

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	De Windwijzer
Adres	Kraaiennest 4
Postcode en plaats	1319DA Almere
E-mailadres school/kindcentrum	directie@windwijzer-almere.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	036 - 524 05 40
Bestuurder(s)	Nico de Haas
Leidinggevende school/kindcentrum	Samantha Bouwhuis
Daltoncoördinator(en)	Laura van Doorn – Kerker, David van Dijk, Marit van Olst
Aantal groepen	12
Aantal kinderen	258
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	24
In bezit van daltoncertificaat	9
Bezig met daltoncursus	6 collega's starten in april de cursus
Nevenvestigingen	Ja, dependance het Razeil
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement op orde
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	4 april 2023
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentiaaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	<input checked="" type="checkbox"/>
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

Aanbeveling 1: Laat het persoonlijke doel van de leerlingen het uitgangspunt zijn. Zodat er nog meer ontwikkeling plaatsvindt van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd. Welke keuze inbreng heeft de leerling? Denk hierbij ook aan talentontwikkeling.

Aanbeveling 2: Diep het reflecteren met leerlingen uit. Zorg dat leerlingen kunnen reflecteren op (persoonlijke) leerdoelen. Bijvoorbeeld in kindgesprekken, op de weektaak en in een portfolio.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Aanbeveling 1: Laat het persoonlijke doel van de leerlingen het uitgangspunt zijn. Zodat er nog meer ontwikkeling plaatsvindt van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd. Welke keuze inbreng heeft de leerling? Denk hierbij ook aan talentontwikkeling.

Sinds 2015 hebben we de leerlingen geleerd om zelf leerdoelen te stellen aan het begin van het schooljaar en aan het begin van de week. De leerlingen hebben meer ruimte gekregen voor eigen invulling door middel van de keuzetaak op de weektaak. Denk bijvoorbeeld aan de talenttegels van Faqta (onze wereldoriënterende methode), werken met zelfcorrigerend materiaal, zelfstandige verwerkingsopdracht op een Chromebook. Wij zijn gestart met een aantal tools om leerlingen meer zicht te geven op de planning en mogelijkheden gedurende de dag. Bijvoorbeeld de leerdoelen met instructiegroepen op het bord. In de volgende hoofdstukken komen deze verschillende voorbeelden uitgebreider aan bod.

Aanbeveling 2: Diep het reflecteren met leerlingen uit. Zorg dat leerlingen kunnen reflecteren op (persoonlijke) leerdoelen. Bijvoorbeeld in kindgesprekken, op de weektaak en in een portfolio.

Sinds 2015 is de gewoonte ontstaan dat leerlingen van de groepen 5 t/m 8 aansluiten bij de gespreksmomenten. Aan het begin van het schooljaar gaat de leerkracht bij alle leerlingen op huisbezoek om de doelen voor het komende schooljaar te bespreken. Wekelijks worden de individuele en groepsdoelen met de leerlingen geëvalueerd. In de volgende hoofdstukken komen deze verschillende voorbeelden uitgebreider aan bod.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Aanbeveling 1:

Jullie hebben een begin gemaakt met de ontwikkeling van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd werken. Leerlingen worden betrokken in het werk, nu is de route naar eigenaarschap belangrijk. Hoe ga je ze loslaten en vertrouwen?

Aanbeveling 2:

De leerlingen stellen zichzelf iedere week een doel op het taakblad. Op vrijdag wordt er klassikaal teruggekeken op dat doel: je hebt het wel of niet behaald. Eventueel komt hetzelfde doel de week erna weer terug.

Er is echter nog geen diepgaande reflectie en er wordt ook niet altijd tijd voor genomen. Dit kan nog beter.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

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

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

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Terugblik

In 2015 werkten we op de Windwijzer al met een **taak**. In de groepen 1/2 werd er met een planbord gewerkt, vanaf groep 3 werd er gewerkt met een papieren taak. Daarin was een opbouw te zien van dagtaak (middenbouw) naar weektaak (bovenbouw).

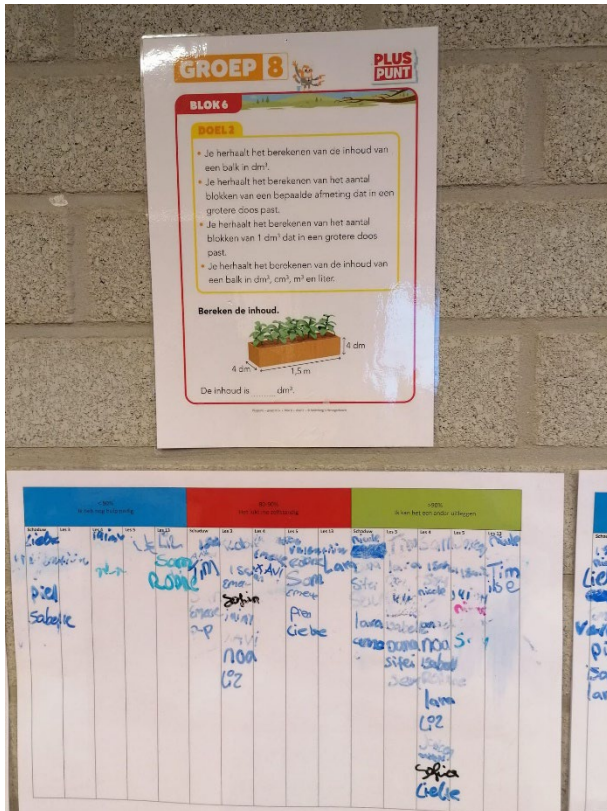
De aanbeveling was om minder **leerkrachtgestuurd** en meer leerlinggestuurd te gaan werken. Waarbij leerlingen steeds meer eigenaar worden van hun eigen leerproces.

Waar staan we nu?

Op dit moment werken we vanaf groep 3 met een papieren **weektaak**. De complexiteit van de weektaak wordt naar de bovenbouw toe steeds verder uitgebreid. In groep 6 t/m 8 noteren de leerlingen naast een groepsdoel ook een eigen leerdoel op hun weektaak. Aan het einde van de week reflecteren ze in de taak op dit leerdoel. Vanaf groep 1/2 hebben leerlingen de mogelijkheid tot **keuzewerk**. De kleuters hebben elke twee weken zes taken die de leerlingen zelf of met hulp van de leerkracht inplannen. Zij werken drie dagen per week aan de 'moet' taken, de overige dagen het eigen keuze.

De leerlingen hebben de mogelijkheid om een **eigen werkplek** te kiezen. Dit kan in de klas, op een samenwerkplek op de gang of een stilteplek op de gang.

De leerlingen leren werken met een **doelenmuur** in de klas. In groep 3 t/m 8 wordt gewerkt met een 80% norm: Het streven is dat 80% van de klas 80% van de opdracht goed maakt. De leerlingen noteren, vanaf groep 5, zelf op de doelenmuur waar ze staan. De informatie op de doelenmuur wordt door leerling meegenomen in de keuze voor instructie. Gedurende het blok of thema mogen ze zelf hun naam verplaatsen, om te benadrukken dat de leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces. Na de instructie hebben de leerlingen de mogelijkheid om zelf van instructiegroep te veranderen. In groep 1/2 werken de leerlingen met de **hulpraket** i.p.v. de doelenmuur. Één doel staat centraal en de leerlingen oefenen met dit doel. Het is voor hen zichtbaar waar ze in de raket staan en wie ze om hulp kunnen vragen.



Afbeelding van de doelenmuur (links), waarop te zien is dat de leerlingen hun naam schrijven in een vak o.b.v. percentages. De doelenraket (rechts) is de start van de doelenmuur bij de kleuters.

In groep 1/2 wordt gebruik gemaakt van **dagritmekaarten** om de structuur van de dag weer te geven. De dagen van de week hebben in alle groepen dezelfde kleuren. Vanaf groep 3 maakt de **tijdplanner** de week voor de leerlingen inzichtelijk. De vaste instructiemomenten worden aangegeven met de oranje kaartjes, deze blijven gedurende de week hangen. Zodat kinderen inzicht hebben in de taaktijd en daar rekening mee kunnen houden met het inplannen van de taak.

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
08.30				STILLEZEN	
08.45				KRING	
09.00		REKENEN	REKENEN	REKENEN	REKENEN
09.15					
09.30					
09.45		TAAL			SPELLING
10.00				TAAL	
10.15				ETEN EN DRINKEN	
10.30				BUITEN SPELEN	
10.45	SPELLING	REKENEN	TAAL	SPELLING	TAAL
11.00					
11.15			ESTAFETTE		
11.30		ESTAFETTE		Kahoot	
11.45					
12.00				LUNCHPAUZE	
12.15					
12.30					
13.00				GYM	
13.30					FAQTA
14.00	FAQTA				
14.30		TOPOGRAFIE		ESTAFETTE	
15.00				NAAR HUIS/BSO	
15.30					

Afbeelding van de tijdplanner op een donderdag. De oranje kaartjes geven gedurende de week de vaste instructiemomenten aan, waar de witte kaartjes dagelijks worden opgehangen.

Vooruitblik

De ambitie is om leerlingen nog meer verantwoordelijk te maken voor hun eigen leerproces: leerlinggestuurd werken. Waarbij ze zelf **keuzes maken** gebaseerd op waar ze staan t.o.v. de leerdoelen. Wij zouden dit graag terugzien bij het plannen van de taak. Wij werken hier met leerlingen aan door ze te leren reflecteren op hun gedrag en op de leerdoelen.

Het meubilair van de school is vanaf de voorjaarsvakantie van schooljaar 2022/2023 grotendeels vervangen. Het doel hiervan is dat de leerlingen meer vrijheid hebben in de **keuze van hun werkplek**. De laatjes zitten in de kast vooraan, de tafels zijn voorzien van roedes. Wij willen de leerlingen de verantwoordelijkheid gaan geven elke dag, mogelijk elk moment van de dag, een eigen werkplek te kiezen.

Wat betreft **talentontwikkeling** streven we naar een praktijkklas naast de plusklas om aan te kunnen sluiten bij de behoefte van de leerlingen. We maken momenteel gebruik van de methode Faqta voor wereldoriëntatie. In de toekomst willen we dat de leerlingen zelf **onderzoek gaan doen** waarbij de leerkracht een coachende rol aanneemt.



Afbeelding van de themamuur van FAQTA van groep 7. Op deze themamuur komen gedurende de periode meerdere uitgewerkte opdrachten van de kinderen te hangen.

Reactie visitatieteam

We zien de doelenmuur in elke groep terug. Soms met een bewuste keuze waar wel of niet de doelen aan hangen. Soms met de lijst die kinderen in kunnen vullen met hun percentage behaalde doelen.

Bij de rekenlessen maken de leerlingen voorafgaand aan een blok een schaduwtoets. Deze wordt door de leerlingen zelf nagekeken en besproken, zodat de leerlingen weten wat ze voor de komende periode kunnen verwachten. Op de doelenmuur kunnen ze vervolgens per lesdoel in kleur aangeven of ze hier extra instructie bij nodig hebben, nog wat moeten oefenen of het al goed kunnen. Op het taakblad noteren de leerlingen hoe de taak is gegaan.

Leerlingen worden soms losgelaten om zelf hun invulling van de werktijd te bepalen (bv groep 4 na instructie), maar soms staat er een vast uur rekentijd na een instructie. Ga hier het gesprek met elkaar over aan en probeer een doorgaande lijn te vinden van groep ½ tot 8. De kleuters werken al vanuit zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Bouw die zelfstandigheid uit in de opvolgende jaren. Zorg voor een doorgaande lijn.

Doelen zijn nu vaak gedragsdoelen (beter werken, beter concentreren, mijn weektaak af hebben enz.) Laat kinderen leerdoelen stellen en ga daarover met hen in gesprek (zie ook reflectie).

We zien een duidelijke doorgaande lijn in de taakbladen.

Alle leerlingen in een groep werken met hetzelfde taakblad. Het taakblad bevat al het werk wat gedurende de week moet worden gedaan. Dus verwerking na een instructie, maar ook eigen taken. De lesdoelen staan vermeld en leerlingen kruisen aan hoe ze terugkijken op de taak die ze hebben afgerond. Differentiatie bestaat uit het keuzewerk. Binnen een groep weten leerlingen of en welke taken ze eventueel moeten compacten. Verrijkende materialen komen voor sommige kinderen bovenop de vaste hoeveelheid werk, niet alle begaafde kinderen mogen de reguliere lesstof compacten.

We zien in sommige groepen al dat kinderen een eigen werkplek mogen kiezen. In groep 6 kiezen de leerlingen bijvoorbeeld iedere week een andere werkplek in de klas. Tijdens het werken kun je ook een andere plek kiezen. Er is ook een beperkt aantal werkplekken op de gang. Er wordt gereflecteerd op de keuze: is dit een gezellige keuze, of een verstandige?

Op het taakblad staat vermeld of leerlingen alleen of samen aan een taak werken. Samenwerken moeten ze zelf plannen en bewaken. We hebben mooie voorbeelden gezien van leerlingen die hun planning in overleg bijstelden.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Terugblik

In 2015 werkten we al met een **GIP-blokje**, waarbij de leerlingen leren om met **uitgestelde aandacht** om te gaan. Daarbij maken zij een bewuste keuze hoe zij op dat moment willen werken.

Centraal stond daarnaast het **zelfcorrigerend materiaal** in groep 1/2 en het **zelfstandig nakijken** in groep 3 t/m 8. De leerlingen werd zelfstandigheid aangeleerd door wekelijkse huiswerkopdrachten.

Waar staan we nu?

Sinds schooljaar 2021/2022 werken wij in de groepen 3 t/m 8 met **blok- en themaplanningen** voor rekenen, spelling, taal, Faqta en leesonderwijs. Hierin noteert de leerkracht de leerdoelen en bijbehorende opdrachten voor het komende blok/thema. Na instructie van een leerdoel kan de leerling op het bord zien welke opdrachten, passend bij de instructiegroep, er gemaakt moeten worden. Deze noteren zij zelf.

In de themaplanning van de groepen 1/2 komen de doelen uit het observatiesysteem MijnKleutergroep (MKG). Deze worden digitaal in MKG geëvalueerd door de leerkracht. Elk doel kan gedifferentieerd worden, waardoor er duidelijk gekeken kan worden naar de leerlijn van elk kind en de zone van naaste ontwikkeling. Er is niet alleen een lijn voor groep 1, groep 1/2, groep 2 en eind groep 2, maar ook een peuterleerlijn en de doorgaande lijn naar groep 3 kan geobserveerd worden bij de kleuters.

Les	Doel 1	Verlengde instructie F: Meike, Anne, Fainy, Daniël, Noa, Sophie, Jasmijn, Sion Groep 5: Denise	Basisinstructie	Verkorte instructie
Les 1 Geld gebruiken	F+S: Je leert sommen als 463-248 kolomsgewijs aftrekken en je begrijpt wat je opschrijft. Niveaugroepen groep 5 blok 9 doel 2; Vooraftoets blok 5	NAMEN KINDEREN	NAMEN KINDEREN	NAMEN KINDEREN
		Aanpak Warming-up Lesdoel Geleide instructie Start 1 + 2 Verlengde instructie Taaktijd Leerkracht laat de kinderen benoemen welk cijfer voor welke waarde staat. DHTE-schema. S: Opdracht 1,2,4, CT: 1-4 FS: Opdracht 1-3, CT: 1-4	Aanpak Warming-up Lesdoel Geleide instructie Start 1 + 2 Taaktijd S: 1-4, CT: 1-5 FS: 1-4, CT: 1-5	Aanpak Warming-up Lesdoel Geleide instructie Denkvraag Start 1 + 2 Taaktijd S: 1-2,5-6 en denkvrage, CT: 4-6 FS: Opdracht: 1-2, 5-6, CT: 4-6

Een voorbeeld van een deel uit de blokvoorbereiding waarin de instructiegroepjes, de aanpak en de doelen terug zijn te vinden.

In de klas is zichtbaar dat de leerlingen goed weten wat de **verwachtingen** zijn. De leerlingen kunnen hun taak zelfstandig opstarten, uitvoeren en beslissen wat ze vervolgens gaan doen. Dit is zowel van toepassing op de situatie in de klas als bij de gymlessen. De

leerlingen leren **oplossingsgericht** te denken, zodat ze minder afhankelijk zijn van de leerkracht.

Vooruitblik

We zien kansen om meer aan te sluiten bij de verschillende **leerstijlen** van de leerlingen. Waar de één graag individueel leert, leert de ander liever met een coöperatieve werkvorm. We zouden de leerlingen graag meerdere wegen willen aanbieden om een leerdoel te behalen. Idealiter leren de leerlingen zelf bijhouden welke leerdoelen zij hebben behaald en welke nog oefening nodig hebben. Daarom willen we in de toekomst graag onderzoeken of een **portfolio** passend is.

Reactie visitatieteam

Door gebruik te maken van PLG's heeft het team een groot zelfsturend vermogen waardoor jullie je als school autonoom verder weten te ontwikkelen ondanks het grote lerarentekort en het grote verloop wat er is geweest.

In alle groepen heerst een prettige en rustige sfeer waarbij de leerkrachten helder en duidelijk zijn wat zij van de leerlingen verwachten. Leerlingen werken tijdens taaktijd aan hun taak en gebruiken hun GIP-blokje. In de bovenbouw mogen de leerlingen zelf kiezen naast wie ze zitten. Leerkrachten zijn duidelijk en positief in hun communicatie. Tijdens instructies is er een grote betrokkenheid. Regelmatig wordt er klassikaal of individueel feedback gegeven op de werkhouding waarop de leerlingen positief reageren en dit toepassen in hun werkhouding. De gedragsdoelen en leerdoelen zijn zichtbaar door o.a. posters en de Doelenmuur die een doorgaande lijn heeft binnen de school. De leerlingen gebruiken deze Doelenmuur actief. Vooral bij rekenen wordt deze effectief gebruikt. Leerlingen kiezen er zelf voor om alleen of met een ander te kunnen werken. Als zij vragen hebben aan de leerkracht, geeft de leerkracht een aanwijzing hoe de leerling zelf achter zijn antwoord kan komen. Het oplossingsgerichte vermogen wordt hierdoor vergroot. Tijdens binnenkomst zien we in de onderbouw dat leerlingen zelfstandig opstarten, hun werk uitvoeren en beslissingen kunnen nemen. De kleuren op de Doelenmuur, komen overeen met de kleuren op de weektaak in de bovenbouw. Leerlingen krijgen inzicht in wat zij de komende periode nodig hebben qua instructie (rood, blauw en groen).

Zowel leraren als leerlingen praten in termen van "plusgroepjes" "slimpies" en "sterkere leerlingen" Op die manier krijgen de gebruikte kleuren (rood, blauw, groen) meer een waarde-oordeel i.p.v. een inzicht wat een leerling op dat moment nodig heeft. Bovendien passen deze termen niet bij een Growth Mindset. Een andere benaming voor deze termen zou een positievere invloed kunnen hebben (Bijvoorbeeld: intensief, basis en verrijkende instructie).

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Terugblik

In 2015 werkten we op de Windwijzer al met **maatjes**. Deze worden afhankelijk van het leerjaar gewisseld per periode. Zodat de leerlingen leren om met verschillende klasgenoten samen te werken. Daarnaast werden **tutores** ingezet om van en met elkaar te leren.

Waar staan we nu?

Afgelopen jaren is er door de coronacrisis minder mogelijk geweest om groepsdoorbroken te werken. Tegelijkertijd werd sterk de behoefte gevoeld om **meer verbinding** tussen de leerlingen en groepen te bewerkstelligen. Momenteel doen we dit door: groepsdoorbroken werken (creatief, gym en wereldoriëntatie Faqta), tutorleren en het inzetten van de leerlingenraad. We willen op de Windwijzer graag **één taal** spreken in de omgang met elkaar. We gebruiken de taal van Kanjertraining door de hele school, dus ook bij de gymlessen.



Afbeelding van het oranje lintje tijdens de gymlessen (links). Degene met het oranje lintje is de scheidsrechter/begeleider van een spel en helpt de kinderen bij het behalen van hun doelen. Afbeelding van de witte pet tijdens gym (rechts). Deze wordt ná elke gymlessen aan twee kinderen gegeven door de leerkracht. De kinderen benoemen ook van elkaar waarom zij denken dat hij/zij de witte pet heeft verdiend.

Het pedagogisch klimaat op de Windwijzer wordt gekenmerkt door de drie kernwaarden: vertrouwen, verantwoordelijkheid, **voorbeeld**. Waarbij wij uitgaan van de voorbeeldfunctie van de leerkracht. Vanuit deze gedachtegang werken we met PLG's (professionele leergemeenschappen) en kwaliteitskaarten sinds 2021/2022, hiermee beogen we de verantwoordelijkheden bij het hele team te leggen. Als we de leerlingen een onderzoekende houding willen aanleren, moeten wij als team zelf in een onderzoekende houding komen. Daar hebben we de afgelopen drie jaar, ondanks de vele personele wisselingen, hard aan gewerkt. Goed voorbeeld doet goed volgen.

Vooruitblik

Onze ambitie is om het groepsdoorbroken werken verder uit te breiden en structureel in te plannen. Om hiermee meer aan te kunnen sluiten bij de talenten van de leerlingen. Waarbij we onderscheid maken tussen **talenten** op het gebied van hoofd, hart en handen. Zoals wij als collega's samenwerken in PLG's, zouden we deze manier van werken ook graag terugzien bij de leerlingen. We onderzoeken hoe we dit vorm kunnen geven.

In de nabije toekomst gaan de collega's die recent zijn gestart ook de **Kanjertraining** cursus volgen, evenals de pedagogisch medewerkers van Blink.

Reactie visitatieteam

Binnen het team wordt er veel samengewerkt d.m.v. de professionele leergemeenschappen. Er is een hoop kennis binnen het team. D.m.v. collegiale consultaties en een Daltonnetwerk binnen het bestuur, zou je hier misschien meer winst uit kunnen halen.

De groepen werken met een "maatjessysteem" wat per groep wisselend wordt ingezet. Maatjes worden in de bovenbouw wekelijks gewisseld. Ze nemen o.a. een maatjesdictee af, maken de Estafetteles en werken samen aan knutselopdrachten. Naast het maatjessysteem worden er ook tutoren ingezet. Zo leest de bovenbouw met de onderbouw en geeft groep 6 rekeninstructies aan de onderbouw. Het meidenvenijn in groep 6 wordt tactisch aangepakt. De jongens fungeren wekelijks als tutoren, zodat de leerkracht even alleen tijd heeft met de meiden uit de klas. Daarnaast wordt er af en toe groepsdoorbroken gewerkt. Dit gebeurt vooral bij Faqta en knutselopdrachten. In de bovenbouw wordt er nog heel summier groepsdoorbroken gewerkt. Tijdens taaktijd mogen de leerlingen zelf kiezen in welk tafelgroepje zij mogen werken. De gelijke hoogte aan meubilair maakt deze flexibiliteit in de praktijk haalbaar.

Tijdens het samenwerken geven de leerkrachten opbouwende feedback over bijvoorbeeld je overlegstem. Ook andere gedragsregels die te maken hebben met samenwerken worden besproken door leerkrachten maar ook tijdens leerling gesprekjes (luisteren naar een ander, stemgebruik, effectiviteit qua tijd, taakgerichtheid)

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Terugblik

In 2015 werd er gewerkt met het **taakpraatformulier**. Aan de hand van gerichte vragen werd er één keer per drie weken geëvalueerd op de weektaak. Destijds werd er onderzoek gedaan naar hoe dit vormgegeven zou kunnen worden in de onder- en middenbouw.

Daarnaast werden er minimaal drie keer per jaar **oudergesprekken** gevoerd, waarbij de leerlingen vanaf groep 5 aanwezig mochten zijn.

Waar staan we nu?

Wekelijks wordt er met de leerlingen gereflecteerd op de weektaak, daarbij reflecteren we op **individuele en groepsdoelen**. Dagelijks worden er gesprekken gevoerd over de werkhouding en de keuzes van de leerlingen. Daarbij staat sinds 2022/2023 elke periode een **kernwaarde van Dalton** centraal. Het verschilt per bouw en per vak hoe de reflectie wordt vormgegeven. Aan de start van de dag reflecteren de leerlingen van groep 1 t/m 8 op hun gevoel, zij communiceren dit met de groep door het plaatsen van de gevoelsknijper. Gedurende de dag mogen ze de knijper verplaatsen.



Afbeelding van de gevoelsknijper en de 'gevoelens' waar de leerling uit kan kiezen om aan te geven hoe hij/zij zich voelt.

Om de leerlingen het **belang** van de lesstof te laten inzien, gaan we in gesprek met leerlingen. Zo stellen we vragen over: wanneer heb je dit nodig op school? Wanneer heb je dit nodig in het alledaagse leven?

Momenteel voeren we de drie gespreksmomenten van het schooljaar met leerkracht, ouder en kind (vanaf groep 5). In deze gesprekken staat centraal dat de leerlingen reflecteren op de afgelopen periode. Bij de **huisbezoeken** aan het begin van het schooljaar stellen de leerlingen zichzelf een doel, bijvoorbeeld aan de hand van een ik-rapport. Bij de rapportgesprekken komt het **'ik ben trots op'** blad ter sprake.

Vooruitblik

De komende jaren hopen we een slag te slaan in het reflecterend vermogen van de leerlingen. In het bijzonder dat de leerlingen leren om in te schatten wat hun **zone van naaste ontwikkeling** is. Om leerlingen hierin te begeleiden, onderzoeken we of een portfolio een passend middel is. In de ideale situatie heeft de leerkracht meer tijd om één-op-één gesprekken te voeren met de leerling. Met als doel de leerlingen te laten groeien, waarbij de leerkracht **scaffolding** toepast. Dit betekent dat de leerkracht de middelen en strategieën aanreikt die de leerling nodig heeft om een stapje verder te komen in zijn/haar ontwikkeling. Dit vraagt om differentiatie en expertise van de leerkracht en reflectie op de doelen door leerling en leerkracht.

Reactie visitatieteam

Op het taakblad vullen de kinderen iedere week een persoonlijk doel in. Die doelen zijn niet heel specifiek geformuleerd. Ook zijn de doelen vooral gericht op werkhouding: bv meer concentreren, minder kletsen. Op vrijdag wordt, zoals de kinderen het vertellen, 'even snel' teruggekeken op het persoonlijke doel. De terugblik wordt kortweg genoteerd als 'ja' (doel behaald) of 'nee' (doel niet behaald). Een doel dat niet wordt behaald kan de volgende week opnieuw worden opgevoerd.

De wijze waarop nu wordt gekeken naar het persoonlijke doel is geen reflectie, maar (summatieve) evaluatie. Om te komen tot reflectie kan de school de kinderen stimuleren om duidelijker leerdoelen te formuleren en daar succescriteria aan te koppelen: wanneer heb je je doel behaald? Behalve doelen op het gebied van werkhouding zouden leerlingen ook cognitieve leerdoelen kunnen kiezen: wat wil je leren? Door doelen beter te formuleren en er écht op te reflecteren kun je leerlingen activeren om eigenaar te worden van hun eigen leerproces. Reflecteren kun je leren, maar je moet er wel tijd en energie in steken.

Tip: op internet zijn er veel doelen- en reflectiekaartjes te vinden voor kinderen, waarover ze ook met elkaar in gesprek kunnen.

Een paar keer per jaar worden er kind/rapportgesprekken gevoerd met leerkracht, leerling en ouder. Het eerste gesprek van het jaar is een huisbezoek van een half uur, waarin in de driehoek ouder/leerkracht/kind doelen voor het komende jaar worden besproken. Er is geen structuur waarbij de leerlingen hier tussen de gesprekken door aan herinnerd worden en ook niet dat leerlingen eigen leerdoelen stellen voor de langere termijn. Het portfolio zou hier een passend middel voor kunnen zijn.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Terugblik

In 2015 werd er op de Windwijzer onder andere gewerkt met GIP-blokjes, time-timers, kleurenklok, stoplicht, leerkrachtblok, gangkaarten. Het doel van deze **tools** was om de leerlingen effectief en doelmatig te laten werken. Destijds werd opgemerkt dat het onderwijs vooral vanuit de leerkracht werd georganiseerd (**leerkracht gestuurd**).

Waar staan we nu?

De laatste jaren hebben wij de tools om leerlingen doelmatig te laten werken uitgebreid. Voorbeelden hiervan zijn: doelenmuur in de klas, leerdoel van de les op het digibord, vaste structuur en ritme, klassenafspraken en beloningssystemen. Ons doel is om de leerlingen **effectief** met hun leertijd te leren omgaan.

Sinds een aantal jaar werken we met **leerlingkaarten**. Ieder kind heeft een eigen leerlingkaart. In de leerlingkaart staan de stimulerende- en belemmerende factoren per leerling beschreven. Ook wordt hierin vastgelegd aan welke leerdoelen een leerling werkt op het gebied van rekenen, spelling, lezen, taal, motoriek, gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling. Het doel van de leerlingkaart is om inzichtelijk te krijgen wat de belangrijkste speerpunten zijn per leerling. De leerlingkaarten helpen de leerkracht optimaal te **differentiëren**.

Om aan te sluiten bij leerlingen die **extra uitdaging** nodig hebben, bieden we in samenwerking met Bijzonder Jij de wekelijkse plusklas aan. Er wordt tweejaarlijks een DHH ingevuld om deze leerlingen in kaart te brengen. Daarnaast is er een uitgebreid aanbod aan uitdagend materiaal beschikbaar in de orthotheek.

Vooruitblik

Onze ambitie is om **schoolbrede afspraken** te hebben voor het klassenmanagement. Daarnaast willen we als school graag onderzoeken of de gewoonten van de **'Leader in me'** van Covey passen bij de visie van de Windwijzer. We willen de verschillende vakken meer bundelen en **vakoverstijgend werken**. Omdat we hopen daarmee de leertijd effectiever te benutten. Wij gaan er vanuit dat als het reflecterend vermogen van de leerlingen stijgt, zij hun **leertijd** effectiever benutten.

Reactie visitatieteam

Bij binnenkomst gaan leerlingen meteen aan het werk. Het is rustig in de school en iedereen gaat meteen aan de slag. Ook bij de kleuters is duidelijk wat zij moeten doen. De leerlingkaart wordt zes weken na binnenkomst het eerst gevuld. Vervolgens wordt deze per jaar overgedragen naar de volgende leerkracht.

Een deel van de leerdoelen is zichtbaar in de klas, vaak met een lijst met beheersniveaus van de kinderen. Hier is goed over nagedacht.

Het project Bijzonder Jij van de gemeente Almere is een mooie aanvulling in de extra uitdaging. Fijn dat kinderen ook werk meekrijgen om in de groep te maken.

Jullie ambitie is om het klassenmanagement schoolbreed vastere vormen te geven. Dit is mede om reden van de vele wisselingen ook essentieel. Welke gewoonten daar voor jullie het beste bijpassen is een keuze.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Terugblik

In 2015 had de Windwijzer een handboek waarin de afspraken, de visie en het beleid rondom Dalton werden geborgd.

Waar staan we nu?

We werken sinds begin 2021/2022 in PLG's, één van deze PLG's is de PLG Dalton Assessment Learning (PLG DAL). Deze PLG bestaat uit drie leerkrachten die structureel overleggen met de directie. Met het oog op kennisdeling maken wij deel uit van het Dalton netwerk Flevoland.

In plaats van een handboek hebben wij een uitgebreide set kwaliteitskaarten, een schoolplan, Dalton beleidsplan en een schoolgids. De kwaliteitskaarten worden intern gebruikt en zijn bedoeld als werkdocumenten. Het schoolplan en Dalton beleidsplan bepalen de speerpunten voor de komende jaren. De schoolgids bevat de missie en visie en praktische informatie, deze is openbaar. Informatie over de school is terug te vinden op de vernieuwde website: www.windwijzer-almere.nl

Vooruitblik

Komend schooljaar streven wij naar meer representatie van de onder/middenbouw in de PLG DAL. Wij hopen de komende jaren verder te werken aan onze speerpunten. De afgelopen schooljaren hebben wij veel flexibiliteit laten zien. Er zijn omstandigheden geweest, die ons hinderden in het behalen van onze ambities. Een belangrijke omstandigheid is de coronacrisis. Deze crisis vroeg om het stellen van andere prioriteiten. Zo hebben wij ons verder geschoold in digitale middelen en zijn wij gegroeid op het gebied van onderwijs op afstand. Andere ambities kwamen daardoor in het gedrang. Een andere cruciale omstandigheid was de grote wisseling van personeel. Ten eerste is (meer dan) de helft van het personeel gewisseld in de afgelopen jaren. Ten tweede zijn er in plaats van ervaren leerkrachten veel onervaren en (nu nog) onbevoegde leerkrachten bij ons gestart. Dit vraagt om goede coaching en opleiding van collega's door collega's. Ondanks deze uitdagingen die sommige ambities op de lange baan schoven, kijken we positief naar de toekomst. Wij hopen daarin meer ruimte te hebben om met onze ontwikkelpunten en onderzoeksvragen aan de slag te gaan.

Reactie visitatieteam

Het is knap om met zoveel teamwisselingen toch Daltononderwijs te continueren. Zelfs leerkrachten die pas een half jaar in de school werken, zijn door collega's in het zadel geholpen. Toch is het belangrijk om juist nu veel van jullie afspraken goed te borgen opdat vastligt wat de basisprincipes zijn hoe er gewerkt wordt. De kwaliteitskaarten zijn daar zeker een voorbeeld van, maar mogen smarter opgesteld worden.

Borging is dan ook een aanbeveling om de processen en het procesmanagement zeker te stellen. Goed geborgde stappen en het communiceren van de processen geven overzicht in

de organisatie. Probeer de ideale situatie te beschrijven vanuit de huidige praktijk, samen met elkaar.

2. Ontwikkelvermogen

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

- Flexibiliteit van leerkrachten, leerlingen en ouders in de afgelopen schooljaren
- Nieuwe meubilair in de school, dat leerlingen kansen biedt
- Bewegend leren met meester Mark
- Fijne sfeer: persoonlijke aandacht en alle leerlingen worden gezien in de school
- Dalton kernwaarden zijn steeds meer terug te zien in het handelen van de leerkrachten en de leerlingen

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

- Hoe kunnen wij het reflecterend vermogen van de leerlingen vergroten? Welke tools kunnen we daarvoor inzetten? Welke vaardigheden hebben ze daarvoor nodig?
- Hoe kunnen wij optimaal aansluiten bij de talenten van de leerlingen? Hoe kunnen we leerlingen begeleiden in het ontdekken van hun talent?

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

We verwachten een voldoende beoordeling. Deze verwachting komt voort uit dat wij trots zijn op de stappen die we hebben gezet, ondanks de omstandigheden van de afgelopen jaren. Wij hebben het idee dat we nog niet ons volledige potentie hebben benut. Vanwege onze growth mindset kijken wij uit naar jullie aanbevelingen.

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

Ten tijde van de volgende visitatie hopen wij een groot deel van ons potentieel te hebben benut. In de vooruitblikken in voorgaande hoofdstukken hebben wij omschreven welke kansen wij zien voor de nabije toekomst. In 2027 hopen wij dat jullie het volgende terugzien in onze school, wanneer jullie binnen stappen:

- Flexibele werkplekken voor de leerlingen;
- Collega's en leerlingen die dezelfde 'kanjertaal' spreken in de hele school;
- Dezelfde afspraken voor klassenmanagement in de hele school, zoals beloningssystemen;
- Aandacht voor verschillende talenten: hart, handen hoofd. Waarbij leerlingen verschillende mogelijkheden krijgen om een leerdoel te behalen;
- Aandacht voor praktijk talent naast de plusklas;

- Ontwikkeling bij de leerlingen in reflecterend vermogen. Dit is zichtbaar in de klas op de taak, in gesprekken met leerlingen, mogelijk ook in een portfolio;
- Onderzoeksvaardigheden bij de leerlingen, zodat zij zelf onderzoek kunnen doen waarbij de leerkracht hen coacht;
- Groepsdoorbroken werken.

Reactie visitatieteam

Parels die wij gezien hebben:

- *Huisbezoek*
- *Groep 6, jongens er even uit met een tutortaak, gesprekstijd voor de leerkracht en de meisjes*
- *Gymles, waar alle daltonfacetten aan de orde komen*
- *Woordenschattoefeningen bij de kleuters, met wasknijper en kaartje (Kahoot op papier)*
- *Opbouw naar kernwaarden bij de kleutergroepen*
- *De Leerlingenraad*

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Vier leerlingen uit gr 5,6,7,8 De leerlingenraad is er weer sinds begin dit schooljaar. De lnraad is gekozen door stemmen, je moest een goed verhaal vertellen en dan konden ze kiezen. Er is een vergadering voor en na in de klas

Voorzitter is juf Marith van gr 7, wij als lnraad hebben ook een begeleider nodig hebben die kan helpen, anders debatteren we al vooraf. Zij kan sturen. Zij typt ook.

Onderwerpen: *we zijn op zoek naar dingen die beter kunnen, wij weten wat de zwakke en sterke punten van de school zijn en de ideeënbus kunnen kinderen vullen We zijn alle groepen afgegaan dat die bus er hangt en nu komt er weer meer binnen. ,*

Doel op de weektaak: *je kijkt naar je doel van vorige week en of je weet waar je aan moet werken. Niet te veel kletsen of zo. Je kunt de juf vragen of het beter gaat. Je mag zelf ook bepalen of het beter gaat. Je praat daar niet met een iemand over.*

Maandag plannen we de taak en schrijven we het doel erboven. Vrijdag is de reflectie en trekt de juf stokjes of de taak af is en of je doel behaalt is. Hoe komt het dan dat je het niet hebt behaald? Je maakt afspraken hoe je een doel gaat bereiken.

Je mag binnen taaktijd zelf maatjes kiezen.

Wat hebben jullie wel eens ingebracht?

De rommel op het schoolplein. Elke week wordt nu het schoolplein schoon geprikt. Schema voor welke groep wanneer het doet.

We schrijven nu een brief aan de gemeente voor het schoolplein. Het is niet echt voor de leeftijd 10-12 jaar.. En we krijgen spiegels in de wc.

Wat kan beter: *wc's schoonmaken, daar hebben we een afspraak bij.*

Er zou meer respect mogen zijn van oudere kinderen naar jonge kinderen, maar soms ook naar de leerkracht, Het lijkt wel een soort macht.

In de kanjertraining wordt het ook wel besproken, maar dan doen sommigen alleen maar stoer en dat ze perfect zijn. Adviezen VO zijn erg leerkrachtgebonden. Kijken niet naar het individuele kind.

Trots zijn we op: *voor Corona hadden we workshops, dat was wel leuk. Nu doen we leuke dingen soms een keer, maar dan heel lang niet meer.*

Ouders

Er sluiten een drietal ouders aan. Een moeder met twee kinderen (groep 4 en 6), nog een moeder met drie kinderen (groep 1, 7 en 8) en een vader met 2 kinderen (groep 3 en 8).

Ouders hebben de Windwijzer gekozen wegens de Oecumenische identiteit, de kleinschaligheid, de goede sfeer en het persoonlijke contact wat hun kinderen krijgen op school. Zo kent de directeur alle leerlingen bij voornaam. De Windwijzer is ooit begonnen als een soort "minischool" van de Omnibus (andere Daltonschool binnen stichting Prisma). Een van de ouders zit in de Activiteitencommissie en

een andere ouder heeft in de MR gezeten. De derde ouder is zelf leerkracht binnen de stichting op een Daltonschool.

Ouders geven aan meer betrokken te willen worden door de school. Dit zou voor hen een win-win situatie op kunnen leveren. Wekelijks krijgen zij via Parro de doelen gedeeld, maar deze zijn niet altijd even SMART geformuleerd, waardoor deze ouders afhaken. Ze zouden meer betrokken willen worden in de Kanjertraining en wat Dalton nou precies inhoudt. Liever zouden ze dit fysiek in de klassen zelf willen ervaren zoals bij de “Welkomsweken”. Een van de ouders heeft in het verleden het contact met de leerkracht als moeizaam ervaren. Ze miste het fysieke contact om in de ochtend even kort naar de leerkracht te kunnen lopen. Door de vele wisselingen, voelde ze zich als ouder soms wat verlaten. Ze had dan geen beeld van de nieuwe leerkracht en was er niet zeker van of er een goede overdracht was geweest. Onlangs is dit gevoel weggeëbd, omdat ze een goed gesprek heeft gehad met de leerkracht. Vier keer per jaar zijn er van 8.30-9.00 “Welkomsweken”. Ouders kunnen dan een half uur meedraaien in de klas. Ze vinden het dan vooral erg leuk om Daltononderwijs te zien. Hierin zit een groot verschil per leerkracht. Dit jaar is er geen informatie-avond geweest. Ouders zouden dit graag weer terug willen (mogelijk een andere creatieve invulling, zodat er meer opkomst is). Ouders en leerlingen vinden het fijn om het nieuwe jaar steeds te starten met een huisbezoek van de leerkracht. De kinderen zijn hier ontzettend enthousiast over. Samen worden er doelen geformuleerd en natuurlijk is er ook de ruimte om even je kamer aan de juf/ meester te laten zien.

Ouders herkennen veel Dalton binnen de school zoals de doelenmuur, gevoelsknijpers en de weektaken. Er wordt veel gewerkt aan zelfstandigheid. In groep 6,7 en 8 kiezen de leerlingen zelf waar ze mogen zitten. Ze kiezen hierin al best strategisch (naast wie kan je het meest effectief werken). Bij de kleuters staat bij binnenkomst een circuit klaar waar ze gelijk zelfstandig aan mogen werken. Tijdens de rapporten is er veel ruimte om over hun trotswerkje/foto te vertellen, hierdoor blijft er minder tijd over om over de doelen te praten. Er wordt regelmatig groep doorbroken gewerkt. Bijvoorbeeld met Faqta, knutselen of bij wat meidenvenijn in groep 6. Ook helpen oudere leerlingen de jongere leerlingen met lezen en rekenen. Doordat er veel wisselingen zijn geweest binnen het team, is het Daltongehalte erg leerkracht afhankelijk. Ze hebben jaren meegemaakt dat Dalton heel prominent aanwezig was in de groep en jaren dat dit minder zichtbaar was. Voor de Coronatijd was het Dalton meer prominent aanwezig in de school.

Kortom:

- De ouderparticipatie zien de ouders graag toenemen binnen de school.*
- Ouders hopen op een betrokken en vast team, waarbij er geen verloop meer is.*
- Daltongehalte is nu erg leerkrachtafhankelijk, graag een meer doorgaande lijn hierin.*
- De driehoek: ouders, leerling en leraar als uitgangspunt blijven nemen*

medewerkers

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Samantha Bouwhuis en expertleraar Dalton Laura van Doorn-Kerker

Op de school werken veel leerkrachten die nog weinig ervaring hebben. Dit is de eerste visitatie voor bijna alle collega's. Samantha noemt dit een aderlating voor het team. Almere heeft veel last van het lerarentekort. Samantha zegt dankbaar te zijn op een daltonschool te werken. De basis van dalton 'samen leren' en 'samen optrekken' helpt, je hebt collega's nodig die mede de kar trekken. De directeur kan het niet alleen.

Samantha zegt trots te zijn een daltonschool te zijn. Het visitatieteam vraagt waarom men dat dan niet uitdraagt. Dalton staat niet met bordje op de deur, staat niet op de website. Samantha reageert verbaast. Bordje heeft praktische reden, website heeft te maken met profilering. Er zijn meerdere daltonscholen in de buurt, De Windwijzer wil zich onderscheiden van de andere scholen.

Eigenaarschap is een belangrijke toevoeging. Dalton past niet zo bij deze populatie, kernwaarden komen wel terug op de website. Marianne zegt dat er toch wel een markt voor dalton is, de andere scholen zijn groter en populair. Christelijk onderwijs is duidelijker geprofileerd. Volgens Samantha gaan ouders meer af op eigenaarschap en autonomie dan op dalton. Dalton moet van binnenuit komen, uitgedragen worden. Het huidige team vraagt om meer profilering van dalton.

Er is sprake van veel personeelsverloop, de directie heeft geen invloed op redenen van vertrek. De meeste collega's zijn vertrokken vanwege minder reistijd, hoger salaris. School heeft wel growth mindset. Christelijke profilering is een 'horde' bij het vinden van personeel. Taalkeuze is dan belangrijk. Gemeenschapszin is een kwaliteit waarop mensen kiezen voor deze school. Past ook bij keuzevrijheid van dalton. Bidden gebeurt in elke groep, maar mag op verschillende manieren worden vormgegeven binnen de groep. Personeel tekent wel voor christelijk onderwijs. Dat is soms een horde. Opgelegd christelijk onderwijs past niet bij Almere.

De stichting Prisma is christelijk. De stichting is bezig met herontwikkelen, christelijke waarden anders invullen. Het bestuur is betrokken, goed voor personeel, verbindend. Schoolleider wordt goed gezien.

Samantha is directeur sinds 2019. Heeft ervoor gekozen niet alles aan te pakken, maar keuzes te maken. Rekening houden met populatie. Startende leerkrachten willen niet met portfolio werken, maar willen opleiding. Ook begeleiden van vakbekwame collega's.

Windwijzer is opleidingsschool voor Windesheim. Dit werkt door in begeleiding van personeel. Dit jaar starten zes nieuwe collega's met de daltonopleiding. Negen teamleden doen de daltonopleiding nog niet. Beleid is eerst een jaar 'landen' op de school, daarna gaan scholen. Starters worden op dalton begeleid in vergaderingen. Windwijzer is ook kanjerschool, dit vraagt ook opleiding. Er is een didactisch coach die startende leerkrachten begeleidt, samen met de intern begeleider. Hier komen ook de kijkwijzers aan bod. Elke student en medewerker zit in een PLG.

Elke PLG werkt aan een eigen ontwikkelpunt binnen de school. Kennis en ontwikkelingen worden gedeeld in vergaderingen. Laura, David, Marit zijn PLG dalton. Moet nog verlengd worden naar onder- en middenbouw. PLG voor dalton binnen Prisma is een interessante mogelijkheid.

bestuurder(s)

We spreken Bestuurder Nico de Haas aan het begin van de ochtend. Hij is sinds 2,5 jaar bestuurder. Is onderwijzman, heeft zelf ook voor de klas gestaan en is directeur geweest. Prisma is volgens De Haas onderwijskundig een goed draaiende club, zij-instromers worden goed binnengehaald. Er is sprake van goede afstemming binnen de verschillende scholen. De stichting heeft wel 25 FTE tekort aan leerkrachten. Prisma heeft verschillende schooltypen (o.a. unitonderwijs) onder zich, personeel moet daar ook bij passen. Ze leiden daarom personeel zelf op. Het is moeilijk om de mensen te vinden bij het onderwijs dat ze bieden. NPO-gelden na corona hebben de markt ook verstoord.

Nico denkt dat personeel over het algemeen bewust voor dalton kiest. Door lerarentekort staan er soms onderwijsassistenten voor de groep, die niet daltongeschoold zijn. De Windwijzer is ook een opleidingsschool.

Marianne benoemt dat De Windwijzer zich niet profileert als daltonschool. Nico is zich hiervan niet bewust. Ziet binnen de school en bij de aanpak van Samantha echt wel dalton terug. Marianne legt uit dat wij als visiteurs wel 'er iets van vinden'. De daltonscholen binnen Prisma hebben geen onderlinge relatie of samenwerking. De Prisma scholen hebben wel veel PLG's, maar dalton is er (nog) geen van.

Ontwikkelpunten voor De Windwijzer zijn volgens de bestuurder de leerresultaten. Hogere resultaten zijn vanuit de populatie wel te verwachten. School heeft ook een hoog ziekteverzuim. Nico ziet op papier en in de praktijk veel daltonelementen. Of de manier van werken dan ook hogere resultaten oplevert is de vraag.

Marianne vertelt over twee vervolgmogelijkheden: twee jaar of vijf jaar. Wat is wijsheid? Nico is wat verrast over de keuzes in profilering, dalton is onderbelicht, terwijl er een kolos van een daltonschool naast De Windwijzer staat. School zou volgens hem ook moeten werken aan profilering.

Marianne stelt de vraag: is de school mogelijk teveel bezig met de waan van de dag? De overweging van twee of vijf jaar is een bewuste. Nico wacht het verslag van de visitatiecommissie af en benadrukt het belangrijkste te vinden wat er in de klas gebeurt. Dat heeft de visitatiecommissie op dat moment nog niet kunnen zien.

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

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	Hoe ga je het reflecterend vermogen van de kinderen vergroten? Hoe ga je in op het leerproces van het werken gedurende het moment, de dag en de week en volsta je niet met evalueren (oordelend op het product) aan het eind van de week met korte termen (ja/nee, goed/fout enz)
2	Borging: De uitvoering en het terug laten komen van Daltonkernwaarden is op dit moment leerkrachtafhankelijk. Zorg voor een vastgestelde doorgaande lijn, een procesbeschrijving waar iedereen naar kan werken. Kijk als een helikopter over je organisatie en beschrijf wat, wie, waarom. Dit biedt houvast, inspiratie en inzicht. <i>Kijk daarbij hoe je de leerlingen meer kunt loslaten en vertrouwen.</i>
3	Draag het Daltonconcept uit, laat in de uitingen zien dat je een trotse Daltonschool bent.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wij mochten te gast zijn op een school met een fijne sfeer, hard werkende kinderen en collega's die er voor elkaar zijn.

We zijn positief verrast wat jullie de afgelopen acht jaar (zonder een visitatie) vast hebben weten te houden en wat door de vele wisselingen in het team moeilijk is geweest.

Het uitdragen dat jullie trots zijn op deze school kan het imago nog meer ten goede komen. Jullie hebben zeker redenen voldoende om trots te zijn op de school.

Houd vast wat je hebt en breid het langzaam en samen uit.

De Windwijzer mag er zijn!

Slotopmerking school/kindcentrum

We kijken met trots terug op een mooie dag, waarin we dicht bij ons zelf konden blijven en konden laten zien wat we in het zelfevaluatieverslag hebben beschreven. De feedback die wij ontvingen met betrekking tot het meer uitdragen van Dalton, kwam voor ons als verrassing. We waren ons er niet bewust van dat we het Daltononderwijs zo weinig uitdragen, want we zijn zeker trots op onze Daltonschool. De dag heeft ons een aantal inzichten gegeven wat meteen geresulteerd heeft in een aantal wijzigingen op de website en het ophangen van het Daltonbord.

We herkennen ons in het eindverslag van het visitatieteam. Onderstaand vindt u uitgebreider hoe we willen werken aan de aanbevelingen die gedaan zijn.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Aanbeveling 1:

Jullie hebben een begin gemaakt met de ontwikkeling van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd werken. Leerlingen worden betrokken in het werk, nu is de route naar eigenaarschap belangrijk. Hoe ga je ze loslaten en vertrouwen?

Aanbeveling 2:

De leerlingen stellen zichzelf iedere week een doel op het taakblad. Op vrijdag wordt er klassikaal teruggekeken op dat doel: je hebt het wel of niet behaald. Eventueel komt hetzelfde doel de week erna weer terug.

Er is echter nog geen diepgaande reflectie en er wordt ook niet altijd tijd voor genomen. Dit kan nog beter.

We werken aan aanbeveling 1 en 2 door onderstaand tijdspad op te stellen. Daarnaast heeft Elaine Steinmetz aangeboden om de Daltonspiegel voor kinderen, die momenteel in ontwikkeling is, te delen met de Windwijzer. Zo kunnen we gerichte stappen maken ten aanzien van het reflecteren. We willen graag onderzoeken hoe we een doorgaande lijn kunnen creëren met betrekking tot de reflectie, waarbij dit op een diepgaandere en bewuste manier plaatsvindt.

2023-2024

Aan het eind van schooljaar 2023-2024

.. zien we leerlingen, samen met leerkrachten korte reflectiegesprekken voeren over hun (cognitieve) vaardigheden.

.. zien we dat de leerlingen, naast de 'ik ben trots op foto' twee maal per jaar een zelfreflectie invullen en dit toegevoegd wordt aan hun rapport om hun ontwikkeling zichtbaar te maken.

.. hebben we onderzocht op welke manier we een portfolio willen vormgeven: digitaal of fysiek, dit doen we door ouders, leerlingen en personeel te vragen naar hun voorkeur.

.. hebben we een proef gedraaid met de verkregen Daltonspiegel voor kinderen en de Daltonspiegel voor personeel actiever centraal gesteld binnen de school.

2024-2025

Aan het eind van schooljaar 2024-2025

.. zien we leerlingen, samen met leerkrachten en mede leerlingen, reflectiegesprekken voeren gericht op procesfeedback.

.. zien we dat de leerlingen, naast de 'ik ben trots op foto' drie maal per jaar een zelfreflectie invullen en dit toegevoegd wordt aan hun rapport om de ontwikkeling zichtbaar te maken.

.. hebben we verschillende soort portfolio's van Dalton en niet-Dalton scholen bekeken en naar de werkwijze gevraagd.

.. hebben een aantal leerjaren gewerkt met de Daltonspiegel.

.. is er gewerkt aan een doorgaande leerlijn reflecteren van groep 1 t/m 8.

2025-2026

Aan het eind van schooljaar 2025-2026

.. zien we leerlingen, ouders en leerkrachten die vanuit een growth mindset denken en deze ook stimuleren bij anderen, waardoor de mate van eigenaarschap bij de leerlingen groeit.

.. hebben we in verschillende leerjaren gewerkt met verschillende digitale of fysieke portfolio's, om te onderzoeken wat passend is bij de Windwijzer.

.. is er een doorgaande leerlijn reflecteren ingezet door de hele school

2026-2027

Aan het eind van schooljaar 2026-2027

.. wordt er op de Windwijzer gewerkt met een portfolio

.. zien we dat leerlingen inbreng hebben binnen het portfolio d.m.v. persoonlijke doelen.

.. reflecteren de leerlingen gedurende de dag op hun gedrag, werk en andere zaken met klasgenoten

.. is de doorgaande leerlijn reflecteren zichtbaar/merkbaar door de hele school

2027-2028

Aan het eind van schooljaar 2027-2028

.. zien we leerlingen, samen met ouders en leerkrachten, reflectiegesprekken voeren a.d.h.v. een portfolio.

Schooljaar 2023-2024

“Aan het eind van schooljaar 2023-2024 zien we leerlingen, samen met leerkrachten korte reflectiegesprekken voeren over hun (cognitieve) vaardigheden.”

Alle leerlingen gaan op eigen niveau aan de slag met bewustwording van hun mindset. Hiervoor is het noodzakelijk dat de ontwikkeling van de leerlingen zichtbaar en bespreekbaar wordt gemaakt. *Wat kan ik nog niet, wat vind ik nog moeilijk, wat kan ik al goed?*

De hulpmuur, aanwezig in onze groepen, zorgt ervoor dat de leerlingen zelf aan kunnen geven waar ze staan met het behalen van bepaalde doelen. Het is voor de leerlingen zichtbaar waar ze staan en welke medeleerlingen kunnen helpen bij het behalen van dat doel. Dit schooljaar zorgen wij ervoor dat de hulpmuur in alle groepen effectief wordt ingezet. Wanneer de leerlingen weten op welke manier er gewerkt wordt met de hulpmuur, levert dit voor de leerkracht tijdwinst op om te kunnen besteden aan individuele (of kleine groepen) leerlingen. Voor de leerlingen draagt dit bij aan meer inzicht in de eigen ontwikkeling, dus ook een stap binnen het eigenaarschap.

In dit schooljaar werken wij met de leerlingen toe naar een volgende stap in het bespreekbaar maken van de eigen ontwikkeling.

In de laatste periode van dit schooljaar, voorafgaand aan het tweede rapportgesprek, beoordelen de leerlingen zichzelf d.m.v. het invullen van het ik-rapport. Dit vindt plaats op school onder begeleiding van de eigen leerkracht. De indicatoren van het ik-rapport zijn per leerjaar verschillend. De leerkracht zorgt voor een duidelijke instructie, zodat de leerlingen weten wat er met de indicatoren wordt bedoeld.

Het ik-rapport is de basis voor het daarop volgende reflectiegesprek, waarbij naast de leerkracht, ook de leerling en de ouder(s) aanwezig zijn. De leerkracht stelt open vragen en zet de leerling aan het denken. De leerling vertelt over wat goed gaat (talenten) en waar hij/zij (nog) moeite mee heeft (uitdagingen). In dit gesprek worden specifieke afspraken

gemaakt over hoe de leerkracht én de ouder de leerling kunnen helpen om verder te groeien. In een volgend schooljaar wordt opnieuw een ik-rapport ingevuld, zodat voor de leerling de groei zichtbaar is.

Schooljaar 2024-2025

“Aan het eind van schooljaar 2024-2025 zien we leerlingen, samen met leerkrachten en mede leerlingen, reflectiegesprekken voeren gericht op procesfeedback.”

In het vorige schooljaar hebben wij een mooie stap gezet richting reflectiegesprekken voeren met leerlingen en ouders, gericht op (cognitieve) vaardigheden. Het ik-rapport draagt bij aan meer kennis bij leerlingen over hun eigen ontwikkeling. Het gesprek, n.a.v. het ik-rapport, is van essentieel belang om de ontwikkeling bespreekbaar te maken, in bijzijn van de leerling. In dit schooljaar werken wij met de leerlingen toe naar het voeren van meer reflectiegesprekken, gericht op procesfeedback. De leerlingen worden, naast de ‘rapport’ gesprekken in februari en juni, ook tussendoor meegenomen in hun eigen ontwikkeling. De leerkracht faciliteert daarnaast vier kindgesprekken gedurende het schooljaar. Naast de leerling en de leerkracht, is hier ook een mede-leerling bij aanwezig.

De leerkrachten hebben goed voor ogen dat het een reflectiegesprek betreft en geen coachingsgesprek. Bij coaching wordt ook vooruit gekeken, terwijl we bij reflectie vooral terugkijken en daarvan willen leren.

De gesprekken zijn gericht op het proces; de weg die de leerling gaat om zijn/haar doel te behalen. We zien dat leerlingen aan het denken worden gezet. De leerkracht stelt open vragen en moedigt veel aan, waardoor de leerling zichzelf nieuwe handvatten reikt om mee verder te kunnen.

De leerkracht spreekt tijdens deze gesprekken de taal bij past bij een ‘growth mindset’, zodat de leerlingen leren om vanuit deze mindset naar zichzelf te kijken.

De medeleerling leert, naast de taal van de growth mindset, ook van de leerkracht welke vragen tijdens een reflectiegesprek gesteld kunnen worden. Deze manier van ‘modellen’ zorgt ervoor dat leerlingen aangeleerd krijgen hoe zij inhoudelijk met elkaar in gesprek kunnen gaan.

Schooljaar 2025-2026

“Aan het eind van schooljaar 2025-2026 zien we leerlingen en leerkrachten die vanuit een growth mindset denken en deze ook stimuleren bij anderen, waardoor de mate van eigenaarschap bij de leerlingen groeit.”

In het vorige schooljaar hebben wij bij de leerlingen en leerkrachten een basis gelegd voor de bewustwording van de eigen mindset. De leerkrachten zijn zich bewust van de eigen mindset en herkennen de mindset bij de leerlingen. In de reflectiegesprekken worden leerlingen bewust gemaakt van de eigen mindset en wordt de taal van de ‘growth’ mindset toegepast.

In dit schooljaar werken wij met de leerlingen toe naar bewustwording van de eigen mindset en de ‘fixed’ of ‘growth’ mindset te herkennen bij anderen. De taal die hierbij hoort wordt uitgebreid.

De leerlingen leren hoe zij zichzelf gedurende het leerproces kunnen motiveren om de growth mindset te behouden en dus ook zonder aanmoediging van de leerkracht verder

kunnen. De leerkracht laat via 'modellen' zien wat leerlingen tegen zichzelf kunnen zeggen wanneer ze dreigen vast te lopen gedurende het leerproces. Voorbeelden hiervan kunnen zijn:

- *Ik ben op de goede weg*
- *Door mijn fouten leer ik beter*
- *Ik vraag om hulp*
- *Wat moet ik nog leren?*
- *Ik probeer het opnieuw*

Tijdens de reflectiegesprekken wordt de nieuw aangeleerde 'growth-mindset-taal' nu ook door de leerlingen zelf toegepast. De leerlingen hebben vorig schooljaar al geoefend met het voeren van kindgesprekken. Zij weten welke vragen je kunt stellen om inhoudelijk met elkaar in gesprek te gaan. Dit schooljaar zien we leerlingen ook maatjesgesprekken voeren, waarbij de aangeleerde taal gesproken wordt en er open vragen worden gesteld.

In het vorige schooljaar hebben de leerkrachten tijdens de reflectiegesprekken aandacht besteed aan het geven van procesgerichte feedback. Dit schooljaar zien we leerkrachten die feedback geven op inzet en dit verwoorden in taal die past bij een growth mindset. Uit onderzoek blijkt dat het geven van feedback gericht op inzet een effectieve uitwerking heeft op de leerling en het prijzen van talent negatief effect heeft (Dweck, 2011). We horen onze leerkrachten zeggen: *'Geweldig, je hebt een mooi cijfer, je moet wel hard gewerkt hebben.'* In plaats van: *'Geweldig, je hebt een mooi cijfer, je moet hier wel erg goed in zijn.'*

Schooljaar 2026-2027

"Aan het eind van schooljaar 2026-2027 zien we dat leerlingen inbreng hebben binnen het portfolio d.m.v. persoonlijke doelen."

In het vorige schooljaar hebben wij de leerlingen vaardigheden aangeleerd om de eigen mindset en die van anderen te herkennen. Ook kunnen de leerlingen zichzelf tussentijds stimuleren om door te zetten en zelf met oplossingen te komen als zij dreigen vast te lopen. De afgelopen jaren hebben eraan bijgedragen dat de ontwikkeling van leerlingen meer zichtbaar en bespreekbaar is gemaakt. De leerlingen worden meegenomen in hun eigen leerproces en dat van anderen.

Dit schooljaar zien we dat leerlingen, naast de 'ik-ben-trots-op' foto's en het ik-rapport, ook een persoonlijke doel beschrijven in hun portfolio. Uit de reflectiegesprekken die de leerling voert met de leerkracht, medeleerlingen en ouder(s), haalt de leerling informatie die wordt verwerkt in zijn/haar persoonlijke doel(en). Waar de leerlingen uit de onderbouw starten met het beschrijven van één persoonlijk doel per periode, kunnen leerlingen uit de bovenbouw (wanneer wenselijk) ook meerdere doelen opstellen.

We zien ons huidige 'rapport', een document over de leerlingen, veranderen naar een document van de leerlingen (portfolio). Het portfolio zal, naast het ik-rapport, bestaan uit de volgende delen:

- *Dit ben ik* (beschrijving van eigen talenten en uitdagingen)
- *Dit vind ik* (hier staan de 'ik-ben-trots-op' foto's)
- *Dit wil ik* (beschrijving van persoonlijk doel)

Elke leerling beschrijft twee keer per schooljaar de eigen talenten en uitdagingen. Ook stelt de leerling elke periode een persoonlijk doel. In de portfoliogesprekken wordt het proces besproken en wordt bekeken of het gestelde doel is behaald. De leerkracht is gesprekleider,

maar laat de leerling het gesprek openen. De leerkracht stelt, net als in de kindgesprekken, open vragen waardoor de leerling veel aan het woord is. De geleerde taal die past bij de growth mindset wordt ook tijdens deze gesprekken, door zowel leerkracht als leerling, toegepast.

Schooljaar 2027-2028

“Aan het eind van schooljaar 2027-2028 zien we leerlingen, samen met ouders en leerkrachten, reflectiegesprekken voeren a.d.h.v. een portfolio.”

In het vorige schooljaar hebben we een grote stap gezet in de ontwikkeling van ons portfolio. Het wordt steeds meer een document ‘van’ de leerling i.p.v. ‘over’ de leerling.

Afgelopen jaar hebben de leerlingen geoefend in het beschrijven van hun persoonlijke talenten en uitdagingen. Hieruit wordt een persoonlijk doel gesteld.

Dit schooljaar gaan we verder met deze vorm van eigen invulling binnen het portfolio. De leerling bepaalt de inhoud en de leerkracht coacht.

Tijdens de portfoliogesprekken in juni 2025 zien we dat leerlingen de rol van gespreksleider vervullen. De leerkracht heeft een coachende rol. Tijdens de portfoliogesprekken in februari wordt de leerling al zoveel mogelijk gecoacht om het gesprek zelfstandig te kunnen voeren, maar de leerkracht is samen met de leerling gespreksleider. Gedurende het jaar oefenen de leerlingen, samen met de leerkracht en medeleerlingen, het voeren van portfoliogesprekken. In de voorgaande jaren is hier al een stevige basis voor gelegd en hebben de leerlingen growth-mindset-taal en vaardigheden geleerd die zij kunnen toepassen tijdens deze gesprekken.

De leerlingen volgen gedurende het gesprek een stappenplan om tot een inhoudelijk gesprek te komen.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
Samantha Bouwhuis	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	20-4-2023
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	06-04-2023

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

