

**Visitatie vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging**  
**Zelfevaluatie & visitatieverslag**



Naam school/kindcentrum	Basisschool De Grote Reis
Adres	Binnengracht 2
Postcode en plaats	3162WD Rhoon
E-mailadres school/kindcentrum	stefan.vanderworm@rvko.nl; ilse.kaak@rvko.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	010-2033690
Bestuurder(s)	Lia Zwaan-van Schijndel; Ton Groot Zwaaftink
Leidinggevende school/kindcentrum	Stefan van der Worm en Ilse Kaak
Daltoncoördinator(en)	Vicky Willis
Aantal groepen	10
Aantal kinderen	252
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	22 (+ directie, conciërge, externen)
In bezit van daltoncertificaat	9 (+ directie)
Bezig met daltoncursus	11
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	goed
Visitatievoorzitter	

Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	31 oktober 2023
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Licentie voor vijf jaar verlengen
1e licentieaanvraag	
Licentieverlenging	x
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

## 1 Zelfreflectie

### 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

---

#### School/kindcentrum

##### **Ontwikkeling De Grote Reis na vorige visitatie tot nu:**

- Meerdere wisselingen in de directie (vorige directeur meerdere keren uitgevallen, vervolgens vertrokken, ook adjunct weg)
- Zeer veel wisselingen in het team. In het huidige team hebben maar enkele collega's de vorige visitatie meegemaakt.

##### Vanaf schooljaar 2021-2022

- Bij start schooljaar: nieuwe directie, 7 nieuwe collega's
- In 2 schooljaren wederom wisselingen in het team.
- Verbouwing en modernisering van het gebouw
- Meerdere interventies in leeraanbod

##### Insteek nieuwe directie:

- Rust terugkrijgen in de school.
- Werken aan Daltonkernwaarden op teamniveau (parallele proces).
- Doen wat we zeggen (er was een discrepantie tussen de vraag en kader vanuit de directie en wijze waarom keuzes tot stand gekomen zijn).
- Werken aan vertrouwen van kinderen, leerkrachten, ouders en bestuur RVKO.
- Eigenaarschap, leerkrachten betrekken bij besluitvorming.

##### **Toelichting:**

In de afgelopen twee jaar is geïnvesteerd in het vergroten van eigenaarschap van leerkrachten.

In de oude situatie is door omstandigheden een situatie ontstaan waarbij vooral 'controle' de basis vormde voor de samenwerking. Veel besluiten werden 'topdown' genomen.

Hierdoor hebben meerdere medewerkers de school verlaten, waardoor de schoolorganisatie onder druk is komen te staan.

Het samen kunnen starten van Ilse en Stefan hebben wij als een kans gezien om zonder 'ballast vanuit het verleden', samen met de collega's de school door te ontwikkelen.

Vanaf de startvergadering heeft het team uitgesproken dat wat hen betreft de Daltonwaarden de basis zijn én blijven van De Grote Reis. Dit is het uitgangspunt geweest, waarop we 'de grote reis' met elkaar zijn aangegaan. De Coronaperiode was hierbij, zoals op iedere school, lastig. Tegelijkertijd hebben de NPO-gelden de mogelijkheid geboden te investeren in het team en onderwijsaanbod.

## Acties, interventies, ontwikkelingen afgelopen 2 jaar

De school werkte veelal methodeloos met als doel alles in samenhang (thematisch) aan te bieden. Om meer houvast te geven aan (startende) leerkrachten is door het team uitgesproken dat methodes hierin een basis kunnen zijn.

De uitgangspunten zijn in overleg met het team tot stand gekomen:

- Samenhang/thematisch
- Passend bij de nieuwe SLO doelen en referentieniveau's
- Passend Dalton
- Geen 'harnas', maar ondersteunend aan ons onderwijs

Voor ieder domein is een werkgroep gestart. Er zijn diverse proefzendingen aangevraagd en methodes zijn uitgeprobeerd. De daadwerkelijke keuze is tot stand gekomen tijdens teamoverleggen. Hierbij is de mening van het team leidend geweest, mits goed onderbouwd. De mogelijke voorkeur van de directie was hierbij ondergeschikt.



Voor de volgende domeinen zijn nieuwe methodes aangeschaft:

Rekenen:	WIG 5 (ondersteuning Helder Onderwijsadvies)
WO:	Top Ontdekkers
Begrijpend lezen:	Top Lezers
Technisch lezen:	LIST (ondersteuning Hogeschool Utrecht)
Engels:	Stepping Stones
Vreedzame School:	Vreedzaam 2.0 (ondersteuning CED)
Groep 1/2 :	Beredeneerd spel (ondersteuning RVKO/Thomas More)

Vanuit de kernwaarden van Dalton en de nadrukkelijke visie vanuit de directie om de schoolontwikkeling samen te dragen is er een doorontwikkeling geweest in de organisatiestructuur binnen de school. In schooljaar 2022-2023 heeft een oriëntatie plaatsgevonden. Dit heeft er toe geleid dat we dit schooljaar zijn gestart met:

- Bouwcoördinatoren
- Vakspecialisten
- Daltoncoördinator
- Expertgroepen
- Werkgroepen

Om bovenstaande te bereiken zijn er diverse gezamenlijke sessies, overleggen en studiedagen met het team geweest.



---

School/kindcentrum

**Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)**

**Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?**

**1) Leerkrachten van de Grote Reis: laat meer los! Vergroot het eigenaarschap van de leerlingen door hen meer vrijheid en inspraak te geven bij het samenstellen van het taakwerk, waardoor zij zich meer verantwoordelijk gaan voelen voor hun eigen leerproces en hierop beter kunnen reflecteren.**

*Zoals boven beschreven is veel geïnvesteerd in het eigenaarschap van leerkrachten. Zonder eigenaarschap van leerkrachten, kan er geen eigenaarschap van leerlingen zijn. Eigenaarschap van kinderen en collega's heeft een belangrijke rol gespeeld bij de keuze van de methoden.*

*Eigenaarschap, verantwoordelijkheid krijgen en nemen, de vraag 'Wat betekent dit voor de kinderen?', past het bij onze Daltonschool, komt in alle handelingen en besluiten terug. Zelfs bij informele momenten als pauze en borrels.*

**Waar zien we eigenaarschap terug in de school:**

*Groep 1/2*

- *Leerdoelen staan vast, thema is gekozen, maar de uitwerking van een breed thema komt tot stand met de kinderen.*
- *Maatjes*
- *Tutorleren*
- *Planbord*
- *LIST*
- *WO*
- *Daltonrapport + kind focusgesprekken + keuze leerdoel*
- *Verschillende werkplekken (in- en buiten de klas, opbouw in het jaar)*



### Groep 3/4

- Gezamenlijk planbord
- Taakkaart (doorgaande lijn 3-8)
- LIST
- WO
- Tutorleren
- Verschillende werkplekken (in- en buiten de klas)
- Experimenteren met groepsdoorbroken werken
- Experimenteren met beredeneerd spel
- Daltonrapport + kind focusgesprekken + keuze leerdoel

### Groep 5 t/m 8

- Taakkaart (doorgaande lijn 3-8)
- LIST
- WO
- Tutorleren
- Top Lezers
- Experimenteren met 10-minutenrooster
- Verschillende werkplekken (in- en buiten de klas)
- Mediatoren bij buitenspelen
- Daltonrapport + kind focusgesprekken + persoonlijk leerdoel



**2) Teach what you preach! Zorg ervoor dat wat je gezamenlijk afspreekt in je daltonhandboek en vervolgens communiceert naar je overige stakeholders ook overeenstemt met de dagelijkse praktijk.**

*Vanuit het verleden is de situatie ontstaan waarin de directie het team ondersteunde door alle afspraken vast te leggen in documenten. Ook bij het schrijven van het Daltonboek is de vorige directie leidend geweest. Dit heeft er toe geleid dat er o.a. een uitgebreid Daltonboek was, dat niet helemaal aansloot bij de dagelijkse praktijk.*

*Door de nieuwe start en de grote wisselingen binnen het team, hebben we onszelf de vraag gesteld 'wat voor ons' een school een Daltonschoon maakt. Aanvullend hebben we besproken welke onderdelen 'gewoon' door kunnen gaan en welke onderdelen willen behouden en extra aandacht vragen. En welke afspraken niet meer passen bij de visie op goed onderwijs door het huidige team.*

*Doordat het team leidend is geweest bij wijze waarop we ons onderwijs vorm geven (incl. methode keus) is het ons gelukt om boven beschreven keuzes en methodes in te voeren.*

*Het gevoel van eigenaarschap bij deze verandering heeft als resultaat dat aansluitend het nieuwe schoolplan is geschreven met én door het team. De doelen voor de komende 4 jaar zijn in overleg met elkaar bepaald en uitgewerkt in het jaarplan van dit schooljaar. Alle collega's kunnen in het schoolplan werken. Bij alle onderwijsinhoudelijke overleggen is 'ons' schoolplan leidend. Gemaakte afspraken worden in het schoolplan genoteerd en wanneer nodig besproken/gedeeld tijdens een bouw-, team- of expertoverleg.*

*Het resultaat van de ontwikkelingen binnen het team en ons kernwaarden gestuurd Daltononderwijs in het afgelopen jaar, heeft er toe geleid dat we ons Daltonboek pas recent hebben herzien. Dit is een eerste versie. In de komende 2 jaar gaan we deze, onder leiding van de Daltoncoördinator, aanscherpen en aanvullen waar nodig. Het doel is, zoals met alle documenten, een Daltonboek te hebben waarin staat wat we doen en waarin de dagelijkse praktijk leidend is.*

---

#### Visitatieteam

Het schoolteam is de afgelopen jaren gegroeid in het geven en nemen van eigenaarschap. Deze ontwikkeling lijkt vooral ingezet te zijn met de komst van een nieuwe directie (directeur en adjunct) en een startende daltoncoördinator. De verantwoordelijkheid wordt nu laag in de organisatie gelegd. Voorheen was er sprake van een 'top down' cultuur.

Er blijft nog wel een behoefte merkbaar, om controle te houden binnen het team. Loslaten gaat beter en deze lijn kan worden uitgebreid. Met name het bieden van de mogelijkheden om eigen keuzes te maken mag worden versterkt. Vooral op de processen rond doelen (leerdoelen en persoonlijke doelen). Dit is opgenomen in aanbeveling 1.

Het team is sterker geworden in het geven van de goede voorbeelden. Leerlingen en ook ouders geven aan dat de juffen en meesters doen wat ze zeggen. Hiermee voldoet de Grote Reis aan de realisatie van de aanbevelingen van de vorige visitatie. Met de aanvulling van de visitatiecommissie dat de komende vijf jaar hard gewerkt moet gaan worden om de doorgaande lijn van de daltonkernwaarden vast te leggen en te borgen. Advies is om daar "morgen meteen mee te beginnen". Dit is opgenomen in aanbeveling 3.

**Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:**

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op [www.dalton.nl](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'.

We hebben ervoor gekozen de beschrijving van de vijf kernwaarden hieronder uit te laten werken door het team. Tijdens de laatste teamvergadering heeft het team zich verdeeld over de vijf kernwaarden, waarbij, waar mogelijk in iedere groep een onder-, midden- en bovenbouwcollega aangeschoven is. Dit maakt dat de uitwerking per kernwaarde mogelijk iets van elkaar verschilt (qua opzet en layout).



## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

- Ieder schooljaar worden er twee tot drie kind-focusgesprekken gevoerd. In de afgelopen twee jaar hebben we nagedacht over de gesprekscyclus. De ervaring leerde dat het gesprek aan het einde van het schooljaar, erg dicht gepland is op het gesprek bij de start van het schooljaar. Ouders en kinderen krijgen daarom vrijblijvende de mogelijkheid zich in te schrijven voor het derde gesprek. Ook leerkrachten kunnen ouders en kinderen uitnodigen voor een derde gesprek als de situatie/ontwikkeling daar om vraagt.
- We hebben onderzocht op welke wijze wij de Daltonkernwaarden willen laten terugkomen in ons onderwijs. En welke hulpmiddelen het leerproces van de kinderen kan ondersteunen. Denk aan: Vraagtekenblokjes, zelf kiezen of je deel wilt nemen aan instructie (groep 6 t/m 8, start/introductie in groep 5)
- De groepen 1/2 gebruiken het planbord dagelijks voor het plannen van enkele taakjes binnen het thema. Dit is de opmaat naar het werken met een taakkaart in de midden- en bovenbouw.
- Omdat we het belangrijk vinden dat we gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de school, de klas en de materialen worden de (Huishoudelijke) taken vanuit Vreedzame School meegenomen in de dag/weekplanning.

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

- Om kinderen inzicht te geven in de opbouw van de dag en het programma, wordt in de groepen 6 t/m 8 gewerkt met een 10-minutenrooster dat zichtbaar in de groep hangt. Dit geeft inzicht in de momenten waarop er instructie is en wanneer er zelfstandig gewerkt kan worden.
- In de bovenbouw kunnen de kinderen zelf bepalen (na instructie) in welke volgorde zij de vakken/taken inplannen en uitvoeren.
- In de onderbouw zien we dat kinderen vaak niet geleerd hebben om 'te spelen' / op te gaan in hun spel. Om kinderen te ondersteunen bij het leren spelen wordt waar nodig gebruik gemaakt van spelscripts.
- In de school zijn meerdere en diverse werkplekken gerealiseerd waar kinderen zelfstandig, individueel en/of met elkaar kunnen werken. Deze plekken zijn te vinden op de gangen en in de multifunctionele ruimte.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Persoonlijk doel van de taakkaart nog verder onderzoeken en aanbieden.
- Gezamenlijk planbord groep 3/4 gestart, deze verder uitvoeren (en door ontwikkelen)
- Doorgaande lijn taakkaart verbeteren/borgen
- Keuzewerk: kritisch kijken en bepalen wat we wel/niet willen
- Leerlingenraad verder door ontwikkelen

---

### Reactie visitatieteam

Het team van de Grote Reis krijgt een grote mate van vrijheid om zich te ontwikkelen of om zich te kunnen verbeteren. Dit gebeurt door middel van diverse experimenten zoals het 10-minuten rooster. De vrijheid en verantwoordelijkheid ligt bij de leerkracht om dit op eigen manier uit te voeren.

Het visitatieteam ziet dat er nog weinig eigen verantwoordelijkheid bij de kinderen ligt voor de keuze van het maken van het eigen werk. De keuze van het zelf bepalen (na instructie) in welke volgorde zij

de vakken/taken inplannen en uitvoeren loopt goed in de bovenbouw, dit kan ook doorgevoerd kunnen worden in het wel of niet deelnemen aan een instructie. We hopen dat door middel van de aanbevelingen de leerlingen meer hun eigen keuzes kunnen maken in “hun eigen leerdoelen” en het wel of niet volgen van een instructie. Zo kan er schoolbreed uiteindelijk een doorgaande lijn ontstaan. Dit is opgenomen in aanbeveling 1 en 2.

---

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

- Om het zelfstandig handelen en werken te stimuleren, worden er school breed (groep 3 t/m 8) vraagtekenblokjes gebruikt.
- In iedere groep is er een vorm van uitgestelde aandacht. Op dit moment hebben de leerkrachten de vrijheid om hier zelf vorm aan te geven. Of een school brede vorm nodig is (stoplicht, kleuren e.d.) wordt later nader bepaald.
- Het experiment met het gebruik van het 10-minutenrooster is vorig jaar gestart in één groep 7. Door de positieve ervaring van deze leerkracht, is deze aanpak inmiddels doorgevoerd in de groepen 6 t/m 8.
- Vanaf halverwege groep 3 werken we met een taakkaart. Zie Daltonboek.

Waar moeten we het over hebben?

- Ik-doel, doelenblad kiezen?
- Vanaf welke groep zelf inplannen en wat inplannen?
- Hoe kunnen we reflecteren op het ik-doel? En de mogelijke successen vieren/delen?
- Aansluitend wordt er in de onderbouw onderzocht wat de prettigste manier van inplannen van taakjes is (per dag of per week) en op welke manier er het best gereflecteerd kan worden.

Nakijken

- In de midden- en bovenbouw kijken de kinderen hun eigen reken- en spellingwerk na.
- Ontwikkelpunt: We moeten het gesprek voeren over de verwachtingen van onszelf ten aanzien van het nakijkgedrag van de kinderen. Welk gedrag verwachten we en wat zien we op dit moment? Hebben we duidelijke doorgaande lijn hierin?

Inrichting school en lokaal

- De kinderen kunnen zelfstandig bij de materialen die ze nodig hebben (in de klas).
- Het juist gebruik van knutselkasten is een aandachtspunt.
- Bibliotheek: de leerlingen kunnen zelfstandig boeken halen/lenen (bieb door In groep 8 en hulpouders)

Expertgroepen

- Dit jaar gestart met expertgroepen. Diverse domeinen worden met elkaar als team gedragen en doorontwikkeld.

---

### Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet kinderen zelfstandig werken met de bekende middelen die Dalton eigen zijn (blokjes, stoplicht, gebaren, signalen en tekens). Iedereen weet precies wat de afspraken zijn en de kinderen passen deze ook trouw toe. Het visitatieteam ziet wel weinig kinderen die echt eigen keuzes maken en dat maakt dat de lessen nogal lijken op de lessen die op reguliere basisscholen worden gegeven. De school zou hierin meer ruimte moeten bieden voor het maken van eigen keuzes. Dat is ook een deel van de ontwikkeling van zelfstandigheid. De behoefte om te controleren

(niet kunnen 'loslaten') lijkt hier de oorzaak van. Kinderen hebben het voor hun ontwikkeling nodig om eigen keuzes te kunnen maken. Die zouden vooral kunnen liggen op de gebieden van de werkplek, het wel of niet volgen van instructie, samenwerken en taakvolgorde. De mogelijkheden liggen hier voor het oprapen, gezien de structuur van het nieuwe gebouw en de expertise van het team. Dit is opgenomen in aanbeveling 2.

## 1.3 Samenwerking

---

### School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

- Op De Grote Reis werken met maatjes. Dit betekent dat nieuwe leerkrachten worden gekoppeld aan een collega. Ook in de groepen gewerkt met maatjes. Daarmee laten we binnen de school zien dat het 'normaal' is om hulp te vragen en te geven.
- Na de Coronaperiode hebben we Tutorleren weer opgestart. Vanaf nu is dit vraaggericht georganiseerd.
- Bij onze methode Wereld Oriëntatie Top Ontdekkers wordt samenwerken tussen leerkrachten en kinderen onderling gestimuleerd. Collega's bereiden de themalessen samen voor. Bij alle thema's zijn groepsdoorbroken opdrachten en projecten. In de onderbouw zijn de thema's van Top Ontdekkers zoveel mogelijk opgenomen in het thematisch werken.
- Op De Grote Reis werken we met de leesmethodiek LIST. Iedere ochtend starten we lezen en leespromotie. Waar nodig, op het niveau van kinderen, werken we groepsdoorbroken. Daarnaast geven we veel aandacht aan leespromotie in o.a. de Kinderboekenweek.

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

- We zijn trots op de samenwerking die wij als team hebben op het gebied van LIST en Top Ontdekkers.
- Zie ook hierboven bij 'gedaan'.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Dit schooljaar zijn we gestart met zgn. expertgroepen op het gebied van rekenen, taal/lezen en hoogbegaafdheid. De groepen per bouw komen regelmatig samen in een overleg onder leiding van de bouwcoördinator. Hoe we dit doen, voelt goed.
- In groep 6 wordt onderzocht hoe de vraag en het aanbod (hulp en kwaliteiten van kinderen) beter op elkaar afgestemd kan worden. In de groep is zichtbaar wie wat te bieden heeft en wie waar hulp nodig heeft.
- Door de gemaakte keuzes in de afgelopen twee jaar, hebben de leerkrachten regelmatig bij elkaar in de groep gekeken (LIST, Top Ontdekkers). We hebben hierdoor ontdekt dat we aanwezige kwaliteiten binnen ons team nog meer kunnen benutten. Bijvoorbeeld door het bezoeken van elkaars groepen en lessen.
- We onderzoeken inhoudelijke samenwerking met een kinderopvang organisatie op het gebied van peuters en BSO.

---

### Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft een aantal manieren van samenwerken gezien. We hebben veel groepsdoorbroken werk gezien, bijvoorbeeld tijdens het lezen in de ochtend en het werken met Top Ontdekkers. De schuifdeur die een verbinding maakt met de groepen 3 en 4 is echt een parel. Jullie zijn hier al trots op en nu is het belangrijk om dit ook verder te ontwikkelen en hier meer winst uit te behalen.

Wij als visitatieteam zien ook kansen om meer leerlingen te laten samenwerken op de verschillende leer/werkplekken binnen de school. Dit zou effectiever ingezet kunnen worden om het werken met maatjes te stimuleren. De keuzemogelijkheden moeten onderzocht worden over wanneer, wie en hoe er op de verschillende leer/werkplekken wordt gewerkt. Dit is opgenomen in aanbeveling 2.

## 1.4 Reflectie

---

### School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

- Bij de start van de nieuwe directie is met alle leerkrachten (individueel) gesproken. Centraal stond de vraag: 'Wat moeten we binnen De Grote Reis behouden en wat moet echt anders?' Vervolgens hebben we per domein besproken wat er aangepakt moet worden en hebben we met het team prioriteiten gesteld. Per domein is een werkgroep aan de slag gegaan. Zij hebben met het team in kaart gebracht wat we willen behouden en moet veranderen. Ook na de invoer van de diverse methoden, is er regelmatig de vraag gesteld: 'Gaat het goed, wat kan anders en zijn we nog op de juiste weg?'
- Binnen de school is reflectie een vast onderdeel van de dag/weekplanning. Vanaf groep 1/2 start de week met het inplannen van taken.

Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

- Ontwikkelproces: op welke wijze wij, op verschillende momenten en manieren de gestelde doelen, naast zichtbaar maken, ook bespreken en evalueren.
- Leerlingen 3-8 reflecteren elke dag de doelen en taken op hun taakkaart.
- Reflecteren persoonlijke doelen: 3/4 smileys per vak en persoonlijk doel. Bovenbouw op persoonlijk doel.
- We sluiten de dag in de groep af met o.a. reflectie op de dag en de lessen. We maken het lokaal gezamenlijk weer netjes.
- Kind-focusgesprekken

Trots

- De wijze waarop we als team de vele veranderingen, interventies en keuze van nieuwe lesmethoden hebben vorm gegeven en nu in werking hebben. Door samen veranderingen in te voeren, te evalueren en te reflecteren op behaalde resultaten, hebben we met elkaar zicht op het onderwijs op De Grote Reis.
- Op de taakkaart (vanaf de middenbouw) formuleren de kinderen hun persoonlijke leerdoel.
- De groeps- en schooldoelen zijn zichtbaar op het bord in de groep.

Ontwikkeling

- Taakkaart: doorgaande lijn weer borgen.
- In iedere groep gebruiken we het Trotsbord. Het bord kan beter worden ingezet bij reflectiemomenten.
- Daltonrapport door ontwikkelen (zodat iedereen zich hierin kan vinden). Mogelijk portfolio als vorm.

---

### Reactie visitatieteam

Leerlingen reflecteren op de Grote Reis vooral op algemene doelen (Is de taak af?, Hoe heb ik gewerkt? Hoe voel ik me?). Veel minder wordt er gereflecteerd op de leerdoelen en persoonlijke doelen (Waar sta ik op mijn leerlijn?, Waar ben ik sterk in en wat kan beter?, Wat wil ik ontwikkelen?). Tijdens de gesprekken kan een enkele leerling goed vertellen hoe de vlag er voor staat, maar de meesten vinden dit lastig.

Op het rapport geven zowel leerlingen, als de leerkracht aan of een vak-onderdeel goed, voldoende of zwak is. Dit zou kunnen worden benut bij het opstarten van het werken met een portfolio. De

school noemt dit wel ergens als een mogelijkheid, maar dit is niet verder onderzocht. Omdat er al kind-gesprekken zijn, vindt het visitatieteam dat hier een uitgelezen kans ligt voor de school.

Door de takenkaart te verbeteren en veel meer doelgericht te maken, kan het team de ontwikkelingen bij leerlingen versterken. Het geven van een prominente plek voor reflectie hierop, kan daar een mooie bijdrage aan leveren. Dit is opgenomen in aanbeveling 1.

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

---

### School/kindcentrum

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelp proces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Op De Grote Reis streven wij er naar om de onderwijstijd zo effectief mogelijk in te zetten, zowel op groeps- als leerlingniveau. In een doorgaande lijn worden kinderen zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk gemaakt, waardoor leerlingen met en zonder begeleiding van de leerkracht kunnen leren. Persoonsontwikkeling vinden wij belangrijk. Wij onderscheiden dit op leerling-, leerkracht- en schoolniveau. De leerling behaalt doelen die passen bij zijn ontwikkeling. De leraar gaat op een efficiënte wijze om met de lestijd en stemt al het aanbod op de ontwikkeling van de leerlingen af. Op schoolniveau is een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen waarbij een doorgaande lijn voor ogen wordt gehouden.

‘Kinderen willen werken, willen leren en willen groot worden’. Fouten maken mag daarbij.

Daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan samenwerken, coöperatieve en actieve werkvormen om de betrokkenheid van de kinderen zo groot mogelijk te maken.

Daarnaast besteden we veel aandacht aan een passend aanbod voor elke leerling op zowel didactisch- als pedagogisch vlak, zodat elk individueel aanbod aansluit op de leerlingen om zich verder te laten ontwikkelen. Ook wordt er in elke groep geclusterd gedifferentieerd gewerkt, waardoor onderwijstijd zo effectief mogelijk wordt ingezet.

In heel de school komt dit terug in:

- Het werken met maatjes
- Samenwerken en de ruimtes die daarvoor zijn ingericht
- Het plannen van taken en daar regie in hebben in zelfstandig werktijd
- Gedifferentieerd aanbod in clusters
- Inbreng van de kinderen tijdens de kind-focusgesprekken
- Coöperatieve werkvormen
- Inzet van de Vreedzame School
- Groepsdoorbroken werken
- RT
- Tutor: kinderen krijgen op deze manier tegelijkertijd hulp op een eigen gestelde hulpvraag.
- Onderwijsassistenten worden schoolbreed op hulpvraag van kinderen en leerkrachten ingezet.
- Hoogbegaafdenonderwijs wordt door de coördinator breed aangeboden in clusters.
- Er wordt gewerkt met chromebooks, waarbij de leerkracht direct kan handelen tijdens het maken van de lessen en niet achteraf.



Specifiek in de onderbouw is dit onder andere zichtbaar in:

- Er wordt gewerkt met maatjes
- Planbord
  - Gedifferentieerde taken
  - We maken gebruik van taakkaart en planbord.
  - Er wordt een opbouw gemaakt in zelf nakijken.

In de midden-/bovenbouw is dit onder andere zichtbaar in:

- De kinderen kijken zo veel mogelijk na of krijgen bij de vakken zoveel mogelijk direct feedback.
- Er wordt gewerkt met Top Ontdekkers, zij hebben 'ownership'. Leerkracht maken hierbij hun eigen onderwijs, waarin de kinderen gebruik maken van elkaars kwaliteiten.

In het team streven wij ook naar zo effectief mogelijk werken. Dit komt onder andere terug in de rollen van coördinatoren en de verschillende expertgroepen.

---

#### Reactie visitatieteam

Door middel van het planweekbord kunnen leerlingen in de bovenbouw hun weektaak inplannen. De leerlingen zien wanneer er instructiemomenten in de week zijn. Dit is een effectief middel om goed te kunnen plannen en te zien wanneer het 10-minuten rooster van kracht is.

Wij hebben in de verschillende groepen regelmatig gezien dat de leerlingen kunnen werken aan zelf ingepland werk. De keuzemogelijkheid om dit op verschillende werkplekken te doen kan meer worden ingezet.

Het werken aan persoonlijke leerdoelen of eigen leerdoelen in de taakbrief/weektaak is voor de leerlingen en leerkrachten nog wat onduidelijk en moet nog worden ontwikkeld. De bewustwording van het feit dat de leerlingen zichzelf verder willen en kunnen helpen zou door een effectievere taakbrief beter tot zijn recht komen. Dit is opgenomen in aanbeveling 1.

Het werken met de trotsmuren zou effectiever ingezet kunnen worden. Hierin wordt nog geëxperimenteerd. Je zou door middel van de trotsmuren leerlingen kunnen laten reflecteren op hun gemaakte werk. Leerlingen zouden hierop kunnen zien wanneer iemand iets beheerst waardoor diegene een ander daar weer hulp op kan bieden.

Wij denken dat er nog meer sprongen gemaakt kunnen worden in het volgen van de les binnen WIG rekenen of wellicht andere (instructie)lessen, zodat je precies kunt zien welke leerlingen voor welke leerdoelen zijn vastgelopen en hulp nodig hebben. Hierbij kan de leerkracht specifieke leerlingen uitnodigen voor een extra instructie. Om het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten zouden leerlingen eerder kunnen afhaken bij de instructie, omdat ze die niet meer nodig hebben. Leerlingen zouden zichzelf kunnen inschrijven voor instructie op een bepaalde les of lesdoel, hierbij zou een doelenmuur een uitkomst zijn en wordt de instructie nog effectiever.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School/kindcentrum

Binnen de nieuwe organisatiestructuur werken de expertgroepen aan hun inhoudelijke domein. Tussen de expertgroepen en bouwen is regelmatig contact. Hiermee zorgen we ervoor dat kennis en ervaring breder worden gedeeld en gedragen (en dus niet bij 1 collega blijft hangen). Dit maakt dat het borgen en bewaken van de kwaliteit van ons onderwijs goed georganiseerd is. De kernwaarden van Dalton zijn leidend en de uitwerking in de dagelijkse praktijk is hier een onderdeel van.

### Opleiden nieuwe collega's

De medewerkers die nog geen certificaat hebben, zijn dit schooljaar gestart met de Dalton-opleiding bij de Thomas More (Brigitte Witmus). Omdat er 11 mensen tegelijk meedoen, is de opleiding intern en kan deze op maat worden vormgegeven.

De Daltoncoördinator (die wel een certificaat heeft) wordt meegenomen en tegelijkertijd opgeleid tot coördinator.

### Daltoncertificaat voor leidinggevenden

De directie en de IB'er hebben het afgelopen schooljaar de opleiding voor Daltonleidinggevende afgerond bij de KPZ. We hebben de eindpresentatie ter illustratie bijgevoegd.

Tijdens de opleiding hebben we de scholen van alle deelnemers bezocht.

Het resultaat is een breder inzicht waarop de Daltonkernwaarden kunnen worden vormgegeven in de praktijk en de keuzes die daaraan ten grondslag liggen.

### Samenwerking Daltonscholen RVKO

Op initiatief van De Vijfster én De Grote Reis komen de directies van alle Daltonscholen binnen de RVKO enkele keren per jaar bijeen. Op deze wijze worden ervaringen en ontwikkelingen gedeeld, scannen we de ontvangende school, worden er vragen gesteld en feedback gegeven.

### Tevredenheidsonderzoek

We krijgen van ouders terug dat ze stabiliteit en rust ervaren. Tegen de trend in de wijk in, zien wij een toestroom in de onderbouw. Nieuwe ouders benoemen dat ze naar De Grote Reis komen omdat we een Daltonschool zijn en dat zij 'goede signalen' horen in de wijk.

## Geluk

De RVKO doet jaarlijks een geluuksmeting onder de medewerkers. Het versterken en betrekken van het team is zichtbaar in deze resultaten. Dit is de basis waarop we de ingezette lijn kunnen borgen.

	RVKO totaal	Jullie school	Jullie score vorig jaar	Daling of stijging?
Teamsfeer	8,0	7,9	6,9	+
Erbij horen	8,1	7,7	7,1	+
Vertrouwen	7,6	7,3	7,2	o
Samenwerking	7,4 (-)	7,3	7,1	o
Contact kinderen	8,4	8,6	8,5	o
Contact ouders	7,6	7,7	7,2	o
Steun collega's	8,1	7,5	7,3	o
Steun leidinggevende	8,0	8,3*+	7,6	+
Relatie leidinggevende	8,1	8,5*+	7,9	+

## Leerlingenraad

Door de Coronapandemie heeft de leerlingenraad stil gelegen. Per dit schooljaar is er weer een leerlingenraad.

## TOK

Vanuit de RVKO hebben we twee keer per jaar een monitoringsgesprek met het Team Onderwijs Kwaliteit. De kernwaarden van de RVKO, kernwaarden Dalton op de Grote Reis, opbrengsten en resultaten en ontwikkelingen in het team komen dan aan de orde.

## Social Media

Via de Instagram en Facebook delen we regelmatig berichten van ontwikkelingen en activiteiten binnen de school. Hierbij verwijzen we direct en indirect naar onze Daltonkernwaarden. In deze evaluatie hebben we ter illustratie enkele Instagram-posts opgenomen.

---

### Reactie visitatieteam

Het team van de Grote Reis is een begeleidingstraject gestart waarbij een groot deel de daltoncursus volgt. De begeleiding geschiedt door een externe deskundige. Borging gebeurt op verschillende vlakken, in de takenbrief, het daltonhandboek en de afspraken rond de daltonkernwaarden.

De borging kan versterkt worden door de doorgaande lijn van alle kernwaarden in kaart te brengen (hiermee is het team al bezig) en nauwgezet te omschrijven wat er per leerjaar van de kinderen verwacht mag worden. Ook het monitoren van deze verwachtingen hoort bij het borgen. Als dit zichtbaar wordt gemaakt, kunnen kinderen hierin groeien, omdat ze zien waar ze sterk in zijn en wat beter kan. Dit is opgenomen in aanbeveling 3.

Het team, werkt op veel gebieden goed samen. Leren van en met elkaar verdient een impuls. Collegiale consultatie kan daarbij een belangrijke rol spelen. Ook de contacten met andere daltonscholen (binnen het bestuur zijn er 10) draagt bij aan versterking van de deskundigheid. Als dit structureel gebeurt, is dat ook een vorm van borging.

## 2 Ontwikkelvermogen

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

De directie is trots op de ontwikkelingen binnen het team:

- In 2 jaar tijd zijn we van een crisissituatie, naar een stabiele school gegroeid. Dit hebben we echt met elkaar bereikt.
- Betrokkenheid van het team bij het door ontwikkelen van ons onderwijs.
- Flexibiliteit in brede zin van het woord.
- Gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen voor de school.
- Het beste willen voor onze kinderen.
- Oog hebben voor elkaars kwaliteiten (Studiedag Managements Drives volgt).
- Er is een ontspannen sfeer ontstaan, met ruimte voor een grapje.
- Formatie compleet, incl. ondersteuning van o.a. conciërge en Onderwijs Assistenten en enkele ambulante dagen/mensen.
- Top Ontdekkers groep 3-8.
- Tutorleren.
- Borden, weekrooster groep 6-8 (10 minutenrooster).
- Bibliotheek: de leerlingen kunnen zelfstandig boeken halen/lenen (bieb door Iln groep 8 en hulpouders). Ook zijn we trots op de ruimte zelf en het aanbod van boeken.



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

- Hoe geven we leerlingen meer eigenaarschap bij het leren en plannen binnen het 10-minutenrooster?
- Ik-doelen: Hoe kunnen kinderen begeleiden bij het formuleren van reële ik-doelen op de taakkaart?
- Welke (werk)vormen van reflecteren kunnen we nog meer inzetten in de groepen?

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

Onze verwachting is dat het visitatieteam een leuke dag heeft op De Grote Reis, waarin zij ervaren en voelen wat wij als team met elkaar hebben bereikt.

We verwachten een verlenging van de licentie.

Er zijn ontwikkelpunten binnen de school, wij hebben deze goed in beeld. Er wordt planmatig aan gewerkt.

We verwachten feedback waardoor we als school kunnen groeien en onze kinderen nog beter kunnen voorbereiden op de toekomst.

---

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

- Stabiele Daltonschool.
- Verdere doorontwikkeld op ingezette lijn.
- Doorgaande lijn 'op alles'. Daltoncultuur waarin nieuwe leerkrachten in meegaan zodat doorgaande lijn niet stopt.
- Minimaal 80% van de medewerkers heeft een Daltoncertificaat.
- Ouders en kinderen zijn tevreden over de school en de wijze waarop wij vormgeven aan de Daltonkernwaarden.

---

### Reactie visitatieteam

De school heeft goed inzicht in hun kwaliteiten en de nog te ontwikkelen punten. Het visitatieteam heeft mogen zien dat er veel in ontwikkeling is en dat er nu een doorgaande lijn in de daltonkernwaarden binnen de school moet komen. Hierin zijn de daltoncoördinator en de directie van belang om dit vorm te geven. Door middel van een daltonwerkgroep zou dit minder belastend kunnen zijn voor de daltoncoördinator en wordt het eigenaarschap binnen het team aangesproken.

### 3. Gedeeld eigenaarschap

#### **Uit de gesprekken met:**

---

#### leerlingen(raad)

Er komen 10 kinderen met ons praten. De leerlingenraad bestaat uit kinderen van de bovenbouw (gr. 5 t/m 8, twee per groep). Het is een wat grote groep kinderen. Ze kunnen vertellen dat ze gekozen zijn door verkiezingen in de eigen klas. Ze geven aan dat ze dit schooljaar één keer bijeen zijn geweest. Over de vergaderfrequentie geven ze wisselende antwoorden. De raad wordt geleid door meester Stefan en/of juf Ilse, die de agenda maakt, met een afsprakenlijst. Er is geen rolverdeling (voorzitter, secretaris of tijdbewaker) binnen de raad.

Op de vraag wat ze zouden willen verbeteren aan de school geven kinderen wat algemene voorbeelden. Ook wat er de afgelopen jaren is bereikt is niet heel opmerkelijk.

---

#### ouders

De ouders die wij spreken zijn de voorzitters van MR en OR en twee ouders die al jarenlang kinderen op de Grote Reis hebben (gehad). Ze zijn allemaal vol lof over de school en prijzen de huidige directie, die zichtbaar aanwezig en zeer toegankelijk is. De ouders hebben bewust voor

Daltononderwijs gekozen. Met name 'zelfstandigheid' spreekt de ouders aan. Ook de faciliteiten van de school worden genoemd en de aansluiting bij het VO.

Ouders vinden de open communicatie prettig, maar zouden wat meer willen worden geïnformeerd over en meegenomen bij daltonontwikkelingen. Ouders manifesteren zich als betrokken bij de school en enthousiast over het schoolteam.

---

#### medewerkers

De leerkrachten zijn allemaal blij om op deze school te werken en kunnen zich goed ontwikkelen. De meeste leerkrachten zijn nog bezig met het behalen van hun daltoncertificaat. De leerkrachten worden door de directie gehoord en gezien. De sfeer binnen het team is fijn en er worden vooral samen nieuwe dingen ontwikkeld en dat voelt goed.

---

#### schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De schoolleiding werkt nu 3 jaar samen. De directeur en de adjunct kenden elkaar in eerste instantie niet, maar hadden vrijwel direct een klik. Omdat de vorige schoolleiding tamelijk 'top-down' werkte, wil de huidige directie de verantwoordelijkheid graag laag in de organisatie leggen, met veel ruimte voor eigenaarschap bij het personeel. Dit begint geleidelijk vorm te krijgen.

De school werkte zonder methodes en dit heeft de nieuwe directie meteen gewijzigd. Nu zijn er wel methodes en het team geeft aan dit prettig te vinden. Het team vindt het nog steeds lastig om los te laten, al groeit het hier wel in. De nieuwe daltoncoördinator is onlangs aan haar taak begonnen en doet veel nieuwe ervaringen op. Directie en DC'er geven elkaar de ruimte om te leren en te groeien.

Met de drie aanbevelingen hoopt het visitatieteam het MT te helpen de eerste aanzet tot vernieuwing en verbetering te maken. Centraal aandachtspunt daarbij is de 'verantwoordelijkheid over de eigen ontwikkeling'.

---

#### bestuurder(s)

Het visitatieteam heeft gesproken met een afvaardiging van het bestuur RVKO. De RVKO kent op centraal niveau een bestuursbureau, dat bestaat uit verschillende stafdiensten waaronder Onderwijs en Identiteit. Onder het bestuur vallen ongeveer 68 scholen binnen Rotterdam en omstreken, waaronder 10 Daltonscholen.

Door middel van directiedagen komen alle adjunct-directeuren en directeuren bij elkaar en werken samen. Dit is ook de kracht van het RVKO, het samenwerken. Dit samenwerken gebeurt tevens een aantal keer per jaar binnen de daltonscholen van het bestuur, wel op eigen vrijwillige basis.

Het bestuur geeft aan dat zij vanuit de integrale verantwoordelijkheid werkt en veel bij het team zelf neerlegt. Wanneer er vragen komen vanuit scholen spelen zij hierop in en hebben een goed beeld, welke school, welke koers vaart.

Het bestuur heeft veel vertrouwen in de directie van De Grote Reis en ziet dat er een duidelijke visie is. Het bestuur geeft aan dat ze erg trots zijn op het feit dat men uit een moeilijke periode komt en nu weet door te pakken. Bijvoorbeeld door middel van eigenaarschap bij het team neer te leggen zodat er meer gedeelde verantwoordelijkheid is. Ouders zien daardoor ook meer “Dalton” op school terug.



## Beoordeling, waardering &amp; advies

## Beoordeling

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

## Waardering

Zowel het team, als de directie van de school heeft scherp in beeld waar de school staat. Ze kennen de kracht en de ontwikkelpunten en kunnen die ook benoemen. Het managementteam kan zich goed vinden in de aanbevelingen die door de visitatiecommissie zijn opgesteld en herkennen de aandachtspunten die daarbij door de voorzitter van de commissie genoemd worden. Het team geeft dan ook aan, blij te zijn met deze visitatie en heeft hierdoor voldoende input om verbeterlagen te gaan maken. Het visitatieteam heeft er vertrouwen in, dat dit jonge, enthousiaste en professionele team de juiste drive heeft om hier grote stappen in te gaan maken.

## 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	Versterk de verantwoordelijkheid bij leerlingen over de eigen ontwikkeling, met de nadruk op leerdoelen en persoonlijke doelen.
2	Geef leerlingen ruimte voor het maken van eigen keuzes.
3	Maak een planning voor de komende vijf jaar, om de doorgaande lijn voor de daltonkernwaarden scherp te krijgen.
4	
5	

---

### Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam dankt de collega's van De Grote Reis voor de aangename ontvangst en de open houding die iedereen tijdens het bezoek toonde. Wij voelden ons overal en in alle groepen welkom. Tijdens het bezoek en in de gesprekken werd steeds meer duidelijk, dat het team open staat voor feedback van onze kant, zelf goed kan reflecteren op het eigen handelen en vol energie zit om de komende jaren aan de slag te gaan met de verdere ontwikkeling van deze prachtige school.

Ook kinderen, ouders en bestuurders waren enthousiast over de school en het personeel. Wij wensen De Grote Reis veel succes bij de realisering van de toekomstige plannen en een voorspoedige voortzetting van 'de grote reis'.

---

### Slotopmerking school/kindcentrum

Wij, daltoncoördinator en directie, hebben het bezoek van het visitatieteam als zeer prettig ervaren. Dit hebben we ook teruggekregen van collega's, ouders en kinderen, Dank daarvoor!

De aanbevelingen die gegeven zijn sluiten aan bij de ontwikkeling van ons daltononderwijs en helpen ons deze beter vorm te geven. We waarderen het enorm dat de visiteurs echt de insteek hebben gehad om De Grote Reis verder te helpen en rekening hebben gehouden met het proces en de fase waarin de school en het team zich bevindt. We herkennen ons daardoor volledig in de gegeven aanbevelingen en en gaan hier met frisse moed en energie mee aan de slag.

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

De aanbevelingen vanuit de visitatiecommissie zijn gedeeld en vervolgens besproken met het team. Per bouw hebben de collega's een reactie geschreven op de drie aanbevelingen. Daarnaast heeft de MR een korte aanvulling gegeven. Alle input is hieronder verwerkt door de daltoncoördinator i.s.m. de directie.

Periode	Aanbeveling 1: Versterk de verantwoordelijkheid bij leerlingen over de eigen ontwikkeling, met de nadruk op leerdoelen en persoonlijke doelen.
2023/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutorleerlingen geven zelf aan welk doel zij in die periode willen oefenen met hun tutor of mentor;</li> <li>- Onderbouw: succescriteria aan een werkje waardoor leerlingen zelf kunnen reflecteren in welke mate zij het doel behaald hebben;</li> <li>- In de groepen 8 wordt er al geëxperimenteerd met 'Levels of understanding' waarmee de leerlingen leren reflecteren op hun doelen.</li> </ul>
2024/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oriënteren en experimenteren hoe we de leerlingen meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap kunnen geven over hun leerproces.</li> <li>- Kinderen kiezen zelf met welke kaart zij bij TopOntdekkers aan de slag willen gaan.</li> <li>- In de bovenbouw wordt het werken met 'Levels of understanding' verder uitgebouwd.</li> </ul>
2025/2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acties/interventies inzetten en uitvoeren m.b.t. meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap geven aan leerlingen.</li> <li>- In de middenbouw wordt het werken met 'Levels of understanding' verder uitgebouwd.</li> </ul>
2026/2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In de onderbouw wordt het werken met 'Levens of understanding' verder uitgebouwd.</li> <li>- Portfolio onderzoeken, welke vorm past bij onze school? Wat willen we in het portfolio opnemen?</li> <li>- Andere scholen bezoeken/ vragen naar hun manier van werken met een portfolio.</li> </ul>
2027/2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eventueel portfolio inzetten en uitproberen als we in het voorgaande jaar besloten hebben dat dit bij onze school past. Onderzoeken of het ook mogelijk is om de kindfocus gesprekken door de kinderen zelf te laten voeren aan de hand van hun portfolio.</li> </ul>

Periode	Aanbeveling 2: Geef leerlingen ruimte voor het maken van eigen keuzes.
2023/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderbouw: keuze hoeveelheid taakjes per dag aan de leerlingen laten;</li> <li>- Als team oriënteren en experimenteren met flexplekken binnen de klas en op de werkplekken buiten de klas.</li> <li>- In verschillende groepen hebben de leerlingen inmiddels de mogelijkheid om ook in de aula (daltonplein) te werken.</li> <li>- Leerlingen leren omgaan met flexplekken. Hierbij is het van belang dat we de leerlingen leren hoe zij een plek kiezen, waarom en ook wanneer.</li> <li>- Op school zijn er kinderen die naast het standaard aanbod gedurende de week ook verrijkingsopdrachten krijgen, deze mogen zij in tweetallen maken. Hiervoor kunnen zij flexplekken gebruiken.</li> <li>- Dit jaar onderzoeken hoe we in een doorgaande lijn onze leerlingen meer ruimte kunnen geven voor het maken van hun eigen keuzes met betrekking tot hun leerproces. Denkend aan het volgen van instructies, het verwerken van lessen.</li> </ul>

2024/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder oriënteren op flexplekken door met de school samen vaste werktijden af te spreken voor zelfstandig werken, waardoor je het ene lokaal kan inzetten als samenwerkplek, een ander lokaal als stilteplek en nog een ander lokaal als plek voor extra instructies.</li> <li>- Uitvoeren van het onderzoek m.b.t. de doorgaande lijn op eigen keuzes maken t.o.v. hun leerproces.</li> <li>- Onderzoeken op welke manieren leerlingen samen kunnen werken, denk hierbij aan maatjes. Welke doorgaande lijn kunnen we hierin maken, zodat t/m groep 8 het werken met maatjes een toegevoegde waarde heeft aan de keuzevrijheid die we leerlingen willen geven t.o.v. hun leerproces.</li> </ul>
2025/2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zou keuzewerk een toevoeging kunnen zijn voor de keuzevrijheid van de leerlingen m.b.t. hun leerproces? Welke materialen zouden dit versterken? Hebben we die al op school of kunnen die aangeschaft worden?</li> </ul>
2026/2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bovenstaande doelen borgen en bepalen aan welke doelen we nader moeten werken.</li> </ul>
2027/2028	-

Periode	Aanbeveling 3: Maak een planning voor de komende vijf jaar, om de doorgaande lijn voor de daltonkernwaarden scherp te krijgen.
	Hierboven hebben we aanbeveling 1 en 2 al in een grove tijdsplanning gezet. Hieronder geven we aan hoe we de daltonkernwaarden en de doorgaande lijn daarin borgen en vormgeven.
2023/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lay-out Daltonboek per kernwaarde aanpassen naar leerjaren, zodat de opbouw overzichtelijker wordt. En de doorgaande lijn gewaarborgd kan worden.</li> <li>- Posters met opbouw kernwaarden per groep updaten. Contacten leggen met collega Dalton scholen die hier verder in zijn.</li> <li>- Experimenten in bouw/team vergaderingen met elkaar delen, zodat we beter op de hoogte zijn.</li> <li>- 10 collega's ronden de Daltonopleiding af (Via Thomas More Hogeschool).</li> <li>- De Daltoncoördinator rondt de Daltonopleiding af.</li> <li>- Kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid (eigenaarschap) staat centraal.</li> </ul>
2024/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naast de daltoncoördinator wordt er een daltonwerk/expertgroep gestart.</li> <li>- Onderzoeken wat ons doel met de taakkaart is en of de huidige taakkaart hier geschikt voor is.</li> <li>- Met de Daltonscholen binnen ons bestuur 2 keer per jaar bij elkaar komen om ideeën uit te wisselen.</li> <li>- Kernwaarden vrijheid en verantwoordelijkheid (eigenaarschap) en reflectie staan centraal.</li> </ul>
2025/2026	- Kernwaarden samenwerken en zelfstandigheid staan centraal.
2026/2027	- Kernwaarden samenwerken en zelfstandigheid staan centraal.
2027/2028	- Kernwaarde effectiviteit staat centraal (waarbij de overige vier kernwaarden ook weer terugkomen)

Doorlopende acties:

- Gedurende de 5 jaar wordt het daltonboek steeds bijgewerkt en aangevuld.
- De daltoncoördinator sluit regelmatig aan bij het IB-directieoverleg.
- Dalton is een terugkerend thema op de agenda van de bouwoverleggen. Waar nodig komt dalton en/of een kernwaarde uitgebreider aan bod tijdens een teamvergadering of studiedag.
- Dalton komt regelmatig aan bod bij de leerlingenraad.
- Bij het kiezen van een nieuwe lesmethode of methodiek zijn dalton en de kernwaarden de belangrijkste voorwaarden.

---

 Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Directeur De Grote Resi	Akkoord	14-12-2023
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	18-12-2023

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

