fijne open gesprekken gevoerd over de school, over het verleden en over de toekomst.

---

## schoolleiding en daltoncoördinator(en)

De afgelopen jaren zijn wij veel bezig geweest met onze ambitie. Wat doen we nu, waar willen we heen, hoe gaan we daar komen? Hier waren mee bezig toen er een wisseling in directie kwam. De leerresultaten bleven achter, daar moest iets mee gebeuren, maar de daltonkernwaarden wilden we niet kwijt. We zijn toen heel erg door gaan ontwikkelen in de kernwaarden effectiviteit. Met als resultaat nieuwe groepsplannen en het Welle instructiemodel. Heel het team heeft de scholing van Bazalt gedaan m.b.t. coöperatief werken. Dit heeft ons heel veel gebracht en dit is terug te zien in alle groepen. Het team was erg druk bezig met de daltonambitie, dit wilden we ook met de kinderen gaan bespreken. We zijn hierdoor gestart met *Expeditie Dalton*. Dit zetten we schoolbreed in. Het mooie van dalton vindt de directeur het werken vanuit één visie, in één doorgaande lijn. Op verschillende scholen zie je deze kernwaarden terug, maar hier krijgen ze echt diepgang en zijn ze expliciet zichtbaar. We doorleven dingen, we doen ze niet, het is geen trucje, maar het is samen ontwikkeld. Door de afgelopen twee jaar zo intensief te werken aan onze ambitie, zijn we allemaal weer heel bewust van wat we doen.

---

## bestuurder(s)

*We spreken met Els Kooijmans.*

Er vallen 32 scholen en 23 opvanglocaties onder dit bestuur. De Welle is de enige daltonschool. Er zijn wel andere soorten scholen. Els geeft aan erg trots te zijn op de Welle! Ze zijn blijven staan als team en dat is niet altijd makkelijk geweest.

*Nieuwe directeur:* De werving is gestart. We hebben veel mobiliteit in de stichting, maar deze vacature gaat niet intern ingevuld worden. De vraag vanuit het team was heel sterk om een nieuwe directeur aan te stellen die het team verder kan brengen in de daltonontwikkeling en gevoel heeft voor dalton. We hebben goede hoop.

*Koersplan:* Mijn collega en ik zijn op verschillende locaties geweest als input voor ons koersplan. We hebben vanuit de Welle echt de input van de kinderen kunnen gebruiken. Je merkt dat ze hier gewend zijn om met elkaar te praten en hun mening te geven. Gelijke kansen bieden aan alle kinderen. Als concreet voorbeeld; als we iets regelen voor de BSO, moeten andere kinderen uit de wijk ook deel kunnen nemen. Ook gezondheid was een punt vanuit de kinderen, die hadden wij zelf ook al op ons netvlies.

*Waarden:* Bestuurder is erg voor de waarden, het hoeft niet per se dalton te heten, maar voor de inhoud ervan staat ze erg sterk. De kernwaarden zitten ook heel erg op alle niveaus binnen ons bestuur. Op de Welle maken alle elementen bij elkaar het plaatje compleet, het voelt hier als één geheel. Als andere locaties elementen gebruiken, zijn wij al blij. De Welle heeft het complete plaatje.

*Kleinschaligheid:* We vinden het, met het oog op verscheidenheid, belangrijk om deze school in stand te houden. Ze zijn eigenlijk te klein, we hebben vijf van deze kleine scholen binnen de organisatie. Deze locaties doen ertoe, dus we houden ze met elkaar open.

*Kwaliteit van de school (pluspunten/ ontwikkelpunten):* Andere scholen kunnen hier inspiratie opdoen m.b.t. samenwerken en vraagstukken hoe je vrijheid en verantwoordelijkheid bij kinderen kan leggen. Het is een sterk samenwerkend team. De volgende stap zou zijn naar een lerende organisatie. Goede feedback cultuur, elkaar gerichte feedback geven en samen groeien. Dit kan geprofessionaliseerd worden. Els bespreekt dit met haar collega's van de afdeling kwaliteit. Andere ontwikkelpunten komen vanuit het koersplan, dit is een soort menukaart. Wat is passend bij de eigen locatie, er is dus op elke locatie een andere focus. Een mooie kans ziet ze nog in de samenwerking met Roncarli – dalton middelbare school.

## 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

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap  
 We hebben een betrokken team gezien, dat een zware tijd heeft doorstaan. Onder leiding van deze interim directeur is er een flinke slag geslagen.  
 Zij hebben voor zichzelf goed in beeld waar zij staan en waar ze heen willen.  
 Het team mag zich trotser gaan voelen dan dat zij nu doen.

### Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

---

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Stel jullie doel (het waarom) van de taak vast en stem de taak af in een doorgaande lijn door de gehele school.
2	Maak de verdiepende stap bij de kernwaarde reflectie. Doe dit zowel voor de kinderen als voor de medewerkers.
3	
4	
5	

---

## Slotopmerking visitatieteam

We zijn vriendelijk ontvangen en waren overal welkom. De collega's waren open en eerlijk. Er is een goed pedagogisch klimaat in de school. We hebben mooie gesprekken gevoerd, zowel met kinderen, ouders, teamleden en het bestuur.

Jullie mogen trots zijn op deze prachtige school en dit meer uitdragen! Wij wensen de school een goede nieuwe daltondirecteur toe.

---

## Slotopmerking school/kindcentrum

Het team van Daltonbasisschool de Welle had er alle vertrouwen in dat zij de Daltonkernwaarden daadwerkelijk vorm en inhoud geven. De visitatie is hierin positief verlopen en wordt door het team ook ervaren als een waardering voor de inspanningen die zij afgelopen jaren hebben gedaan, om met elkaar voor de kinderen en ouders het "Daltonverschil" te maken.

We hebben de visitatie als positief ervaren. Reflecterend op het voorliggende proces hebben wij wel het idee dat de eis, gesteld door de Daltonvereniging, dat documenten ook op papier aangeleverd dienen te worden, wat meer eigentijds zou mogen.

Verder hebben wij de visiteurs als zeer deskundig ervaren en hebben we er samen een mooie dag van gemaakt. De aanbevelingen die de visitatiecommissie heeft gedaan, zijn voor onze school helder en al in het komend schooljaar op te pakken als verbeterpunt.

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

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

### Aanbeveling

1	Stel jullie doel (het waarom) van de taak vast en stem de taak af in een doorgaande lijn door de gehele school.
Doel	Er is een doorgaande lijn met betrekking tot de "taakkaart", door het toepassen van een éénduidig format en duidelijke afspraken, waarbij de taken afgeleid zijn van de leerdoelen van de individuele leerling(en).
Actie	<p>Fase 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezamenlijk vaststellen van de bedoeling van de taak"kaart" (Waarom?)</li> <li>• Keuze maken in de werkwijze (Hoe?)</li> <li>• Keuze maken in het format (Wat?)</li> </ul> <p>Fase 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitproberen werkwijze en format.</li> <li>• Bijstellen op basis van reflectie en evaluatie</li> <li>• Vaststellen, werkwijze en format vastleggen in Welleboek.</li> </ul> <p>Fase 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Borging door het onderwerp minimaal 2 keer per jaar terug te laten komen in de Dalton-werkbijeenkomsten (evaluatie en bijstellen)</li> </ul> <p>Dit wordt opgenomen in het jaarplan 2025 van de school</p>
Periode	<p>Fase 1: eerste kwartaal 2025</p> <p>Fase 2: tweede kwartaal 2025</p> <p>Fase 3: start schooljaar 2025-2026 en verder</p>
Betrokkenen	<p>Team</p> <p>Daltoncoördinator</p> <p>Directie en IB</p> <p>Voor expertise op het gebied van de taak: Daltonvereniging en de gerelateerde bijeenkomsten.</p>



2	Maak de verdiepende stap bij de kernwaarde reflectie. Doe dit zowel voor de kinderen als voor de medewerkers.
Doel	Binnen onze school hebben wij een verdiepende aanpak met betrekking tot de kernwaarde reflectie door het optimaal toepassen van de leerkuil en het geven van leergerichte feedback.
Actie	<p>Fase 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezamenlijk vaststellen van de bedoeling en impact van reflectie door groeigerichte feedback en het gebruik van de “leerkuil” (Waarom?)</li> <li>• Theoretische en praktische kennis opdoen met betrekking tot de twee genoemde onderwerpen. Dit onder andere door scholing en teamtraining (Hoe?)</li> </ul> <p>Fase 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaardigheden uitproberen en oefenen.</li> <li>• Coaching met betrekking tot de twee genoemde onderwerpen</li> <li>• Werkwijze en afspraken vastleggen in Welleboek (Wat?)</li> </ul> <p>Fase 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Borging door het onderwerp minimaal 2 keer per jaar terug te laten komen in de Dalton-werkbijeenkomsten (evaluatie en bijstellen)</li> </ul> <p>Dit wordt opgenomen tweede helft van het jaarplan 2025 van de school.</p>
Periode	<p>Fase 1: tweede en derde kwartaal 2025</p> <p>Fase 2: vierde kwartaal 2025</p> <p>Fase 3: tweede helft schooljaar 2025-2026 en verder</p>
Betrokkenen	<p>Teamleden</p> <p>Daltoncoördinator</p> <p>Directie</p> <p>Voor expertise op het gebied van de Feedback en Leerkuil willen we een beroep doen op experts vanuit Bazaltgroep.</p> <p>18 September is er een inspiratiesessie met James Nottingham (“Diep leren en de leerkuil”) in Den Haag waar de Daltoncoördinator aan deel zal nemen.</p>

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	21 mei 2024
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	27-05-2024

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