



Johan de Witt

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Johan de Wittschool
Adres	Beethovenplein 2
Postcode en plaats	3533 EW Utrecht
E-mailadres school	Tjepko.deboer@spoutrecht.nl
Telefoonnummer school	030 24 961 24
Bestuurder(s)	SPO Utrecht
Leidinggevende school	Tjepko de Boer
Daltoncoördinator(en)	Ella van Reij
Aantal groepen	10
Aantal kinderen	212 (1 oktober 2021)
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	21
In bezit van daltoncertificaat	Deels wel, deels niet
Bezig met daltoncursus	Start schooljaar 2022-2023
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	voldoende
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	

Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	Dinsdag 19 april 2022
Soort visitatie	Eerste visitatie
(besluit vorige visitatie)	
1e licentieverlenging	ja
Licentieverlenging	nee
Versnelde visitatie licentieverlenging	nee
Visitatie na bezwaarprocedure	nee

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverlenging)

School

N.v.t.

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

N.v.t.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Verantwoordelijkheid draagt in hoge mate bij aan de motivatie van een kind. De kunst daarbij is om als opvoeder en leerkracht goed in te schatten wat een kind aan kan en waarbij het nog hulp nodig heeft. Opvoeders die een kind op jonge leeftijd verantwoordelijkheden geven, zijn vaak blij verrast met de initiatieven die het kind toont en neemt, ook op latere leeftijd. Door juist het kind de verantwoordelijkheden te geven die het aan kan, bevordert dit de creativiteit van het kind, om in allerlei omstandigheden de goede oplossingen te bedenken. Kinderen moeten weten dat ze op school niet alleen verantwoordelijkheid dragen voor hun werk, maar vooral ook voor elkaar. Hierbij hoort dat wij als volwassenen de kinderen serieus nemen en dat kinderen weten wat de grenzen zijn waarbinnen zij zich kunnen bewegen. De opgegeven leerstof en de eisen die daaraan worden gesteld, de tijdslimiet, de werkafspraken en de schoolregels vormen de grenzen waarbinnen kinderen hun vrijheid leren gebruiken.

Op de Johan de Wittschool geven wij op de volgende manieren vorm aan vrijheid in gebondenheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen in elkaar.

A) In gespreksgroepen:

1. We werken met een Schoolpleincommissie, waarbij ouders en eerst ook leerlingen betrokken zijn bij de voorbereidingen van het hernieuwd inrichten van het schoolplein.
2. We werken met een Leerlingenraad, die minimaal vier keer in het schooljaar bij elkaar komt en meedenkt en meebeslist over schoolzaken.

B) In de klas:

1. Het werken met een dagtaak (middenbouw) en weektaak (midden- bovenbouw).
2. Het werken met maatjes.
3. Het werken met taken en taakverdeling.
4. Het werken met een Keuzekast aanwezig in de klas, waarbij kinderen die klaar zijn met de dagtaak, opdrachten kunnen kiezen.
5. Het werken met flexibele werkplekken waar kinderen gebruik van mogen maken wanneer zij daarvoor kiezen. De afspraken rond deze werkplekken zijn samen met de kinderen opgesteld.
6. We werken met klasvergaderingen, waarbij er bij toerbeurt een voorzitter, notulist en tijdsbewaker wordt aangewezen.
7. Kindgesprekken en portfolio- rapportgesprekkengesprekken, ouder en kind samen met de leerkracht.

C) Op het schoolplein:

1. Vanuit de Vreedzame School werken we met mediators. Dit zijn leerlingen uit groep 7 en 8 die op de pauze momenten bij toerbeurt zichtbaar en herkenbaar op het plein lopen. Zij bemiddelen bij conflicten.
2. Materiaal gebruik en samenspel van kinderen tijdens het buitenspelen.

Reactie visitatieteam

Daltonleerlingen die vragen om meer werktijd, vragen eigenlijk om meer eigenaarschap over hun eigen tijd om invulling te kunnen geven aan hun weektaak. Ze werken nu nog teveel in een ritme dat door het lesprogramma wordt aangegeven. Dit vraagt om een verandering in de mindset. Zie de schooldag als "de hele dag dalton" die voor de leerlingen soms wordt onderbroken door instructies of klassikale activiteiten. In het kwartiertjesrooster ontstaan hierdoor vele witte vlakken die door de leerlingen kunnen worden ingevuld naar eigen keuze. Als leerkracht moet je er op vertrouwen dat leerlingen hier mee om kunnen gaan. Uiteraard vraagt dit van de leerkracht een coachende rol. We zijn er van overtuigd dat heel veel leerlingen op de Johan de Wittschool voldoende verantwoordelijkheidsbesef hebben om deze vrijheid aan te kunnen. Het weer opnieuw inrichten van een leerlingenraad wordt zeer aanbevolen. Opmerkelijk is dat zowel ouders als leerlingen en teamleden meerdere keren hebben aangegeven de school als een veilige omgeving te ervaren. Ook nieuwe leerkrachten hebben deze ervaring en worden gezien.

1.2 Zelfstandigheid

School

Binnen het veilige klimaat van onze school bieden wij kinderen de kans om zo zelfstandig mogelijk te leren, te denken en te handelen. Door kinderen te leren plannen en te leren om taakgericht te werken, worden ze gestimuleerd om oplossingen te zoeken en zelfstandig opdrachten uit te voeren. Hierbij laten we het initiatief zoveel mogelijk bij het kind liggen en heeft de leerkracht een coachende en begeleidende rol. De kinderen werken aan eigen leerdoelen, deze worden teruggekoppeld aan de kinderen door individuele feedbackgesprekken te voeren. Kinderen leren de doelen in kaart te brengen en bijvoorbeeld bij werkhoudingsdoelen in te schatten in hoeverre ze de doelen al eigen zijn en hoe ze een nieuw doel kunnen bereiken. De Johan de Witt wil de doelen van kinderen, zowel werkhouding als doelen van vakgebieden verder in kaart brengen in een portfolio. Het Portfolio zal ter vervanging komen van het Rapport zoals deze nu deels op school gebruikt wordt.

Zelfstandigheid bevorderen bij de kinderen maakt dat zij op een manier leren werken waarbij autonomie vergroot wordt.

1. We leren de kinderen eerst zelf na te denken door een vraag te beantwoorden met een wedervraag.
2. We leren de kinderen te werken met het vraagtekenblokje. (vraag eerst hulp aan een maatje, klasgenoot en daarna pas aan de leerkracht.)
3. We leren de kinderen zelf na te kijken. Zie ook reflectie.
4. We leren de kinderen zelf te plannen in het weekschema. (Vanaf groep 4)
5. We leren de kinderen te werken met eigen (didactische) leerdoelen. Zie ook reflectie.
6. We leren de kinderen om met elkaar afspraken voor de hele klas te formuleren en op te stellen.
7. We leren kinderen hun leerdoelen (executieve functies) te versterken door inzicht te krijgen in de vaardigheden die zij nodig hebben en om hiermee te oefenen, met eventuele hulp van de vaardighedenklas.

8. We leren kinderen keuzes te maken in de leerstof van rekenen, welke opdrachten passen het beste bij het eigen niveau. Kinderen vanaf groep 6 maken een weloverwogen keuze om de instructie te volgen (combinatie advies leerkracht en verschillende bronnen ondersteunen deze keuze).

Reactie visitatieteam

Gedurende de hele visitatiedag hebben we leerlingen gezien die goed zelfstandig kunnen werken zowel in de klas als daarbuiten. Deze kernwaarde is op alle fronten goed zichtbaar in de school. Dit is een mooie basis om de leerlingen meer verantwoordelijkheden mee te geven. We hebben een mooie proeftijd gezien, waarbij kinderen binnen de klas flexibele werkplekken hebben.

1.3 Samenwerking

School

Onze school is een leefgemeenschap waar leerlingen, leerkrachten, ouders, schoolleiding en bestuur op een natuurlijke en gestructureerde wijze samenleven en werken. Onze school is ook een leeromgeving waar kinderen en leerkrachten iets van en met elkaar leren. Doordat kinderen samen met leerkrachten en medeleerlingen aan hun leertaken werken, leren zij met elkaar om te gaan en leren zij dat zij elkaar kunnen helpen. Het verwerven van kennis en vaardigheden in samenwerking met anderen kan het leren vergemakkelijken. Kinderen leren dat er verschillen bestaan tussen mensen. Ze leren naar elkaar luisteren en respect te hebben voor elkaar. Als kinderen met elkaar samenwerken, ontwikkelen ze sociale vaardigheden en leren ze reflecteren op de manier waarop ze leren, zoals het beoordelen van een eigen inbreng en die van een aantal medeleerlingen, het aangaan van de dialoog, het leren omgaan met teleurstellingen en het ervaren van een meeropbrengst uit de samenwerking. Het uiteindelijke doel is democratisch burgerschap. Door gebruik te maken van het programma: de Vreedzame school wordt onze school de oefenplek voor democratisering en socialisering.

De Vreedzame School is een compleet programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen.

Onze basisschool Johan de Witt ziet de school als een leeromgeving waar we samen van en met elkaar leren. (Een samenwerkingsverband.) Het van en met elkaar leren stimuleert en motiveert de leerlingen en de leerkrachten.

Bij ons op school zie je veel verschillende samenwerkingsverbanden.

1. De kinderen mogen en kunnen (wanneer het stoplicht dat aangeeft) overleggen.
2. De kinderen mogen en kunnen (vooraf besproken) in groepjes werken.
3. De kinderen mogen en kunnen kiezen met welke vorm van samenwerking ze willen werken om zo tot een eindproduct te komen of het doel te behalen.

4. De kinderen werken aan coöperatieve werkvormen tijdens verschillende vakgebieden.
5. De kinderen mogen zelf de keuze maken waar ze willen samenwerken, werkplekken zijn er op de gang en in de klas speciaal voor ingericht.
6. Oudere kinderen die jongere kinderen ondersteunen in het behalen van hun leesdoel.
7. Teamleden samen, samen met de directie, MT en Ib'er.
8. Teamleden en directie samen met de ouders van de kinderen van onze school.
9. Teamleden, IB'er en externe mensen.
10. Kinderen die in hun klas samenwerken om deze klas netjes en overzichtelijk te houden, aan te passen waar nodig en een gezellige werksfeer te creëren voor iedereen.
11. Optreden voor de hele school, twee groepen met elkaar, tijdens de podiumkunsten.

Reactie visitatieteam

De leerlingen hebben laten zien dat ze goed met elkaar kunnen samenwerken. Cooperatieve werkvormen staan hoog in jullie vaandel. Hier hebben we te weinig van gezien. Samenwerken met het doel om van elkaar te leren kan zowel op leerkracht- als op leerlingniveau een boost geven. Allerlei vormen van tutorleren zal de sociale cohesie onder de leerlingen vergroten. Een goede interne communicatie over bijvoorbeeld de proeftuintjes en de specifieke taken van leerkrachten zal zeker ten goede komen aan inzicht in elkaars werkzaamheden. Dit zorgt voor de basis om te werken aan goed doorlopende daltonontwikkellijnen.

Jullie geven aan dat collegiale consultatie een belangrijke rol in dit proces kan hebben, maar dat het nog niet gelukt is dit te organiseren en realiseren. We raden jullie aan dit serieus op te pakken, omdat het "van elkaar leren" hiermee gestimuleerd wordt.

1.4 Reflectie

School

Nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk, is op onze school belangrijk. Het reflectiemoment zorgt voor een groot leereffect en maakt dus een belangrijk onderdeel uit van het daltononderwijs. Het kritisch benaderen van eigen ontwikkelingen en inzichten is op onze school vanzelfsprekend. Zo wordt geleidelijk de vaardigheid in het zelfstandig werken en het samenwerken opgebouwd. In gesprekjes wordt regelmatig de inschattingen vooraf en de feitelijke beoordelingen achteraf met elkaar vergeleken. In zulke gesprekken kan er dan bijvoorbeeld aandacht geschonken worden aan het feit waarom een kind steeds de rekenopgaven in de weektaak vooraf moeilijker inschat dan ze (achteraf) blijken te zijn. Over andere aspecten van het werken in de klas wordt op een soortgelijke wijze gereflecteerd, de leerkracht kan gebruik maken van reflectiekaarten, reflectiebal of andere hulpmiddel als steun om het gesprek op gang te helpen bij kinderen. Zo wordt geleidelijk de vaardigheid in het zelfstandig werken en het samenwerken opgebouwd. Op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het daltononderwijs voortdurend plaats. Dit doen wij door ieder jaar onze doelen te formuleren en tussendoor en aan het einde van de periode deze doelen te evalueren.

Reflectie zien we als één van de belangrijkste, zo niet de belangrijkste, kernwaarde van onze school. Reflectie appelleert op het vermogen om kritisch te kunnen kijken naar hetgeen gepresteerd is.

Reflectie op de Johan de Witt krijgt op de volgende manieren vorm:

1. Kinderen krijgen de opdracht om eigen werk kritisch na te kijken. We gebruiken daarbij drie kleuren: rood; ik weet zeker dat het fout is, geel; ik twijfel en groen; ik weet zeker dat ik het goed heb. Voorbeeld spellingdictee 5 woorden. Ook wordt bij cito analyse een kleurcodering gebruikt.
2. Kinderen krijgen de opdracht om halverwege de les kritisch te kijken naar hun werkhouding en naar hun gemaakte opdrachten. Aan het einde van de les wordt dit nogmaals "gevraagd".
3. Kinderen krijgen de opdracht om opdrachten zelf in te roosteren, zelf in te vullen en/of zelf vorm te geven. Tussentijdse evaluaties staan centraal.
4. Kinderen werken met eigen leerdoelen op het gebied van executieve functies, ontwikkelen en versterken van vaardigheden door te reflecteren op het eigen handelen samen met de leerkracht en ouders.
5. Kinderen reflecteren met de leerkracht samen op de ontwikkelingen in de klas, geven de leerkracht feedback op het eigen handelen tijdens klasvergaderingen.
6. Kinderen leren foutjes maken en kijken naar welke mindset, op welke manier ze kunnen denken om het handelen weer tot een succes te brengen.
7. Kinderen geselecteerd uit de bovenbouw komen samen in de Leerlingenraad, zij reflecteren op verschillende punten binnen de school met de directie.

Reactie visitatieteam

Reflectie wordt door de schoolleiding als de meest essentiële daltonkernwaarde gezien. Reflecteren, evalueren en feedback geven komen in wisselende vorm terug binnen de school. Deze begrippen worden ook door elkaar heen gebruikt. Reflectiehulpmiddelen zijn bij de meeste leerkrachten onbekend. Het opnemen van reflectiemomenten in de weektaak zal een hulpmiddel zijn om structureel te reflecteren. De mindset Growie en Fixie is een heel goede manier om leerlingen inzicht te geven in hun eigen leerproces en zal leerlingen meer lef geven om uitdagingen aan te gaan.

In de meeste groepen staat een dagritme op het whitebord, als hier het dagelijkse reflectiemoment op komt te staan, is de kans groot dat het een vaste plek binnen de school krijgt.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Onderwijs moet kinderen cultureel en moreel vormen, zodat ze zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk worden: geoefend in, gewend aan en voorbereid op leven, werken en samenleven. Als kinderen een taak krijgen, waar zij verantwoordelijkheid voor dragen en die ze in vrijheid zelf plannen en uitvoeren, is het onderwijs veel effectiever.

1. De kinderen leren werken met een weektaak waarbij zij goed kijken naar de instructiemomenten en de tijd die ze hebben om te werken aan eigen leerdoelen.
2. De kinderen leren werken met stoplicht, timer en andere hulpmiddelen om vorm te kunnen geven aan de effectieve les.
3. Teamleden werken met handreikingen en kwaliteitskaarten zodat iedereen dezelfde taal spreekt, achtergrond informatie toereikend is.
4. Kritisch blijven kijken naar het gebruik van methoden. Aanpassingen durven maken en ons eigen draai aan te geven, ontwikkelingen voortzetten. Eigen taalmethode opzetten komende schooljaren. Start is gemaakt met spelling.
5. Teamleden laten participeren in stuurgroepen die verantwoordelijk zijn voor het verder ontwikkelen van hoofdzaken die spelen bij ons op school: thematische werken, taal, dalton, rekenen, etc.
6. Kinderen leren te kijken naar het eigen handelen, aanpakken van eigen leerdoelen en door het aanspreken van intrinsieke motivatie het inzicht laten ontwikkelen waarbij ze zo efficiënt mogelijk leren 'leren'.

Reactie visitatieteam

Leerlingen meer eigenaar laten worden van hun werk zal ook de doelmatigheid en effectiviteit vergroten. Alleen al de mogelijkheid om je taak in te delen naar je eigen bioritme zal doelmatig zijn, omdat je dan werk oppakt op die momenten dat je er het meest voor open staat. Reflecteren op groepsprocessen zal hierin ook ondersteunend zijn. In een aantal groepen was de groepsdynamiek groot. Hierdoor kunnen leerlingen die meer stilte behoeven om geconcentreerd/ effectief te kunnen werken in het gedrang komen. Het creëren van stilte plekken of afspraken over het leergeruis zal hierin ook helpen.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Met de ontwikkeling van onze portfolio, Daltonchecklisten, handreikingen en kwaliteitskaarten hebben wij grote sprongen gemaakt in het borgen van onze ontwikkelingen/afspraken. Wij blijven erop alert dat deze ontwikkelingen terug komen tijdens vergaderingen zodat dit een actief en levendige ontwikkeling blijft. We zijn ons er nog

bewuster van dat we enthousiast zijn om veel aan te pakken, maar wij moeten zorgen om niet te veel hooi op onze vork te nemen.

Door bij het invoeren van nieuwe ontwikkelingen goed te kijken naar de opzet, iedere week een half uurtje (als voorbeeld bij spelling) garandeert dit een sterke ontwikkeling. We maken tijd vrij op studiedagen voor het implementeren van onze nieuwe thematische methode, we blijven kritisch op wat ons bevalt en proberen te kijken naar waar wij wijzigingen ambiëren.

Reactie visitatieteam

We juichen de ontwikkeling van het portfolio toe. De groei in daltonvaardigheden zal nog beter tot zijn recht komen als het wordt weergegeven in zogenaamde groeimeters waarbij leerlingen hun groei door de jaren heen kunnen weergeven. Betrek ook de leerlingen bij de gewenste inhoud van hun portfolio. We zullen een aanbeveling schrijven op de wijze waarop het daltononderwijs het best geborgd kan worden. De beschrijvingen in de borgingsdocumenten kunnen compacter. Dit komt de leesbaarheid ten goede.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school

Wij zijn trots op:

1. De autonomie en intrinsieke motivatie van de kinderen.
2. De autonomie en intrinsieke motivatie van de collega's.
3. Het centraal stellen van welzijn en welbevinden van kinderen, leraren en ouders.
4. Ontwikkelingen die we de afgelopen 3 jaar gemaakt hebben, ondanks corona en teamleden die andere uitdagingen ambiëerde, zie checklist Daltonboek met afspraken.
5. Kinderen die zich vrij voelen om mee te denken met de leerkracht en de leerkracht te voorzien van feedback.
6. De overgang van rapport naar het invoeren van de executieve vaardigheidsdoelen en portfolio met didactische leerdoelen.
7. Het ontwikkelen van handreikingen en kwaliteitskaarten zodat afspraken en ontwikkelingen vast staan d.m.v. uitleg over de Why (waarom)/How (hoe) en What (met welke middelen) we doen binnen onze school.

Ontwikkel – en onderzoeksvragen

- De laatste drie jaar hebben veel mutaties plaatsgevonden binnen het lerarenteam. Daarbij zijn onze nieuwe checklisten een goed werkmiddel gebleken. Ook hebben we geleerd om ervaren teamleden te koppelen aan nieuwe teamleden. De uitdaging is om deze nieuwe leerkrachten goed mee te nemen in ons Dalton-proces. We willen graag weten hoe we hen op een goede en effectieve manier mee kunnen nemen.
We zijn bezig om naast het Daltonboek een boek te ontwikkelen waarin alles staat wat een nieuw teamlid of stagiaire bij ons op school moeten weten. (Het boek zal mogelijk bestaan uit het daltonboek, handreiking- en kwaliteitskaarten, ABC lijst, etc).
- Peerfeedback verder uitwerken, implementeren samen met andere reflectieaspecten. Dit meer terug laten komen, zichtbaarder in de klas dan dat nu gebeurt.
- Versterken van de kracht van het samenwerken (welke verschillende manieren zijn er), rolverdeling tijdens het werken in groepjes, de te bepalen coöperatieve werkvorm is een keuze van de kinderen en niet alleen in opdracht van de leerkracht.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

Wij verwachten aan de hand van een aantal duidelijke beschrijvingen aanbevelingspunten van de visitatiecommissie te mogen ontvangen.

Wij verwachten dat we de basis van ons schoolprofiel Daltonschoon voldoende hebben staan.

Wij hopen dat de visitatiecommissie zal zien wat wij iedere dag bij de kinderen zien, een groeiende ontwikkeling die wij als leerkrachten, samen met ouders, mogen coachen.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

Wij verwachten in de komende jaren de ingeslagen weg verder uit te mogen bouwen, met name op de kernwaarde "reflectie".

Wij hebben onze eigen methode geschreven en uitgewerkt in handreikingen op alle gebieden van taal en deze geïntegreerd in ons thematisch onderwijs.

Volledige overgang naar portfolio voor de kinderen, alle leerjaren. Waarbij de methode de informatiebron is en de leerkracht de coach. Kinderen hebben een volledig beeld van de leerdoelen van alle vakgebieden, doelen die van hen verlangd wordt te behalen aan het einde van een schooljaar.

Reactie visitatieteam

De parels die wij hebben gezien zijn:

- Nieuwkomers voelen zich zeer welkom
- Veilige school voor leerlingen en leerkrachten
- Verbaal sterke kinderen

We raden jullie aan om gebruik te gaan maken van de Daltonspiegel. Een reflectietool om daltonvaardigheden van leerkrachten beter in beeld te krijgen en collega's met elkaar in gesprek te laten gaan.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen

We hebben gesproken met leerlingen uit de groepen 4,5,6 en 8. Groep 7 was deze visitatiedag niet aanwezig. Zeer opvallend was dat deze kinderen hun gedachten heel goed onder woorden konden brengen, waardoor het ook een boeiend gesprek werd. Op de vraag wat zij belangrijk vinden aan dalton op hun school kregen we uiteenlopende antwoorden: vrije keuzes, cito analyse, cooperatieve werkvormen tot inrichting schoolplein. Groep 8 doet geen klassenvergadering meer, maar vinden dat dit wel goed is om het weer op te pakken.

Wensen:

- Een blije dag, waarop je zelf mag doen waar je zijn in hebt.
- Leerlingenraad
- Dagje andersom, leerkracht luistert naar leerling
- Meer werktijd
- Aan kinderen vragen wat belangrijk is
- Als je een dag ziek bent geweest niet al het werk inhalen.
- Vaker vragen of uitleg begrepen is.

De leerlingen gaven de school gemiddeld een 8,5

ouders

We hebben met een drietal ouders gesproken wier kinderen in de groepen 1/2,3,4,6 en 8 zitten. Zij hebben allen bewust gekozen voor deze school. In deze wijk met voornamelijk hoogopgeleide ouders, wordt door hen een grotere diversiteit aan leerlingen op deze school gewaardeerd. Het introduceren van de portfolio wordt positief ontvangen. Voor de ouders is de directeur niet altijd goed zichtbaar. Daarentegen wordt hij geroemd voor de wijze waarop hij zichzelf inzet voor die groepen die het even moeilijk hebben. Communicatie is verbeterd o.a. via de nieuwsbrief. Het coronatijdperk is ervaren als een periode waarin de school zich wellicht iets teveel terugtrok. Engels en het gebruik van ICT kan beter worden opgepakt.

Ouders maken zich wel zorgen over leerlingen die meer behoefte hebben aan begeleiding. Worden zij wel goed gezien?

medewerkers

In de ochtend een langere periode gesproken met de conciërge. Tijdens de klassenbezoeken hebben we ruim voldoende gelegenheid gehad om met de leerkrachten te spreken. Tijdens de lunch hebben we met een vijftal leerkrachten gesproken. Met name het prettige werkklimaat op de school werd genoemd. Men voelt zich thuis. De collega's gaven ook aan behoefte te hebben aan collegiale consultatie en daltonstudiedagen om tot een betere afstemming te komen.

Schoolleiding en daltoncoördinator(en)

In de ochtend en in de middag uitgebreid gesproken met Tjepko en via Teams met Ella de daltoncoördinator. We hebben aangegeven dat we moeite hebben gehad met de voorbereiding door de veelheid aan informatie waarbij realiteit en toekomst door elkaar heen liepen. Hier schrijven we dan ook een aanbeveling op. We hebben het gezamenlijke teammoment in de vroege ochtend gemist en het dagprogramma was op te weinig groepen gericht. De schoolleider is nu twee jaar actief binnen de school en geeft aan dat hij reflectie de belangrijkste kernwaarde vindt. We hebben ook gesproken over de schoolorganisatie. Wellicht dat een plattere organisatie een ieder in de school meer eigenaar maakt. Zowel de daltoncoördinator als de directeur gaven ons de indruk duidelijk te maken te hebben met mensen die het beste willen met hun daltonschool. Het ambitieniveau is in onze ogen te hoog. Het daltonbeleidsplan kent te veel veranderactiviteiten.

bestuurder(s)

We hebben gesproken met Thea Meijer, bestuurder van SPO; een bestuurder die het daltononderwijs altijd heeft omarmd. We hebben gesproken over de marktpositie van de school in de wijk en de schoolcultuur. Ze is van mening dat de positieve schoolcultuur een goede basis is om te komen tot een professionele cultuur waar een ieder meer van elkaar kan leren. Top down of bottom up? Leiding geven of leiding krijgen? Dit zijn interessante keuzes die van grote invloed kunnen zijn voor de ontwikkeling van de school.

We wensen Thea een goed pensioen toe en danken haar voor het gesprek.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Het gedeeld eigenaarschap is in alle geledingen aanwezig. Zowel ouders, leerkrachten, leerlingen als de bestuurder hebben het beste met de school voor. Afstemming tussen de leerkrachten en communicatie met de ouders zijn aandachtspunten.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* 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	Geef kinderen meer ruimte en tijd om zelf hun werk te kunnen organiseren.
2	Beperk je in de hoeveelheid documenten. Beschrijf in het daltonboek alleen de realiteit (vanuit why-how-what) In het daltonbeleidsplan komen haalbare ambities.
3	Er is een duidelijke daltonpotentie binnen het team aanwezig. Zorg voor afstemming door overleg, studiedagen en collegiale consultatie om de doorlopende daltonontwikkellijnen te verstevigen.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Dank voor het prettige verblijf bij jullie op school . We hebben ruim voldoende tijd gehad om met een ieder te kunnen spreken. Ook de lunch en het gesprek tijdens de lunch met enkele leerkrachten hebben we zeer gewaardeerd. Sep en Daan uit groep 8 hebben ons prima de weg gewezen. Succes met het uitwerken van de aanbevelingen in de gedachten: "Niet het vele is goed, maar het goede is veel".

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Daltonontwikkelplan 2022 – 2027

Waar we naar toe willen:

1. **Aanbeveling 1:** Geef kinderen meer ruimte en tijd om zelf hun werk te kunnen organiseren.

Actie	Implementeren nieuwe weektaak in alle groepen en hierbij de koppeling naar het portfolio integreren
Uitvoerend	Team, daltonstuurgroep
Tijdvak	Schooljaar 2022-2023
(Externe) ondersteuning/ scholing	Teamleden gaan kijken op andere daltonscholen
Toelichting	Doorgaande lijn binnen de school creëren. Bijscholen van teamleden. Inspireren van teamleden door bezoek aan andere Daltonscholen.

2. **Aanbeveling 2:** Beperk je in de hoeveelheid documenten. Beschrijf in het daltonboek alleen de realiteit (vanuit why-how-what) In het daltonbeleidsplan komen haalbare ambities.

Actie	Daltonboek bijwerken tot de volgende visitatie
Uitvoerend	Daltonstuurgroep
Tijdvak	2022-2027
(Externe) ondersteuning/ scholing	n.v.t.
Toelichting	Het Daltonboek is een groeidocument en wordt met regelmaat aangevuld

3. **Aanbeveling 2:** Haalbare ambities in het daltonbeleidsplan.

Actie	Te behalen doelen koppelen aan de tijd die het nodig heeft om te implementeren. Overzicht met team bespreken.
Uitvoerend	Daltonstuurgroep en team
Tijdvak	Juni 2022
(Externe) ondersteuning/ scholing	n.v.t.
Toelichting	Het nieuwe Daltonontwikkelplan wordt tijdens de studiedag in juni 2022 gedeeld met het team.

4. **Aanbeveling 3:** Er is een duidelijke daltonpotentie binnen het team aanwezig. Zorg voor afstemming door overleg, studiedagen en collegiale consultatie om de doorlopende daltonontwikkelijnen te verstevigen.

Actie	Dalton staat vast op de agenda tijdens studiedagen en bouwvergaderingen.
Uitvoerend	Daltonstuurgroep en team
Tijdvak	Juni 2022
(Externe) ondersteuning/ scholing	Eventueel externe ondersteuning aanvragen bij Marrit van Saxion Deventer.
Toelichting	De doelen van Dalton staan centraal tijdens de vergaderingen/studiedagen.

5. **Aanbeveling 3:** Vormgeven aan collegiale consultatie.

Actie	Er komt rooster zodat teamleden zich inschrijven bij wie ze graag willen kijken
Uitvoerend	Directeur
Tijdvak	Vanaf september 2022
(Externe) ondersteuning/ scholing	Intern en externe consultatie
Toelichting	Aan de hand van individuele behoeften kunnen teamleden zich inschrijven voor consultatie. Zowel intern als extern.

6. Opnieuw inrichten leerlingenraad.

Actie	Starten van de Leerlingenraad
Uitvoerend	Directeur
Tijdvak	September 2022
(Externe) ondersteuning/ scholing	n.v.t.
Toelichting	Leerlingen uit de bovenbouw worden op een democratische wijze gekozen als woordvoerders in de Leerlingenraad. Deze raad komt 4 keer per jaar samen

7. Invoeren van meer coöperatieve werkvormen.

Actie	Delen van coöperatieve werkvormen per groep
Uitvoerend	Team
Tijdvak	Vanaf september 2022
(Externe) ondersteuning/ scholing	Collegiale consultatie
Toelichting	Leerkrachten zetten afgesproken werkvormen in

8. Reflectie standaard opnemen in het dagprogramma.

Actie	Reflectie mogelijkheden worden onderzocht
Uitvoerend	Daltonstuurgroep
Tijdvak	2023
(Externe) ondersteuning/ scholing	Externe ondersteuning tijdens studiedagen.
Toelichting	

9. Inzet van Growie en Fixie.

Actie	Growie en Fixie implementeren in de MB en BB
Uitvoerend	Maureen Huygt
Tijdvak	Schooljaar 2022-2023
(Externe) ondersteuning/ scholing	Presentatie Growie en Fixie gebruiken
Toelichting	Mindset Growie en Fixie implementeren in de hele school

10. Portfolio uitbreiden; meer inspraak/bijdrage van leerlingen zelf vragen.

Actie	Richtlijn geven aan het opzetten van het portfolio
Uitvoerend	Stuurgroep Portfolio, IB'er, team, leerlingen en stuurgroep Dalton.
Tijdvak	Start eerste half schooljaar 2022-2023
(Externe) ondersteuning/ scholing	Bijscholing door externe partij
Toelichting	Team bespreekt aan het eind van 2022 de inhoud van het portfolio en past zo nodig aan

11. Het gebruiken van de Daltonspiegel om te reflecteren op eigen proces.

Actie	Team gaat zich richten op eigen Daltonvaardigheden.
Uitvoerend	Team
Tijdvak	Nader te bepalen
(Externe) ondersteuning/ scholing	Externe ondersteuning
Toelichting	Bijscholen van leerkrachten naar Daltonleerkrachten

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		13-06-2022
	Visitatievoorzitter		14-6-22

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'