

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Sint Laurentius
Adres	Schoolstraat 7
Postcode en plaats	65679AN Kekerdom
E-mailadres school/kindcentrum	directie@laurentiusschool.com
Telefoonnummer school/kindcentrum	0481-431643
Bestuurder(s)	André de Jong (bestuurder SPO Condor)
Leidinggevende school/kindcentrum	Tom Erinkveld
Daltoncoördinator(en)	Milou Akkerman Ellen van Wolferen
Aantal groepen	4
Aantal leerlingen	+/- 65
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	6
In bezit van daltoncertificaat	5 leerkrachten zijn in het bezit van het Daltoncertificaat
Bezig met daltoncursus	Leerkrachten zijn in bezit van het Daltoncertificaat. Daltoncoördinator start in 22/23 met scholing tot Daltoncoördinator
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	-
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	-
Lid 3.	-
Datum visitatie	Woensdag 16 november 2022
Soort visitatie	Eerste visitatie
(besluit vorige visitatie)	-
1e licentiaaanvraag	-
Licentieverlenging	-
Versnelde visitatie licentieverlenging	-
Visitatie na bezwaarprocedure	-

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Visitatieteam

Wat zien we terug?

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

We zijn erg trots op de werkplekken op de leer- en werkpleinen. De leerlingen werken op verschillende plekken. Hierbij is er onderscheid tussen werkplekken, stille werkplekken en samenwerkplekken. Deze werkplekken zijn te herkennen aan de symbolen en omschrijving die bij elke werkplek hangt. Daarnaast hebben we ook sta werkplekken waar gewerkt kan worden.

Om inzichtelijk te maken voor leerlingen en leerkracht in hoeverre in kind in staat is om om te gaan met de verantwoordelijkheid en het vertrouwen die het werken op verschillende werkplekken vraagt, werken wij met stippen. Op het Daltonblokje geeft de kleur van de stippen aan op welk niveau een kind zich bevindt: wit: aanvang (werken bij de leerkracht) blauw: ontwikkeling (werken in nabijheid van de leerkracht) en oranje: expert (werken zonder directe aanwezigheid van de leerkracht).

Leerkracht

-

Kind

Leerlingen hebben niet alleen de vrijheid om te bepalen waar ze werken, maar ook met wie ze werken en wanneer ze welk werk maken. De leerlingen plannen dit zelfstandig aan de hand van hun takenkaart en het weekrooster. Indien er een instructie gepland staat op het lesrooster waarvan de leerlingen zelf denken het doel al te beheersen, kunnen ze dit bewijzen bij de leerkracht en hoeven ze niet mee te doen met de instructie (vanaf groep 5). Daarnaast bepalen leerlingen bij het leer- en talentendoel zelf wat ze willen leren.

Ontwikkelpunten

We zijn met elkaar verantwoordelijk voor het netjes achter laten van de verschillende werkplekken. We merken dat dit heel goed gaat op leerplein 1 t/m 4 maar dat dit echt een ontwikkelpunt is voor leerplein 5 t/m 8. We zijn dit jaar gestart met een (leerling)controleur en dit zal het komend schooljaar verder geoptimaliseerd worden.

Hoewel we allemaal erg enthousiast zijn over het werken met leer- en talentdoelen, lopen we er tegen aan dat een aantal leerlingen het lastig vindt om te bepalen wat ze willen leren. Daarnaast vinden veel leerlingen het nog lastig om SMART doelen te stellen.

Doelen

Voor de uitwerking van onderstaande doelen verwijzen wij jullie naar ons DaltonOntwikkelPlan (DOP).

1. Aan het einde van schooljaar '22-'23 laten de leerlingen in de bovenbouw de verschillende werkplekken netjes achter.
2. Aan het einde van schooljaar '23-'24 kunnen de leerlingen uit de bovenbouw (groep 7 en 8) doelen SMART formuleren.

Reactie visitatieteam

De werkplekken zijn goed doordacht. Heldere afspraken, duidelijk voor de kinderen en we zien dit ook terug in de praktijk. De verschillende werkplekken worden ook gebruikt waarvoor ze dienen (samen, zelfstandig, stil etc).

De leerpleinen zijn de 'lokalen' en de gang is een aparte ruimte waar ze ook aan de slag mogen. Het gebouw en de inrichting is erg overzichtelijk en geeft een fijne open sfeer.

Op het Sint Laurentius heerst een sterk pedagogisch daltonklimaat. Alle teamleden lopen rond en helpen de leerlingen waar nodig is. Doordat de leerkrachten door de leerpleinen en gangen lopen zie je ook een mooie samenwerking tussen de leerkrachten. De daltonregels worden nagestreefd en er is een grote verantwoordelijkheidsgevoel aanwezig bij de leerkrachten. Alle leerkrachten en ondersteunend personeel gedragen zich verantwoordelijk voor alle leerlingen, dit voel je duidelijk terug in de sfeer die er heerst.

De keuzevrijheid van taken is per dag ingedeeld. We hebben gezien dat de leerlingen in de bovenbouw ook taken van andere dagen maken. Dit noemen ze vooruit werken. Door leerlingen zelf een planning te laten maken van hun taken of opdrachten zal het eigenaarschap m.b.t. planning vergroot worden en maak je ze ook verantwoordelijk.

Vanaf groep 5 is de vrijheid aanwezig voor kiezen van aansluiten bij een instructie. Dit zagen wij ook heel duidelijk terug in de praktijk. Leerlingen mogen op verschillende manieren aangeven hoe zij het doel al beheersen. De leerlingen die wij gesproken hebben konden dit ook goed uitleggen. De leerlingen vinden dit een erge fijne manier, zij krijgen het vertrouwen van de leerkracht. Bij een nieuw leerdoel wordt er verwacht dat alle leerlingen de instructie volgen. Wanneer leerlingen niet mee doen met de instructie, konden wij zien dat leerlingen zelfstandig verder konden met hun eigen werk.

Op het Sint Laurentius is een mooi begin gemaakt met het werken aan doelen, dit zie je ook terug tijdens Jeelo en het werken aan hun eigen Talentdoel. De vrijheid is er, maar het kader is nog klein. Dit is een doel voor de toekomst een mooi ontwikkelpunt om leerlingen de kans te bieden om zelf te bepalen wanneer ze aan hun Talentdoel mogen werken.

Maak de kaders voor de leerlingen groter, zodat er meer keuzemogelijkheden gerealiseerd kunnen worden.

De eerste aanbeveling is gericht op het aanbrengen van verdieping en verbinding binnen de kernwaarde Vrijheid en Verantwoordelijkheid.

Aanbeveling 1:

De basis van het daltononderwijs is duidelijk aanwezig op de Sint Laurentius. We zien alle kernwaarden terug. Het is nu tijd om de verdieping en verbinding aan te brengen op de volgende gebieden:

- *Doelen op leerlingniveau*
- *De planning van de leerlingen*
- *De vrijheid en verantwoordelijkheid voor de uitvoering*
- *De reflectie waardoor nieuwe doelen ontstaan*

1.2 Zelfstandigheid

Kind

Leerlingen op onze school gaan goed om met uitgestelde aandacht. Wanneer leerlingen zelfstandig werken maken ze gebruik van het Daltonblokje. Niet alleen geven ze met dit Daltonblokje aan wanneer ze hulp nodig hebben, ze geven ook aan wanneer ze hulp kunnen bieden. Daarnaast biedt het Daltonblokje de mogelijkheid om aan te geven wanneer leerlingen liever niet gestoord willen worden tijdens het werken. Ook de verschillende werkplekken dragen bij aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Ze maken zelfstandig de keuze waar ze het werk het beste kunnen maken.

Vanaf groep 5 mogen leerlingen zelfstandig inplannen wanneer ze welke toets van topografie gaan maken.

Leerkracht

De leerkrachten zijn erg zelfstandig. Dit blijkt ook uit het feit dat de leerkrachten het Dalton traject hebben voortgezet toen er tijdelijk geen directeur was.

School

Al vanaf de kleutergroep plannen de leerlingen zelf hun werk in. Bij de kleuters gebeurt dit met het digikeuzebord en een weektaak in groep 3. Vanaf groep 4 wordt er gewerkt met een digitale weektaak.

Ontwikkelpunten

Het bewust werken met periodedoelen gebeurde nog niet (met uitzondering van topografie). Sommige groepen zijn er dit jaar wel mee gaan experimenteren. Volgend jaar willen we dat alle groepen er mee gaan experimenteren. Periodedoelen moeten zichtbaar zijn voor de leerlingen.

Alle leerlingen hebben een portfolio en doelenklapper. We streven erna dat de leerlingen deze zelf netjes en up-to-date houden en ook zelf checken of ze bepaalde doelen behaald hebben. De komende jaren gaan we hier verder mee aan de slag.

Doelen

Voor de uitwerking van onderstaande doelen verwijzen wij jullie naar ons DaltonOntwikkelPlan (DOP).

1. Aan het einde van schooljaar '23-'24 wordt er binnen de school structureel gewerkt met periodedoelen en zijn de periodedoelen zichtbaar voor de leerlingen.
2. Aan het einde van schooljaar '23-'24 is het werken met periodedoelen vastgelegd in een kwaliteitskaart.
3. In schooljaar '24-'25 houden leerlingen de doelenklapper en het portfolio zelf up-to-date.

Reactie visitatieteam

Het daltonblokje wordt zorgvuldig ingezet en de kleuren zijn duidelijk voor de kinderen. De vierkantjes op het blokje voor het op de gang werken is helder. Ze weten wat het betekent, als er een vierkantje wordt afgehaald, de reden wordt ook met hen besproken. En wanneer

ze laten zien dat ze weer op de gangen mogen werken, dan krijgen ze een vierkantje terug. In het daltonboek staat na een week, maar ze passen dit wel per leerling aan. De leerkrachten kijken heel goed naar de leerling wat hij/zij nodig heeft.

We hebben ervaren dat er een zeer zelfstandig en krachtig team staat. Het team is gedreven en gemotiveerd.

Er wordt tussentijds groepsoverstijgend gewerkt. Leerkrachten en leerlingen zijn het gewend dat leerkrachten van andere groepen bij elkaar in de klassen komen.

Uit de gesprekken met de leerlingen hebben wij vernomen hoe zij zelf de toetsen mochten inplannen, dit ervaren de leerlingen als zeer prettig.

Bij de onderbouw hebben wij kunnen zien dat zij al verschillende planningsvaardigheden beheersen. In de bovenbouw hebben we gezien dat het planninginstrument voornamelijk leerkrachtgestuurd is. Wanneer de leerdoelen centraal komen te staan i.c.m. de keuzevrijheid in hoe en wanneer je een doel wilt aanpakken, zullen de leerlingen daadwerkelijk zelf gaan plannen. Nu kijken ze wat er op hun weektaak staat en hebben ze keuzevrijheid in wanneer ze de taak gaan maken.

Binnen de gehele school hebben wij gemerkt dat de leerlingen zelfstandig binnen de kaders kunnen werken. Voor een aantal leerlingen zijn deze kaders te beperkt.

We bemerken dat de methodes die gebruikt worden grotendeels bepalend zijn voor het aanbod. Wanneer het uitgangspunt 'leren a.d.h.v. doelen' wordt, zal er meer ruimte gecreëerd kunnen worden voor leerlingen om op verschillende manieren een doel eigen te maken.

Wij hebben voor de kernwaarde zelfstandig(heid) de volgende aanbeveling geformuleerd:

Aanbeveling 2:

Maak inzichtelijk wat leerlingen gaan leren en maak het betekenisvol door het 'waarom' voor ze in beeld te brengen. Door te werken vanuit doelen creëer je eigenaarschap bij de leerlingen.

Geef de leerlingen de ruimte en regie om de taak betekenisvol te laten worden door zelf te mogen bepalen op welke wijze en wanneer ze aan een doel/doelen kunnen werken.

1.3 Samenwerking

Kind

Op onze school wordt veel samengewerkt. Niet alleen in de eigen groepen, op de samenwerkplekken en op het eigen leerplein, maar ook groepsoverstijgend. Bijvoorbeeld bij het samenlezen. Wekelijks wordt er samen gelezen waarbij leerlingen uit groep 7/8 voorlezen bij de kleuters en tutorlezen met groep 3. De leerlingen van groep 4 t/m 6 lezen dan samen in samenleesboeken op eigen niveau.

Leerkracht

Leerkrachten stimuleren het samenwerken in de klas. Hiervoor maken ze o.a. gebruik van diverse coöperatieve werkvormen. Daarnaast wordt ervoor gezorgd dat er steeds andere groepjes zijn met het samenwerken. Samen helpen we alle leerlingen. Als leerlingen op het werkplein een vraag hebben dan kan deze door alle medewerkers binnen de school beantwoord worden.

School

Onze school kenmerkt zich door een veilig pedagogisch klimaat. Dit komt ook jaarlijks naar voren bij het schooltevredenheidsonderzoek. Op onze school wordt groepsoverstijgend gewerkt. Niet alleen bij het bovengenoemde samenlezen, maar ook bij andere vakken. Leerlingen krijgen bij (begrijpend) lezen, spelling en rekenen instructie op hun eigen niveau. Dit kan dus ook een groep hoger of lager zijn.

We zijn samen met ouders verantwoordelijk voor de leerlingen. Daarom voeren we de gesprekken altijd met ouders en leerlingen.

Ontwikkelpunten

We gaan nog beter gebruik maken van de samenwerking tussen jong en oud. Een van de dingen waarmee we willen gaan experimenteren, is het inzetten van oudere leerlingen bij het stellen van (SMART)doelen. Zo oefenen de oudere leerlingen zelf en leren ze het de jongere leerlingen. Samen met de leerlingen willen we volgend jaar de leerlingenraad weer goed opzetten. Door verschillende wisselingen van directie is dit tijde stil komen te liggen. Volgend jaar gaan we met de ouders en leerlingen samen de Daltondag vieren.

Doelen

Voor de uitwerking van onderstaande doelen verwijzen wij jullie naar ons DaltonOntwikkelPlan (DOP).

1. Vanaf schooljaar '22-'23 wordt jaarlijks de Daltondag gevierd met het team, de leerlingen en de ouders
2. In schooljaar '22-'23 is er een leerlingenraad die 6 keer per jaar samen komt. Deze data zijn opgenomen in de jaaragenda.
3. Vanaf schooljaar '24-'25 worden leerlingen uit de bovenbouw (groep 7/8) betrokken bij het formuleren van leer- en talentdoelen in de onderbouw.

Reactie visitatieteam

We hebben veel momenten gezien van samenwerken. Talentontwikkeling, Jeelo, coöperatieve werkvormen, de kinderen zijn het gewend. Daarom is het goed om in de toekomst nog meer de verbinding op te zoeken tussen de leerlingen van boven- en onderbouw. We hebben tijdens tutorlezen gezien dat de leerlingen actief met elkaar lezen. Om het betekenisvoller te maken kan de leerling uit de bovenbouw bijvoorbeeld uitleggen aan welke leesmoeilijkheid of leesdoel ze gaan werken.

Er heerst voelbaar een heel veilig klimaat. Iedereen krijgt de ruimte om zichzelf te mogen zijn. Dit zie je en het is ook merkbaar in het gedrag van de kinderen en de leerkrachten. Dit is een hele mooie parel van de school.

Wij hebben mooie voorbeelden gezien van samenwerken tussen leerkracht- leerling. De leerlingen worden gestimuleerd om zelf na te denken en met oplossingen te komen.

De leerlingenraad is een mooie ambassadeur van de school, geef de leerlingen de tijd en ruimte om mee te denken en te ontwikkelen. Door gesprekken met de directeur en daco's hebben wij er alle vertrouwen in dat dit voor de aankomende jaren weer wordt opgepakt. Daarbij wordt er ook lovend gesproken over de samenwerking binnen het team vanuit de directeur, er is een groot draagvlak voor Dalton. Ook de samenwerking met het bestuur verloopt prettig.

1.4 Reflectie

Kind

We merken dat de leerlingen groeien in het reflecterend vermogen op hun eigen handelen. Ze zijn steeds beter in staat aan te geven waarom ze bepaalde keuzes maken.

Leerkracht

De gesprekken tussen leerkracht en leerling zijn steeds meer coachend. Leerkrachten stellen tijdens het werken, instructies en bij gesprekken reflectieve vragen aan leerlingen.

School

Het team is goed in staat om op zichzelf te reflecteren. Zowel als team, als individu. In de zelfreflecties van het miniportfolio komt dit duidelijk naar voren.

Ontwikkelpunten

Zoals eerder genoemd bij zelfstandigheid is het bijhouden van het portfolio een ontwikkelpunt. Hierbij hoort ook zorgen voor werkjes/taken waar ze trots op zijn voor in het portfolio.

Leerkrachten zijn nog zoekende hoe ze de reflectiegesprekken (inhoudelijk) vorm moeten geven. Volgend jaar gaan we hier mee aan de slag.

Doelen

Voor de uitwerking van onderstaande doelen verwijzen wij jullie naar ons DaltonOntwikkelPlan (DOP).

1. Vanaf schooljaar '22-'23 heeft elke leerling in februari en juni 3 werkjes/taken waar zij trots op zijn toegevoegd in het portfolio.
 2. In schooljaar '22-'23 gaan wij verder experimenteren met reflectiegesprekken. Dit aan de hand van de literatuur over reflectiegesprekken en eventuele hulpmiddelen.
 3. Vanaf schooljaar '23-'24 werken we (schoolbreed) op vaste momenten in het weekrooster én volgens een vaste structuur met reflectiegesprekken.
 4. In schooljaar '23-'24 hebben we een kwaliteitskaart reflectiegesprekken.
-

Reactie visitatieteam

Uit de gesprekken met de leerlingen kwam duidelijk naar voren dat elke leerling regelmatig een gesprek heeft met de leerkracht. Hierin wordt besproken hoe het met de leerling gaat en wat de aandachtspunten zijn voor de aankomende weken. Leerlingen ervaren dit als prettig, soms gebeurt dit individueel maar het komt ook voor dat ze in kleine groepjes gesprekken voeren. Je ziet bij de onderbouw vooral een begeleidende rol van de leerkracht en richting de bovenbouw wordt het steeds meer een coachende rol.

Bepaalde leerlingen kunnen al reflecteren op de ander en dit gaat gepaard met het geven van complimenten (positieve feedback). Wij hebben gemerkt dat sommige leerlingen onbewust bekwaam reflecteren op hun eigen leerproces.

Door een leidraad te geven en verschillende vormen van reflectie aan te bieden, maak je ze bewust bekwaam en nog meer eigenaar van hun leerontwikkeling.

Jullie hebben zelf als school ook aangegeven dat dit een ontwikkelpunt is en deze is ook meegenomen in jullie daltonontwikkelplan.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

Kind

Doordat leerlingen op hun eigen niveau werken en de instructies kort zijn, zijn de lessen veel effectiever. Leerlingen blijven uitgedaagd en zijn minder snel gefrustreerd. Binnen de rekenlessen wordt het werk automatisch aangepast aan het niveau van de leerling. Door het werken met leerdoelen weten leerlingen wat er van ze verwacht wordt. Hierdoor kunnen leerlingen ook inschatten of zij een doel al beheersen en dus geen instructie meer nodig hebben. De leerling weet wanneer welke instructies op het rooster staan en kan daardoor inschatten wanneer hij veel, dan wel weinig, tijd heeft om zelfstandig aan het werk te gaan.

Leerkracht

Door het werken met een kwartiertjesrooster wordt er efficiënt gebruik gemaakt van de lestijd. Korte en duidelijke instructies zorgen ervoor dat leerlingen snel zelfstandig weer verder gaan.

School

Er kan groepsoverstijgend gewerkt worden waardoor leerlingen aanbod krijgen op eigen niveau.

Door de Inrichting van het schoolgebouw en gebruik van leer- en werkpleinen, kiezen leerlingen een werkplek die het meest geschikt is voor hen.

Ontwikkelpunten

We merken dat niet alle leerlingen tijdig en met de juiste materialen klaar zitten bij de instructies. Hierdoor gaat er effectieve leertijd verloren.

Doordat er nog geen vaste looproutes zijn voor de leerkrachten, moeten leerlingen soms langer wachten voordat ze hulp krijgen.

Doelen

Voor de uitwerking van onderstaande doelen verwijzen wij jullie naar ons DaltonOntwikkelPlan (DOP).

1. In schooljaar '22-'23 zijn er vaste servicerondes vastgelegd voor leerkrachten.
 2. Aan het einde van schooljaar '22-'23 zitten alle leerlingen tijdig, en met de juiste materialen, klaar voor instructiemomenten.
-

Reactie visitatieteam

De instructiemomenten worden heel duidelijk aangegeven op de leerpleinen door middel van het kwartiertjesrooster. Voor leerlingen is het overzichtelijk wanneer er instructies plaatsvinden. De effectiviteit kan vergroot worden door leerlingen (mede-)eigenaar te laten zijn van hun eigen planning, waardoor het volgen van een instructie ook echt een noodzaak wordt.

Effectiviteit is naast het kwartiertjesrooster op vele andere manieren zichtbaar. De leerpleinen zijn uniek zoals ze worden ingezet. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor alle leerlingen en doordat ze rondlopen ook ondersteunend voor de collega's.

Er wordt al op verschillende tijden en werkwijzen groepsoverstijgend gewerkt. Dit kan nog verder ontwikkeld en uitgebreid worden.

De verschillende werkplekken op de leerpleinen en in de hal zijn voor alle kinderen duidelijk en worden goed gebruikt.

1.6 Borging als voorwaarde

Kind

Leerkracht

Alle leerkrachten zijn Daltongeschoold. De leerkrachten vormen een hecht team die zich gezamenlijk inzetten (en verantwoordelijk voelen) voor de ontwikkeling van de school.

School

Er wordt gewerkt met kwaliteitskaarten. Deze worden jaarlijks besproken, herijkt en geborgd. Er wordt gewerkt met een Daltonkijkwijzer, ook deze wordt up-to-date gehouden. In het Daltonhandboek is vastgelegd welke verbeterpunten en doelen de school nog heeft.

Ontwikkelpunten

Het streven is om een goede Daltonsschool te worden en te blijven. Om het onderwijs te blijven geven zoals we dat nu doen, is het noodzakelijk dat we genoeg leerlingen op onze school hebben. Daarvoor moeten we ons binnen de regio profileren.

Mochten er in de toekomst nieuwe leerkrachten komen werken op onze school dan is het van belang dat zij goed ingewerkt worden en wegwijs gemaakt worden hoe wij werken op de Laurentiuschool.

In onze lange termijndoelen is te lezen dat we ons verder gaan ontwikkelen op bepaalde (vak)gebieden en dit vastleggen in kwaliteitskaarten. Hierbij ligt de komende jaren de nadruk op de reflectiegesprekken, de weektaak en periodedoelen.

Ook vinden wij het belangrijk om contacten te gaan leggen met andere Daltonscholen in de regio om zo kennis met elkaar te delen.

Doelen

Voor de uitwerking van onderstaande doelen verwijzen wij jullie naar ons DaltonOntwikkelPlan (DOP).

1. In schooljaar '22-'23 start één leerkracht met de opleiding tot Daltoncoördinator. Eind schooljaar '23-'24 zal zij de opleiding afgerond hebben.
 2. Alle kwaliteitskaarten worden jaarlijks besproken en waar nodig herijkt en aangepast.
 3. Eind schooljaar '23-'24 is er een kwaliteitskaart periodedoelen.
 4. Eind schooljaar '23-'24 is er een kwaliteitskaart reflectiegesprekken
 5. Eind schooljaar '22-'23 is er een Daltonfolder.
 6. Vanaf schooljaar '23-'24 wordt de Daltonfolder in de regio verspreid.
 7. Wij houden jaarlijks contact met collega's van andere Daltonscholen.
-

Reactie visitatieteam

Wat al eerder aangegeven is, is dat wij een zeer gedreven en ambitieus team hebben gezien, waarbij de daco's en directeur zeker het voortouw nemen. Ambiteus, maar wel realistisch. Wanneer een experiment geslaagd is, eerst borgen voordat er een nieuw experiment wordt aangegaan. Jullie kwaliteitskaarten zijn daar een mooi voorbeeld van.

De school geeft aan dat zij zich binnen de regio wil profileren om de school te kunnen behouden. Als visitatieteam denken wij dat de school heel goed op weg is. De algemeen bestuurder denkt zelfs aan om als excellente school door te gaan. Misschien een mooi doel voor de toekomst als 'excellente daltonschool' te gaan profileren.

Een daltonfolder is een mooi initiatief om de visie van jullie daltononderwijs binnen de regio te verspreiden.

Wat wij hebben opgemerkt is, dat er op veel verschillende plekken daltoninformatie staat. Dat is een heel goed teken, probeer deze informatie te bundelen. En laat als daltonschool maar wat LEF zien, maak nog meer duidelijk waar jullie zo trots op zijn en leg vooral uit waarom jullie bepaalde keuzes maken binnen jullie daltononderwijs.

Wij hebben voor deze kernwaarde volgende aanbeveling geformuleerd:

Aanbeveling 3:

Stroomlijn de daltoninformatie die jullie op verschillende plekken hebben staan en maak daar één geheel van. En zorg voor verbinding tussen het 'waarom' van jullie daltononderwijs en de praktijk (hoe en wat). Denk hierbij aan de verschillende niveaus (leerling-leerkracht-school) en het 'daltongedrag' dat hierbij hoort.

2 Ontwikkelvermogen

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

We zijn trots op onze school, de leerlingen, de ouders en de leerkrachten.

Samenwerken



Samenwerken binnen de groepen, op de leerpleinen maar ook groepsoverstijgend. Betrokken ouders voor wie de deur altijd open staat. Een team dat echt een team is.




TEAM !

Bij veel beschrijvingen van mijn handelen kon ik niet schrijven in de ik-vorm. ... Dat zou de input en het waardevolle overleg tussen mij en mijn collega's tekortdoen.

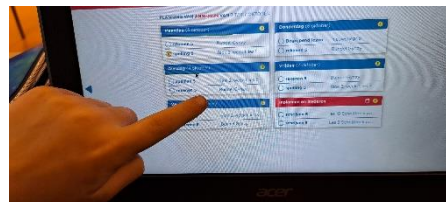
Kortom: het samenwerken beperkt zich niet alleen tussen de leerlingen onderling, maar vergroot zich ook naar de leerkrachten en het hele team.

Anouschka

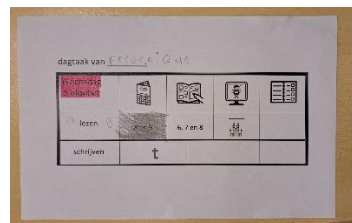


Wolhuis Dalton

Zelfstandigheid



Zelfstandigheid door het zelf kiezen van de geschikte werkplek, het zelf inplannen van de taken met dag/weektaken en het werken met het Daltonblokje.



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

In de toekomst zouden we graag meer willen samenwerken met Daltonschoolen in de regio. Op die manier leren we met en van elkaar. Ook willen we de Daltondag vieren met ouders en leerlingen. We willen ons profileren zodat we als Daltonschool zichtbaar zijn voor ouders in de omgeving.

We gaan kijken hoe we de samenwerking tussen jongere en oudere leerlingen nog meer in gaan zetten. Bijvoorbeeld bij het invullen van de leer- en talentdoelen. De doelenklappers willen we gaan uitbreiden met doelen zodat de leerlingen nog beter inzichtelijk krijgen wat ze gaan leren. Wij willen de verantwoordelijkheid voor de doelenklapper en het portfolio een steeds centralere rol in ons onderwijs geven.. Leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor het juist bijhouden van de klappers. (Alles op de juiste plek in de klapper, checken welke doelen ze al gehaald hebben en bijhouden van trots op). Ook de verantwoordelijkheid voor de omgang met materialen en werkplekken en het op tijd bij de instructie zijn met de juiste materialen, zijn aandachtspunten waar we mee aan de slag gaan. De leerkrachten gaan zich verder oriënteren op het houden van reflectiegesprekken en we gaan afspraken maken over vaste looproutes. Ook gaan de leerkrachten experimenteren met periodedoelen.

Zie voor uitwerking van de gestelde doelen ons DaltonOntwikkelPlan door [hier](#) te klikken..

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

We verwachten dat we ons een Daltonschoole mogen gaan noemen. We verwachten over 5 jaar weer een visitatie te krijgen en dan te laten zien welke ontwikkelingen we dan gerealiseerd hebben. Tussentijds zullen wij proberen een 'tussensite' te plannen in samenwerking met een andere Daltonschoole, om te controleren of we nog op de goede weg zijn.

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

Over 5 jaar zijn we een begrip in de omgeving. Ouders uit verschillende dorpen kiezen bewust voor onze Daltonschoole. We hebben ons verder ontwikkeld samen met ouders en leerlingen. Leerlingen zijn nog meer eigenaar van hun leer- en ontwikkelproces dan nu. Ons onderwijs zal deels portfoliogestuurd zijn. Leerlingen werken vanuit (periode)doelen uit de doelenklapper steeds meer op hun eigen niveau.

Reactie visitatieteam

Door ons geziene en gewaardeerde parels:

- De wijze waarop het team van de Sint Laurentius in twee jaar tijd de school heeft vormgegeven op alle vlakken en een zichtbare doorgaande lijn m.b.t. tot daltononderwijs qua visie en praktijk heeft neergezet.
- De school kan met recht trots zijn op de wijze waarop kinderen (groepsoverstijgend) met elkaar samenwerken.
- Een zeer gedreven team dat enthousiast is en de daltonvisie draagt.
- Erg fijn pedagogisch klimaat waarbij leerlingen zichzelf kunnen en mogen zijn.
- De verschillende werkplekken die zijn gecreëerd voor de leerlingen.
- De manier van werken met het daltonblokje.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen / lange termijnvisie / verwachtingen visitatie:

Uit de beschreven ontwikkel- en onderzoeksvragen blijkt dat het schoolteam goed in beeld heeft welke koers ze wil varen en welke ontwikkelingen ze daarvoor nodig hebben. Dit is in een duidelijk daltonontwikkelplan weggezet. Wij hebben veel waardering voor hetgeen wat al is neergezet in een periode van de afgelopen twee jaar. En hoopt met de aanbevelingen dat de Sint Laurentius de aankomende vijf jaar verder gaat met hele mooie daltonontwikkelingen. Durf soms als school en team maar wat groter te dromen, LEF.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Leerling groep 6 -10

Leerling groep 8 (nog een keer gekozen) 9,5

Leerling groep 7 (vorig jaar leerlingenraad) 9,5

Leerling groep 7 - 10

Leerling groep 5 -10

Leerlingen kunnen duidelijk verwoorden waarom ze in de leerlingenraad zitten:

Een grote verantwoordelijkheid en leuk om te doen, dingen regelen wat anderen graag willen en andere kinderen kan helpen met de ideeën die bedacht worden.

De leerlingen zijn in de leerlingenraad gekomen door middel van verkiezingen in de klas. Iedereen kreeg een blad met foto's van de kandidaten en dan kon je stemmen.

Leuk aan deze school:

Omdat het dalton is, veel zelfstandigheid en keuze. Je kunt afwisselen van plek en taken. Fijn om zelfstandigheid te hebben, maar samenwerken is ook heel fijn. Je kunt van elkaar leren.

Eén leerling heeft op twee andere scholen gezeten. Minpunten vorige school: een vaste plek en geen keuze in wat je wilt doen. Hier veel meer samenwerken.

Leerkrachten op andere scholen letten minder op wat er gebeurde. Onveilige omgeving.

Hier voel je je veilig. De juffen en meesters luisteren naar je. De school is klein, en het voelt als familie van elkaar.

De leerlingenraad heeft al twee keer een vergadering gehad. De ideeënbus halen we elke vergadering leeg. Briefje met naam, idee en waarom. Wanneer een idee opgepakt wordt, wordt het verder besproken in de leerlingenraad.

Dalton betekent samenwerken, zelf je werkplek kiezen, kwartiertjesrooster. Meer leuke dingen tussendoor. Je gehoord voelen en veilig voelen als je iets tegen de meester of juf zegt. Er wordt direct actie ondernomen als er iets speelt. Een soort van vrij mogen zijn. Je hoeft niet altijd de instructie te volgen.

Tip:

Een rustplekje ergens voor kinderen die veel stress ervaren.

Nu alles met een leerplein, liefst nog meer samen. Nu zijn het twee bubbels.

ouders

Het visitatieteam heeft een gesprek gehad met een tweetal ouders. Waarvan één ouder in de MR zit en de andere ouder in PR/OR zit.

Wat zijn de kenmerken van de school: klein, warme en fijne en veilige school. Je komt binnen en je voelt je welkom.

Aspecten van zelfstandigheid en vrijheid waren al aanwezig, nu nog meer verdieping en verbreding. Oudste zoon heeft er voordeel van in het VO. Team is laagdrempelig.

Bij binnenkomst voelt het direct goed. Ook voor de kinderen laagdrempelig. Durven ook feedback te geven naar de meester of juf. Kinderen kennen elkaar en helpen elkaar.

De communicatie is er ruim. Via parro en mail, maar ook even binnen lopen. Dit is ook wel verbeterd. Ook open in de communicatie. Veel foto's en info over waar ze mee bezig zijn op school. Dit wordt als zeer prettig ervaren.

Hoe meegenomen in de daltonontwikkeling? Een infoavond voor ouders. We hebben wel een visie, maar willen graag nog specifiekere. Hiervoor ouders en kinderen gevraagd (hand – vijf kernwaarden), vooraf aan de infoavond. Er waren al kenmerken van dalton. Kansen zat, maar er zullen altijd wel ouders zijn die het niet mee kregen. Er waren al kenmerken op het gebied van plannen en zelfstandigheid.

Thuis merkbaar: plannen, overzien van een week. Ze denken na over de keuzes die ze maken en kunnen dit goed verwoorden. Voor zichzelf opkomen in het aangeven wat ze nodig hebben. In het emotionele voelen ze zich hier vrij in.

Ook met de rapporten zie je de reflectie terug. Kinderen durven zich kwetsbaar op te stellen. Startgesprekken dit jaar voor het eerst. Mooi om te zien hoe de leerkracht en het kind met elkaar praten. Wel wennen als ouders.

Inlooppmomenten, kunnen ze kijken naar de planning. Doelenblad gaat mee naar huis. Afhankelijk van het kind.

Ervaring is dat er voldoende differentiatie is. Wel veel vrijheid bijvoorbeeld topo. Hier soms nog wel meer een stok achter de deur.

Grote gunfactor voor de kinderen dat ze elke dag met plezier naar school gaan zoals hier.

medewerkers

We hebben tijdens de verschillende activiteiten en bezoeken aan de leerpleinen alle leerkrachten gesproken. Stuk voor stuk zeer betrokken, enthousiaste en gedreven leerkrachten. Ze hebben zicht op de doorgaande lijnen voor zowel het leerplein waar ze werken als voor de gehele daltonontwikkeling door de school heen.

Er is sprake van co-creatie en gedeeld eigenaarschap. Alle kinderen worden door iedereen gezien. Dit zorgt voor een groot gevoel van veiligheid. Ook is er sprake van verbinding tussen de kinderen door de gehele school. Het team is hier een

Schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De Sint Laurentius wil zich graag onderscheiden van de scholen in de omgeving. Ze hebben gekeken in de omgeving naar wat er al was aan vormen van bijzonder onderwijs. Daarna hebben ze bekeken wat ze zelf graag wilden en al paste bij hun dagelijkse vorm van lesgeven.

Er waren twee richtingen die ze hebben verkend: Kunskapsskolan en Daltononderwijs. Ze wilden graag af van de wisselende combinatiegroepen. Het stukje leerplein is hier uit voortgekomen. Dit zorgde voor meer stabiliteit.

Drie pijlers van het Daltononderwijs zagen ze al terug in hun eigen praktijk. Dalton was dan ook direct heel herkenbaar.

Een daltonopleider van Saxion heeft ze geholpen bij het traject naar daltonschool. De vorige directeur heeft ze meegenomen in het vernieuwingstraject. De daltonopleider gaf regelmatig aan dat ze hard liepen en vooruitstrevend waren.

De portfolio's is een te snelle ontwikkeling geweest. Door wisselingen van directeuren was de focus telkens anders. Dit pakken ze de komende tijd weer verder op.

Het team heeft zonder directeur doorgezet. Ze wilden niet stil staan, omdat ze geen directeur hadden. De huidige directeur geeft aan dat er een veilig klimaat merkbaar is. Het team is compact, pakken hun verantwoordelijkheden. Een echt daltonteam.

Trots: zelfstandigheid, elkaar helpen, de kinderen hebben zicht op dit kan ik al, dit kan ik niet en hier heb ik hulp bij nodig (ik-doelen). Reflectiegroepjes: een jongen die moeite heeft met hulp bieden, een meisje moeite met hulp vragen. Deze twee vonden elkaar, gingen elkaar helpen.

Toekomst: het zou mooi zijn wanneer we een een wachtlijst hebben, dit zou betekenen dat ze groeien, dan wel met een bepaalde grens aan leerlingaantal. Ze willen compact en kleinschalig blijven. 'Wat we doen moeten we goed doen en goed kunnen blijven doen'.

Ze ervaren een goede steun vanuit het bestuur. Betrokken bestuurder. Hij wil graag van de Sint Laurentius een excellente school maken. Vooral kijkend naar het proces. Vanuit de stichting afgesproken dat daltonscholing bovenschools bekostigd wordt.

De MR, OR en PR doen veel voor de school. Schoollied Lange leve Laurentius (PR groep om de omgeving erbij te betrekken). Avondvierdaagse wordt ook als school gelopen. De school wil graag samen met ouders en leerlingen de daltondag vieren.

Open podium vindt 4x per jaar plaats, ouders komen dan kijken. Ouders kunnen zich ook opgeven voor keuzeochtenden, ouders komen dan een workshop geven.

Wanneer er open dagen plaatsvinden geven de leerlingen van de Sint Laurentius een rondleiding voor nieuwe ouders. Daarbij wil de school graag een daltonfolder maken om ouders informatie te geven over hun visie en daltononderwijs.

bestuurder(s)

Bestuurder aanwezig tijdens het gesprek. Hij is sinds september 2021 bestuurder van Condor.

Bestuurder kijkt naar bredere contexten. Cyclus is belangrijk, het mag ook misgaan. En dan het verdiepende gesprek met elkaar aan gaan. Hij zit meer op het onderwijsleerproces, de differentiatie per les.

Trots op de school en met name het team. Mooie combi daltonprincipes en het werken met de leerpleinen. Zicht op de individuele leerlijnen van de kinderen.

Ziet elementen van excellente school. Wil dit ook na het behalen van de daltonlicentie verder gaan opbouwen met de school.

De directeur heeft relatief weinig directeursuren, kleine school en startende directeur, en heeft minder stichtingsverantwoordelijkheden. De focus kan dus liggen op de school.

Vorige directeur heeft dalton geïntroduceerd. Tussentijds andere directeur en interim. Team heeft het zelf opgepakt, wilden het heel graag doorzetten. Zijn ze ook heel trots op. Huidige directeur heeft de opdracht gekregen om het verder door te zetten. Autonomie van het team moet geborgd blijven.

Wanneer je kinderen wil leren zelfstandig te zijn en verantwoordelijkheid te nemen, moet je dit zelf ook doen. En dat draagt dit team ook uit. De kernwaarden van de stichting ziet hij terug in de zelfstandigheid. Op dit moment iets meer afstand van de scholen om te bekijken waar men van elkaar kan leren. Deze school is wel een voorbeeld voor anderen, leren uit verwondering.

De sfeer binnen het schoolteam is altijd hetzelfde, open.

Met plezier terugkijken op de basisschool tijd, is hier duidelijk aanwezig. Ze willen heel graag met elkaar samen zijn. Stimuleren op het beste uit zichzelf te halen. Nu de basis van dalton aanwezig. Vervolg is de verdieping in. Het schoollied is ook heel mooi. Toen de bestuurder een dag meeliep werd het voor hem gezongen, kippenvel.

Resultaten en kwaliteitszorg behoeft nog een goed gesprek met de inspectie. Ze handelen er wel naar, maar het rendement is onvoldoende. Borgen is een aandachtspunt.

De school is kwetsbaar door omvang. Bij uitval van twee leerkrachten is dit de helft van het team.

De school heeft voldoende middelen. Hij is bezig om de schuttingen tussen de scholen weg te halen en meer de samenwerking te zoeken.

Gemeente heeft belangen om de school in het dorp te houden. Huurwoningen worden gebouwd naast de school, hopelijk trekt dit ook meer leerlingen aan.

School zolang mogelijk open. Gemiddelden laten dit toe. Bekijken wat de toekomst brengt.

Bestuurder wil graag profileren met dalton en excellentie.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

		V/O
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	-
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

Het visitatieverslag is grotendeels ingevuld vanuit de verschillende perspectieven leerling, leerkracht en school. Jullie gaven al aan tijdens de voorbereidingsgesprekken dat het best een uitdaging was om het verslag te schrijven. Onze conclusie is dat het verslag vrij summier is ingevuld en wij in de praktijk een hele mooie daltonschool hebben gezien. In het daltonboek lezen we een beschrijving van de verschillende daltonkernwaarden en de realisatie in de praktijk. Hier kan nog meer verdieping in aangebracht worden door te beredderen vanuit het 'waarom'.

Jullie hebben een duidelijk plan dat staat als een huis. Het zijn behapbare doelen met een grote winst in het vooruitzicht. Ook hebben jullie een heel realistisch beeld van de daltonontwikkeling van jullie school en is de daltonkoers helder. Blijf regie houden over de ontwikkeling van de school, waar jullie daltononderwijs het fundament is.

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* 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 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	De basis van het daltononderwijs is duidelijk aanwezig op de Sint Laurentius. We zien alle kernwaarden terug. Het is nu tijd om de verdieping en verbinding aan te brengen op de volgende gebieden: <ul style="list-style-type: none"> - Doelen op leerlingniveau - De planning van de leerlingen - De vrijheid en verantwoordelijkheid voor de uitvoering - De reflectie waardoor nieuwe doelen ontstaan
2	Maak inzichtelijk wat leerlingen gaan leren en maak het betekenisvol door het 'waarom' voor ze in beeld te brengen. Door te werken vanuit doelen creëer je eigenaarschap bij de leerlingen. Geef de leerlingen de ruimte en regie om de taak betekenisvol te laten worden door zelf te mogen bepalen op welke wijze en wanneer ze aan een doel/doelen kunnen werken.
3	Stroomlijn de daltoninformatie die jullie op verschillende plekken hebben staan en maak daar één geheel van. En zorg voor verbinding tussen het 'waarom' van jullie daltononderwijs en de praktijk (hoe en wat). Denk hierbij aan de verschillende niveaus (leerling-leerkracht-school) en het 'daltongedrag' dat hierbij hoort.

Slotopmerking visitatieteam

Als visitatieteam hebben wij een fijne dag doorgebracht op de Sint Laurentiuschool. Dank voor jullie gastvrijheid.

Het was geweldig om te zien hoe jullie als beginnende daltonschool het daltononderwijs hebben opgepakt en omarmd. Jullie zien heel goed van waar jullie zijn gekomen en wat jullie nog willen ontwikkelen. Wij hopen dat jullie met onze aanbevelingen vooruit kunnen en dat het volgende visitatieteam opnieuw kan zeggen: "Wat heeft de Sint Laurentius opnieuw vele positieve ontwikkelingen in gang gezet en gerealiseerd. Onze welgemeende complimenten waar jullie nu al staan. Sint Laurentius is met recht een school waar iedereen zich veilig mag en kan voelen! Blijf dromen en durf te laten zien waar jullie voor staan. Wees trots en zuinig op jullie fijne daltonschool!"

Slotopmerking school

Ondanks dat wij ons goed hadden voorbereid op de visitatie, blijft het vooraf een spannende dag. Al snel viel de spanning van ons af en hebben we vooral genoten. Genoten van het feit dat wij onze parels mochten laten zien aan het visitatieteam. Achteraf voelde het vooral als een relatief normale schooldag en hing er een ontspannen sfeer in de school. Zowel binnen het team, als bij de leerlingen.

Wij zijn blij met de mooie woorden die we kregen van het visitatieteam en kunnen ons volledig vinden in de aanbevelingen en adviezen die gedaan zijn. Enkele aanbevelingen stonden al in ons DaltonOntwikkelPlan (DOP). De overige aanbevelingen hebben we na het ontvangen van dit visitatieverslag nog toegevoegd aan het DOP, zodat we het ook goed planmatig weg hebben gezet en er de komende jaren mee aan de slag gaan.

Ook kregen wij terug dat wij soms te bescheiden zijn over ons zelf en de Laurentiuschool. Hier gaan we aan werken al zit het wel in het 'aard van het beestje' om bescheiden te zijn.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

Onze aanbevelingen hebben wij verwerkt in ons Daltonontwikkelplan (DOP), die is uitgewerkt volgens het PDCA-model. De punten die hierin staan met betrekking tot onze aanbevelingen zullen hieronder nogmaals te lezen zijn.

Aanbeveling 1: De basis van het daltononderwijs is duidelijk aanwezig op de Sint Laurentius. We zien alle kernwaarden terug. Het is nu tijd om de verdieping en verbinding aan te brengen op de volgende gebieden:

- Doelen op leerlingniveau
- De planning van de leerlingen
- De vrijheid en verantwoordelijkheid voor de uitvoering
- De reflectie waardoor nieuwe doelen ontstaan

Doel / Plan	Do	Check	Act	Wie
<p>In schooljaar '25-'26 werken de leerlingen met een systeem dat hen meer vrijheid en verantwoordelijkheid geeft met betrekking tot het maken van hun opdrachten. Leerlingen kunnen opdrachten dan ook zelfstandig inplannen.</p>	<p>Leerkrachten gaan verder experimenteren met het werken via 'klassenplan' en of dit programma minder leerkrachtgestuurd kan worden ingezet.</p>	<p>Eind schooljaar 22-23 worden ervaringen teruggekoppeld aan elkaar.</p>	<p>Mocht het nodig zijn om van programma te veranderen, dan wordt schooljaar 23-24 gebruikt om te onderzoeken welke programma's nog meer op de markt zijn. Hiermee wordt dan 'proefgedraaid' en geëvalueerd in schooljaar '24-'25.</p> <p>Hiervoor kan ook een gerichte vraag uitgezet worden naar andere Daltonscolen.</p>	<p>Team</p>
	<p>Tijdens een studiedag in schooljaar '23-'24 bezoeken wij een andere (Dalton)school/scolen om te zien, te horen en te ervaren hoe zij werken met portfoliogestuurd leren</p>	<p><i>Hiervoor wordt nog een geschikte school en datum voor gezocht.</i></p>	<p>Bevindingen worden binnen een teamvergadering met elkaar gedeeld.</p>	<p>Team</p>

Doel / Plan	Do	Check	Act	Wie
Vanaf schooljaar '23-'24 zetten wij reflectiegesprekken structureel in, zodat leerlingen zelf tot nieuwe leerdoelen komen.	In '22-'23: Literatuur raadplegen betreffende het voeren van reflectiegesprekken. Eventueel het volgen van CondorCollege (module 'kindgesprekken voeren', 14 december 2022)	Je experimenten in de groep met betrekking tot reflectiegesprekken koppelen aan de bestudeerde literatuur en dit aan elkaar presenteren tijdens de teamvergadering van 4 april '23	Bespreek met elkaar de verschillende presentaties	Team
	Experimenteer met de waardevolle aspecten die je gehoord hebt van collega's tijdens de vergadering van 4 april '23	-	Terugkoppeling van de bevindingen van de experimenten tijdens de teamvergadering van 16 juni '23	Team
	Aanleggen kwaliteitskaart 'het voeren van reflectiegesprekken'	Na de teamvergadering van 16 juni '23 wordt er door de directie een eerste opzet voor een kwaliteitskaart 'reflectiegesprekken' opgesteld.	Tijdens de teamvergadering van 4 juli '23 wordt de opzet van de kwaliteitskaart besproken en vastgesteld.	Directie / team
	Vanaf de start van schooljaar '23-'24 kunnen wij met de kwaliteitskaart gaan werken. Het is hierbij wel van belang (vooral in de beginperiode) dat deze kwaliteitskaart vaker terug komt tijdens vergadermomenten om de kwaliteitskaart (nog) beter af te stellen.			

Aanbeveling 2: Maak inzichtelijk wat leerlingen gaan leren en maak het betekenisvol door het 'waarom' voor ze in beeld te brengen. Door te werken vanuit doelen creëer je eigenaarschap bij de leerlingen.
Geef de leerlingen de ruimte en regie om de taak betekenisvol te laten worden door zelf te mogen bepalen op welke wijze en wanneer ze aan een doel/doelen kunnen werken.

Doel / Plan	Do	Check	Act	Wie
In het schooljaar '24-'25 dragen de leerlingen de verantwoordelijkheid en hebben zij de vrijheid, bij minimaal 1 leergebied, om zelf de keuze te maken hoe ze een doel gaan bereiken	Leerkrachten maken overzichten van de verschillende doelen die per periode aan bod komen. Van deze doelen maken ze een 'toets'.	Doelen worden samengesteld aan de hand van literatuur (bijvoorbeeld het boek 'leerlijnen voor de basisschool') en Gynzy	Komen de doelelemn overeen met de doelen uit ons portfolio? Anders kijken of de doelen aangepast moeten worden of het portfolio.	Team
	Aan het begin van elke periode wordt er formatief getoetst op de komende leerdoelen. Leerlingen weten zo per periode welke leerdoelen aan bod gaan komen en weer nog ontwikkelpunten voor hen liggen.	Leerlingen kijken hun eigen 'toets' na. Leerlingen ervaren zo zelf waar hiaten liggen. Tijdens reflectiegesprekken kan hun plan besproken worden met de leerkracht en de andere leerlingen uit het reflectiegroepje	Leerlingen maken zelf een plan hoe ze aan hiaten gaan werken. Daarin staat hoe ze eraan gaan werken, welke materialen ze daarvoor nodig hebben, welke tijdsinvestering ze nodig denken te hebben en wanneer ze tevreden zijn.	Leerlingen en Leerkrachten
	Tijdens de reflectiegesprekken wordt geconstateerd dat een leerlingen graag aan een bepaald doel wilt werken en maakt aan de hand van dit gesprek een plan van aanpak.	Tijdens de volgende reflectiegesprekken wordt het plan gevolgd en besproken door het reflectiegroepje.	Waar nodig worden aanpassingen in het plan gemaakt.	Leerkracht / reflectiegroepje

Aanbeveling 3: Stroomlijn de daltoninformatie die jullie op verschillende plekken hebben staan en maak daar één geheel van. En zorg voor verbinding tussen het 'waarom' van jullie daltononderwijs en de praktijk (hoe en wat). Denk hierbij aan de verschillende niveaus (leerling-leerkracht-school) en het 'daltongedrag' dat hierbij hoort.

Doel / Plan	Do	Check	Act	Wie
<p>Voor de PR van onze school en onze visie (Dalton) werken wij veel samen met een groep betrokken ouders, maar zoeken wij ook geregeld de publiciteit op. Dit gebeurt bijvoorbeeld via een huis-aan-huis-krant, kabelkrant (foto/tekst), nieuwsitems (beeld en geluid) van de regionale omroep, het inschakelen van de burgemeester/gemeente, social media, enzovoort.</p>				
<p>Vanaf schooljaar '23-'24 wordt de Daltonfolder jaarlijks in de regio verspreid.</p> <p>Eind schooljaar '23-'24 is de informatie op de website/ Daltonhandboek/ Daltonfolder gestroomlijnd en heeft een identieke inhoud.</p> <p>Hierin moet duidelijk naar voren komen waarom wij de dingen doen, zoals we ze doen.</p>	<p>Komend schooljaar wordt er een Daltonfolder gemaakt waarin onze visie en werkwijze duidelijk naar voren komen. Deze folder wordt verspreid binnen de regio door/aan ouders van onze leerlingen en nieuwe (potentiële) ouders, maar ook worden deze folders achter gelaten op drukkerie openbare plaatsen in de regio (denk hierbij aan huisartsenpraktijk, kinderdagverblijven, enzovoort).</p> <p>Alle informatie die de school verstrekt is hetzelfde op de verschillende platforms. Hierin is duidelijk/krachtig (maar beknopt) vermeld waarom wij de dingen doen zoals we ze doen. Dit zowel op de website als in de schoolgids, daltonhandboek en 'social media'.</p> <p>Het Daltonhandboek is geschreven met de Daltoncoördinatoren en aangepast na feedback van andere teamleden. Hierin staat heel uitgebreid in beschreven hoe wij op onze school werken en waarom wij dat op deze manier doen.</p> <p>In januari '23 wordt met team besproken elke informatie uit het Daltonhandboek we willen delen met ouders en andere belangstellenden.</p> <p>Directie maakt van de informatie korte en krachtige teksten.</p> <p>In februari '23 worden deze teksten met het team besproken</p> <p>In maart '23 komt de eerste druk uit van onze Daltonfolder</p>			<p>Team / directie</p> <p>Team</p> <p>Team</p> <p>Team</p> <p>Directie</p> <p>Team</p> <p>Directie</p>

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		09-01-2023
-	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)	-	-
	Visitatievoorzitter		1-12-2022

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