

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	De Parel
Adres	Aletta Jacobsweg 78
Postcode en plaats	9408 AM Assen
E-mailadres school/kindcentrum	Deparelassen@noorderbasis.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0592 342819
Bestuurder(s)	Gerard Janze
Leidinggevende school/kindcentrum	Karine Woensdregt directeur a.i.
Daltoncoördinator(en)	Henk Bruins
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	178
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	12
In bezit van daltoncertificaat	7
Bezig met daltoncursus	0 (ivm corona, hebben we hierin achterstand) Een aantal collega's heeft wel modules gevolgd van onze gezamenlijke scholing bij Noordijk Dalton Advies.
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	5 april 2024
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Toekenning licentie
1e licentieverlenging	
Licentieverlenging	x
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

Nr. 1: Ontwikkel concrete stappen om de leerlingen actief te betrekken bij hun leerproces, om zo bij de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid nog meer toe werken naar gedeelde sturing. Met als doel dat leerkrachten leerlingen nog meer “los” durven te laten en het eigenaarschap bij kinderen wordt bevorderd.

Nr. 2: Ontwikkel een plan van aanpak waarbij door samenwerking en sturing talenten bij leerlingen en leerkrachten kennisdeling tot stand komt. Met als doel van en met elkaar te leren.

Collegiale consultatie, leerlingenraad, keuzewerk en teamteaching zijn enkele voorbeelden om dit te realiseren.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Nr. 1:

We zijn van ons papieren rapport overgegaan op een digitaal mijnrapportfolio. Daarin hebben we de termen aangepast, zodat het gericht is op de ontwikkeling van kinderen zichtbaar maken. Kinderen plaatsen zelf foto's van dingen waar ze trots op zijn in dit portfolio. In dit portfolio staan ook ik-doelen, deze zijn verweven in het werken met de taak en de (kind)gesprekscyclus op school.

Op de taak en in de lessen werken we met doelen vanuit de leerling (Ik kan..). De taak is niet gericht op het afkrijgen van de les, maar beheersing van het doel. Leerlingen geven op hun taak aan in hoeverre zij het doel beheersen.

Uitvoegen tijdens instructie is veel meer dagelijkse praktijk geworden, het loslaten van leerlingen. Hoewel dit een uitdaging blijft, is dit door formatieve toetsen voorafgaand aan een blok, studiedagen en lesbezoeken, veel meer eigen geworden.

Nr 2:

Teamleren is iets waar we als school trots op zijn. Waar dit bij veel scholen moeilijk van de grond komt, omdat het niet te organiseren valt, zetten wij dit structureel in. Drie keer per jaar bereiden leerkrachten in duo's lessen voor, observeren bij elkaar en geven elkaar vervolgens feedback.

We hebben een leerlingenraad met leerlingen uit groep 6, 7 en 8 die de leerlingen van alle groepen vertegenwoordigen. Deze vergaderen iedere zes weken met de directeur en mogen dan besprekpunten inbrengen die de leerlingen aangaan. Andersom betreft het team de leerlingenraad bij taken en inbreng: voorbereiding Daltonvisitatie, bezoek bestuurder, feesten.

Keuzewerk is een onderwerp waarbij we lang gezocht hebben naar wat onze visie hierop is

en hoe we dit willen inzetten. We hebben hiermee geëxperimenteerd en hierover gesproken. Dit is een actueel onderwerp. Momenteel kijken we naar hoe andere Daltons scholen dit inzetten, om zo te leren van hun praktijk. Op deze manier willen we keuzewerk beter neerzetten.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Het visitatieteam is hartelijk ontvangen door de directeur a.i., de daltoncoördinator en de intern begeleider. De school en de stichting hebben grote wisselingen achter de rug. Sinds 1 januari 2024 is er een nieuwe directeur-bestuurder aangesteld. Hij heeft ervoor gezorgd dat er deze week (week14) een directeur a.i. is aangenomen. Zij kent de stichting goed en kent de school zijdelings. Het visitatieteam heeft goed kunnen werken, alle medewerking is verleend. De directeur-bestuurder is de hele middag aanwezig geweest en heeft het een en ander verduidelijkt.

De school heeft een jong team dat leergierig is en dalton goed gestalte wil geven. Gezamenlijk is er een scholingstraject ingezet. Deze is afgerond maar niet iedereen heeft het hele traject kunnen volgen. Er zijn veel collega's die dit jaar zijn gestart of 2 of 4 jaar op de school werken. De daltoncoördinator en kleuterbouw collega werken het langst op de school, namelijk 7 jaar. Dit betekent dat er heel hard gewerkt is om de daltonontwikkeling goed weg te zetten en overeenstemming te bereiken in de uitvoering daarvan.

De school heeft mooie stappen gemaakt in een prachtig gebouw. Het gebouw leent zich uitstekend om daltononderwijs te geven. Iedereen neemt de moeite om de school er verzorgd uit te laten zien.

Nr.1 De school heeft inderdaad leerlingen meer sturing gegeven in het waarderen van zichzelf in het digitale mijnrapportfolio. Dit hebben we gezien en een leerling van groep 8 heeft ons dat goed duidelijk gemaakt.

Nr 2 De collega's hebben inderdaad verteld dat ze van elkaar leren. Collegiale consultatie is inderdaad een vorm die is ingezet. De leerkrachten hebben aangegeven dat de daltoncoördinator het voortouw heeft genomen. Ze zijn daar heel blij mee.

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 onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Ons ontwikkelproces:

Van alle daltonkernwaarden is een poster ontwikkeld die met afbeeldingen en termen aangeeft wat deze kernwaarde inhoudt. Iedere kernwaarde staat een maand per jaar centraal: we nemen als team het Daltonboek door, geven in de klas uitleg over deze kernwaarde en besteden hier een maand lang aandacht aan. Dit geldt dus ook voor vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen.

Sinds anderhalf jaar werken we met Mijnrapportfolio, waarin we het leerproces van kinderen zichtbaar maken. Kinderen zijn (steeds meer) zelf verantwoordelijk voor welke bewijzen hierin komen. Ook staat in dit portfolio een kinddoel, waarvoor de kinderen verantwoordelijk zijn.

De kinderen in de leerlingenraad zijn meer verantwoordelijk geworden voor de organisatie van feesten, zoals bijvoorbeeld de aankomst van Sinterklaas. Ook hebben we leerlingen (groep 8) verantwoordelijk gemaakt voor de rondleidingen op de open dag.

We hebben uitvoegen bij instructie veel aandacht gegeven (studiedagen, teamleren, formatief toetsen). Hierdoor hebben we meer verantwoordelijkheid bij kinderen gelegd over het behalen van een leerdoel.

Als sterke punten zien we:

Er zijn veel vormen van zelfstandigheid door leerlingen:

- In de klas werken we in tafelgroepen. Per groep zijn er rollen, zoals de stiltekapitein, materiaalbaas of tijdbewaker. Deze rollen maken dat leerlingen verantwoordelijk zijn voor de taakgerichtheid en werkhouding.
- We hebben sinds twee jaar klassenballen om mee te spelen op het plein. De klas is verantwoordelijk voor deze ballen.
- De kinderen kunnen zelf een werk/leerplek kiezen, waar ze aan hun taak kunnen werken. Onze school is hierop ingericht: we hebben een leerplein en vanaf groep 4 heeft iedere groep een studio. Om op het leerplein of in de studio te kunnen werken, gebruiken leerlingen timers. Ze zijn zelf verantwoordelijk voor de tijd.
- Leerlingen krijgen de verantwoordelijkheid over de rondleidingen op de open dag. Ze organiseren dit zelf, binnen het gestelde kader.
- Ruimte voor eigen initiatief bij de afsluiting van een thema van Blink. Binnen het gestelde kader krijgen leerlingen veel ruimte.
- Leerlingen in de leerlingenraad voelen zich steeds meer verantwoordelijk voor hun taak. Ze gaan zelf langs de jongere groepen en vragen de leerkracht om tijd en ruimte in de klas om

onderwerpen bespreekbaar te maken.

In ons onderwijs zetten we bewust in op zelfstandigheid door:

- Door het gebruik van EDI zijn doelen duidelijk voor leerlingen en voelen leerlingen zich hier ook verantwoordelijk voor. Het inzetten van schaduwtoetsen maakt dat leerlingen zelf in beeld krijgen in hoeverre ze leerdoelen beheersen voorafgaand aan een blok. Dit maakt dat leerlingen meer verantwoordelijk zijn voor hun leren. Ook de inzet van Bareka draagt hieraan bij.
- Kinderen voelen zich als groep verantwoordelijk voor het klimaat in de klas. De inzet van Kanjertraining draagt hieraan bij.
- Leerlingen hebben de mogelijkheid om uit te voegen tijdens instructie.
- Leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor het nakijken van hun werk en de daarbij behorende vervolgstappen. Hierin is een opbouw per leerjaar.
- Voor alle leerlingen vanaf groep 3 is er in een kindgesprek een kinddoel opgesteld.
- Taakgerichtheid tijdens het zelfstandig werken.

Als ontwikkelpunten zien we:

- Omgang met spullen: denk daarbij aan buitenspeelmateriaal, meubilair en toiletten. Hierin voelen leerlingen zich onvoldoende verantwoordelijk.
- Het uitvoegen van leerlingen bij instructie kan vaker toegepast worden, leerlingen leren loslaten. Hier hebben we hard aan gewerkt, het is meer onderdeel van onze dagelijkse praktijk. Maar loslaten blijft regelmatig een uitdaging.
- Het werken op een eigen werkplek buiten de klas moet opgebouwd worden, zodat leerlingen taakgericht zijn.

Het werken op het leerplein heeft begeleiding nodig en structuur. Zodat leerlingen verantwoordelijkheid kunnen leren nemen en taakgericht kunnen werken. Op dit moment zijn we gericht op het leren werken op het leerplein en dan met name op het leerklimaat.

- Differentiatie: Oog voor verschillen in de taak, instructie en werkplek.
- We werken sinds een jaar met mijnrapportfolio, dat is een parel van ons onderwijs. We zien veel mogelijkheden van het werken met kinddoelen, maar dit staat ook nog in zijn kinderschoenen.
- Het eigen initiatief van kinderen kan meer ruimte krijgen, bijvoorbeeld bij thematisch werken.

Dit zegt de leerlingenraad:

- We zijn verantwoordelijk voor de school om hem netjes te houden.
- Iedereen voor zijn taak en lessen en zijn huiswerk.
- We plannen zelf.
- Ik kan goed met spullen omgaan ook als ze niet van mij zijn.
- We werken rustig op het leerplein.

Reactie visitatieteam

We hebben deze kernwaarde ook op deze manier gezien in de school. We hebben tijdens ons bezoek veel vormen van vrijheid gezien. De leerlingen mogen vaak zelf kiezen waar ze gaan werken en met wie ze werken. De school beschikt over veel verschillende werkruimten en die werden ook door de leerlingen gebruikt. Ook is er vrijheid in de volgorde waarin ze hun werk willen maken. Ook zie je dat alle leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor hun

school. Het is erg netjes in de school en leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor de materialen. Tijdens de rondleiding van groep 8 was dit in de bibliotheek ook goed te zien, toen een leerling nog snel even de boeken weer netjes neerzette, voordat we verder liepen. De leerlingen gaan respectvol met elkaar en met de leerkrachten om, het is erg rustig in de school. Er wordt gewerkt met de methode Kanjertraining. De leerlingen durven zich ook uit te spreken, als je ze iets vraagt.

In het door de school gebruikte Mijnrapportfolio is ook goed de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen te zien voor hun eigen leerdoelen. De leerling die ons haar rapportfolio liet zien was trots op haar rapport en wist ook prima uit te leggen hoe het werkt. Met de verantwoordelijkheid zit het zeker helemaal goed, met de vrijheid zijn er nog wat stappen te zetten. We zagen toch nog vaak dat keuzes min of meer leerkachtgestuurd waren, dit zagen we o.a. bij het keuzewerk.

De leerlingenraad kent haar verantwoordelijkheid. De aansturing komt vooral van de directeur. Zij is verantwoordelijk voor de agenda. De leerlingenraad luistert naar de school door in de klassen te vragen of er nog onderwerpen zijn die aan de orde moeten komen in de vergadering van de leerlingenraad. We hebben gezien dat veel kinderen meer verantwoordelijkheid mogen krijgen voor hun eigen leerproces. De leerlingen geven aan dat ze veel eerst moeten vragen aan de leerkracht. Er is veel leerkachtgestuud gedrag waargenomen. De leerkrachten voelen zich allemaal verantwoordelijk voor de school. Ook richting de ouders zijn ze één team, dit wordt door de ouders dan ook zeer gewaardeerd.

Het visitatieteam geeft de school voor deze kernwaarde een aanbeveling.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Ons ontwikkelproces:

Van alle daltonkernwaarden is een poster ontwikkeld die met afbeeldingen en termen aangeeft wat deze kernwaarde inhoudt. Iedere kernwaarde staat een maand per jaar centraal: we nemen als team het Daltonboek door, geven in de klas uitleg over deze kernwaarde en besteden hier een maand lang aandacht aan. Dit geldt dus ook voor zelfstandigheid.

We hebben als team gesproken over ons doel met het werken met de taak. Dit is een concreet middel dat we gebruiken om zelfstandigheid te vergroten. Het gesprek heeft ertoe geleid dat we meer helder hebben waarom we werken met de taak: zelfstandigheid vergroten, klassenmanagement en vooral doelgericht werken.

We hebben als team een daltoncursus gevolgd (Noordijk Dalton Advies). Hierin werd het model van de roltrap geschetst, dit is een concreet voorbeeld wat nu voor kinderen heel helder is. Niet hulpeloos afwachten, maar proactief zijn en zelfstandig oplossingen of hulp zoeken.

Als sterke punten zien we:

- Zelfstandig werken: Leerlingen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht, mede door de inzet van het vraagblokje. Leerlingen vragen hulp en geven elkaar hulp tijdens het zelfstandig werken. Leerlingen zijn taakgericht en weten welke taken ze moeten doen.
- Omgaan met gemaakt werk: Leerlingen kijken zelfstandig na en zijn verantwoordelijk voor wat ze vervolgens met hun werk gaan doen. Hier zit een logische opbouw in door de school.
- Differentiatie: door maatwerk kunnen alle leerlingen hun zelfstandigheid vergroten.
- Het beeld van de roltrap leeft in alle groepen.
- We werken aan periodedoelen als het gaat om Daltonpijlers.
- Leerkrachten zijn zelfstandig als het gaat om teamleren en voelen zich hier verantwoordelijk voor. Daardoor wordt dit eenvoudig georganiseerd.

Als ontwikkelpunt zien we:

- Nieuwe collega's en (langdurige) invallers kunnen beter ingewerkt worden als het gaat om Dalton. We hebben veel wisselingen gehad in personeel en daardoor zijn er een aantal collega's niet geschoold.
- Er kan meer eenduidigheid komen rondom het werken met de taak: hoe en wanneer zetten we een dagtaak in. Ook kan er sterker gedifferentieerd worden in de weektaak.

Dit zegt de leerlingenraad:

- We werken met een weektaak en we hebben een leerplein om zelfstandig te werken. Ook hebben we studio's voor zelfstandig werken.
- We proberen zelf oplossingen te zoeken of een maatje te vragen.
- We werken vaak zelfstandig, eerlijk. En zelfstandig nakijken en werken.

Reactie visitatieteam

Deze kernwaarde heeft het visitatieteam in alle facetten goed gezien. De school heeft dit goed beschreven en we hebben zeer zelfstandige kinderen gezien die goed weten wat van hun verwacht wordt. Tijdens ons bezoek hebben we in groep 1 t/m 8 zelfstandige leerlingen gezien, die weten wat er van hen verwacht wordt. De voorwaarden hiervoor waren dan ook prima aanwezig:

- een goed pedagogisch klimaat
- materialen zijn gemakkelijk te pakken, er zijn mooie open kasten
- nakijktafels in de groepen
- handelingswijzers, die ervoor zorgen dat de leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht
- duidelijke grenzen waarbinnen de leerlingen zich veilig en zelfstandig kunnen bewegen
- vertrouwen van de leerkrachten
- duidelijke dag- en weektaken
- gebruik van maatjeslijsten
- ruimtes buiten de klas (studio, leerplein).

In alle groepen hebben leerlingen extra taken die ze moeten uitvoeren. Zo kwamen de leerlingen van groep 8 het oud papier verzamelen tijdens ons bezoek. In de klassen wordt er goed met de uitgestelde aandacht gewerkt. Als de leerlingen een vraag hebben, stellen ze die eerst aan hun schoudermaatje of aan een andere klasgenoot. Ook zagen we in meerdere klassen het vraagblokje veelvuldig gebruikt worden.

Deze zelfstandigheid is ook bij de leerkrachten te zien. Verschillende leerkrachten hebben hun eigen proeftuintje en de resultaten hiervan hebben we tijdens het bezoek mogen zien (weektaak, keuzewerk).

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Ons ontwikkelproces:

Van alle daltonkernwaarden is een poster ontwikkeld die met afbeeldingen en termen aangeeft wat deze kernwaarde inhoudt. Iedere kernwaarde staat een maand per jaar centraal: we nemen als team het Daltonboek door, geven in de klas uitleg over deze kernwaarde en besteden hier een maand lang aandacht aan. Dit geldt dus ook voor samenwerking.

We willen als team samen werken aan ons onderwijs. Daarom zijn we blij dat we teamleren in de afgelopen jaren hebben kunnen neerzetten tot wat het nu is.

We zijn blij met de huidige gesprekscyclus, waarin we werken met de driehoek: kind-ouders-school. De samenwerking tussen deze drie is hierin heel concreet.

We zien de teamcultuur als een ontwikkelpunt. Er waren de afgelopen jaren veel wisselingen in personeel, daarom is het belangrijk dat we inzetten op een professionele teamcultuur. Zodat ieder teamlid tot zijn recht komt.

Als sterke punten zien we:

- Concreet in de klas: Het werken met maatjes(lijsten) in de klassen. Een takenlijst, waardoor kinderen samen verantwoordelijk zijn voor de klas. Taken zoals een materiaalbaas of stiltekapitein.
- Leerklimaat: Kinderen hebben in hun vaste structuur van werken dat ze gebruik maken van elkaars hulp. Denk daarbij aan het neerleggen van het vraagblokje of coöperatief werken.
- Team: Als collega's voeren we drie keer per jaar een cyclus teamleren uit: we stellen als team een doel waar we wat betreft lesgeven aan willen werken. We bereiden samen lessen voor en kijken bij elkaar in de klas. Vervolgens geven we elkaar feedback op onze leerdoelen. Dit teamleren passen we drie keer per jaar toe. Dit doen we nu zo'n vier jaar achter elkaar, waardoor het een vast onderdeel is geworden van ons onderwijs. De drempel om een collega in de klas te hebben is weg. Ook zijn de praktische bezwaren weg: we organiseren zelf vervanging.
- Team: Collega's vragen elkaar om hulp: bijvoorbeeld bij een leerlingbespreking.

Als ontwikkelpunt zien we:

- We zouden meer groepsdoorbrekend willen werken. Dit gebeurt soms (Blinkthema's en aantal keer een crea-circuit), maar dit is nog geen structureel onderdeel van ons onderwijs. We zouden dit willen, omdat we merken dat we zo gebruik kunnen maken van elkaars kwaliteiten.
- We willen als team meer uitstralen richting ouders en leerlingen dat we een team zijn: samen verantwoordelijk voor wat er in school gebeurt.
- Hoewel we teamleren vast onderdeel hebben gemaakt van ons onderwijs, willen we leren ons meer kwetsbaar op te stellen. Zodat we makkelijk feedback durven ontvangen. Dit heeft ook te maken met feedback geven: een complexe vaardigheid. Hier willen we ons verder in ontwikkelen, om elkaar te laten leren. We willen elkaar leren aanspreken wanneer dit nodig is.
- We zouden meer mogelijkheden willen hebben om samen te sparren over ons onderwijs. We zien het geplande 5-gelijke dagenmodel als mogelijkheid om meer tijd hiervoor te reserveren.

Dit zegt de leerlingenraad:

- Goed overleggen doen we veel. Op het leerplein doen wat moet, serieus bezig zijn.
- Als ik samen met iemand werk dan bespreek ik de antwoorden samen met mijn maatje.
- Doen wat je moet doen.
- Als er iets fout gaat, willen we het oplossen.
- We kunnen goed samenwerken en als het een keer niet goed gaat, dan lossen we het op.
- De leerpleinen zijn ook voor samenwerken. In de klas doen we ook veel samen.

Reactie visitatieteam

De kernwaarde samenwerken is waargenomen in de school.

Tijdens het bezoek hebben we leerlingen zien samenwerken. Op diverse werkplekken zaten leerlingen samen te werken en te overleggen. Kinderen werken naast elkaar en bespreken een onderdeel van een taak samen.

Ook met klassikale opdrachten werd er soms gebruik gemaakt van schoudermaatjes.

In groep 1/2 hielpen de snellere leerlingen de anderen tijdens de werkles, zonder dat de leerkracht dit had gevraagd. Ook checkten de leerlingen hun werkjes met elkaar voordat het mocht worden opgeplakt.

Als leerlingen een vraag hadden werd die vraag vaak eerst met een schoudermaatje besproken, voordat de leerkracht werd gevraagd. We hebben verder geen coöperatieve werkvormen gezien, volgens het team wordt hier echter wel gebruik van gemaakt.

Ook werd er weinig groepsoverstijgend samengewerkt. Tutorlezen hebben we echter wel gezien.

Op het gebied van samenwerkend leren kunnen er echter nog extra stappen gemaakt worden. Kinderen leren veel en beter in een samenwerkende vorm. Het zou goed zijn om samenwerkend leren structureel in te zetten in de school.

Het team is jong en je merkt dat er veel met elkaar wordt overlegd. Het Teamleren heeft zijn vruchten al afgeworpen. De leerkrachten maken samen lessen en zorgen zo voor weloverdachte lessen.

Ook ouders zien de leerkrachten als één team, dat samenwerkt en samen de verantwoordelijkheid voor de school draagt. Bovendien wordt de samenwerking tussen het team en de ouders ook als zeer positief ervaren.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Ons ontwikkelproces:

Van alle daltonkernwaarden is een poster ontwikkeld die met afbeeldingen en termen aangeeft wat deze kernwaarde inhoudt. Iedere kernwaarde staat een maand per jaar centraal: we nemen als team het Daltonboek door, geven in de klas uitleg over deze kernwaarde en besteden hier een maand lang aandacht aan. Dit geldt dus ook voor reflectie. We hebben de wijze waarop we groepsanalyses, leerlingbespreking en groepsbespreking uitvoeren goed staan. Hiervoor hebben we bruikbare procedures opgesteld. In het najaar van 2023 vond een audit plaats waarmee we ons onderwijs kritisch hebben laten onderzoeken. We stellen ons hierin reflectief op en willen ons ontwikkelen.

Als sterke punten zien we:

- Onze groepsanalyses: we hebben een heldere werkwijze, waarmee we opbrengstgericht kunnen werken.
- Het werken met de Kanjertraining: hiermee werken we op een eenduidige manier naar de kinderen toe. Dit is een goede werkwijze om te reflecteren op gedrag.
- Onze identiteit: doordat we vanuit dezelfde basis werken, weten we waar we staan.
- Bij het doelenbord hebben we de mogelijkheid om aan te geven hoe we erbij staan, door middel van de smileys.

Als ontwikkelpunt zien we:

- Het evalueren van de (week)taak. Reflectie zien we als essentieel onderdeel van het werken met de taak. Maar we willen beter nadenken over wat we hiermee willen en hoe we dit praktisch vormgeven.
- De samenwerking tussen collega's en daarin elkaar durven bevragen: open vragen durven stellen, jezelf kwetsbaar opstellen, vertrouwen uitspreken, elkaar meer bevragen op gevoelsniveau. Kortom als team willen we groeien in vertrouwen naar elkaar toe.

Dit zegt de leerlingenraad:

- Van fouten kan je leren. Het is niet erg om een foutje te maken.
- De taak nog een keer bekijken.
- Altijd kijken hoe het gaat.
- Na de les zegt juf: 'Hoe ging de les en wat kan er beter?'
- Als er iets beter moet, dan gaan we dat oefenen.

Reactie visitatieteam

In de klassen hebben we gezien dat leerkrachten reflecteren met hun leerlingen over de taak. Het bespreken van de leerkracht met een kleuter op het Leerplein over zijn kinddoel was mooi om te zien. Op de school wordt op verschillende manieren met de leerlingen gereflecteerd:

- Op de taak is er ruimte voor de leerlingen om te reflecteren op het gemaakte werk en op hun leerdoel, nog niet alle collega's doen dit echter.
- Ook in Mijnrapportfolio wordt er door de leerling en de leerkracht gereflecteerd op de diverse doelen: cognitief, dalton, sociaal emotioneel. Dit ziet er erg mooi uit.
- In de onderbouw reflecteren de leerlingen d.m.v. een smiley op hun gemaakte werk.
- Aan het einde van de dag wordt er met de leerlingen gereflecteerd over de dag. Wat hebben ze geleerd?
- Tijdens de diverse kindgesprekken wordt er gereflecteerd op het gemaakte werk.
- Ook tijdens de Kanjertraining reflecteren de leerlingen op hun handelen.

Er wordt dus op veel manieren met de leerlingen gereflecteerd. Om het reflecteren op een hoger niveau te brengen zou het gebruik van een reflectiemiddel kunnen helpen. De kinderen hebben houvast aan de vragen die in het materiaal worden aangeboden. Je kunt denken aan een reflectiekaart, reflectiewiel, een reflectiebal ed..

Met zo'n hulpmiddel kun je de reflectie(vragen) kaderen, zodat de leerlingen er gemakkelijker een antwoord op kunnen geven. Anders blijft het antwoord op de vraag: Wat heb je geleerd vandaag, vaak: "Niets".

Daarnaast reflecteren leerkrachten op hun handelen in de diverse analyses, die geschreven worden.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Ons ontwikkelproces:

Van alle daltonkernwaarden is een poster ontwikkeld die met afbeeldingen en termen aangeeft wat deze kernwaarde inhoudt. Iedere kernwaarde staat een maand per jaar centraal: we nemen als team het Daltonboek door, geven in de klas uitleg over deze kernwaarde en besteden hier een maand lang aandacht aan. Dit geldt dus ook voor effectiviteit / doelmatigheid.

We hebben de afgelopen jaren gesproken over het effectief inzetten van onze lestijd. Door TSO was er veel onrust rond pauzes, wat een negatief effect had op de leertijd. Daarom is een proces gestart van overgang naar een ander rooster, waarbij personeel tussen de middag verantwoordelijk is voor de kinderen.

We zijn geschoold in het geven van EDI-lessen. Hier hebben we studiedagen over gevolgd en dit was onderdeel van teamleren en lesbezoeken. Ook hebben we gesproken over wat EDI betekent in daltononderwijs.

Als sterke punten zien we:

- We gaan vanaf volgend schooljaar over op een 5-gelijke dagen model. Dit zorgt voor rust in pauzes: leerkrachten op het plein. En daardoor voor effectiviteit van het onderwijs. Daarnaast is er iedere werkdag na schooltijd meer tijd voor overleg en samenwerking.
- EDI zit in ons systeem, hier hebben we hard aan gewerkt en dit laten we nu in de klassen zien.
- We zijn gericht op doelen, die weergegeven worden in het mijnrapportfolio van de leerlingen.
- Vanaf 8.20 uur is er rust in de school.
- We werken met een doelenbord voor het team, waardoor we effectieve overlegmomenten hebben.

Als ontwikkelpunten zien we:

- Uitkomsten van teamvergaderingen en overleg kunnen helderder weergegeven worden naar collega's toe.
- We kunnen planmatiger en doelgerichter werken aan de (jaar)doelen. Nu lijken dingen ons soms nog te overkomen. We willen meer verantwoordelijkheid delen om samen doelgericht en effectief te werken aan schoolontwikkeling.
- Het werken met de taak is in ontwikkeling, we willen de doorlopende lijn actualiseren en aanpassen.

Dit zegt de leerlingenraad:

- Tijd niet besteden aan onbelangrijke dingen.
- Als er iets moet gebeuren dan wordt dat zo snel mogelijk uitgevoerd.
- Goed de tijd nemen. Op tijd terug zijn. Plannen. Keuzes maken.
- In taakwerktijd maak ik een planning over hoe ik het ga doen.
- In taakwerktijd kan je je taken zelf indelen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft de rust in de school waargenomen. Het EDI-model was in de lessen goed te zien. De school heeft aangegeven dat ze nadenken over de eindresultaten. Die liggen iets lager dan het landelijk gemiddelde. Je zou uitgaande van de schoolpopulatie, een hoger resultaat mogen verwachten.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Ons ontwikkelproces:

- We hebben in de afgelopen jaren een intensieve Daltonschioling gevolgd bij Noordijk Dalton Advies. Hierdoor hebben meerdere collega's hun Dalton kennis opgehaald en of uitgebreid. Ook hebben we hierdoor als team gezamenlijk onze visie geëvalueerd en aangescherpt.
- Er is een wisseling geweest: Henk Bruins is Daltoncoördinator, hij nam het over van Miranda Boskma.
- Van alle daltonkernwaarden is poster ontwikkeld die met afbeeldingen en termen aangeeft wat deze kernwaarde inhoudt. Iedere kernwaarde staat een maand per jaar centraal: we nemen als team het Daltonboek door, geven in de klas uitleg over deze kernwaarde en besteden hier een maand lang aandacht aan.
- Het Daltonboek is in het schooljaar 2022-2023 geactualiseerd. Alle punten zijn besproken bij het doelenbord en waar nodig aangepast.
- De deelname aan Daltonoverleg in de regio. Waar we een aantal jaren (corona, wisseling van Daltoncoördinator) minder aansluiting hadden in de regio, hebben we die weer. Het is goed om van daltoncollega's te leren en met hen ervaringen uit te wisselen.

Als sterke punten zien we:

- We laten onze kwaliteit onderzoeken: in het najaar van 2023 vond er een audit plaats met dit doel. De punten die hieruit komen pakken we nu al op.
- We hebben veel gedaan om Dalton te borgen: de posters en het daltonboek zijn hier de beste voorbeelden van.

Als ontwikkelpunten zien:

- Scholing: we zijn blij met de teamscholing die we hebben gehad. Maar door veel wisselingen binnen het team, zijn er nu een aantal leerkrachten niet geschoold.
- Doorgeven van wat Dalton is aan nieuwe collega's en hen inwerken op dit gebied kan sterker.

Reactie visitatieteam

De school heeft veel gedaan om de daltonkwaliteit te borgen. De posters zijn een mooi voorbeeld hiervan. De kleuterresultaten worden in de leerlijnen van Parnassys gezet. In het daltonboek wordt de daltonontwikkeling op een heldere manier beschreven. In het audit rapport staan de onderwijsinspectiestandaarden die als voldoende zijn bestempeld door het

auditteam. Het regioteam NDV heeft inderdaad weer de Parel mogen begroeten op de regiobijeenkomst.

2 Ontwikkelvermogen

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

We zijn trots op hoe kinderen bij ons op school zich ontwikkelen in zelfstandigheid.
We zijn trots op hoe zichtbaar Dalton bij ons is door de posters.
We zijn trots op dat we als team gaan voor wat wij belangrijk vinden: onze identiteit, Dalton, Kanjertraining. Hier is geen twijfel over.
We zijn trots op hoe we teamleren vormgeven.
We zijn trots op hoe we leren zichtbaar maken: Mijnrapportfolio.
We zijn trots op de bijbehorende cyclus van (kind)gesprekken en kinddoelen.

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

We willen meer weten over de inzet van keuzewerk. Dit is bij ons een lang proces geweest, wat nu concreter wordt. Maar hier willen we wel kritisch over na blijven denken.
Het werken met de taak, hierin willen we een meer doorlopende lijn. We willen vooral in groep 3, 4 en 5 een taak die passend is bij de leeftijd en zelfstandigheid van kinderen.
Het werken op het leerplein. Wanneer is het een optimaal leerklimaat? Wat zien we dan, wat horen we?

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

We verwachten dat jullie gaan voelen waar wij trots op zijn: onze mooie school die ingericht is op dalton, de kinderen die vertellen over de kernwaarden. Dat onze ontwikkeling voor jullie zichtbaar is.
We hopen kritisch en opbouwend bevraagd te worden op onze ontwikkelpunten.
We verwachten te horen waar we staan, t.o.v. ons eigen beeld hiervan.

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

We zijn dan nog steeds trots om een daltonschool te mogen zijn.
We hopen dat de kinderen dan (nog steeds) kunnen vertellen wat Dalton is.
We verwachten dat bij de volgende visitatie meer leerkrachten geschoold zijn. Dat nieuwe collega's beter meegenomen worden. Dat het werken met de taak meer in een doorgaande lijn gebeurt en vanuit visie, niet vanuit gewoonte. Evaluatie op de taak staat ook sterker.
We werken als team zo samen dat ieder zijn eigen inbreng heeft en we ons kwetsbaar durven opstellen.
Keuzewerk is volledig uitgewerkt en wordt eenduidig ingezet.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft een groot ontwikkelvermogen gezien van de school. De parels waar jullie trots op zijn, zijn inderdaad gezien en beleefd.

Het visitatieteam kan helemaal meegaan in de onderzoeksvraag die jullie hebben gesteld. Dit wordt ook de aanbeveling voor de school. Maak het keuzewerk vooral iets van de kinderen. Wat willen zij leren en hoe willen zij dit vormgeven? Kun je ook leren op een andere manier dan alleen vanuit een werkboek?

De taakbrief ziet er netjes uit en is goed vormgegeven. Laat alle kinderen ook de achterkant invullen waar gevraagd wordt om reflectie van de kinderen.

Praktische daltonscholing in company zou kunnen helpen bij het vormgeven van jullie daltonwensen.

Je kunt expertise ook halen vanuit je partnerschool-in-dalton de Springplank te Leek. De andere daltonschool uit de scholengroep Noorderbasis. Deze samenwerkingsvorm lijkt de directeur a.i. en de bestuurder een prima idee.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Leerlingen komen uit de groepen 6,7,8. Ze zijn tevreden over de school. Ze waarderen de school met een cijfer tussen 8-9. Ze konden goed verwoorden waarom ze de school zo prettig vonden. De goede relatie met de leerkrachten was het eerste wat ze noemden. Ze kunnen goed vertellen over de daltonkernwaarden en wat het betekent voor de kinderen. De Leerlingenraad heeft veel bereikt. Vooral het schoolplein had hun aandacht. Ze stellen vragen aan de kinderen uit de andere klassen. De vragen gaan over de onderwerpen waar ze over mee willen praten. De voormalige directeur nam het voortouw in de Leerlingenraadsvergaderingen en het maken van de agenda. Het visitatieteam denkt dat de kinderen dit zelf kunnen als zij deze vaardigheid mogen ontwikkelen.

ouders

Er waren twee ouders aanwezig. Zij hebben zitting in de OMR. De ouders hebben kinderen in de onder- en middenbouw. Ze zijn heel betrokken en hebben bewust gekozen voor De Parel. Ze hebben ook op andere scholen gekeken. Het christelijk onderwijs wordt gewaardeerd. Ouders merken dat kinderen veel leren op school. De zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van kinderen is groot. Ze zijn thuis beter gaan opruimen. De daltonkernwaarden zijn te merken bij hun kinderen. De kinderen maken hun eigen planning. De ouders zijn tevreden over de leerkrachten. De leerkrachten hebben veel aandacht voor de kinderen. De taken worden ook met de ouders besproken. Er is maatwerk voor plus- en het minimale programma. Ze kunnen snel met een leerkracht in gesprek over de kinderen. Ze hebben het erg gewaardeerd dat de leerkrachten als één team op het schoolplein liepen om de kinderen binnen te laten toen bekend werd dat de voormalige directeur niet terug zou komen.

Ouders waren niet bekend met het feit dat een kernwaarde op de poster een maand centraal staat in de klas. Ze zouden het fijn vinden om hiervan op de hoogte te zijn.

Neem ouders mee in de daltonontwikkeling via de nieuwsbrief.

medewerkers

Het team bestaat voor een deel uit jonge leerkrachten, die nog maar kort op de school werkzaam zijn (veel wisselingen). Ze hebben nog niet zoveel (dalton)ervaring en hebben nog nauwelijks scholing gehad. Ze staan echter wel voor daltononderwijs en willen er ook voor gaan. Vooral het onderdeel vrijheid vinden ze nog lastig, wanneer geef je niet genoeg of misschien teveel vrijheid.

Het is een groep leerkrachten, die naar de buitenwereld uitstralen dat ze één team zijn, ze voelen zich allemaal verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de school.

De ervaren leerkrachten nemen de anderen collega's mee.

Het team vindt het fijn werken op de Parel. Ze genieten van het mooie kindvriendelijke gebouw. De trap is prominent aanwezig, die is snel om te vormen tot zitplekken voor een schoolopvoering. De leerkrachten zijn blij met de daltoncoördinator.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Gesprek met de dalton coördinator, intern begeleider en de ad-interim directeur.

De bestuurder heeft een directeur uit de scholengroep Noorderbasis bereid gevonden om naast haar school werkzaam te zijn op de Parel. Ze heeft zich binnen drie dagen de daltondocumenten eigen gemaakt. Het gesprek werd voornamelijk gevoerd door de daltoncoördinator die zeer goed was voorbereid. De directeur stelde aanvullende vragen en kon zich goed vinden in het daltonconcept. Ze benadrukte dat het team hard werkt en open staat voor feedback.

De dalton coördinator is de spil in het dalton onderwijs. Hij neemt het nieuwe team mee in de dalton ontwikkelingen, hij bezoekt de regiobijeenkomsten.

Wat kunnen we vandaag zien?

- Het teamleren, collega's die samenwerken en samen de lessen voorbereiden.
- Om Dalton dicht bij de leerlingen te brengen bespreken we maandelijks een kaart met één van de kernwaarden van Dalton, deze maand is het Effectiviteit.
- Ons nieuwe rapport, dat vooral ook vanuit de leerlingen wordt gemaakt a.d.h.v. de leerlijnen. Ook bevat het de kinddoelen, die gekomen zijn uit de kindgesprekken.
- De posters zijn ook voor de nieuwe leerkrachten een houvast. Ze pakken de dalton ontwikkeling goed op, maar de leerkrachten zijn ook kritisch en dat is fijn.
- Keuzewerk bij groep 5. De school heeft 5 scholen bezocht i.v.m. keuzewerk. Het keuzewerk is gekoppeld aan doelen, die uit gesprekken komen. Dit kunnen cognitieve- maar ook gedragsdoelen zijn. Ook kan het zijn gekoppeld aan de doelen van de WO methode Blink.
- Verder werkt de school veel met Levelwerk.

Groep 7 heeft een afwijkende taak, waarom? De daco geeft aan dat dat zijn groep is en dat hij probeert de taak verder te ontwikkelen.

De doorstroomtoets is iets lager gemaakt dan verwacht. De gemiddelde uitstroom is hier normaal HAVO.

bestuurder(s)

Gesprek met de nieuwe directeur-bestuurder van Noorderbasis. Tijdens het gesprek is ook de ad-interim directeur aanwezig.

Het was fijn dat de directeur-bestuurder openheid van zaken gaf over het vertrek van de voormalige directeur. Het visitatieteam kon daardoor de visitatie in het juiste perspectief zetten. De directeur-bestuurder is gemakkelijk in het contact en heeft zijn visie op de pedagogische en didactische benadering van kinderen uitgelegd. Hij is blij dat het visitatieteam een warm pedagogisch klimaat in de school aantrof en dat de leerkrachten zichtbaar zijn in hun leidinggevende kwaliteit.

De directeur-bestuurder kent de school nog niet zo goed en moet zich nog verder verdiepen in Dalton. Zijn eerste taak op De Parel was het zoeken van een nieuwe ad-interim.

D.m.v. overleg met het Team en de MR is er een juiste ad-interim gevonden.

Noorderbasis heeft 33 scholen. Naast De Parel is ook de Springplank in Leek een

daltonschool. De directeur -bestuurder heeft zich kort kunnen inlezen in de daltonscholen de Parel en de Springplank.

De Parel heeft veel wisselingen gekend en is weer goed op weg.

Hij geeft aan dat hij het jammer vindt dat er in het onderwijs tegenwoordig zo weinig naar het totale kind wordt gekeken, de nadruk ligt op het leren, de persoonlijke vorming van het kind zou bovenaan moeten staan.

De scholen van Noorderbasis hebben ruimte voor eigen inzichten.

De directeur-bestuurder geeft aan dat er voor daltonscholing maar ook voor inter-scolaire intervisie (bijv. bij Springplank in Leek) budget aanwezig is.

Het was een fijn en open gesprek.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

		V/O
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	
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 visitatieteam heeft in de praktijk gezien dat de zelfreflectie op de kernwaarden waarheidshalve zijn vastgelegd. Het spanningsveld tussen we weten hoe het theoretisch moet en de praktische uitvoering teambreed blijft een uitdaging. Het ontwikkelvermogen en het doorzettingsvermogen van de school zijn groot te noemen. Uit alle gesprekken die het visitatieteam heeft gevoerd is een positief geluid over de inzet van het team gehoord. Compliment voor het team dat krachtig in de school staat na roerige maanden van onzekerheid.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
x	Licentie voor de komende periode* 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	Het visitatieteam is het eens met de school dat Keuzewerk een onderwerp is waar aandacht voor moet zijn in de komende jaren. Definieer Keuzewerk opnieuw, neem de leerlingen hierin mee. Geef kinderen hierin meer verantwoordelijkheid en zet samenwerkend leren hierbij structureel in.
2	
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een fijne dag gehad waarbij alles mogelijk werd gemaakt door het team om een goed oordeel te vormen over het daltongehalte van de school. Leerkrachten waren bereid vragen te beantwoorden, nog eens uit te leggen en voorbeelden aan te dragen. Kinderen waren spontaan en legden ook goed uit wat ze aan het doen waren. Het team durfde zelf ook kritisch te zijn en waren ontvankelijk voor het goede gesprek. We werden blij verrast door een heerlijke lunch tussen de middag. Fijn om te zien dat de directeur- bestuurder gemoedelijk aan de lunchtafel aanschoof en we met elkaar een gezellig onderhoudend lunchgesprek voerden.

Slotopmerking school/kindcentrum

We kijken terug op een positieve visitatie. De hele dag was gericht op de ontwikkeling van de kinderen, de school en alle betrokkenen. We zijn blij met de opbouwende kritiek die we ontvingen. En ook met de manier waarop de gesprekken en klasbezoeken plaatsvonden. Dit maakte dat alle betrokkenen open en ontspannen konden vertellen en laten zien wat Dalton op de Parel inhoudt.

We hebben een goed beeld gegeven van wat ons onderwijs inhoudt en wat de Parel is.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid

Als grootste ontwikkelpunt zien we Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid. Uit de visitatie blijkt dat we in ons onderwijs meer kunnen en moeten groeien van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd onderwijs. Ons onderwijsteam bestaat uit professionals die het curriculum bepalen en doelen stellen. Maar we willen leerlingen meer verantwoordelijk maken voor het behalen van de doelen en hiermee hun intrinsieke motivatie vergroten. Echter, het is daarvoor wel essentieel dat we hierin een gezamenlijke visie hebben. Wanneer we spreken over verantwoordelijkheid, hebben we het dan over hetzelfde? We willen hier eerst goed afstemming over hebben en dan stappen zetten. Keuzewerk is hiervan een concrete uitwerking. Hierin komt duidelijk uit de visitatie naar voren dat de verantwoordelijkheid bij de leerkracht ligt. We willen een duidelijke definitie van keuzewerk formuleren en deze in de praktijk uitwerken.

Maar we willen het breder trekken dan keuzewerk, wat een mooi concrete start is.

Actieplan: Concreet betekent dit dat we onze visie op Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid willen bepalen. Om deze vervolgens door te vertalen naar concrete acties in de praktijk en onze houding naar de leerlingen toe.

Een heldere definitie van keuzewerk vormgeven, waarin duidelijk is hoe vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid hierin terugkomt.

Planning: Visieontwikkeling (kernwaarde en keuzewerk) schooljaar 2024-2025. Praktische uitwerking schooljaar 2025-2026.

Uitvoerenden: Daltoncoördinator en schoolteam

Samenwerking

Uit de visitatie blijkt dat samenwerking meer structureel vormgegeven kan worden. Het team geeft aan samenwerkingsvormen toe te passen, maar concreet was dit niet terug te zien tijdens de visitatie.

Ook is er ontwikkeling mogelijk in groepsoverstijgend werken. Hiermee kunnen we het pedagogisch klimaat stimuleren en expertises van leerkrachten benutten.

Actieplan: We brengen de middelen die we hebben voor samenwerking onder de aandacht. We delen bij het doelenbord hoe we samenwerken toepassen en leren van elkaar.

We zetten groepsoverstijgend structureel in bij crea en wereldoriëntatie. We bepalen vooraf wat we hierin verwachten van de leerlingen en hoe dit er concreet uit ziet.

Planning: Samenwerkingsvormen en middelen delen, leren van elkaar: schooljaar 2024-2025. Groepsoverstijgend werken bij wereldoriëntatie: vanaf schooljaar 2024-2025.

Groepsoverstijgend werken bij crea: vanaf schooljaar 2025-2026

Uitvoerenden: delen bij het doelenbord: hele schoolteam.

Groepsoverstijgend werken bij wereldoriëntatie: Daltoncoördinator - neerzetten kaders.

Leerkrachtduo's: uitvoering.

Groepsoverstijgend werken bij crea: leerkracht.

Reflectie

Reflecteren is een essentieel onderdeel van ons onderwijs: zo krijgen we zicht op wat en hoe de kinderen geleerd hebben. We kunnen hierin groeien, door gebruik te maken van reflectiemiddelen. Uit de visitatie blijkt dat we gerichtere en diepere vragen kunnen stellen,

om leerlingen zo te laten reflecteren.

Actieplan: Op school zijn verschillende reflectiemiddelen aanwezig. We brengen deze middelen onder de aandacht en inventariseren of deze voldoende zijn.

We bepalen onze visie en de concrete toepassing van reflectie: hoe vaak passen we dit toe?

Op welke momenten? Hoe uitgebreid?

We willen hierin meenemen hoe leerlingen reflecteren op elkaar(s) werk, inzet en werk/taakhouding. Dit hangt samen met vrijheid in gebondenheid en verantwoordelijkheid.

We willen van andere Daltonscholelen leren hoe dit wordt ingezet.

Planning: visiebepaling en middelen onder de aandacht brengen: schooljaar 2024-2025.

Uitvoerenden: daltoncoördinator - visiegesprek leiden op een vergadering. Schoolteam: middelen delen bij doelenbord.

Ontwikkelvermogen

Door veel personeelwisselingen in de afgelopen jaren en een team met relatief veel leerkrachten in hun eerste jaren als leerkracht, zijn te weinig personeelsleden geschoold in Dalton. Het is belangrijk dat al het onderwijspersoneel achtgrondkennis ontwikkeld en zich laat scholen.

We kunnen veel leren van hoe andere scholen Dalton vormgeven. Een eenvoudige samenwerking hierin is de Springplank in Leek, een Daltonscholele in onze vereniging. We willen hiermee contact leggen om samenwerkingsvormen te bepalen.

Verdere uitwerking: Verdere uitwerking van dit onderdeel willen we later concreet maken. Dit is afhankelijk van de formatie en werving van een nieuwe directeur. Zodra dit duidelijk is, willen we dit verder uitwerken.

Wel willen we vast in kaart brengen wie welke daltonopleiding heeft gevolgd en wat komend jaar ingezet kan worden.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	akkoord	4-6-2024
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	akkoord	4-6-2024

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