

Visitatie
 vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging
 Zelfevaluatie & visitatieverslag

| | |
|--|---|
| Naam school/kindcentrum | Roald Dahl |
| Adres | Meetketting 1 |
| Postcode en plaats | 1689 XD Zwaag |
| E-mailadres school/kindcentrum | info.roalddahlschool@stichtingpenta.nl |
| Telefoonnummer school/kindcentrum | 0229 845 002 |
| Bestuurder(s) | J. Rozema, bestuurder a.i. |
| Leidinggevende school/kindcentrum | Sylvia Woudstra |
| Daltoncoördinator(en) | team Roald Dahl |
| Aantal groepen | 18 |
| Aantal kinderen | 426 (1-10-2023) |
| Aantal leraren/pedagogisch medewerkers | 36 (+ 2 conciërge, 1 administratie, 3 vakdocenten extern) |
| In bezit van daltoncertificaat | 18 |
| Bezig met daltoncursus | 5 in opleiding, 8 start opleiding |
| Nevenvestigingen | - |
| Stand van zaken inspectie | Bestuurlijk toezicht: onvoldoende |
| Visitatievoorzitter | |
| Lid 1. | |
| Lid 2. | |
| Lid 3. | |
| Lid 4. | |
| Lid 5. | |
| Datum visitatie | 21 november 2023 |
| Soort visitatie: (besluit vorige visitatie) | |
| 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

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

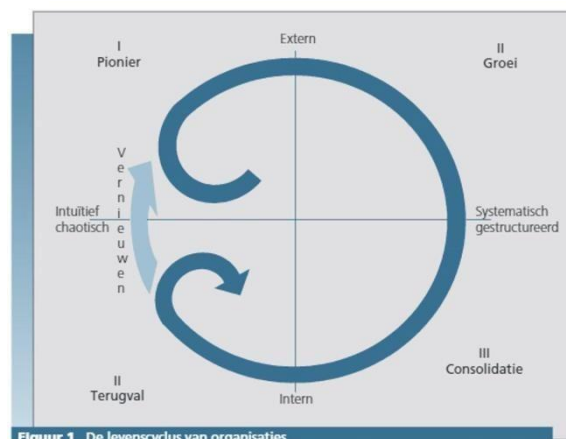
- Heb meer vertrouwen in de kinderen. Groei mee met hun verantwoordelijkheidsniveau.
- Denk na over een compacte indeling over het WHY, HOW en WHAT van het daltonboek.

School/kindcentrum

Alvorens de evaluatie op de aanbevelingen te schrijven, is het goed inzicht te verkrijgen in de algemene ontwikkeling binnen de Roald Dahl.

Kijkend naar de ontwikkeling van de Roald Dahl startend in 2008 tot nu toe, herken je de fases van pionier en groei.

De eerste jaren (2008-2014) ontwikkelde het team zich van een team dat intuïtief dingen doet, snel schakelt, veel dingen onderling regelt, sterk extern gericht is, naar een team dat meer en meer een systematische aanpak volgt. De samenwerking van een klein team naar een steeds groter wordend team doet een beroep op het vastleggen van afspraken, visies, werkwijzen etc. Er werd veel beschreven. Het ontbreekt echter aan het consolideren van die afspraken.



In de periode die volgde (2014-2018) zijn er veel

wisselingen geweest in de schoolleiding en daltoncoördinatie. Dit heeft de periode van groei en consolidatie geen goed gedaan. In 2016 werd de Daltonlicentie verlengd en de twee bovenstaande aanbevelingen gedaan. Er werd vastgehouden aan hetgeen bekend was om de school in deze groeiwijk Bangert & Oosterpolder goed draaiend te houden. Het werd steeds onduidelijker waartoe de dingen gedaan werden. Het leek zelfs alsof we in de fase van terugval zaten, gezien de enorme groei van het openbaar onderwijs, ten opzichte van de Roald Dahlschool die in 2018 en 2019 amper groeit.



In oktober 2018 zorgt de interim-schoolleider dat de rust terugkeert en de basis solide wordt. April 2019 volgt een audit waarin de centrale vraag is: hoe zichtbaar is Dalton in de school? Naast positieve feedback ontvangt het team een aantal adviezen ter

ontwikkeling. De commissie heeft de volgende aanbevelingen naar de school gedaan. Deze aanbevelingen sluiten aan bij de tweede aanbeveling uit de Daltonvisitatie in 2016.

- Het verbinden van je activiteiten aan het waartoe. Het maken van keuzes verbinden aan het waartoe, het inrichten van de klas en de school verbinden aan het waartoe. Het verbinden van je handelen aan het waartoe.
- Uitgefilterd kan “Het Roald Da(h)ltonboek” een goede plek zijn om basale afspraken vast te leggen alsmede nieuwe ontwikkelingen. Het jaarlijks evalueren van dit boek is essentieel. Hierdoor kunnen nieuwe leerkrachten snel een beeld vormen van de essentie van het onderwijs. Het borgen zit niet in het op papier zetten, maar in het mes scherp houden. Elkaar bezoeken, bevragen over hetgeen we met elkaar nastreven en afgesproken hebben. Afstemming tussen de bouwen om de doorgaande lijn helder te hebben en sterk te houden.

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Aanbeveling 1: Heb meer vertrouwen in de kinderen. Groei mee met hun verantwoordelijkheidsniveau.

- Vertrouwen hebben in de ander zit in alle lagen, van leerkracht naar leerling, van schoolleider naar leerkracht en vice versa. Als schoolleider heb ik veel ingezet op vertrouwen geven en verantwoordelijkheid nemen. Goed voorbeeld doet volgen. Hierdoor heerst op de school een cultuur van vertrouwen. Komen medewerkers afspraken na.
- De ontwikkeling van ons Daltononderwijs is niet afhankelijk van één persoon, er is geen daltoncoördinator. Daltononderwijs maken wij allemaal, wij zijn allen verantwoordelijk als team van leerkrachten. Teamscholing door Glenda Noordijk over o.a. eigenaarschap en verantwoordelijkheid heeft de kennis vergroot en reflectie gestimuleerd op eigen handelen. In de praktijk zijn mantra's als: 'zeehondjes-gedrag', 'roltrap' en 'het zweet moet op de juiste rug staan' reminders hiervoor.
- De resultaten op de eindtoets waren grillig en niet passend bij het leerpotentieel van de leerlingpopulatie. Het congruent werken met de HGW cyclus en het verdiepen van de vraag of de leerling in de zone van comfort of naaste ontwikkeling zit. Het verbreden en verrijken van het aanbod en het stellen van hoge verwachtingen hebben geleid tot niet enkel de ontwikkeling van de basisvaardigheden en hebben tevens de brede algemene vorming van leerlingen versterkt.
- Er is een opbouw van groep 1 naar groep 8 in het plannen van werk. Van per dag naar per week, van de takenlijst naar de takenkaart. Er is zichtbaar hoeveel tijd er per dag beschikbaar is, waardoor de leerling verantwoordelijkheid kan nemen voor de verwerking van de taak en de leerling actief betrokken is bij zijn eigen (leer)werk.
- Binnen de takenkaart is de differentiatie voor het maatwerk en de invloed van het kind groter geworden.
- Er is veel gewerkt met proeftuintjes in het groepsdoorbrekend werken, kinderen ruimte geven in het kiezen van hun werkplek en vertrouwen in het serieus oppakken van hun taak. Deze proeftuintjes worden nu in meer bouwen uitgetoetst en worden dit jaar tot beleid gevormd.
- Het lerend organiseren van stichting Penta en de Roald Dahl is zichtbaar in hoe ontwikkelingen vorm krijgen. Beleid is een co-creatie van ervaringen in de praktijk opgedaan. Het ontstaat vanuit alle lagen van de organisatie.

- Meer Dalton door de dag in plaats van blokken met takentijd. Dit is ontstaan door stapelinstructie in te voeren. Zo ontwikkelen we van werken in blokken, naar stapelinstructie, naar de hele dag Dalton.
- De ontwikkeling binnen de kernwaarden, waaronder verantwoordelijkheid, is zichtbaar in het portfolio. De doelen beslaan een periode van 2 schooljaren. Kinderen bespreken met de leerkracht hoe ze hun ontwikkeling op de ik-doelen inschalen. Ook de leerkracht geeft aan wat het kind al wel of nog niet laat zien.
- De kindgesprekken zijn een onderdeel geworden van ons handelen. Van groep 1 t/m groep 8 worden deze gesprekjes ingepland en als waardevol beschouwd in relatie tot de ontwikkeling van het kind en de relatie tussen leerkracht en kind.
- De intern begeleider wordt in bepaalde situaties ook gevraagd door de leerkracht en/of het kind om gesprekken te voeren. Met behulp van de 'Cirkeltechniek' voert zij positieve en oplossingsgerichte gesprekken over toekomstdoelen. Samen inventariseer je de competenties en veranderwensen van het kind. Deze techniek zet het kind in zijn kracht; het gesprek wordt visueel gemaakt, wat structuur en overzicht biedt. Het kind kan na het gesprek(-ken) aan zijn leerkracht vertellen en laten zien wat zijn leerdoel is voor de komende periode en welke ondersteuning hij nodig heeft.

Wat willen wij nog ontwikkelen?

- De hele dag Dalton, iedere dag.
- Nog meer maatwerk in de takenkaart, een gepersonaliseerde takenkaart
- Afstemming over de proeftuintjes die afgelopen jaar zijn gedraaid.

Aanbeveling 2: Denk na over een compacte indeling over het WHY, HOW en WHAT van het daltonboek.

- In het schoolplan 2019-2023 is expliciet aandacht gekomen voor de Daltonontwikkeling en is daardoor onderdeel geworden van de onderwijsinhoudelijke schoolontwikkeling. Er is geen los Daltonontwikkelplan, de ontwikkeling is onderdeel van het school(jaar)plan.
- Het Roald Da(h)ltonboek en onze groepsmap zijn een versmelting. Hierin is alles te vinden, dit is onze leidraad. Het Daltondeel is opgeschoond. Het boek was op onderdelen incompleet en op onderdelen overcompleet. Het was veelomvattend en niet handzaam. Het boek is digitaal opgeschoond, maar daarmee zijn we er nog niet.
- Scholing was en is nog steeds een elementair onderdeel van de ontwikkeling van medewerkers. Dit versterkt het beeld van de WHY. Het heeft een onomkeerbaar effect op de ontwikkeling van onszelf als team. We hebben het ondergebracht bij Glenda Noordijk, die stevige scholing neerzet en ons daarbij intensief begeleidt.
- Collectieve Daltonscholing waarin de certificering voor individuele medewerkers is opgenomen. Aandachtspunten hierin zijn: groepsdoorbrekend werken (=samenwerken) en eigenaarschap (=verantwoordelijkheid). De scholing is vertraagd door Corona, maar wel voortgezet en heeft een enorme boost aan het Daltondenken (het waartoe) in het team gegeven. Glenda Noordijk (aanbieder scholing) heeft 2 rondes klasbezoeken afgelegd en alle leerkrachten individuele feedback gegeven en op bouw- en schoolniveau feedback gegeven.
- In april 2023 rondden 16 leerkrachten de daltonscholing af met een certificaat:
 - 4 basis gecertificeerde collega's behalen de master,
 - 7 leerkrachten behalen hun basis- & master certificaat,

- 5 leerkrachten behalen het master gedeelte wat pas gecertificeerd wordt als het basisdeel wordt afgerond in 2024.
- Doorontwikkeling van het portfolio tot een ontwikkeldocument en een basis voor het goede gesprek. Het portfolio heeft een schooleigen layout gekregen en is qua inhoud verdiept door de vragenkaartjes, ontwikkeling van de ik-doelen op de kernwaarden en de verslagen die eind groep 8 door de leerling zelf geschreven worden, gezien door de bril van de leerkracht.

Wat willen wij nog ontwikkelen?

- Tijdens de Daltonopleiding zijn veel proeftuintjes gestart waarover we als team nog afspraken moeten maken. Deze elementen zijn onderdelen van het Roald Da(h)ltonboek. Eenvoudig en helder, zodat er collectief mee en aan gewerkt wordt.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

We hebben gezien dat de interventies die de schoolleiding de afgelopen jaren heeft ingezet zijn vruchten heeft afgeworpen. Er is een cultuur van vertrouwen voelbaar in de school en iedereen neemt hier zijn verantwoordelijkheid in. We zien ook een heel hardwerkend team op de Roald Dahl school die mede door het volgen van de masteropleiding verschillende proeftuintjes heeft uitgezet. Het zijn hele mooie ideeën en ook zijn er best veel proeftuintjes uitgezet, maar vergeet niet jullie focus en bespreek iedere keer de WHY, voordat je het proeftuintje implementeert in de school. Het zou mooi zijn als jullie in jullie dalton ontwikkelplan de proeftuintjes een plek geven wanneer je ze gaat implementeren in de aankomende jaren. Wij hebben ook als top meegegeven om toch een daltoncoördinator aan te stellen om ervoor te zorgen dat de doorgaande lijn nog beter verloopt dan hij nu doet. De groepen 1 tot en met 4 is met bepaalde dingen verder dan de hogere groepen. Geef deze groepen ook de kans en mogelijkheid om beter aan te sluiten aan de lagere groepen. Het was heel mooi om te zien dat de doelen in de groepen 1 tot en met 4 op de weektaak staan, dat de kieskasten hieraan zijn gekoppeld en dat het inzichtelijk is voor de kinderen wie welk doel heeft behaald, zodat ze elkaar ook kunnen helpen. We hebben hier ook een aanbeveling voor gegeven. Jullie geven aan dat jullie meer willen werken aan de gehele dag dalton. Wij vinden dat jullie dit al heel erg goed doen. Het heeft niet alleen maar te maken met de takentijd. We hebben hele mooie voorbeelden gezien van samenwerking, zelfstandigheid, vrijheid in gebondenheid en effectiviteit tijdens het werken in de takentijd. Het zou inderdaad mooi zijn als de kinderen meer zouden kunnen gaan werken aan hun Ik- doelen en deze ook mogen inplannen op hun weektaak, zodat ze een meer gepersonaliseerde weektaak gaan krijgen. Dit zou ook erg passend zijn in de mooie portfolio's die jullie voor alle kinderen hebben ontwikkeld.

Het dalton ontwikkelplan is verweven in het schoolplan, wij raden aan om deze los te koppelen, zodat jullie een kort HGW-cyclus kunnen toepassen op de kernwaarden. Jullie stellen iedere periode een bepaalde kernwaarden centraal, wij adviseren om deze kleiner te maken. Jullie hadden nu *concentreert je op de taak*, passend bij de kernwaarden zelfstandigheid, wat hoort nog meer volgens jullie onder deze kernwaarden en neem ook bij de evaluatie van deze kernwaarden jullie ontwikkelpunten mee. Op deze manier zorg je ervoor dat iedereen verantwoordelijk is voor de daltonontwikkeling en borging en niet alleen aan het einde van het jaar als het jaarplan geëvalueerd

wordt. In de gesprekken die wij hebben gevoerd met de leerkrachten, die heel open en transparant waren, merkte we dat er geen structuur is ingepland voor het geven van gerichte feedback en het reflecteren op elkaar handelen. Om deze redenen hebben wij een aanbeveling gegeven op het borgen en reflecteren op teamniveau.

1.1 Vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (Ontwikkelproces)

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

In deze zelfreflectie staan wij stil bij de ontwikkeling van ons daltononderwijs en onszelf als team van professionals. Van het naleven van afspraken tot betrokkenheid van leerlingen en de rol van de leerkrachten. Het is duidelijk dat we werken aan een positieve en stimulerende leeromgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen. Als team blijven wij streven naar verbetering en verdieping van deze aspecten om ons onderwijs verder te versterken, doordat we openstaan voor elkaars ideeën en er ruimte is voor professionele ontwikkeling.

Ten eerste heerst er een cultuur van vertrouwen op school, waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt om gemaakte afspraken na te komen. Deze houding en het vastleggen van afspraken in de groepsmap dragen bij aan een gestructureerde leeromgeving. Dit is tevens terug te zien in de zorg en aandacht voor de inrichting van de lokalen en gangen, de afstemming in gebruik van materialen. Het is ook zichtbaar in de diverse proeftuintjes die door de opleiding worden uitgezet. We tonen geduld en geven elkaar de tijd en ruimte om de aanbevolen proeftuintjes te ontdekken en te komen tot een doorgaande lijn en afspraken in de school.

Een ander aspect is de betrokkenheid van leerlingen bij hun eigen leerproces. Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor het plannen en voltooien van hun taken. Vanaf groep 1/2 plannen kinderen bij binnenkomst welke taak (*6 verschillende taken, elke dag wordt er 1 taak gepland*) zij die dag gaan doen. Wanneer de taak voltooid is, geven zij dit ook aan op de takenlijst. In groep 3, 4 en 5 plannen kinderen de volgorde van hun taken per dag op de takenkaart. Vanaf groep 5/6 plannen kinderen de taken voor een aantal dagen opbouwend naar plannen voor een hele week. In groep 7 en 8 plannen leerlingen naast hun takenkaart ook hun huiswerk en de periodetaak.

Het is voor kinderen heel fijn om meteen bij binnenkomst in het lokaal aan de slag te kunnen met frisse energie. Soms is dat met een activiteit die zij zelf hebben gepland, soms een startopdracht van de leerkracht, soms is het met werk dat nog niet af is of werk waar nog iets in te verbeteren is. Het "binnen = beginnen" zet kinderen meteen 'aan'. Het helpt hen niet alleen bij het ontwikkelen van goede werkgewoonten, het stimuleert ook zelfreflectie en zelfstandigheid. Vandaar dat wij dit minimaal 2x per week doen.

Er is veel aandacht voor coöperatieve werkvormen en leerlingen hebben invloed op hun werkomstandigheden, doordat leerlingen zelf kunnen beslissen welke taken ze doen, wanneer en waar. Dit biedt hun ook ruimte om te leren over hun eigen leerstijlen en voorkeuren. Dit vergroot hun betrokkenheid en motiveert hen om actief deel te nemen aan het leerproces. De rol van de leerkracht in het faciliteren en begeleiden van dit proces is cruciaal. Leerkrachten zijn goed voorbereid en staan klaar om maatwerk te leveren aan leerlingen. Dit is zichtbaar in het gebruik van verschillende instructiemethoden (EDI en stapelinstructie) en de aandacht voor de individuele behoeften die zij in kaart brengen en in zicht houden middels de HGW-cyclus.

De nadruk op zelfreflectie, zowel bij leerlingen als bij leerkrachten, is een positief aspect van de schoolcultuur. Het regelmatig reflecteren op taken en het bewaren van deze reflecties in portfolio's is een krachtige manier om groei en ontwikkeling te volgen en stimuleren.

Terwijl we streven naar meer verantwoordelijkheid en autonomie van leerlingen vinden wij het van cruciaal belang om leerkrachten te voorzien van de nodige ondersteuning en middelen om dit proces soepel te laten verlopen.

De betrokkenheid van ouders bij het creëren van een gemeenschapsgevoel ('wij'-gevoel) binnen de school is erg waardevol. Ouderparticipatie draagt bij aan onze ondersteunende leeromgeving (leesouders, luizenpluizers etc.) en de ouderbetrokkenheid bij de portfolio presentaties.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

Hoewel we regelmatig reflecteren is er ruimte voor verbetering in het implementeren van deze praktijk. Een meer consistente benadering van reflectie kan leiden tot een diepere leerervaring. Het is van belang om de gesprekken met de leerlingen over hun taken tijdig en effectief te laten plaatsvinden om leerlingen nog beter te begeleiden in het behalen van hun (persoonlijke) leerdoelen.

Op leerkrachtniveau zijn er verschillende proeftuintjes zichtbaar in de school. Tijdens de presentatie dag (afsluiting van de opleiding) zijn deze met elkaar gedeeld. Dit heeft het team geïnspireerd. We gaan dit jaar met elkaar concrete afspraken maken over wat we van elkaar verwachten bij het structureel invoeren van deze proeftuintjes.

Reactie visitatieteam

Het vertrouwen en de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team is voelbaar in de school. De leerkrachten zijn goed op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de school. Er wordt samen ontwikkeld in de hele organisatie.

Plannen van werk is in een sterke opbouw te zien in de groepen 1 t/m 4. In de hogere groepen mag het nog wat meer bij de leerlingen komen te liggen. De stapelinstructies zorgen voor ruimte en vrijheid voor de leerlingen, zet dit in opbouwende lijn voort in de bovenbouw.

Het groepsdoorbroken werken is een mooie parel, waarbij leerlingen keuze hebben in werkplek en in werkomgeving (samenwerken, stilwerken, instructie)

De differentiatie is zichtbaar op de taakkaarten en leerlingen weten goed wat er van hen wordt verwacht.

Door het portfolio voelen de kinderen zich eigenaar van hun leerproces en leren ze verantwoording te nemen voor hun doelen, mooi!

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

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

Een van de meest waardevolle aspecten van het onderwijs op onze school is dat leerlingen gewend zijn aan uitgestelde aandacht. Er wordt gewerkt aan een taakgerichte sfeer in de klas, wat leerlingen helpt om zich te concentreren en zelfstandig te werken, een effectieve leeromgeving. Leerlingen tonen zelfstandigheid, vragen hulp wanneer nodig, en helpen elkaar, zelfs bij alledaagse taken zoals het aantrekken van jassen. Tevens leidt het zelf nakijken van de gemaakte taak tot het gevoel van voldoening bij beheersing of tot het vragen om extra instructie om het leerdoel te beheersen. Dit kan zijn bij de leerkracht maar natuurlijk ook bij een klasgenoot.

De leerkracht checkt tijdens het inoefenen bij leerlingen het begrip door middel van de wisbordjes alvorens zij verdergaan met de zelfstandige verwerking.

Waar sommige leerlingen van zichzelf al 'kathedraalbouwers' zijn, zijn er ook leerlingen die graag 'metselen' in opdracht van de ander. Leerlingen stimuleren tot het meer en meer nemen van initiatieven om hun leerdoelen te bereiken, is waar we ons bewust van zijn geworden. Meer instructie op maat verbetert de leerervaring van leerlingen.

Leren is normaal en voelt niet altijd comfortabel. In de groepen 3 en 4 bieden wij bewust de kennis aan betreffende de leerkuil en leertrap in het toewerken naar zelfstandig leren.

Het benadrukken van de rol van de leerling in het bepalen van hoe, waar en wanneer ze werken aan hun doelen, is een belangrijk aspect van het onderwijs op onze school. Dit bevordert de autonomie van leerlingen en hun vermogen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Het groepsdoorbrekend werken per leerjaar verbreedt de mogelijkheden hiertoe. De inleverbakken 'Ik snap dit al goed' of 'Ik wil nog extra uitleg' verlagen de drempel om hulp te vragen en vergroten de verantwoordelijkheid.

De school erkent het belang van het ontdekken en ontwikkelen van de talenten van leerlingen. De periodetaak biedt ruimte voor creativiteit en eigen initiatieven, wat leerlingen in staat stelt om hun unieke vaardigheden te tonen en te ontwikkelen.

De school ondersteunt de groei van medewerkers door middel van individuele scholing, teamscholing, de daltonopleiding en andere initiatieven. Dit draagt bij aan de professionele ontwikkeling van het team. Daarnaast vertrouwt de schoolleiding op de inzichten van de professionals, waardoor zij zelfstandig durven en willen handelen.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

Er is potentieel voor meer differentiatie in het onderwijsproces, met name gericht op individuele behoeften van leerlingen. Het evenwicht tussen het aanmoedigen van talentontwikkeling en het behouden van een passend kader is een uitdaging.

Het delen van inzicht in elkaars talenten en vaardigheden binnen het team kan de samenwerking versterken. Het is de moeite waard om te onderzoeken hoe deze informatie op een constructieve manier kan worden gedeeld zonder de kerntaak van de leerkracht binnen de groep uit het oog te verliezen.

Reactie visitatieteam

De leerlingen op de Roald Dahl hebben laten zien op een prima wijze zelfstandig te kunnen werken. Vooral op die plekken waar geen direct toezicht was van de leerkracht, waren de leerlingen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid goed zelfstandig bezig. Het was heel mooi om dit te kunnen observeren tijdens het groepsdoorbroken werken, kinderen zaten op de gang of in een van de lokalen. Ze wisten precies wat ze moesten doen en werkten zelfstandig aan de taak die ze van de leerkrachten moesten uitvoeren. Vanaf groep 5 staan de periode doelen niet op de weektaak, terwijl dit in de lagere groepen wel gebeurt. Probeer hier binnen de school uniformiteit in aan te brengen. De volgende stap is om de weektaak persoonlijker te maken, dat de kinderen zelf een eigen doel mogen formuleren en hieraan kunnen werken voor een bepaalde periode. Ook is één van jullie ontwikkelpunten om meer te differentiëren in de individuele behoeften van de kinderen, dit sluit mooi op elkaar aan.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

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

Als team zijn we erin geslaagd om samen te werken aan de ontwikkeling van ons onderwijs. We hebben verschillende taken en verantwoordelijkheden op school, en we werken samen om deze taken kwalitatief goed en effectief uit te voeren. We hebben afspraken gemaakt over kernwaarden en we houden ons eraan. De inzet van de Daltonscholing door Glenda Noordijk heeft ons geholpen om ons gezamenlijk beeld van ons Daltononderwijs te versterken en onze samenwerkingsvaardigheden te verbeteren.

We blijven werken aan de veilige en respectvolle omgeving waarin samenwerking tussen leerlingen wordt gestimuleerd. Onze toepassing van de principes van Vreedzaam (voorheen Vreedzame School) leidt tot een positieve sfeer waarin leerlingen zich bewust zijn van het belang van respectvol samenwerken en samenleven. Het consequent werken aan een pedagogisch veilige omgeving is iets wat constant onder onze aandacht is. We laten onze leerlingen zien hoe respectvol samenwerken eruitziet en bespreken duidelijke afspraken en gedragsregels met hen. We zorgen ervoor dat we rekening houden met de verschillen tussen leerlingen bij het vormen van samenwerkingsgroepen. Wij leren leerlingen als mediator op het plein mee te werken aan een fijne veilige speelomgeving waarin kinderen leren samen probleempjes op te lossen.

Je leert niet alleen van de leerkracht, ook van je klasgenootje kun je leren, daarom passen we coöperatieve werkvormen toe tijdens verschillende vakken en zorgen ervoor dat leerlingen begrijpen wanneer samenwerking passend is. We zijn ons ervan bewust dat het doel van samenwerken soms belangrijker is dan het uiteindelijke resultaat, en we benadrukken dit in onze lessen. Daarom verschillen samenwerkingsopdrachten van inhoud, het is soms een periode taak of challenge, dan weer een coöperatieve werkvorm, zoals duo's of denken-delen-uitwisselen tijdens de introductie van een nieuw leerdoel.

We hebben als team bewust ingezet op het verstevigen van de samenwerking van de leerkrachten onderling in de bouw, die deels al aanwezig was doordat er met hetzelfde thema (van Alles-in-1) werd gewerkt. Echter is er door de samenwerking tussen leerkrachten een verdieping en verrijking van de opdrachten en de inhoud van het thema tot stand gekomen. De themaoverleggen, de PO's, schoolactiviteiten en evenementen worden georganiseerd door teamleden zonder interventies vanuit het IMT. We stimuleren groepsoverstijgende activiteiten en proberen onze leerlingen te betrekken bij het samenleven en -werken op school. De schuifdeuren tussen de lokalen worden intensief gebruikt om de samenwerking tussen de parallelgroepen te optimaliseren en de samenwerking tussen collega's te vergemakkelijken.

Ons Daltononderwijs is burgerschapsonderwijs. Hoe kijk ik kritisch naar mezelf? Hoe werken we het beste samen? Wat doet mijn gedrag met een duurzame wereld? Deze vragen zijn onderdeel van onze 5 Daltonkernwaarden: samenwerken, reflectie, effectiviteit, zelfstandigheid en

verantwoordelijkheid. Deze kernwaarden zien wij graag terug in onze leerlingen en daarmee in hun vorming tot burgers in de samenleving. Leerlingen worden bij ons via de 5 kernwaarden uitgedaagd tot kritische en samenwerkende burgers.

Leerlingen uit groep 8 kunnen solliciteren naar een plekje voor de rondleiding aan ouders van nieuwe leerlingen. Voorheen waren dit altijd de leerlingen van de leerlingenraad, maar daar hebben we andere keuzes in gemaakt. Verder komt het voor dat een groep leerlingen met een bepaald initiatief komt, zoals een inzamelingsactie. Als de leerkracht dit oké vindt, wordt dit besproken met een van de teamleiders en gekeken of het past en kan worden uitgevoerd. Leerlingen uit groep 8 verzorgen ook de BSB. Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en samenwerken komen daarin samen.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

De laatste jaren werken wij dus nog wel veel met leerling participatie, echter hebben wij geen leerlingenraad meer. Deze gaan we wel weer opzetten, omdat wij de leerlingen actief betrokken willen laten zijn bij onze democratische waarden en socialisatie. Deze leerlingenraad kan een rol spelen bij het organiseren van activiteiten en worden betrokken bij besluitvorming op school. De invalshoek is dus burgerschapsvorming.

Reactie visitatieteam

We hebben de leerlingen op veel verschillende manieren zien samenwerken. De inrichting van de school en het meubilair nodigen daartoe ook uit. Door de schuifdeur tussen lokalen te openen kunnen leerlingen uit parallelgroepen elkaar opzoeken in de takentijd. Leerkrachten stimuleren kinderen ook soms om juist te werken met iemand uit een andere groep. Ook zagen we een proeftuintje waarbij om praktische redenen een circuit met vier activiteiten was opgezet met twee groepen.

We zagen in de kleutergroepen dat de (combinatie-)groepen helemaal gemengd werden zodat de kinderen een tijdje samen waren met alleen leerjaargenoten, wat zeker ook voor de kleinsten soms heel fijn is.

In alle groepen worden leerlingen gestimuleerd om eerst hulp te vragen aan een klasgenoot, voordat de leerkracht wordt benaderd.

De collega's werken nauw samen en er heerst een professionele, plezierige sfeer in de school. Er is vooral samenwerking binnen de eigen bouw (groep $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$, $\frac{5}{6}$, $\frac{7}{8}$). Die collega's drinken samen koffie, lopen bij elkaar binnen en bereiden samen projecten voor. Vanuit iedere bouw is er iemand vertegenwoordigd in de dalton werkgroep. De sfeer binnen het team is goed. Enkele teamleden benoemden dat het geven van feedback onderling nog wel beter kan. Hiervoor is op dit moment ook geen moment ingepland, buiten de collegiale consultatie door vakspecialisten.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

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

Als team hebben wij aanzienlijke vooruitgang geboekt in het bevorderen van reflectie binnen ons onderwijs, vooral met betrekking tot de ontwikkeling van leerlingen binnen de kernwaarden en in de kind gesprekken die wij met hen voeren.

Waar de ontwikkeling in de kernwaarden als onderdeel van het portfolio eerst zeer algemeen was opgesteld, zijn deze gespecificeerd per 2 leerjaren volgens de ontwikkellijnen van OVM. Leerlingen en leerkrachten begrijpen de betekenis van deze waarden nu beter, waardoor de reflectie is verbeterd.

Wij hebben geleerd dat kind gesprekken essentieel zijn om de ontwikkeling en behoeften van leerlingen te begrijpen. Het helpt om een positieve pedagogische relatie met leerlingen op te bouwen. Onze jaarcyclus voor gesprekken heeft ervoor gezorgd dat we gedurende het jaar verschillende aspecten van de ontwikkeling van leerlingen bespreken. Hierdoor zijn we beter in staat om hun groei te volgen.

De gesprekskaartjes die wij hebben ontwikkeld voor de ouders, brengen verdieping in de gesprekken die ouders hebben met hun kind bij de portfoliopresentaties. Daar waar de ouders het nog lastig vinden om met hun kind het gesprek te voeren over de ontwikkeling, bieden de kaartjes voor de onderbouw en die van de bovenbouw handvatten om de leerling te prikkelen goed na te denken over het proces dat voorafging aan het werk in het portfolio.

We hebben verschillende reflectiemiddelen met succes geïntegreerd, zoals reflectiebladen, reflectiedobbelstenen, reflectiewaaiers etc. Deze tools helpen leerlingen op een gestructureerde manier te reflecteren. We hebben geleerd dat effectieve reflectie niet alleen draait om het afmaken van taken, maar om het behalen van specifieke doelen. Dit heeft ons geholpen om de focus te verleggen naar de groei van de leerlingen

In ons team hebben wij een cultuur van voortdurende verbetering gecreëerd, waarin we kritisch kijken naar ons werk en openstaan voor feedback van anderen.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

We willen blijven werken aan het versterken van deze gesprekken zodat leerlingen meer eigenaarschap nemen over hun leren en hun betrokkenheid en motivatie vergroot. Dit vooral door het blijven faciliteren van de mogelijkheid voor het voeren van de kindgesprekken en de jaarcyclus te verfijnen zodat leerlingen meer en meer verantwoordelijkheid leren nemen voor hun eigen leerproces, door het bepalen van hun doelen en het evalueren van hun vooruitgang.

We zullen de structuur verstevigen voor de inzet en toepassing van reflectiemiddelen en middelen blijven ontwikkelen, zodat leerlingen zich bewust zijn van hun leerproces en blijven werken aan hun doelen.

Een deel van de leerlingen kan zich goed aan de planning houden. Gedurende de week willen we kinderen in de bovenbouw meer inzicht geven in de tijd die beschikbaar is of die taken vragen, zodat kinderen beter kunnen plannen en er meer ruimte ontstaat voor leerlingen om aan hun eigen leerdoelen te werken.

Reactie visitatieteam

Binnen het leerlingportfolio wordt op verschillende manieren gereflecteerd. De leerlingen kiezen taken waar ze trots op zijn en reflecteren in een doorgaande lijn op hun werk. Bij de kleuters zetten de kinderen bijvoorbeeld een smiley-stempel op hun werk, waarbij enkele (niet alle) leerkrachten ook doorvragen waarom voor deze smiley is gekozen. In de hogere groepen vullen de leerlingen een A4 in, dat bij het gemaakte werk wordt bewaard. Vaak is er dan nog sprake van evaluatie in plaats van reflectie. Enkele keren per jaar bespreken de leerkrachten het verzamelde werk met de leerlingen en dan wordt er een reflectiegesprek gevoerd. Het materiaal wordt daarna in de portfoliomap opgeborgen en wordt ook besproken bij het voortgangsgesprek met ouders. In één groep zagen we een bakje met reflectiekaartjes hangen bij de deur. Aan het einde van dag wordt een kaartje gepakt en reflecteren de kinderen op één aspect van de dag. Ook op andere manieren zetten de leerkrachten de kinderen hiertoe aan, bijvoorbeeld als het gaat om de keuze van een werkplek (“Is dit handig?”) of de keuze om wel of niet aan te schuiven bij een instructie.

Waar het team dus veel aandacht besteedt aan het reflecteren door kinderen, gebeurt dat veel minder door de teamleden zelf. Er is geen structuur voor ingepland en een tool zoals bijvoorbeeld de daltonspiegel was niet bekend. Hiervoor doen wij dan ook een aanbeveling.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

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

Wij zijn trots op de congruente leeropbrengsten tijdens en aan het einde van de schoolloopbaan in groep 8 bij de eindtoets. Deze opbrengsten kenden een grillig karakter in 2018 en zijn nu al enkele jaren zoals van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden. Het inzetten op gerichte effectieve instructie en begeleiding middels het handelingsgericht werken zijn hierin onmisbare schakels. De leerlingen zijn van hun zone van comfort naar de zone van naaste ontwikkeling (= leren) gegaan.

Doordat kinderen in groep 1 en 2 hun werk plannen per dag en in groep 3 t/m 5 hun werk plannen in volgorde, zijn zij beter in staat hun taak te vervullen. De nadruk op het beheersen van het leerdoel in plaats van het werk af te hebben is een mindshift die onder leerlingen en leerkrachten steeds meer eigen is geworden. Het kleuren van doelenposters helpt hierbij. Moet ik nog oefenen of kan ik het al?

Er is een schifting gekomen in de activiteiten die worden ondernomen. Uitstapjes hebben een relatie met het thema en behoren daarmee tot een onderdeel van het beredeneerde aanbod.

De inzet van vakdocenten maakt dat de leerkrachten minder lessen voorbereiden en dus meer diepgang kunnen aanbrengen in de lessen die zij geven. De vakdocenten die gym, muziek of beeldende vorming geven, bereiden hun lessen zorgvuldig voor. Hierdoor is er een kwaliteitsverbetering zichtbaar.

Het handelingsgericht werken geeft een goede blik op het resultaat van het onderwijsaanbod en de begeleiding die is aangeboden. Wat is het resultaat hiervan en wat zegt dit over de periode die komt? Het tijdig bijstellen maakt dat leerlingen niet te lang zwemmen of te lang achterover leunen.

Het aanbieden van de daltonscholing in huis en als onderdeel van de teamscholing werkt zeer stimulerend en maakt dat we als team van professionals met elkaar in gesprek blijven over de basis en openstaan voor de proeftuintjes van collega's die de basisopleiding doen. Er is zelfs door een aantal collega's de mogelijkheid tot het behalen van het master certificaat benut. Nieuwe collega's stappen graag in bij de basisopleiding en beschouwen de opleiding als een meerwaarde op de kennis die zij reeds in hun bezit hebben.

De gelden voor de basis en extra ondersteuning besteden wij zorgvuldig. De inzet van leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten en extra leerkrachten wordt planmatig ingevuld en in goede afstemming met leerkrachten en intern begeleider. Het rendement van de begeleiding of specifieke ondersteuning wordt geëvalueerd en vervolgens aangepast, vervolgd of beëindigd.

Ouders zijn partner in passend onderwijs en we proberen het lijntje met ouders goed warm te houden. We hanteren de afspraak dat er geen inhoudelijke mails worden gewisseld met ouders, dat we altijd het gesprek opzoeken. Hierdoor ervaren wij een goede samenwerking. Daar waar het eens wat lastig is, doen we een stapje harder om proactief de nabijheid van ouders te blijven opzoeken.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

De effectiviteit van de dag kunnen we nog verbeteren. We hebben nu de stap gezet naar meer en meer stapelinstructies, opbouw van plannen in de takenkaart en inbouwen van reflectie in samenhang met het portfolio. De volgende stap waar wij naar toe willen ontwikkelen is het bieden van instructies door de dag heen waarin kinderen hun deelname afwegen; kindgesprekken door de dag heen kunnen voeren; het versterken van de onderlinge samenwerking en de borging van de doorgaande lijn in de werkwijzen naast op papier ook in ons handelen in de praktijk.

Reactie visitatieteam

Als team hebben jullie extra ingezet op jullie daltonontwikkeling waarbij verschillende proeftuinen zijn ontstaan. Jullie hebben goed voor ogen welke daarvan een vervolg krijgen en hoe jullie dit verder willen oppakken.

In jullie zelfreflectie schrijven jullie heel duidelijk de volgende stap die jullie voor ogen hebben gericht op instructies de hele dag door waarbij leerlingen hun deelname afwegen. Dit herkennen wij als vervolgstap in jullie ontwikkeling.

Tijdens de stapelinstructies en de werktijd die daarna volgde was duidelijk te zien dat de leerkrachten voor ogen hadden wat de verschillende onderwijsbehoeften van hun leerlingen zijn. Sommige leerlingen stonden al vooraf ingepland op een verlengde instructie, waarbij er de mogelijkheid was om aan te sluiten voor anderen.

In groep 3 was een sterke parel te zien (nog kort in praktijk) op het gebied van doelgericht werken en differentiatie. Door overzichten en inschalen van doelen werd zichtbaar waar kinderen nog extra mee kunnen oefenen. In een kast lagen de materialen die ze hier zelfstandig voor kunnen pakken. Prachtig, hopelijk zetten jullie dit door!

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (Ontwikkelproces)

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

In onze voortdurende inspanningen om de kwaliteit van ons daltononderwijs te waarborgen, heeft Glenda Noordijk klasbezoeken uitgevoerd om onze huidige praktijk te beoordelen en toekomstige verbeteringen te identificeren.

We hebben afgelopen jaren hard gewerkt aan het ontwikkelen van ons daltononderwijs. Door de intensieve samenwerking met Glenda Noordijk ervaren wij een grote input aan inzichten, kennis en vooral mantra's die helpen om steeds boven de lijn te presteren. Opmerkingen als: 'roltrap', 'zeehondjes-gedrag' en 'het zweet moet op de goede rug staan', zijn goede reminders om scherp te blijven en niet te verzwakken in kwaliteit. In samenwerking met Glenda bieden nieuwe collega's de Dalton basisopleiding, waarvan we 2 tot 4 van de keuze bijeenkomsten op maat maken en laten overlappen met onze teamscholing. Zo blijven we als team samen optrekken en van en met elkaar leren. Ook klasbezoeken door Glenda zijn met regelmaat opgenomen in ons scholingsplan.

We hebben bewust gekozen om geen daltoncoördinator meer binnen het team te benoemen. Daltononderwijs is van ons allemaal. Wij dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling binnen de kernwaarden, op leerling-, leerkracht- en schoolniveau. Deze ontwikkeling, die eerst met argusogen werd aangekeken, is inmiddels volledig geaccepteerd. De te ontwikkelen stappen komen in de teamtrainingen goed naar voren en worden meegenomen in het schooljaarplan.

In onze schoolgidsen en op de website is het daltononderwijs goed vastgelegd. Daarnaast vormt het portfolio voor de leerlingen een rijk ontwikkeldocument dat onze praktijk ondersteunt.

Ons schoolbestuur ondersteunt onze inspanningen voor daltonontwikkeling, ondanks de recente onvoldoende beoordeling op bestuurlijk niveau. We hebben deze beoordeling serieus genomen en dit gezien als een extra drijfveer om onze focus op onderwijskwaliteit te behouden en versterken.

Wat zijn de ontwikkelpunten?

Een groepje collega's, één medewerker per bouw, dat de daltonontwikkeling goed in het oog houdt en doelen stelt in het schooljaarplan, maakt dat de schoolontwikkeling op dit gebied ook gedragen wordt door medewerkers zelf.

Wij zijn trots op hoever wij zijn gekomen in onze daltonontwikkeling en wij zijn vastbesloten om de kwaliteit van ons onderwijs te blijven verbeteren. De visitatie herinnert ons eraan dat we onverminderd door moeten blijven gaan met onze inzet voor onderwijskwaliteit. Wij zullen blijven streven naar de hoogste normen voor onze leerlingen en onze school.

We kunnen ouders en leerlingen regelmatig bevragen van hen te vernemen wat in hun ogen wel of niet werkt.

Omdat ons beleid de praktijk volgt en we intensief samenwerken zijn onze daltonafspraken in onderlinge gesprekken aan de orde van de dag, echter de schriftelijke borging van de doorgaande lijn is hetgeen we nu opstellen.

Om leerlingen meer stem te geven in onze organisatie is de opzet van een leerlingenraad een wenselijk doel.

We blijven het daltononderwijs op basis van nieuwe inzichten en veranderende behoeften van leerlingen en de maatschappij aanpassen.

Reactie visitatieteam

Een prima keuze van de school om met het gehele team daltonscholing aan te gaan. Dit zal zeker leiden tot een verdieping en verbetering van de daltonkwaliteit.

Voor de verdere borging van de daltonkernwaarden raden wij jullie de volgende suggesties aan:

- Stel wel een daltoncoördinator aan die niet alleen intern een daltonwerkgroep aanstuurt, maar die ook de regiovergaderingen bijwoont en zich bij de NDV opgeeft als visiteur. Hierdoor wordt de school ook gevoed door de ontwikkelingen die op andere daltonscholen plaatsvinden.
- Geef de leerlingen een duidelijke plaats in het democratische geheel dat de school wil zijn. Met andere woorden, we ondersteunen jullie wens om weer een leerlingenraad te installeren en hebben hiervoor ook een aanbeveling gegeven.
- Een daltonschool ontwikkelt zich door het uitzetten van experimenten de zg. "proeftuintjes". Beperk wel het aantal en draag er zorg voor dat proeftuintjes worden gemonitord en bij wetslagen als afspraak worden opgenomen in het daltonhandboek.
- Het daltonhandboek is bedoeld als afsprakenboek. Draag er zorg voor dat er een ontwikkelingsparagraaf aan wordt toegevoegd. "Zo doen we het en dit zijn onze plannen". Op deze wijze kunnen de proeftuintjes ook worden opgenomen in het daltonhandboek.
- Om de daltonvaardigheden van de individuele leerkrachten in beeld te brengen is het reflectie instrument "de daltonspiegel" goed te gebruiken. Door een naaste collega ook zijn of haar beeld van deze collega hierbij te betrekken worden de overeenkomsten en verschillen in daltonvaardigheden tussen leerkrachten duidelijk. Het bespreken van deze verschillen zal zeker de daltonkwaliteit van het team versterken.
- Betrek ouders bij jullie goede bedoelingen en neem ze mee in jullie daltonontwikkeling.
- Gebruik in formatieve zin de dalton talenten binnen het team om de ontwikkeling te verstevigen.

2. Ontwikkelvermogen

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

- Sfeer in school, vol vertrouwen en veilig.
- Het plezier dat kinderen, ouders en leerkrachten ervaren in ons onderwijs.
- De nieuwsgierigheid bij kinderen en de wil om te leren en ontwikkelen en de verantwoordelijke, professionele houding van medewerkers.
- De samenwerkingsactiviteiten onder leerlingen en de intensieve samenwerking tussen leerkrachten, leerjaren en bouwen. Wat geldt voor leerlingen, zoals de eerste hulplijn, geldt

ook voor leerkrachten. Leerkrachten durven hulp te vragen en helpen elkaar, we doen dit werk samen.

- De optimale leeromgeving.
- De opbouw in taken plannen, de inhoud en opbouw van de takenkaart.
- De kindgesprekken.
- Het portfolio, zowel inhoudelijk als fysiek.

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

- Hoe kan het groepsdoorbrekend werken in de groepen 7-8 aansluiten op de werkwijze die in groep 3 t/m 6 inmiddels is neergezet en steeds steviger vorm krijgt, zoals werkzones in de bouw, stapelinstructies, groepsdoorbrekende instructies?
- Hoe personaliseren wij de takenkaart/onderwijsinhoud, met het oog op de ontwikkeling naar inclusief onderwijs en in opbouw naar 'de hele dag dalton'?
- Hoe verstevigen van de optimale werkomgeving. Werkafspraken in het team, waartoe dienen deze? Vertrouwen wij hiermee op het handelen van de professional? Dus de vrijheid in gebondenheid, hoe gaan we hier mee om als team?
- Hoe houden we de doorgaande lijn in het oog, hoe actualiseren wij het Roald D(h)lton boek? Mogelijk door hier per bouw een voortrekker in te hebben?

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

Licentie verlengen.

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

- Waar we nu nog als kinderopvang en onderwijs gescheiden van elkaar werken, en de samenwerking af en toe bewust opzoeken, ligt er in de toekomst de mogelijkheid tot het meer en meer in verbinding brengen van deze twee werelden. De ontwikkeling naar een Dalton kindcentrum ligt hierbij voor de hand.
- Doordat de samenwerking binnen het team zo goed is, is:
 - Het daltononderwijs voor alle leerlingen, leerkrachten en ouders kenmerkend en zichtbaar in opbouw.
 - Door de hele school de opbouw van werkwijzen duidelijk geborgd in het handelen.
 - Het resultaat van ons Daltononderwijs van hoog niveau en in de breedte van de kindontwikkeling zichtbaar en onderscheidend.
 - Ons onderwijs een inspiratiebron voor collega daltonscholen.
 - Ons onderwijs inclusief en zo passend mogelijk.
- Wij zijn een opleidingsschool en bieden voor studenten van het MBO en HBO een optimale leer- en werkplek, met een team waarin vele specialismen (LC-leerkrachten) aanwezig zijn. Het leren van studenten en professionals is een 'gewoonte' binnen dit team. Wij zijn een school waar veel werkbezoeken worden gepland van teams die willen leren van onze

praktijk. We delen onze kennis en doen graag kennis op bij anderen. Wij zijn daarbij ook vanuit onze interne blik dicht betrokken bij onze omgeving, zoals bij het NDV en de ontwikkelingen die in onze regio plaatsvinden.

Reactie visitatieteam

We herkennen ons in de door de school geformuleerde parels.

Ook de onderzoeks- en ontwikkelvragen zijn prima keuzes. Probeer wel samen bij elke ontwikkeling de kwaliteitscirkel geheel te doorlopen, alleen dan zal het tot het DNA van de school gaan behoren. Wellicht prioriteiten stellen en niet te veel tegelijkertijd oppakken en proberen te implementeren.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

We hebben een gesprek gevoerd met 6 kinderen. De kinderen waarmee we hebben gesproken zijn gekozen door de leerkrachten. Er is geen leerlingraad, maar iedere dag zijn een paar kinderen verantwoordelijk voor bepaalde taken. (Klassenverantwoordelijkheid)

We hebben gevraagd als ze een vraag hebben of als ze iets belangrijk vinden hoe zij dit dan duidelijk kunnen maken aan de leerkrachten: De kinderen kunnen dit aangeven aan de leerkrachten en vaak wordt dit uitgevoerd. Mag je meedenken met schoolontwikkelingen? Ze mogen meepraten en meedenken en er wordt naar ze geluisterd. We vragen aan de kinderen of ze weten wat een leerlingraad is? De kinderen weten dit niet en we leggen het aan ze uit. Er zijn wel mediators voor op het schoolplein om ze te helpen.

Wat is een daltonschool? We werken snel, kijken zelf naar de tijd, mogen zelf keuzes maken om snel en effectief te werken. Er zijn mediators en je mag zelf kiezen waar je wil werken en kiezen waar je aan werkt.

Wat moeten we echt weten over het portfolio? Het zijn allemaal werkjes van onszelf, je kunt zien waar je je in kan ontwikkelen. Aan het begin van het jaar hebben ze een gesprek en 2x per jaar gesprek met ouders. Fijn dat er geen cijfers in staan. Portfolio gaat over veel meer, het is je eigen biografie van het afgelopen schooljaar 😊😊

Als je directeur zou zijn wat zou je dan willen veranderen: geen lessen, meer buitenspelen, kraan is stuk en graag een andere lijn. Vaker op schoolreisje. Vaker atelier.

ouders

We hebben een gesprek gevoerd met vier moeders van in totaal 14 (oud-)leerlingen. Van deze moeders zijn er drie werkzaam in het onderwijs. De ouders geven unaniem aan zeer enthousiast te zijn over het onderwijs op de Roald Dahlschool. De kinderen worden gezien, gaan met plezier naar school en met name ook door het portfolio hebben de ouders een heel compleet beeld van de ontwikkeling van hun kind. Het contact met de leerkrachten is goed en deze ouders zien zichzelf dan ook als ware ambassadeurs van de school.

Dalton is enige tijd minder prominent geweest in het onderwijs, maar is de laatste jaren weer goed in ontwikkeling. Ouders zien als sterke kanten de sociale ontwikkeling van het kind (burgerschap), dat de basis voor het leren plannen wordt gelegd en de leuke thema's. Aanbevelingen hebben de ouders ook ten aanzien van de weektaak (kan overweldigend zijn), een betere aansluiting bij het VO (leren leren), de methode voor topografie, meer bewegend leren en soms de lat wat hoger leggen.

medewerkers

We hebben gedurende de klassenbezoeken veel de gelegenheid gehad om met de leerkrachten te spreken. Ze waren open en wij hebben de kans gekregen om alles aan ze te vragen. Ons is duidelijk dat op de Roald Dahl school een mooi samenwerkend team werkt. Er heerst een open en prettige sfeer.

We hebben begrepen dat De Roalds Dahl school “jullie” school is.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Gedurende de gesprekken die we met de schoolleiding hebben gevoerd zijn onze vragen beantwoord en hebben we ook de nodige achtergrondinformatie gekregen. We hopen dat de rust blijft op bestuurlijk niveau en ook dat de goede weg die ze op het moment lopen blijven vasthouden, maar daar hebben wij alle vertrouwen in.

bestuurder(s)

- Er was sprake van institutionele onveiligheid binnen de stichting
- van top down naar gedeeld leiderschap
- wat heeft deze school nog nodig? Voorkomen dat het in gaat kakken: ‘het mes scherp te houden’.
- blijf onderscheidend en straal uit dat je een conceptschool bent, het bestuur ondersteunt dit.
- wel een weerwoord maar geen weerstand, prettige inhoudelijke samenwerking

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

Zelfreflectie op de kernwaarden waren erg goed

Het ontwikkelvermogen is groot en probeer hier een balans in te vinden en let op de borging ervan.

Niet het vele is goed, maar het goede is veel.

AD interim geeft eigenaarschap aan de schoolleider, schoolleider aan leerkrachten, leerkrachten aan leerlingen en ouder voelen zich ook betrokken.

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 | De daltonbasis is op orde en de dalton werkwijze verdient een vervolg in de groepen 5 t/ 8 |
| 2 | De daltonontwikkeling schoolbreed versterken door gerichte dalton reflectie/feedback en deze borgen op teamniveau |
| 3 | De leerlingraad opnieuw invoeren |
| 4 | |
| 5 | |

Slotopmerking visitatieteam

Wij hebben genoten om jullie school te hebben mogen visiteren. Er is een bevlogen team dat ontzettend trots is om te mogen werken op de Roald Dahl school. We hebben met iedereen mooie en inhoudelijke gesprekken kunnen voeren en hierdoor hebben we een goed beeld gekregen van de school. We zien dat jullie continue bezig zijn om het onderwijs op de Roald Dahl school te verbeteren, zorg alleen dat iedereen in dezelfde trein blijft zitten, zodat jullie tegelijk met elkaar het volgende station bereiken.

Dank jullie wel voor de gastvrijheid en de goede verzorging.

Slotopmerking school/kindcentrum

Namens team Roald Dahl spreek ik mijn oprechte dankbaarheid uit voor jullie bezoek en de waardevolle visitatie van ons daltononderwijs. Wij zijn dankbaar voor de tijd en energie die jullie in de visitatie hebben gestoken.

De constructieve feedback heeft ons een dieper begrip gegeven van de sterke punten van ons daltononderwijs, de gedeelde inzichten zijn waardevolle suggesties voor verdere verbetering. Het is inspirerend om gewaardeerd te krijgen hoe ons team zich inzet voor het bieden van hoogwaardig onderwijs, gebaseerd op de principes van Dalton. De visitatie heeft hiermee niet alleen gediend als een evaluatie van ons huidige onderwijs, het heeft ons ook nieuwe perspectieven en ideeën gegeven die wij meenemen in onze doelen voor de komende vijf jaar.

Het was een feestje jullie te verwelkomen en ons onderwijs met jullie te delen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Een eerste schets van het plan van aanpak dat opgenomen zal worden in het school(jaar)plan is als volgt:

1. Behoud en versterking van de daltonbasis:

- Wij zullen een plan ontwikkelen en implementeren om de daltonbasis in groepen 5 tot 8 te handhaven en te versterken.
- Regelmatige bijeenkomsten of workshops (in samenwerking met Glenda Noordijk) zullen door ons worden georganiseerd, waarin leraren ervaringen en best practices kunnen delen met betrekking tot de daltonwerkwijze.
- We zullen blijven investeren in de professionele ontwikkeling van leraren op het gebied van daltononderwijs door de basisopleiding te blijven combineren met de teamontwikkeling.
- We zullen regelmatig evaluaties uitvoeren om de effectiviteit van de daltonwerkwijze in de groepen 5 t/m 8 te meten.
- Ons doel is om leraren en experts te betrekken bij het proces, feedback te verzamelen en de daltonprincipes voortdurend te verbeteren.

2. Daltonontwikkeling schoolbreed versterken middels daltonreflectie en deze borgen op teamniveau:

- Wij gaan gerichte daltonreflectie en feedback op schoolniveau implementeren, mogelijk de daltonspiegel of kijkwijzers om geregeld 'kijk- en vergelijk'-momenten in de groepen af te leggen, zoals in voorbereiding op deze visitatie.
- Wij stellen een team samen dat verantwoordelijk is voor het coördineren en monitoren van daltonreflecties binnen ons hele schoolteam.
- Ons streven is om ons daltononderwijs schoolbreed te borgen en aan te passen op basis van verzamelde gegevens en feedback.

3. Herinvoering van de leerlingenraad:

- Wij ontwikkelen een plan voor de herinvoering van de leerlingenraad, waarbij we de betrokkenheid van leerlingen vergroten en dit combineren met burgerschapsonderwijs.
- Leerlingen worden actief betrokken bij het opstellen van doelen en activiteiten voor de leerlingenraad.
- Wij creëren structuren voor regelmatige communicatie tussen de leerlingenraad en de schoolleiding.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

| Naam | Functie | Handtekening | Datum |
|------|---|--------------|------------|
| | Leidinggevende onderwijs | Akkoord | 20-12-2023 |
| | Leidinggevende opvang (indien van toepassing) | | |
| | Visitatievoorzitter | Akkoord | 22-12-2023 |

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