

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	ODBS Het Palet
Adres	De Krijtjes 28
Postcode en plaats	4715 AP Rucphen
E-mailadres school/kindcentrum	info.palet@stichtingobo.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0165-341945
Bestuurder(s)	Mevr. E. Broeders
Leidinggevende school/kindcentrum	Mevr. S. Treffers
Daltoncoördinator(en)	Mevr. D. Nagtzaam
Aantal groepen	5
Aantal kinderen	121 (september 2023)
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	13 teamleden
In bezit van daltoncertificaat	7
Bezig met daltoncursus	2 (in schooljaar 23-24) 2 (in schooljaar 24-25) 3 MT-leden (in schooljaar 24-25)
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	12 december 2023
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	Licentieverlenging
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	X
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School/kindcentrum

- Aanbeveling 1:
Geef de leerling meer eigenaarschap over zijn eigen leerproces door de leerling meer zelf te laten plannen. Durf de leerlingen meer los te laten, zij zijn er klaar voor!
 - Aanbeveling 2:
Maak de cognitieve doelen en ik-doelen zichtbaar in de groep en/of taakbrief.
 - Aanbeveling 3:
Geef de leerlingen meer uitdagende taken die passen bij het niveau, de interesse het (werk)tempo van de individuele leerling.
-

School/kindcentrum

De afgelopen jaren hebben we een turbulente tijd achter de rug: Corona, leerkrachtwisselingen, IB-wisselingen en directiewisselingen.

Sinds 2022 is er een nieuwe directie en vanaf 2023-2024 is er een managementteam. Dit managementteam bestaat uit een intern begeleider, de teamcoördinator en de directeur.

Het afgelopen jaar hebben wij met het team onze visie en kernwaarden onder de loep genomen. Dit heeft ertoe geleid dat wij tot de volgende visie zijn gekomen:

“Het Palet is een groeiende school. Op onze school werken wij samen aan de ontwikkeling van alle kinderen. Er is ruimte voor de talenten en eigenheid van ieder kind. De kinderen nemen actief deel aan hun eigen leerproces. Eigenaarschap vinden wij belangrijk. Kinderen durven keuzes te maken die bijdragen aan hun eigen ontwikkeling.”

Onze kernwaarden zijn het fundament in onze organisatie. De Dalton kernwaarden zijn hierin verweven. Deze kernwaarden vormen het fundament en komen steeds meer in ons DNA.

We zien dat de bijzondere tijd die achter ons ligt veel impact heeft gehad in het leggen van dit fundament.

De afgelopen jaren is Dalton op een laag pitje komen te staan. Het is echter wel altijd aanwezig geweest. Sinds de komst van onze huidige directeur staat Dalton weer hoog op de agenda en werken wij cyclisch. Hieronder beschrijven wij de ontwikkelingen van de afgelopen periode.

Evaluatie

Aanbeveling 1:

Geef de leerling meer eigenaarschap over zijn eigen leerproces door de leerling meer zelf te laten plannen. Durf de leerlingen meer los te laten, zij zijn er klaar voor!

In onze visie is eigenaarschap één van onze kernwaarden. De afgelopen periode zijn we zoekende geweest naar hoe wij eigenaarschap vorm wilden gaan geven. Wij vinden het belangrijk dat kinderen eigenaarschap hebben over hun eigen leerproces.

Wij zijn ontzettend trots op de nieuwe takenkaart die wij sinds dit jaar met het hele team hebben ontwikkeld.

In groep 1 tot en met groep 4 (eerste helft) werken de kinderen met het digikeuzebord. Vanaf de tweede helft van groep 4 werken de kinderen met een takenkaart op het platte vlak.

De kinderen plannen hierbij hun eigen werk, dit is zichtbaar in een doorgaande lijn van groep 1 tot en met groep 8.

Op de takenkaart (vanaf tweede helft groep 4) staan bij ieder lesdoel meerdere verwerkingsmogelijkheden. Hierdoor kunnen kinderen kiezen op welke manier zij verder met de lesstof gaan oefenen.

De stem van de leerling vinden wij belangrijk. De kinderen hebben feedback gegeven op de takenkaart, deze feedback hebben wij meegenomen bij het maken van de 'vernieuwde takenkaart'. Door op deze manier te werken, zien wij meer betrokkenheid van de kinderen.

Op school geven wij les op drie niveaus (basisniveau, intensivering en verrijking). Op de takenkaart bieden wij de verschillende manieren van verwerken aan. Daarnaast is er voor alle leerlingen ruimte voor ik-leerdoel (SEL) en een eigen leerdoel.

Aanbeveling 2:

Maak de cognitieve doelen en ik-doelen zichtbaar in de groep en/of taakbrief.

In groep 1-2 werken we met doelen uit de verschillende ontwikkelingsgebieden gebaseerd op de Parnassys leerlijnen. Deze doelen worden in kleine kringen aangeboden. Het doel wat in picto's wordt weergegeven, wordt opgehangen zodat het de hele week zichtbaar is voor de kinderen. We werken dan de hele week met dat doel op verschillende manieren.

Wij werken doelgericht bij de cognitieve vakken. De lessen geven we vanuit directe explicite instructie (EDI). De doelen van de lessen zijn zichtbaar op de borden voorin de klas. Door middel van EDI leren de kinderen leren de juiste strategie. Nadat kinderen de juiste strategie hebben geleerd, mogen ze daarna zelf een keuze maken op welke manier ze zich de lesstof eigen gaan willen maken.

In groep 1 tot en met groep 4 (eerste helft) werken de kinderen met het digikeuzebord. Vanaf de tweede helft van groep 4 werken de kinderen met een takenkaart op het platte vlak.

In groep 1 tot en met 4 (eerste helft) zijn de ik-doelen op het whiteboard zichtbaar in de klas. Op de takenkaarten (vanaf groep 4) staan de cognitieve doelen en een ik-doel vermeld. De leerkracht is hierbij (nog) leidend.

Deze doelen bespreken we vanaf de tweede helft in groep 4 aan het begin van de week met de kinderen. Aan het einde van de week bespreken wij samen het proces en het product met de kinderen.

Aanbeveling 3:

Geef de leerlingen meer uitdagende taken die passen bij het niveau, de interesse het (werk)tempo van de individuele leerling.

Door het werken op drie niveaus en door de kinderen op de takenkaart de keuze te geven hoe zij willen verwerken, sluiten wij meer aan bij het niveau, interesse en (werk)tempo van de kinderen. Ook krijgen de kinderen zicht op waar ze staan als het gaat om cognitieve doelen en ik-doelen. Tevens kunnen ze zelf beter aangeven wat zij nodig hebben. Hiermee bedoelen wij waarmee ze nog moeten oefenen, maar ze kunnen ook zien hoe ze kunnen oefenen. Hierdoor kunnen ze kiezen welke verwerkingsvorm bij hen past.

Visitatieteam

Wat zien we te rug?

We zien alle aanbevelingen positief terug. Aanbeveling 2 en 3 zijn dik in orde. Natuurlijk is er altijd de mogelijkheid om dit nog verder uit te bouwen.

We zien voor aanbeveling 1 mogelijkheden dit eigenaarschap nog verder handen en voeten te geven. De takenkaart is nog niet helemaal gericht op doelen stellen en eigenaarschap. De leerlingen willen hier nog meer mee. Ga daar ook mee aan de slag, de keuzetaak zou kunnen uitgroeien tot een periodetaak. Kortom er is nog veel moois te bereiken.

Wat het visitatieteam verder opmerkt is dat er niet zoveel leerkrachten dalton geschoold zijn.

Dit is samen met het werken naar een kindercentrum een mooi aanknopingspunt voor aanbeveling nummer 1.

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'.

Voorafgaand en geldend voor alle kernwaarden

De afgelopen jaren is Dalton op een laag pitje komen te staan. Het is echter wel altijd aanwezig geweest. Sinds de komst van onze huidige directeur staat Dalton weer hoog op de agenda en werken wij cyclisch. Deze periode beschrijven wij dan ook bij iedere kernwaarde.

De afgelopen periode hebben we hard gewerkt met elkaar. We hebben de visie van de school hereikt en kernwaarden gemaakt. Deze kernwaarden zijn het fundament van onze organisatie.

Ook hebben we met elkaar een nieuwe organisatiestructuur gebouwd en de zorgstructuur is vernieuwd, hierbij werken wij doelgericht

Bovendien hebben we gewerkt aan een professionele cultuur, met daarbij professionele standaarden die we met elkaar gemaakt hebben.

Bij al deze ontwikkelingen horen vanzelfsprekend nieuwe afspraken en gedragingen.

Naast de afgelopen turbulente tijd die de school heeft doorgemaakt, zoals corona, leerkrachtwisselingen, IB-wisselingen en directiewisselingen, hebben we afgelopen zomer te maken gehad met een verbouwing binnen onze school.

De wisselingen binnen het team hebben grote invloed op hoe wij nu werken. We investeren nu in de school op orde hebben en houden, zodat we van daaruit verder kunnen bouwen.

In ons jaarplan staan de doelen die wij met elkaar ontwikkelt hebben. 'Dalton' is verweven in ons onderwijs, zo ook de Daltonkernwaarden. Dit zijn voor ons geen aparte waarden.

In ons Daltonhandboek staan alle afspraken die wij met elkaar hebben gemaakt en dit handboek is sinds dit schooljaar vernieuwd.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (ontwikkelproces)

-Op leerlingniveau:

- Verkiezingen leerlingenraad
- Leerlingenraad bijeenkomsten
- Leren presenteren: periodevieringen
- Zorg dragen voor het gebouw (opruimen)

-Op leerkrachtniveau:

- Iedereen kent en werkt vanuit de visie van de school
- Iedereen handelt vanuit onze kernwaarden
- Commitment aan de samen opgestelde doelen en acties (jaarplan)
- Afspraken worden nageleefd
- Zorg dragen voor het gebouw
- Zorg dragen voor het lokaal

-Op schoolniveau:

- Visie
- Kernwaarden
- Educatief partnerschap
- Nieuwe organisatiestructuur
- Toewerken naar een kindcentrum
- Nieuwe zorgstructuur
- Professionele cultuur
- Daltonconferentie
- Zorg dragen voor het gebouw (opruimen)
- Werken met leerKracht
- Vernieuwde takenkaarten?

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

Nu we in een prachtig gerenoveerd schoolgebouw (vanaf begin van het schooljaar) zitten, is het zaak om het gebouw zo geordend en netjes mogelijk te houden. Daar zijn kinderen en team beiden verantwoordelijk voor. De 'huishoudelijke taken' hebben een belangrijke plek ingenomen in ons onderwijs. Dagelijks voeren de kinderen deze taken uit. Dit begint al bij de dagopvang en loopt door in een doorgaande lijn tot en met groep 8.

We hebben vorig schooljaar en dit schooljaar nieuw meubilair aangeschaft, zo ook nieuw meubilair voor de werkplekken.

Door de renovatie zijn er een drietal werkplekken ontstaan: in de klassen, op de gang en in de stilte-werkruimte. De kinderen mogen, binnen de afspraken die wij met elkaar gemaakt hebben, een keuze maken waar zij hun werk willen maken/leren.

Wij zijn ontzettend trots op de nieuwe takenkaart die wij sinds dit jaar met het hele team hebben ontwikkeld.

In groep 1 tot en met groep 4 (eerste helft) werken de kinderen met het digikeuzebord. Vanaf de tweede helft van groep 4 werken de kinderen met een takenkaart op het platte vlak. De kinderen plannen hierbij hun eigen werk, dit is zichtbaar in een doorgaande lijn van groep 1 tot en met groep 8.

In groep 1 tot en met 4 (eerste helft) zijn de ik-doelen op het whiteboard zichtbaar in de klas. Op de takenkaarten (vanaf groep 4) staan de cognitieve doelen en een ik-doel vermeld. De leerkracht is hierbij (nog) leidend.

Op de takenkaart (vanaf tweede helft groep 4) staan bij ieder lesdoel meerdere verwerkingsmogelijkheden. Hierdoor kunnen kinderen kiezen op welke manier zij verder met de lesstof gaan oefenen.

Deze doelen bespreken we vanaf de tweede helft in groep 4 aan het begin van de week met de kinderen. Aan het einde van de week bespreken wij samen het proces en het product met de kinderen.

Het werken met de takenkaart blijft dagelijks een punt van aandacht. Dagelijks werken de kinderen met de takenkaart. Omdat het onderwijs met de tijd verandert, verandert de takenkaart ook. Aanpassingen worden gemaakt, omdat de kinderen feedback geven aan de leerkracht, in de leerlingraad en aan de daltoncoördinator.

Ook hebben de kinderen een stem in school door de leerlingraad. Een aantal keer per jaar komt de leerlingraad bij elkaar. Hier worden zaken besproken die in school of in de klas leven. De leerlingraad werkt voornamelijk vanuit doelen. Hierdoor willen wij voorkomen dat de leerlingraad alleen praktische dingen regelt.

De kinderen van groep 7 en 8 hebben een agenda. Zij leren hoe zij hun huiswerk moeten plannen en hierin hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Dit doen wij ook om de kinderen goed voor te bereiden op het voortgezet onderwijs.

In ons jaarplan staan de doelen die wij met elkaar ontwikkeld hebben. 'Dalton' is verweven in ons onderwijs, zo ook de daltonkernwaarden. Dit zijn voor ons geen aparte waarden. In ons daltonhandboek staan alle afspraken die wij met elkaar hebben gemaakt en is sinds dit schooljaar vernieuwd.

Door de groepsdoorbroken activiteiten, zoals BOUW! voelen de oudere kinderen zich verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de kinderen uit de lagere groepen. Dit wordt gecoördineerd door de intern begeleider en een ouder. De ouder coördineert de praktische kant van het werken met BOUW!.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Kwaliteitskaart ontwikkelen voor de leerlingraad
- Opstarten van de daltonraad
- Kwaliteitskaart ontwikkelen voor de daltonraad
- Daltonopleiding leidinggevende voor alle MT-leden
- Uitgestelde aandacht verder uitdiepen
- Cyclisch werken verder uitbouwen
- De ingezette koers verder borgen.

Reactie visitatieteam

Wij hebben een prachtig daltonboek gezien dat helemaal up-to-date is.

Leerkrachten en kinderen dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor "het gebouw". Dat is zichtbaar in de school. De leerlingen weten waar ze mogen werken en hoe ze zich moeten gedragen (gangkaart). Dit wordt wel door de leerkrachten begeleid. Je moet het wel een beetje "verdienen".

Behalve in de werkplekken zien we het ook terug in de verwerkingsvormen, keuzetaken, (zelf)correctie en takenkaart. En ook hier binnen regels/kaders, die de school gesteld heeft. We zien een school vol actieve mensen, die hun verantwoordelijkheid nemen.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (ontwikkelp proces)

-Op leerlingniveau:

- Leerlingenraadverkiezingen: waarom stel ik mij verkiesbaar? De leerlingen presenteren in de klas.
- Vanuit doelen werken
- Werk zelf plannen (digi-keuze bord en takenkaart)

-Op leerkrachtniveau:

- Commitment aan het jaarplan
- Iedereen heeft een coördinerende rol met de daarbij behorende verantwoordelijkheden
- Ontwikkelmomenten (bord- en werksessies en studiedagen)

-Op schoolniveau:

- Werken vanuit doelen (jaarplan)
- Werken met coördinatoren
- Werken vanuit professionele standaarden en kernwaarden; ieder heeft zijn/haar eigen verantwoordelijkheid
- Werken met leerKRACHT

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

De kinderen werken zelfstandig aan hun werk. Ze maken hierbij gebruik van het digi-keuzebord of de takenkaart. De kinderen kunnen zelf hun benodigde materiaal pakken en opruimen.

Het nakijken van het gemaakte werk gebeurt grotendeels door de kinderen zelf.

Vanzelfsprekend is er hierbij een opbouw van groep 1 naar groep 8.

De kinderen kiezen waar zij hun werk willen maken en/of leren. Dit kan zijn in de klas, op de gang of in de stillerimte.

Ook werken wij vanuit combinatiegroepen. Vanzelfsprekend vergt dit van kinderen en de leerkracht een bepaalde mate van zelfstandigheid. Wij kunnen niet anders, dit zit in ons DNA.

Wij werken op school vanuit drie niveaus: middenmoot, verrijking, intensivering. Ook zijn de takenkaarten op die manier opgebouwd. De leerkracht maakt een takenkaart per leerjaar (dus 2 per groep vanwege de combinatiegroepen). Vanuit de afspraken die er gemaakt zijn met de kinderen, wordt er gedifferentieerd op hoeveelheid, tempo en inhoud. Dit noteren de kinderen aan het begin van de week als de takenkaarten besproken worden.

Het reflecteren gebeurt aan het einde van iedere week op basis van het proces en het product. Ook reflecteren de kinderen dagelijks op basis van de vragen die op hun takenkaart staan en in de onderbouw door middel van smiley's.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Uitgestelde aandacht verder uitdiepen
- Cyclisch werken verder uitbouwen
- 'leren leren' ontwikkelen
- De ingezette koers verder borgen.

Reactie visitatieteam

Dankzij een duidelijk takenkaart en afspraken, zien we zelfstandig werkende kinderen, die weten wat ze moeten doen. Er zijn duidelijke afspraken over werkplekken en bijv. corrigeren. Wat we zien is dat deze regels/afspraken goed uitgevoerd worden door de leerlingen. Wij zien wel leerlingen, die best meer eigenaarschap/ eigen keuzes aankunnen.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (ontwikkelproces)

-Op leerlingniveau:

- Leerlingenraad
- BOUW!
- Kanjertraining
- Coöperatieve werkvormen

-Op leerkrachtniveau:

- Werken met LeerKRACHT
- Ontwikkelmomenten
- In de dagelijkse gang van zaken
- Met ouders (educatief partnerschap)
- Kanjertraining
- Coöperatieve werkvormen

-Op schoolniveau:

- Educatief partnerschap
- Organisatiestructuur (ook met Nikkids)
- OR/MR/Klankbordgroep
- Professionele cultuur
- Kanjertraining
- Coöperatieve werkvormen

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

De Gouden Weken en de Zilveren Weken worden ingezet om het 'goud' dat de leerkracht in handen heeft, de interactie tussen leerkracht en kinderen, te smeden en te kneden, zodat er een fijne sfeer in de groep en op school heerst, een heel schooljaar lang.

Tijdend de Gouden Weken ligt het accent op de groepsvormende activiteiten en oudercontact. De Gouden Weken gaan meteen na de zomervakantie van de start en duren tot aan de herfstvakantie. Alles wordt in samenspraak met de kinderen en de leerkracht gedaan. Op deze manier zorg je er samen voor dat iedereen verantwoordelijk is voor wat er gebeurt in de groep en in de school.

We krijgen van ouders en kinderen terug dat de Gouden Weken heel fijn en waardevol zijn. Ouders hebben aangegeven de informatie-avond aan het begin van het schooljaar prettig te vinden. Hierin worden zij geïnformeerd over schoolbrede doelen en afspraken en over groepsspecifieke afspraken.

Het startgesprek vindt plaats sinds dit schooljaar. Tijdens de Goudern Weken gaan ouders en leerkrachten in gesprek met elkaar over de afspraken die gelden voor het kind, worden er nieuwe doelen gesteld voor het huidige schooljaar en worden wederzijdse verwachtingen uitgesproken.

Ook de leerkrachten willen het schooljaar niet beginnen zonder de Gouden Weken. Het vormen van een groep en het samen afspraken maken met elkaar, geeft een veilig en vertrouwd gevoel waar de rest van het schooljaar op aangesloten en verder op geborduurd kan worden.

Ook is onze school een oefenplek voor democratisering en socialisering. De kinderen leren dit door middel van o.a. Kanjertraining het zognoemde 'sociaal emotioneel leren'. Op onze school heerst een enorm fijne sfeer, waar iedereen met elkaar samenwerkt. Dit geldt voor de kinderen, de medewerkers, het bestuur en de ouders.

Tijdens de lessen wordt coöperatief leren ingezet. We hebben dit met elkaar ontwikkelt en een doorgaande lijn gemaakt. Voor de uitwerking verwijzen we naar het daltonhandboek.

De samenwerking is duidelijk voelbaar en zichtbaar in het team. Een van onze kernwaarden is ook 'samen'. Hiermee bedoelen we ook dat wij als team samenwerken. Wij hebben een coöperatie met elkaar, waarbij eenieder zijn/haar verantwoordelijkheid heeft. We hebben onze professionele standaarden samen gemaakt, op die manier weten we wat we van elkaar mogen verwachten.

De samenwerking met ouders is er ook. Hierbij kun je denken aan de MR, de OR en de klankbordgroep. De klankbordgroep is sinds dit schooljaar opgericht. De ouders van de klankbordgroep zijn een klankbord voor de school. Er worden zaken besproken die leven bij ouder, maar ook zaken waar de school bijvoorbeeld meer over wil weten.

Met ouders vindt ook een samenwerking plaats tijdens de rapport-gesprekken. Dit wordt beschreven bij het stuk 'reflectie'.

Deze samenwerking is een vanzelfsprekendheid geworden binnen het partnerschap tussen Nikkids en Het Palet.

De afgelopen periode hebben wij heel hard gewerkt om tot dit mooie resultaat te komen. Voorbeelden hiervan zijn kinderen die drie jaar oud zijn van Nikkids, komen kijken in groep 1-2. Ook doen we de kennismakingsgesprekken en rondleidingen met nieuwe ouders samen. Bovendien hebben we gemeenschappelijke thema's in de onderbouw (deze worden ook gezamenlijk voorbereid). Ook hebben we gemeenschappelijke teammomenten. Dit schooljaar worden we dan ook officieel een kindcentrum.

De leerlingenraad werkt goed samen. Sinds dit schooljaar vormen de kinderen van groep 6, 7 en 8 de leerlingenraad. Ze hebben een stem in schoolactiviteiten en werken we vanuit een doel.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Opstarten van de daltonraad
- Leerlingen worden betrokken bij de startgesprekken
- Ontwikkelen van 'leren leren'
- Kinderen leiden ouders tijdens de kennismakingsmomenten rond
- Het team werkt vanuit professionele leergemeenschappen
- Dalton kindcentrum ontwikkelen. We willen graag een ontwikkelplek creëren voor kinderen vanuit twee verschillende organisaties. Samen een Dalton Kindcentrum

vormen is het doel. Dit betekent het verder uitbouwen van heldere doorgaande lijnen t.a.v. de kernwaarden.

- De ingezette koers verder borgen.

Reactie visitatieteam

Alle ontwikkelpunten hebben we deze dag terug gezien. In alle groepen hebben we de coöperatieve leerstrategieën terug gezien. De leerlingen weten precies hoe zij dit moeten doen.

Tijdens de dag hebben we ook gezien dat er samenwerking is tussen de groepen, tussen de teamleden en het managementteam. Het voelt prima en gemakkelijk aan. Er is een heel fijn en veilig pedagogisch klimaat in de school. Hierin wordt ook het kinderdagverblijf al meegenomen. Het visitatieteam snapt de wens om over 5 jaar een DKC te willen zijn. Jullie zijn al goed op weg.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (ontwikkelproces)

-Op leerlingniveau:

- Reflectie op eigen handelen via takenkaart en eind van de week.

-Op leerkrachtniveau:

- Waarderende ontwikkelgesprekken
- Bord-en werksessies

-Op schoolniveau:

- Schoolbespreking
- Groepsbespreking

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

De startgesprekken (zie kernwaarde 'samenwerken') in de Gouden Weken worden als succesvol ervaren. Samen kort terugkijken op vorig schooljaar, afspraken maken en wederzijdse verwachtingen uitspreken.

Dit schooljaar zijn we gestart met een nieuwe cyclus voor de rapportgesprekken en nieuwe inrichting van de rapporten. Dit sluit aan bij onze visie en kernwaarden.

De cyclus vindt plaats in september, november en in februari/maart. De inhoud van de rapportgesprekken is in ontwikkeling. De eerste stap is gezet met de vormgeving en het inhoudelijke deel. November wordt een 'overstapsmoment'. Na de kerstvakantie gaan we aan de slag met de invulling van februari/maart en de schooljaren daarna.

Vanaf dit schooljaar gaan we werken met een nieuw leerlingvolgssysteem voor groep 3 t/m 8. We gaan werken met IEP. Deze toetsen bevatten naast het onderdeel 'hoofd', waarin de basisvaardigheden worden getoetst, het onderdeel 'hart en handen' waar de kinderen

zichzelf scoren op leeraanpak, sociaal emotionele ontwikkeling en creatief vermogen. Dit is een mooi reflectie-instrument om te gebruiken tijdens de vernieuwe rapport/portfolio cyclus.

Sinds vorig schooljaar hebben we schoolbesprekingen. Hierin bespreken we met hele team de schoolbrede resultaten, reflecteren we op ons handelen en bedenken we interventies om ons onderwijs 'iedere dag een beetje beter' te maken.

Vorig schooljaar zijn we gestart met groepsbesprekingen een andere vorm te geven, waarbij de reflectie op je eigen handelen centraal staat. Ook zijn we hierbij met elkaar verantwoordelijk voor alle groepen binnen onze school.

De reflectie met de kinderen vindt plaats naar aanleiding van de takenkaart/digi-keuzebord. Waarbij de takenkaart/digi-keuzebord een middel is.

Het reflecteren gebeurt aan het einde van iedere week op basis van het proces en het product. Ook reflecteren de kinderen dagelijks op basis van de vragen die op hun takenkaart staan en in de onderbouw door middel van smiley's.

Wij werken cyclisch met elkaar en vinden hierbij het reflecteren op ons eigen handelen, naast het reflecteren met kinderen, ook belangrijk.

Deze reflectie vindt plaats tijdens de bord- en werksessies, ons dagelijks handelen en de studiemomenten. Ook reflecteren wij als team tijdens onze waarderende ontwikkelgesprekken.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Werken met een portfolio (waarbij de ouders bv. een reflectieformulier invullen en het cyclisch inzetten van kindgesprekken)
- Kwaliteitskaart ontwikkelen voor werken met een portfolio
- Incheck-moment aan het begin van de dag/ uitcheck moment aan het einde van de dag
- De ingezette koers verder borgen.

Reactie visitatieteam

Op de takenkaart staat voor ieder dag een reflectievraag. Volgens de kinderen wordt het bespreken hiervan soms vergeten of is er geen tijd. Maar geregeld komen de vragen aan de orde.

Aan het eind van de week wordt er gereflecteerd op basis van product en proces. Hiervan hebben we geen voorbeelden gezien, maar er wel over gehoord.

Tijdens de les in groep 2/ 3 werd wel gereflecteerd op de klassenregels. Dit gebeurde heel natuurlijk. De kinderen waren dit wel gewend.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (ontwikkelproces)

-Op leerlingniveau:

- Kinderen weten de doelen waaraan gewerkt wordt.
- Kinderen weten hoe lang een les duurt (voorspelbaarheid)
- Routines en afspraken zijn duidelijk
- De opdrachten op de takenkaart zijn passend bij de doelen van de groep
- Diverse werkplekken
- Extra instructie door leerkracht/onderwijsassistent.

-Op leerkrachtniveau:

- In alle groepen wordt instructie gegeven vanuit expliciete directe instructie
- Doelgericht werken
- Werken met coördinatoren
- Takenkaart is passend bij de leerling, groep en leerkracht
- Administratietijd voor de leerkrachten
- Leerkrachten geven les en richten zich minder op de organisatorische taken
- Scholing op EDI door twee leerkrachten
- Scholing Dalton voor een aantal teamleden
- Extra instructie door leerkracht/onderwijsassistent.

-Op schoolniveau:

- Werken met coördinatoren
- Samen tot een 'why' gekomen en van daaruit de visie en kernwaarden opgesteld
- Focus m.b.t. de schooldoelen (jaarplan en leerKRACHT)
- Kennis en vaardigheden vormen de basis van onderwijs. Zij vormen de 'brandstof' voor het denkwerk
- Educatief partnerschap
- Ontwikkeling tot kindcentrum
- Didactisch handelen: EDI
- Dalton studiedag met het hele team
- Landelijke dalton bijeenkomst voor eigenaar/vestigingsmanager Nikkids, daltoncoördinator en directeur Het Palet
- Extra instructie door leerkracht/onderwijsassistent.

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

Wij zijn trots op ons gerenoveerde gebouw, waarbij wij onze kernwaarden hebben meegenomen. De opstelling van de werkplekken en het meubilair nodigt uit om samen te werken, maar ook kunnen de kinderen hier zelfstandig werken. Er kan zelf in stilte gewerkt worden.

Het samen onder een dak met dagopvang, buitenschoolse opvang en school geeft de kinderen een veilig gevoel. Ze kennen het gebouw en de medewerkers. Op deze manier kunnen we de tijd met de kinderen effectief benutten voor hun leer- en ontwikkelproces.

Vanuit de cognitieve kant ligt de focus op het vak rekenen. We hebben dit met het hele team bepaald aan de hand van de reflectie op ons eigen handelen. Hierbij is het inzetten van 'wat werkt vanuit onderzoek' belangrijk. Dit is ook wat wij doen: doelgericht werken, effectieve directe instructie, voorspelbaarheid van de leerkracht, etc.

Het lesgeven op drie niveaus hoort hier ook bij: middenmoot, intensivering en verrijking. We toetsen bijvoorbeeld vooruit (groep 3-8), zodat de kinderen die in de verrijking zitten ook effectief aan hun leerdoelen kunnen werken. Voor de kinderen die in de intensivering zitten, differtiëren we in tempo, inhoud en/of hoeveelheid.

Het richten op een eigen persoonlijkheidsontwikkeling vinden wij enorm belangrijk. Op onze school leren we dit de kinderen door middel van Kanjertraining, gesprekken in de klas en het werken met een ik-doel. Het ik-doel kiezen de kinderen zelf en staat op hun takenkaart. In het kiezen van een ik-doel krijgen de kinderen uiteraard hulp van de leerkracht. De kinderen kunnen hierbij kiezen uit een aantal doelen vanuit de leerlijn 'sociaal-gedrag'.

Op cultureel vlak jezelf ontwikkelen, vinden wij ook belangrijk. Kinderen nemen deel aan culturele activiteiten, krijgen muziekles van een muziekdocent en krijgen drama van een dramadocent. Dit schooljaar geven wij zelf deze lessen vanwege persoonlijke omstandigheden van beide docenten. Vanaf volgend schooljaar hopen wij dit weer invulling te kunnen geven zoals wij dit voorheen deden.

Sporten en beweging vinden wij als school tevens ook belangrijk. De kinderen hebben twee keer per week bewegingsonderwijs en iedere dag bewegen de kinderen tijdens het buitenspelen. Ook vinden er in het jaar evenementenplaats waarbij 'beweging' een belangrijke rol speelt.

Deze evenementen worden georganiseerd door onze evenementencoördinator. De evenementencoördinator zorgt ervoor dat de leerkrachten zich minimaal hoeven te richten op de organisatorische taak. De leerkrachten kunnen zich focussen op het lesgeven en de voorbereiding die hierbij hoort.

Wij zijn voorstander van kennis delen met elkaar. Dit doen wij binnen ons team, binnen ons bestuur en ook binnen de daltonbijeenkomsten. De regionale daltonbijeenkomsten gaan nader vorm krijgen. Na overleg met een aantal scholen bleek dat de bijeenkomsten niet effectief waren. Hierdoor hebben wij met een andere school binnen ons bestuur een voorstel gedaan voor andere vorm van bijeenkomen. Dit gaan we na de kerstvakantie verder uitwerken en dit schooljaar inzetten.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- De focus doorzetten op het vak rekenen (automatiseren, Rekensprint, rekenkast. Zie jaarplan)
- De regionale daltonbijeenkomsten anders vorm gaan geven.
- Borgen van de ingezette koers.

Reactie visitatieteam

Wij hebben als visitatieteam veel gezien dat al heel goed verloopt, ook al zaken van de ontwikkelpunten. Er zijn nog stappen te zetten m.b.t. EDI. Hierop wordt ook een uitgebreide aanbeveling geschreven.

De doelen voor de kinderen worden uitgesproken, maar deze zien we nog niet op alle takenkaarten terug. Er kan aan deze kinderen hierover meer verantwoordelijkheid gegeven worden. Ook de keuzetaak kan meer body krijgen door hier bijvoorbeeld een periodetaak van te maken. Het moet mogelijk zijn de taak zelfstandiger in te zetten.

Aanbeveling nummer 2!

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen periode gedaan? (ontwikkelp proces)

-Op leerlingniveau:

- Groepsafspraken
- Regels en routines

-Op leerkrachtniveau:

- Werken vanuit de professionele standaarden
- leerKRACHT

-Op schoolniveau:

- Werken met kwaliteitskaarten
- Ontwikkeling kindcentrum
- LeerKRACHT
- Professionele standaarden
- Dalton handboek
- Jaarplan

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

Het borgen van de regels en routines en de afspraken binnen iedere groep vindt in beginsel plaats tijdens de Gouden Weken, daarna is het verweven in het onderwijs in de klas. Tijdens de Zilveren Weken wordt dit nog even opgefrist en de rest van het schooljaar hebben de kinderen hier profijt van. De groepsafspraken zijn zichtbaar binnen elke groep. Deze worden uiteraard gedurende het schooljaar bijgesteld waar nodig.

De afgelopen tijd hebben we veel aandacht besteed aan het borgen van de afspraken die we met elkaar hebben gemaakt vanuit werken in een professionele cultuur. De afspraken zijn verwerkt in onze professionele standaarden, tijdens leerKRACHT, in het dalton handboek en in ons jaarplan.

Ook hebben we een start gemaakt met het werken met kwaliteitskaarten.

Dit schooljaar worden wij een kindcentrum. Het is hierbij belangrijk om vanuit twee organisaties een ontwikkelplek te zijn voor kinderen van 0-13 jaar, waar de kernwaarden richting en kaders bieden. We gaan de doelen planmatig uiteenzetten en dit krijgt de komende jaren vorm. Deze vorm wordt uiteengezet in ons nieuwe schoolplan.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Uitbreiden van de kwaliteitskaarten
- Borging van de ingezette koers.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat met LeerKRACHT grote stappen worden gezet. Ga hier vooral mee door en kijk of dit ook in de groepen te realiseren is.

Door het daltonboek zijn ook al veel zaken omschreven voor iedereen. In het managementteam wordt ook aangegeven dat alle neuzen dezelfde kant op staan. Er is geen onduidelijkheid meer en iedereen doet het op dezelfde manier. Dit is voor de kinderen ook duidelijker.

In alle groepen zien we de groepsafspraken terug. In groep 2/ 3 werden deze met een coöperatieve werkvorm aan de hand van het Kanjerprogramma gereflecteerd. Het was schattig om te zien.

2. Ontwikkelvermogen

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

Wij zijn trots op de kinderen, de ouders en ons team.

Vanuit onze kernwaarden: samen, eigenheid, eigenaarschap, durven en groei, vangen wij dagelijks de kinderen op (kinderopvang en BSO)/geven wij de kinderen les (school). Deze kernwaarden zijn het fundament in onze organisatie, dit geldt voor de kinderen, de ouders en het team.

De volgende onderdelen lichten we graag uit:

- Bibliotheek op school
- Periodevieringen
- Eenduidig leerkracht-handelen
- Kernwaarden die we uitdragen op alle lagen in de organisatie
- Didactisch handelen m.b.t. rekenen (EDI)
- Leerlingenraad
- MR/OR/Klankbordgroep
- Doorgaande lijn peuters-kleuters
- Kanjertraining
- Organisatiestructuur
- Diverse werkplekken
- Voorbereiding kindcentrum
- Doelgericht werken (jaarplan)
- Daltonhandboek
- Vieringen
- Peuter-kleuter-ouder activiteiten

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

- Hoe kunnen we vanuit twee verschillende organisaties een ontwikkelplek zijn voor kinderen van 0-13 jaar, waar de daltonkernwaarden richting en kaders bieden?
- Hoe zorgen we ervoor dat we de ontwikkeling van ieder kind zichtbaar maken in een voor ons passend ontwikkeldocument (=portfolio)?
- Hoe richten we een goede daltonraad op?
- Hoe kunnen we digitale geletterdheid integreren binnen ons daltononderwijs, waarbij de kernwaarden richting en kaders bieden?

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

Wij verwachten dat de visitatiecommissie ziet wat wij hebben omschreven en wat wij uitdragen. De kernwaarden zijn vastgelegd en geborgd. Dit is het fundament van onze organisatie. Dit geldt voor alle kinderen (Kinderopvang, BSO en school), de medewerkers (team Nikkids en team Het Palet) en alle ouders.

Het daltonhandboek en het jaarplan zijn de documenten waarin beschreven wordt wat wij doen en welke afspraken er zijn.

In de kwaliteitskaarten wordt alles per onderdeel goed uiteengezet, zodat iedereen weet hoe wij het doen binnen onze organisatie.

Wij hopen dat de visitatiecommissie ons input geeft om de volgende stappen te kunnen zetten.

Waar ziet de visitatiecommissie in dat wij onbewust bekwaam zijn?

Waar ziet de visitatiecommissie in dat wij bewust bekwaam zijn?

Waar ziet de visitatiecommissie in dat wij bewust onbekwaam zijn?

Waar ziet de visitatiecommissie in dat wij onbewust onbekwaam zijn?

Wij verwachten geen tussentijdse visitatie, maar wel concrete feedback. Met die feedback kunnen wij de volgende stappen nemen in het staan van dalton kindcentrum.

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

Bij de volgende visitatie zijn wij een dalton kindcentrum: wij zijn een veilige ontwikkelplek voor kinderen van 0-13 jaar.

Hierbij zijn de doorgaande lijnen vastgelegd. Tevens zijn de lijnen in de interne (team) en externe (ouders en stakeholders) communicatie helder en kennen een vaste structuur.

Reactie visitatieteam

Wij hebben gezien dat de school goed ontwikkelt en dat zij hun eigen kernwaarden hebben omschreven. Hierin hebben zij zelf de verantwoordelijkheid genomen. Dit hebben ze gedaan met het stellen van de "Why" vraag. Hieruit zijn 5 kernwaarden van de school vastgesteld: Groeien, eigenheid, eigenaarschap, durven en samen. Deze zitten verweven in de daltonkernwaarden Het was dus voor het visitatieteam soms lastig om de verbinding hierin te vinden, maar uiteindelijk is dat natuurlijk wel gelukt. De kernwaarden van het Palet sluiten naadloos aan op de kernwaarden van dalton.

De mogelijkheid om een kindcentrum te realiseren ziet het visitatieteam zeker als uitdaging. Zie ook de aanbevelingen.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Er zijn vier kinderen aanwezig. Milan (5), Dain (6), Jinte (7) en Dirk (8).

Alle vier zijn ze blij om hier op school te zitten. Zeker ook degene, die eerst op een andere school zat. Hij heeft het hier beter naar de zin, men is gewoon aardiger.

De takenkaart vinden ze erg belangrijk, want zo weet je altijd wat je kan gaan doen. Maar ook wat er deze week allemaal aan bod komt. Er zijn meerdere (keuze)taken. Werken eraan mag als je klaar bent, maar ook wel eens tussendoor.

Er wordt zelf nagekeken, ongeveer vanaf groep 5. Als je veel fouten hebt, leg je een briefje op de tafel van de juf. Dan gaat ze het bespreken.

Tevredenheid alom. Er hoeft niet veel te veranderen en het pyjama zingen moet zeker blijven voor alle groepen.

ouders

Er waren 6 ouders bij het gesprek aanwezig, waarvan een ouder in de medezeggenschapsraad en een ouder in de klankbordgroep.

De ervaringen:

- kleinschalig/ gemoedelijk/ samenwerken tussen de groepen en de opvang.
- Maatwerk, zelfstandigheid
- Gezien en gehoord worden
- Doordat iedereen elkaar kent wordt er niet/ bijna niet gepest en hierop wordt ook snel ingegrepen.
- Opvang en BSO in de school.
- Toegankelijkheid leerkrachten en directie.

De nieuwe directeur gaat meer de diepte in en heeft zij zoekt ook weer meer het contact met de ouders.

De saamhorigheid wordt genoemd als heel fijn, ouders worden heel veel betrokken bij de school.

Wensen van de ouders zijn: leefklimaat verbeteren, nieuw gebouw of renovatie en het binnenklimaat (airco).

Communicatie gaat heel goed door het gebruik van Parro.

medewerkers

De teamleden zijn heel tevreden met de school. Zij werken met veel plezier op deze daltonschool en zijn heel betrokken. Zij gaan ook heel fijn met elkaar om en zoeken ook de verbinding. Zij zijn trots op de school en willen constant verbeteren.

schoolleiding en daltoncoördinator(en):

Eerst het voorstelrondje.

Aanwezig waren vier teamleden: Nelian, Marlies, Debbie en Simone. Bestuurder: Ellen Broeders en de twee visiteurs: Ingrid en Marianne.

De waarden vanuit het bestuur hebben we uitgewerkt naar waarom wij een daltonschool zijn. We hebben de kernwaarden omgezet in onze waarden. We staan voor:

- Groeien als team, als school, als kind. We willen dat de kinderen als wereldburger de school laten verlaten.
- Samenwerk op alle vlakken. Er is ook al samenwerken met de opvang. Er is een klankbordgroep met ouders.
- Doelen stellen, eigenaarschap. Dit is eigenlijk ook de verantwoordelijkheid. Takenkaart is er een mooi voorbeeld van. Er wordt nu gewerkt vanuit doelen.
- Eigenheid is het unieke van kinderen en leerkrachten. Je stelt je kwetsbaar op. Iedereen mag zijn unieke zelf zijn. Er wordt heel veel gereflecteerd.
- Durven, de kinderen, de teamleden, de ouders maar ook het bestuur.

De groepen zitten in de busopstelling omdat we werken met het EDI-model. Het is de basisopstelling, maar niet de gehele dag. We werken heel veel coöperatief.

Uiteraard zijn er genoeg raakvlakken met de daltonkernwaarden.

Het team werkt steeds vanuit "WHY". Waarom doen we de dingen? Wat past bij ons? Wat is goed voor de kinderen? Uitgangspunt is dat ieder kind uniek is en mag zijn wie hij is.

Samenwerken is een belangrijk aspect op Het Palet. Er wordt op alle vlakken goed samengewerkt.

Collega's, ouders (klankbordgroep), bestuur en kindcentrum.

bestuurder

Er is nog genoeg personeel, maar we merken wel dat het steeds lastiger wordt. Er wordt nog steeds gelet of een persoon wel geschikt is voor het onderwijs.

Ook tijdens begrotingsgesprekken wordt hiernaar gekeken. We kunnen spreken over goed werkgeverschap. De bestuurder is heel erg betrokken bij de school.

De school is onderdeel van OBO met 15 scholen in 5 gemeenten

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

De school heeft zicht op zijn eigen ontwikkeling. Dit is duidelijk terug te lezen. De parels zijn terug gezien. Het is mooi te zien dat de school zijn eigen kernwaarden heeft omschreven.

Voor het visitatieteam was het soms wat lastig om dit om te zetten naar de daltonkernwaarden. Een voorbeeld van eigenaarschap is de ontwikkeling van de eigen kernwaarden. Een tip zou kunnen zijn dat eigenaarschap meer zichtbaar is bij het werk van de leerlingen.

Het team is positief kritisch op zichzelf en heeft veel zaken goed in beeld.

Er heerst een prima pedagogisch klimaat op deze school.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Jullie geven aan in de toekomst een DKC te willen worden. In het kader hiervan is het heel belangrijk dat iedereen dalton gecertificeerd is. Dit betekent dat alle managementleden, teamleden en pedagogisch medewerkers de opleiding moeten volgen. Zorg voor een opleider die aansluit op jullie wensen.
2	Het EDI- instructiemodel vereist gezamenlijke instructie bij een nieuw doel. Effectief zou zijn om bij inoefening/ herhalingsdoelen de kinderen meer zelfstandige werktijd te geven. Dit zou inhouden dat zij zelf beslissen waar zij aan gaan werken. Hierdoor krijgen zij nog meer inzicht in en verantwoording over wat zij op een dag doen. Het bevordert meer uitdaging en actieve betrokkenheid. Het team doet dit al in de vorm van LeerKracht.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een erg gezellige en leerzame dag ervaren. Iedereen heeft zich ingezet om de dag soepel te laten verlopen. Wij zijn erg verwend met een lekkere lunch, voldoende koeken en koffie. Het was een Brabantse gastvrijheid.

Onze vragen werden beantwoord door iedereen die wij ze stelden. Wat een fijne school met een gedreven team, fijne tevreden ouders, leuke kinderen, die de school helemaal top vinden en zelfs niets weten te noemen wat verbeterd kan worden.

Ga vooral met elkaar door deze school helemaal top te maken, maar het visitatieteam is ervan overtuigd dat jullie dit kunnen.

Slotopmerking school/kindcentrum

Het team van ODBS Het Palet heeft de visitatiedag als prettig ervaren. We hebben goede, inhoudelijke gesprekken gevoerd met elkaar. Dit gaven zowel leerkrachten, ouders en leerlingen aan. De leerlingen voelden zich vrij om te vertellen wat ze kwijt wilden.

Wij bedanken het visitatieteam voor hun bezoek en rol als 'critical friend'. Fijn om terug te horen wat goed gaat en complimenten te krijgen over de houding van de leerlingen. De aanbevelingen die het visitatieteam heeft gedaan sluiten goed aan bij de ontwikkelingen die wij als team voor ogen hebben.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Aanbeveling 1	Opening kindcentrum Start opleiding MT	Start opleiding PM'ers groep 1 Mogelijke start leerlijnen 0 tot 6 jaar Start opleiding leerkrachten + OA	Start opleiding PM'ers groep 2		
Aanbeveling 2	EDI-cursus voor nieuwe leerkrachten	Norm bepalen rondom differentiatie (=keuze op vakken)	Differentiatie volgens norm implementeren	Borging	Borging

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	15-02-2024
	Visitatievoorzitter	Akkoord	16-02-2024

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