

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Obs Het Karrepad
Adres	Molukkenstraat 1
Postcode en plaats	9715 NR Groningen
E-mailadres school/kindcentrum	a.koerts@karrepad.o2g2.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	050-3210442
Bestuurder(s)	Herbert de Bruijne en Akkelys Lukkes
Leidinggevende school/kindcentrum	Alinda Koerts
Daltoncoördinator(en)	Nienke van Dam en Catelijne van Krieken
Aantal groepen	21
Aantal kinderen	430
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	38
In bezit van daltoncertificaat	27
Bezig met daltoncursus	6
Nevenvestigingen	niet
Stand van zaken inspectie	Themaonderzoek Kwaliteitsverbetering en leerling populatie op dinsdag 8 december 2021
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Datum visitatie	23-06-2022
Soort visitatie	Verlenging licentie
(besluit vorige visitatie)	5 jaar
1e licentieaanvraag	
Licentieverlenging	x
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School/kindcentrum

1. Geef de leerlingen verantwoordelijkheid. Maak dat zichtbaar bij taak- en keuzewerk, bij de planning en bij de instructie.
2. Breng de door jullie beschreven lijn van reflectie in de praktijk, zodat het voor iedereen zichtbaar is en er sprake is van een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8. “Reflecteren is veel meer dan zeggen dan het gaat goed. Wat is goed gegaan, wat wil je leren, wat heb je daarbij nodig, hoe kun je dat realiseren?”
3. Breng de door jullie beschreven lijn van omgaan met uitgestelde aandacht in de praktijk. Heb het daar met elkaar over en leer van elkaar.
4. Zorg ervoor dat de leerlingen weten hoeveel tijd er beschikbaar is voor het maken van de taak, waardoor werkelijk plannen een bewuste keuze van prioriteiten van activiteiten wordt.
5. Breng de door jullie in het daltonboek prima beschreven samenwerkingsvormen schoolbreed in de praktijk.

School/kindcentrum

1.

Vanuit de aanbevelingen van de NDV heeft het team de focus gelegd op op doelmatig werken. In de groepen 1 en 2 wordt gewerkt met het digikeuzebord. Daarop kunnen de leerlingen zelf hun taak- en keuzewerk plannen. De onderbouwleerkrachten die de daltoncursus volgen, experimenteren daarnaast met zorgtaken. Zij proberen de verantwoordelijkheid hiervoor meer bij de leerlingen te leggen. Vanaf groep 3 staan er doelen op de taakbladen vermeld. Hierbij moeten leerlingen zelf aangeven of deze behaald zijn. Mocht dit niet het geval zijn, moeten zij (bij de leerkracht) kunnen aangeven wat zij nodig hebben om het doel wel te bereiken. Qua plannen is een doorgaande lijn van leerkracht- naar leerlinggestuurd onderwijs. Dit is zichtbaar in de taakbladen die van dag, naar week, naar maand opgebouwd worden. Verder zijn we na alle coronaperikelen gestart met een pilot doelmatig werken. Zo wordt in de groepen 3, 4 en 5 gewerkt met een doelenbord, waarbij leerlingen zelf bepalen aan welk doel ze werken. In groep 6 wordt geoefend met een bloktaal voor tenminste één vak, wat in groep 7 uitgebreid wordt naar meerdere vakken. Door te starten met een doelentoets weten leerlingen waaraan ze moeten werken. Zo kunnen zij een planning maken die aansluit bij hun leerbehoeftes. Wanneer leerlingen het aankunnen, krijgen zij ook de vrijheid om instructies over te slaan. In groep 8 is sprake van een maandtaak (geheel van bloktaken voor elk vak). Leerlingen delen hun tijd in een agenda zelfstandig in, werken op hun eigen niveau en maken voortdurend eigen keuzes, waardoor zij echt eigenaar zijn van hun eigen leerproces. Omdat niet alle leerlingen dezelfde vrijheid aankunnen, is er wel de mogelijkheid de maandplanning van de leerkracht aan te houden.

2.

De leerkrachten in groep 1 en 2 werken volgens de principes van ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO). OGO hecht grote waarde aan reflecteren en observeren. Het belangrijkste principe hierbij is de zone van naaste ontwikkeling. Het kind ontdekt vanuit zijn eigen ontwikkeling wat op het randje van zijn kunnen en nog niet kunnen ligt. Door middel van

observatie zoekt de leerkracht wat de leerlingen zelf willen en al (bijna) kunnen. Daar stemt de leerkracht het onderwijsaanbod op af. Vervolgens reflecteert hij/zij of het zo goed is. Op basis van de reflectie past de leerkracht het aanbod van activiteiten weer aan.

In de groepen 3 tot en met 8 werken alle leerkrachten met het IGDI-model. Dit betekent dat er na de les(sen) gereflecteerd wordt en dat de leerkracht het onderwijsaanbod zoveel mogelijk afstemt op de individuele leerling. De leerling reflecteert via het taakblad door de volgende punten:

- Hier ben ik trots op
- Dit zou ik de volgende keer anders doen
- Het werken aan mijn ik-doel ging....., omdat
- Een terugblik op het wij-doel gebeurt mondeling

In de groepen 3, 4 en 5 hebben leerlingen de keuze om bij de verlengde instructie te zitten. Je ziet hierin een groei. Ditzelfde geldt de keuze t.a.v. het doelenbord. Verder wordt aan het eind van de week gezamenlijk op het wij-doel gereflecteerd. De individuele reflecties vinden continu plaats via gesprekken tussen leerkracht en leerling. In de groepen 6, 7 en 8 wordt het reflectievermogen geactiveerd via de doelentoetsen en de keuze wel of niet aan instructies mee te doen. Ook in deze groepen spelen de 1-op-1-gesprekken een sleutelrol in vergroten van zelfinzicht. In het nieuwe schooljaar wil de daltonwerkgroep reflectievormen proberen en het team hierin meenemen.

3. Tijdens het werken met 'uitgestelde aandacht' mogen de kinderen de leerkracht niet om hulp vragen. In de groepen 1/2 wordt gewerkt met een niet storen ketting, een stoplicht en de 1-2-3-regel. Vanaf groep 3 komt hier het blokje voor zelfstandig werken bij. Uitgestelde aandacht varieert van 5 minuten in groep 1/2 tot 30 minuten in groep 8. Tijdens een moment van uitgestelde aandacht maakt de leerkracht een aantal vaste hulprondes door de groep om leerlingen feedback te geven en eventuele kleine problemen met de leerstof op te lossen.

4.

Op het taakblad of op het bord kunnen leerlingen zien hoeveel taaktijd er wekelijks beschikbaar is.

5.

De afgelopen jaren hebben we een aantal coöperatieve werkvormen uitprobeerde. Vervolgens hebben we geïnventariseerd welke het meest werden gebruikt en effectief waren. Daarvan hebben we een lijst samengesteld met daarbij beschreven in welke groep welke werkvormen worden aangeleerd en gebruikt. In de weekplanningen vind je deze coöperatieve werkvormen bij lessen terug.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

We hebben alle onderdelen teruggezien in de school.

1. Bij navraag bij leerlingen en leerkrachten gaven ze terug dat de ruimte om vrij te plannen wel aanwezig is maar dat een leerkrachtgestuurde houding bij sommige leerlingen ook gewenst is. Het ik -doel en het wij-doel staat ook centraal in de klassen.

2. Het ontwikkelen van de kernwaarde reflectie is een aandachtspunt van de school. Dat hebben we inderdaad waargenomen. De reflectie doelen zijn uniform in de school aanwezig. We constateren dat het reflecteren slechts plaats vindt op de taak met een smiley of mondeling aan het eind van de dag of eind van de week.

3. Deze aanbeveling hebben we uitstekend teruggezien in de klassen aan materialen maar ook in houding van de leerkrachten. Je ziet dat de leerlingen deze aanpak gewend zijn. Hier zag je de uniformiteit door de school.

4. Dit hebben we gezien op de taakbrieven en werd ook mondeling toegelicht door de leerlingen.

5. Het samenwerken hebben we gezien in de klassen, vooral overleg in tweetal. Het staat ook op de taak aangegeven met een M. De maatjes staan aangegeven op de wand.

Blij werden we van de samenwerkingsopdracht placemat in groep 7, DDU in de middenbouw, tutoring in het ontdeklab. De c.w. met tafels in groep 4 is een vorm van samenwerkend leren.

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

Met onze pilot doelmatig werken in combinatie met eigenaarschap zijn we vanaf de kleuters tot en met groep 8 bezig om de verantwoordelijkheid meer bij leerlingen te leggen. Leerlingen denken hierdoor meer na over waar ze aan willen en moeten werken. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in groep 8 waar een onvoldoende nu minder snel bij de leerkracht en eerder bij de leerling zelf wordt gelegd. Dit is de mindset waar we naartoe werken. Ook heeft de leerlingenraad een actieve rol als het gaat om schoolbesluiten, zodat er ook voor schoolse zaken verantwoordelijkheid gevoeld wordt.

We zijn trots op de lerende houding van het team. Zo voeren wij goede gesprekken met elkaar over deze indicator, draaien pilots (wel met vertraging door corona) en durven leerkrachten zich kwetsbaar op te stellen. Kortom, het gaat niet snel, maar het gebeurt naar ons idee wel op de juiste wijze. Hiermee bedoelen wij dat toekomstige besluiten gedragen worden, waardoor er verduurzaamd en verdiept kan worden.

Er zijn enkele ontwikkelpunten:

- Enkele leerkrachten vinden het meer loslaten van leerlingen spannend.
Wat te doen? De ondergrens moet worden bepaald en geformuleerd.
- De focus ligt nog teveel op het afhebben van een les, in plaats van op het behalen van het doel.
Wat te doen? De doeltoetsen en bijbehorende aftekenlijsten moeten worden doorontwikkeld. Hierbij noteert de leerling aan welke doelen hij moet werken met de bijbehorende opdrachten (taal/spelling). Bij rekenen wordt op vier niveaus gewerkt. De leerlingen weten binnen het reguliere programma welke rijtjes zij moeten maken. Kinderen op het laagste niveau hebben hun eigen maatschrift. In plaats van het controleren of de leerlingen alle taken hebben gemaakt, gaan we letten op het doel waaraan de leerling werkt en hoe dit gaat. We geven de leerling het vertrouwen en de verantwoordelijkheid om daarin eigen keuzes te maken. We laten ze leren door fouten te maken; hebben ze de toets niet voldoende gemaakt (voor sommige leerlingen moet hij ruim voldoende of goed gemaakt worden om een doel te behalen), reflecteren wij met hen om zo voor de volgende keer betere keuzes te maken.

Reactie visitatieteam

Het is tijdens de visitatiedag meerdere malen merkbaar dat er veel ruimte wordt ervaren door leerlingen. Het is duidelijk dat jullie gezamenlijke ambitie om de verantwoordelijkheid steeds meer bij de leerlingen te leggen. Door de hele school heerst een fijne werksfeer,

kinderen hebben vrijheid en nemen hun verantwoordelijkheid voor hun werk. De leerlingen in de bovenbouw vertellen enthousiast dat zij hun taken mogen verdelen over de periode. Daarbij geven ze aan dat het heel verschillend is per leerling in welke volgorde en met welke spreiding door de periode de taken gemaakt worden. Ook het aansluiten bij instructie is een keuze. Het geeft in ieder geval zichtbaar een gevoel van vrijheid en ruimte. De leerlingen geven aan dat ze dat heel prettig vinden. De opbouw van digikeuzebord naar de maandtaak maakt het ook leesbaar en zichtbaar.

Een ander voorbeeld is de uitbreiding van de letterlijke vrijheid op het schoolplein. De leerlingen voelen dat ze steeds meer ruimte krijgen en nemen daarvoor ook hun verantwoordelijkheid.

Het team voelt duidelijk ook vrijheid en neemt verantwoordelijkheid. Het door jullie zelf geformuleerde ontwikkelpunt bij hoofdstuk 2 ontwikkelvermogen 'hoe didactisch coachen in te zetten?' zal zeker helpen feedback en vragen stellen nog bewuster in te zetten. Door de dag heen hebben we een aantal mooie voorbeelden van doelgerichte positieve, specifieke, procesgerichte feedback gezien. Dit bewust in blijven zetten vanaf de onderbouw door alle professionals zal het zeker mogelijk maken kinderen uit de comfortzone van 'het werk nakijken' en 'af hebben' te halen. Modellen van voorbeelden om op een andere manier aan te tonen dat je een doel behaald hebt? Kinderen hier bewust over na laten denken en mogelijkheden met elkaar delen?

Jullie geformuleerde ontwikkelpunt om leerlingen meer los te durven laten formuleren jullie als: 'De ondergrens moet bepaald en geformuleerd worden'. Mogelijk is het hebben van hoge verwachtingen meer passend? Dit zet meer aan tot uitdaging.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Wij willen dat onze leerlingen meer initiatief (durven te) nemen. Dit geldt voor het plannen van hun taken, het stellen van eigen leerdoelen en het streven naar het hoogst haalbare resultaat.

Er wordt gewerkt met uitgestelde aandacht (niet storen ketting, stoplicht, 1-2-3-regel en vanaf groep 3 blokje zelfstandig werken). Uitgestelde aandacht varieert van 5 minuten in groep 1/2 tot 30 minuten in groep 8. Na een moment van uitgestelde aandacht maakt de leerkracht een vaste ronde door de groep om leerlingen feedback te geven en eventuele kleine problemen met de leerstof op te lossen. Vanaf groep 4 beginnen de leerlingen een deel van hun werk zelf na te kijken. In de bovenbouw kijken ze elke gemaakte opdracht zelf na. Vanaf groep 5 leren de kinderen om hun taakwerk zelf in te plannen. In de groepen erna wordt de zelfstandigheid vergroot, doordat er met blok- en maandtaken wordt gewerkt voor diverse vakken.

De leerkrachten bieden een taakblad aan met daarop de te behalen doelen en bijbehorende lessen (de thema- of blokdoelen zijn zichtbaar in het lokaal, zodat leerlingen weten waar ze naartoe werken). Verder zijn de instructiemomenten en de taaktijd op het taakblad aangegeven. Zo kunnen leerlingen zien wanneer ze lessen het handigst in kunnen plannen. In groep 8 komen hier de toetsmomenten bij. De materialen die leerlingen nodig hebben liggen op een vaste plek, zodat ze deze zelf kunnen pakken en middels gangpassen kunnen leerlingen zelf kiezen of ze op de gang willen werken.

Er zijn enkele ontwikkelpunten:

- Leerlingen vanaf groep 5 kunnen in sommige situaties bepalen of ze meedoen aan een instructie of niet. Hoe meer zelfinzicht leerlingen voorafgaande aan een blok hebben, des te beter zij dit kunnen bepalen.
Wat te doen? Doorontwikkelen instrumenten/werkwijze (zie 1.1).
- Om de zelfstandigheid van leerlingen te vergroten, moeten leerkrachten meer procesgerichte feedback geven.
Wat te doen? Het vergroten van kennis over het geven van procesgerichte feedback en het opzetten van een doorgaande lijn in werkvormen.

Reactie visitatieteam

Gedurende de hele visitatiedag hebben wij leerlingen gezien die goed zelfstandig kunnen werken zowel in klas als daarbuiten. Deze kernwaarde is op alle fronten goed zichtbaar in de school.

Er is een mooie doorgaande lijn te zien met betrekking tot uitgestelde aandacht. Wanneer de leerkracht het stoplicht op rood heeft staan weten de leerlingen goed wat ze moeten doen, je ziet heel duidelijk de zelfstandigheid terug bij de leerlingen doordat zij bijvoorbeeld verder gaan met andere taken en doelen.

In de taakblad zien wij dat kinderen zelfstandig kunnen werken en plannen en dat de bijbehorende thema- of blokdoelen goed zichtbaar zijn. Waar wij als visitatieteam erg van onder de indruk waren is de maandtaak, de zelfstandigheid wordt vergroot doordat leerlingen zelf moeten bijsturen voor de geplande taken en constant bezig zijn om de thema- of blokdoelen te behalen. Een aanvulling hierop zou kunnen zijn, is dat leerlingen zelf een taak/opdracht mogen bedenken om het gewenste doel te behalen. Daarbij kan er ook gedacht worden aan het keuzewerk, laat het keuzewerk aansluiten op de doelen die voor een bepaalde periode aanbod komen.

Daarnaast hebben wij als visitatieteam gezien dat alle materialen op een vaste plek liggen zodat de leerlingen zelfstandig materialen kunnen pakken. De gangpassen worden zorgvuldig ingezet en gebruikt.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

We zijn de coöperatieve werkvormen bij langs gegaan en gekeken of ze nog het beoogde resultaat. Vanuit deze gesprekken (eerst bouw, daarna team) is de doorlopende lijn coöperatieve werkvormen geactualiseerd.

In de huidige situatie mogen de leerlingen tijdens taakwerk vrijwel altijd samenwerken, waarbij ze weten dat dit iets anders is dan elkaars antwoorden overnemen. Ze worden gestimuleerd d.m.v. overleg tot een gezamenlijke oplossing te komen. Soms wordt er zelf gekozen met wie er samengewerkt wordt, soms bepaalt de leerkracht dit (zie doorgaande lijn coöperatieve werkvormen). Hierdoor leren de leerlingen met verschillende kinderen samen te werken. Op het taakblad worden de maatjesopdrachten aangegeven met een **m**. Om samenwerken en samenwerkend leren mogelijk te maken, staan op het Karrepad de werkplekken in de lokalen en op onze leer- en werkpleinen zoveel mogelijk in groepen opgesteld. Daarnaast zijn er in sommige groepen stilteplekken ingericht. Op het Karrepad wordt tot slot ook groepsoverstijgend samengewerkt. Voorbeelden hiervan zijn de leerlingenraad, het herfstpad, de pietenmorgen, het kerstknutselen, de buitenschoolse talentblokken, de talentmiddagen, rekenen en begrijpend lezen groepen 6 t/m 8 en de plusklas).

Onze parel is ons gemengde leerlingenbestand. Bij ons op school ontmoeten leerlingen met verschillende achtergronden elkaar en voelen zich met elkaar verbonden. Hierdoor ontstaan respect en tolerantie vaak op een natuurlijke wijze en leren onze leerlingen zonder teveel sturing vaardigheden aan als inschatten wat gewenst gedrag is, het creëren van zelfvertrouwen en het inzicht hebben in gewoonten, waarden en normen van andere culturen. Deze sociale en culturele vaardigheden leiden ertoe dat onze leerlingen met vertrouwen in zichzelf kunnen leren, werken en leven met mensen met verschillende etnische, culturele en sociale achtergronden. Er is met leerkrachten en leerlingen in 2019 tevens een pedagogisch kader opgesteld met de volgende afspraken (die in elk lokaal en de gemeenschapsruimtes zichtbaar zijn).

Op het Karrepad:

- mag je jezelf zijn;
- zijn we aardig voor elkaar;
- hebben we een prettige (rustige) werksfeer;
- zijn we zuinig op onze spullen;
- gebruiken we onze tijd goed.

Niet alleen op leerlingniveau wordt zichtbaar samengeleefd, samengewerkt en samen geleerd:

- Het managementteam (mt), bestaande uit een directeur, een adjunct-directeur en twee intern begeleiders gaat probleemoplossend te werk om korte- en langetermijnbeslissingen te nemen. Daarbij staat resultaatgedreven werken centraal, staat men open voor ideeën uit het team en is het doel om collega's boven zichzelf uit te laten stijgen door het creëren van een vertrouwensband.

- Het managementteam breed, bestaande uit het mt en drie bouwcoördinatoren. Gezamenlijk worden kaders en toekomstverwachtingen besproken t.a.v. schooldoelen. Daarnaast wordt antwoord gegeven op concrete vraagstukken (door het mt gedefinieerd) en worden ideeën uit het team besproken.
- Teamoverleg, bestaande uit alle collega's met als doelstellingen het optimaliseren voor doorlopende leerlijnen en het benadrukken/herhalen van gezamenlijke doelen in het belang van de leerlingen.
- Bouwoverleg. De bouwcoördinatoren (bc) geven samen met de intern begeleider en de leerkrachten van hun bouw (1/2, 3/4/5 of 6/7/8) vorm aan leertaken, samenwerkingsvormen en een pedagogisch veilig klimaat binnen het lokaal en gebouw. Omdat de rol van de bc eerder praktisch/organisatorisch van aard was, is er in 2021-2022 veel aandacht voor hun kennis en vaardigheden omtrent informeel leiderschap. Ook kan er scholing worden gevolgd. De structurele bouwoverleggen worden vaak in overleg met de schoolleiding voorbereid en bestaan uit een aantal vaste agenda punten (waaronder dalton).
- Leerjaaroverleg. Leerkrachten stemmen af over de communicatie, werkwijze en taken binnen een bepaald leerjaar.
- Coördinatoren-(adjunct-)directeur overleggen (o.a. talent, digitale geletterdheid, kunst & cultuur, dalton, meer- en hoogbegaafdheid). Hierin worden de jaardoelen besproken en de behoeften van de coördinatoren (mandaat, facilitering, kennis, vaardigheden, voorbereiding, reflectie e.d.).
- Werkgroepoverleg. Groepjes collega's realiseren jaardoelen vanuit het daltonprincipe 'verantwoordelijkheid nemen/geven'.
- Werkgroepen vanuit didactische ontwikkelpunten met als doelstelling voor 2021-2022: het werken in samenhangende teams (n.a.v. ontwikkelpunten) waar in groepen van 6-8 leerkrachten aan zichtbare doelen en acties wordt gewerkt (o.a. de werkgroep handelingsgericht werken).
- Leerlingenraad, bestaande uit een aantal leerlingen, twee collega's en op verzoek de (adjunct-)directeur.
- Vele samenwerkingsverbanden met externen (ouders: MR, OR, daltonkoffie, oudergesprekken, vve-bijeenkomsten, wijk: kind- en kernteam, bestuur: directeurenoverleg, portefeuillegroepen, IB-netwerk, enz.).

Er zijn enkele ontwikkelpunten:

- Het leerjaaroverleg is vooral praktisch en minder inhoudelijk van aard.
Wat te doen? Rollen en verantwoordelijkheden onder de loep nemen en dit ontwikkelpunt agenderen in het MT-breed.
- Wij maken weinig gebruik van peer tutoring, terwijl dit gezien ons hoge spreidingsgetal erg interessant kan zijn.
Wat te doen? Het onderzoek hiernaar opnemen als jaardoel voor 2022-2023.
- De ouderbetrokkenheid is laag.
Wat te doen? In 2022-2023 start een werkgroep onder begeleiding van de directeur met als opdracht ouderparticipatie- en communicatie.

Reactie visitatieteam

Er heerst een fijn pedagogisch klimaat in de school. Leerlingen en leerkrachten gaan op een fijne manier met elkaar om en zijn erg behulpzaam. De afspraken die gemaakt zijn vanuit het pedagogisch kader zien we zeker in de klassen terug.

De leerlingen werken samen tijdens taaktijd. Ze hebben een schoudermaatje en een 'werkmaatje'. Ze werken samen aan opdrachten die op de taak vermeld staan met een M. Er is een mooie doorgaande lijn opgesteld voor de coöperatieve werkvormen. Een aantal coöperatieve werkvormen is tijdens ons bezoek ook ingezet. We konden zien dat de leerlingen dit gewend zijn.

Er zijn werkplekken buiten de klas ingericht om samen te werken en daar maken de leerlingen (gangpassen) ook goed gebruik van.

Een mooi voorbeeld van de groepsoverstijgende samenwerking hebben we gezien in het ontdeklab. De leerlingen uit de hogere groepen begeleidden de leerlingen van de lagere groepen. En tijdens Good Practice 1 (lokaal Bo) zagen we leerlingen samenwerken aan doelen die ze nog moesten oefenen.

Het zou goed zijn om met elkaar te bespreken hoe jullie de stap gaan maken van samenwerken naar samenwerkend leren waarbij elke dag een coöperatieve werkvorm wordt gebruikt in elke groep.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Zie voor waarmee we bezig onze reflectie op de tweede aanbeveling van de NDV.

Reflectie leerkrachten:

- Bardo. Via dit instrument kan de leerkracht zelf doelen formuleren en aangeven bij welke collega hij wil kijken om te leren of geïnspireerd te raken. Ook kan een leerkracht een collega uitnodigen en kijkwijzers, vragenlijsten etc. klaarzetten om feedback te vragen op zijn handelen. In Bardo kan verder een online professionele leergemeenschap rondom een bepaald thema opgezet worden.
- Groepsbesprekingen met de intern begeleider. Tijdens dit gesprek wordt geëvalueerd en gereflecteerd op hoe het met leerlingen (in samenwerking met de leerkracht) gaat. Niet alleen wordt gekeken naar de hulp die nodig is om tot optimale resultaten (op sociaal-emotioneel en cognitief gebied) te komen, maar ook naar het naleven van gemaakte afspraken en de resultaten daarvan (pcda).
- Collegiale consultatie
- Intervisie
- Ontwikkel- of functioneringsgesprekken met het MT.
- Leerjaar-, bouw en teamoverleg (o.a. good practices, onderwijsinhoudelijke dialogen, formuleren en evalueren (schooljaar)doelen).

Kortom, zowel op leerling- als op leerkrachtniveau speelt reflectie een belangrijke rol op het Karrepad en is meer doorgaande lijn zichtbaar. Er zijn enkele ontwikkelpunten:

- Niet alle leerkrachten zijn handelingsbekwaam als het gaat om reflectie op het leerproces. Daarbij geven leerkrachten aan moeilijk tijd te vinden om op individueel niveau leerlingen de juiste feedbackvragen te stellen.
Wat te doen? De kennis over het geven van feedback vergroten. We hebben een start gemaakt via een lezing van Jelle Jolles (inzicht in de executieve functies).
- De doorgaande lijn reflectie is meer zichtbaar, maar vraagt nog steeds aandacht.
Wat te doen? Deze kernwaarde explicieter in onze Kijkwijzer het Karrepad opnemen, zodat het in de lesevaluaties een meer centrale rol gaat spelen.

Reactie visitatieteam

Door de gehele school wordt er gereflecteerd op de lesdoelen en op doelen die door de leerling zelf of door de hele groep worden gesteld. Er wordt door de hele school heen gebruik gemaakt van IK en WIJ doelen.

Door leerkrachten en LIO student zijn meerder reflectiemodellen ontwikkeld.

In de onderbouw reflecteren ze dagelijks aan het einde van de dag of na een kring- of werkles. Dit wordt mondeling gedaan. Ook tijdens de les (taakwerk en hoeken) reflecteren de leerkrachten met de leerlingen over het werk wat ze maken of hebben gemaakt.

In de middenbouw en bovenbouw wordt er op elke dag mondeling gereflecteerd, daarnaast reflecteren de leerlingen hun lesdoelen op de taak met het kleuren van een smiley. Aan het einde van de week worden onderstaande vragen beantwoord. Dit wordt op verschillende manieren gedaan. Dit kan bijv. zijn dat twee leerlingen hun taak wisselen en hun bevindingen aan elkaar vertellen.

Reflectie van IK doel

Hier ben ik trots op,

Wat zou ik anders doen.

Groep 8 heeft een maandtaak en reflecteert daar op de doelen, die ze zichzelf stellen.

De leerlingen reflecteren twee keer per jaar op hun rapport.

DACO geeft aan dat het verschil tussen reflectie en evalueren toch lastig blijft voor sommige leerkrachten.

De leerkrachten reflecteren met Bardo, vanuit dit instrument kunnen de leerkrachten hun eigen doelen stellen, worden er ontwikkelingsgesprekken gevoerd, overleggen gepland en interviews en collegiale consultaties gedaan. We hebben hier mooie voorbeelden van gezien.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Aan de hand van 'The Golden Circle' werd deze kernwaarde in 2019 door het team gemarkeerd als ontwikkelpunt. Zie bijlage 4A van ons daltonboek voor onze pilot voor een doorgaande lijn, waarin het igdi-model, doelentoetsen, het doelenbord, blok- en maandtaken sleutelbegrippen zijn.

Efficiëntie ontstaat doordat leerlingen werken aan wat nog geleerd/geoefend moet worden. Hierbij mogen leerlingen naargelang zij dit aankunnen, lessen/doelen overslaan. Leerkrachten bieden ondersteuning (op maat) door gemeten/geobserveerde onderwijsbehoeften in de weekplanning op te nemen. Korte doelcheckers aan het eind van een instructie of aan het einde van een dag geven daarnaast duidelijkheid over waar de leerkracht tijd aan moet besteden. Soms kunnen leerlingen in groep 8 zich aan het eind van de maand per doel inschrijven op (herhalings-)instructies. Afhankelijk van het aantal leerlingen gebeurt dit aan de instructietafel en kan de rest verder werken.

Ook op schoolniveau werken wij zichtbaar aan effectiviteit en doelmatigheid:

- Scholing is gekoppeld aan een aantal duidelijk afgebakende jaardoelen. Bijvoorbeeld, voor de lezing van Jelle Jolles heeft elke leerkracht een cursus executieve functies is e-wis afgerond. Zo is een gezamenlijke beginsituatie gecreëerd waar Jelle op voortborduurde.
- Jaardoelen worden tijdens de diverse overleggen geëvalueerd en eventueel bijgesteld.
- We werken met een jaaragenda en toetskalender.
- Er is een professionele vergadercultuur (zie agenda's en notulen).
- Er is sprake van volledige interne en externe communicatie.
- We werken volgens de principes van de professionele leergemeenschap van Verbiest.

Er zijn enkele ontwikkelpunten:

- De rol van kartrekkers en coördinatoren is niet voldoende duidelijk.
Wat te doen? De werkgroepen tijdig in de formatie wegzetten en met de kartrekkers en coördinatoren bijeenkomen om helderheid te verschaffen over rollen en verantwoordelijkheden.
- Leerkrachten zijn minder gewend om over beleidszaken mee te denken.
Wat te doen? Het faciliteren van medewerkers om op schoolniveau mee te praten (bijv. MWT-onderzoek, werkgroep handelingsgericht werken), het ondersteunen en

coachen van coördinatoren en het werven van de juiste collega's (inzetten talent/ambitie op de juiste plek).

Reactie visitatieteam

De ochtend begint al effectief doordat de zoemer 2 keer gaat. Alle leerlingen zitten daardoor op tijd in de klas en als er leerlingen te laat zijn, worden ze hierop aangesproken.

In de onderbouw is elke groep een dier (o.a. apen, dolfinen). De groepen zijn zelf weer onderverdeeld in kleurgroepen, die zijn gekoppeld aan de dagkleuren. De leerlingen weten dat als het hun dag is, ze als eerste mogen kiezen, dit zorgt voor duidelijkheid en daardoor ook voor effectiviteit.

De materialen zijn voor de leerlingen goed zelf te pakken en te vinden (kaartjes met naam en plaatje). Daardoor weten de leerlingen wat ze waar kunnen vinden.

In de midden- en de bovenbouw weten de leerlingen door de taak en de gemaakt afspraken precies wat er wordt verwacht van ze. Ze hoeven niet steeds te vragen en kunnen a.d.h.v. de dagplanning hun werk goed inplannen en er zelfstandig of eventueel met een maatje aan werken. Op de taak kunnen de leerlingen goed zien hoeveel taaktijd er per dag is.

De leerkrachten beginnen veel lessen met een toetsje, waardoor de leerlingen weten af ze het doel beheersen. Bij beheersing kunnen ze hun tijd anders inplannen.

Omdat de kernwaarden vrijheid in verantwoordelijkheid en zelfstandigheid goed zijn kan er erg effectief worden gewerkt.

De leerkrachten werken met jaardoelen. Bovendien zijn er veel werkgroepen, zodat niet elke leerkracht bij alle vergaderingen aanwezig hoeft te zijn.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Sinds begin 2020 zijn we volop bezig geweest met de borging van dalton. We zijn blij met wat we al bereikt hebben, zie de dots hieronder. Omdat er een pilot loopt (die door de lockdowns vertraging opliep), is het daltonboek conceptueel. De werkwijze rondom de blokken maandaak en het doelenbord is immers nog niet vastgesteld. Hier hopen we aan het eind van dit schooljaar een klap op te geven, zodat het naar de MR kan voor goedkeuring, waarna het met alle ouders wordt gedeeld.

- De daltonprincipes staan op de agenda van ons team-, bouw- en leerjaaroverleg. Tijdens het teamoverleg richten wij ons op de zaken waar schoolbreed keuzes in moeten worden gemaakt, tijdens het leerjaar- en bouwoverleg worden de pilots doorontwikkeld en wordt er samengewerkt en samen geleerd.
- Er zijn twee opgeleide daltoncoördinatoren en er is een werkgroep dalton. De werkgroep is verantwoordelijk voor agendapunten en koppelt de uitkomsten van het leerjaar- en bouwoverleg terug naar de werkgroep. Ook coachen zij collega's en creëren zij draagvlak voor de werkwijze.
- Nieuwe leerkrachten worden ingewerkt door één van de twee daltoncoördinatoren en zijn bij een vaste aanstelling verplicht hun daltoncertificaat te behalen.
- De daltoncoördinatoren nemen deel aan de regiobijeenkomsten en aan intervisie met andere daltonscholen uit de gemeente Groningen en omstreken.
- Jaarlijks zal het daltonboek en onderliggende documenten (taakbladen, coöperatieve werkvormen etc.) geëvalueerd en aangepast worden. Dit gebeurt met leerkrachten tijdens een margedag, met ouders in de MR en tijdens de daltonkoffie en met leerlingen in de leerlingenraad.
- Dalton heeft een prominente plaats op onze website, in onze schoolgids, in onze informatiefolder, in ons schoolplan en in onze jaarplannen.

Er zijn enkele ontwikkelpunten:

- Nieuwe collega's voelen zich soms wat verloren t.a.v. de werkwijze dalton. Mede doordat we in een ontwikkelfase zitten.
Wat te doen? Er zal 4 tot 6 keer per schooljaar intervisie plaatsvinden met nieuwe leerkrachten binnen de school. Ook zal de begeleiding van de daltoncoördinatoren opgenomen worden in ons nieuw te schrijven inductiebeleid.
- Niet alle kernwaarden van dalton komen voldoende tot uiting in onze Kijkwijzer het Karrepad.
Wat te doen? De Kijkwijzer het Karrepad aanpassen met expliciete aandacht voor reflectie.

Reactie visitatieteam

Wat de school beschrijft aan onderdelen die bereikt zijn heeft het visitatieteam ook gezien. We hebben in de gesprekken gehoord dat er in bouwlagen veel daltonoverleg plaatsvindt. Het is goed dat er expliciete aandacht komt voor reflectie in De Kijkwijzer. Leg ook vast hoe vaak je deze afneemt i.v.m. het borgen van de kernwaarden. Het Daltonboek is in concept verstuurd. Het is te lezen dat bepaalde onderdelen summier zijn beschreven. Leg ook vast

wanneer je een up-date maakt zodat nieuwe onderdelen zoals uitwerkingen in posters (vanuit DOP) niet vergeten worden. De regiocoördinator was zeer positief over de ontwikkelingen die zij te horen kreeg van het Karrepad tijdens regiobijeenkomsten.

Het samen ontwikkelen in PLG's en de verslagen van ontwikkelgesprekken maken duidelijk dat leerkrachten zich uitgedaagd voelen en vertrouwen krijgen. Dit blijkt ook uit een aantal pilots als Classdojo's, goodpractice juf Bo, het ontdeklab, maandtaak in combinatie met weekrooster en naar wens een agenda. De ingezette ontwikkeling van top-down naar bottom-up als lange termijnvisie (die jullie formuleren voor de volgende visitatie) is nu al merkbaar. Leerkrachten voelen de ruimte om dingen uit te proberen, er is ontwikkeling in doorgaande lijnen. Binnen de kaders wordt exploreren gestimuleerd. Wij verwachten dat deze ontwikkeling daardoor snel door zal zetten.

2. Ontwikkelvermogen

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

Het team heeft met veel directiewisselingen te maken gehad en dit had een nadelig effect op de doorontwikkeling van dalton. Sinds november 2019 is er een 'nieuwe' directeur die samen met het team de jaardoelen van 14 heeft terugbracht naar 8. Hierbij markeerde het team dalton groen, waardoor het prioriteit kreeg. Mooi!

Net als bij andere thema's moest er bij dalton een pas op de plaats gemaakt worden. De beginsituatie moest in kaart worden gebracht, waarna de juiste vervolgstappen/jaardoelen geformuleerd werden. Dit kostte gezien de voorgeschiedenis, de grootte van het team en de drie gebouwen, veel tijd. Wij zijn er trots op dat dit gelukt is (zie jaardoelen). Ook met het oog op de afgebrande gymzaal en covid-19.

Wij bereiken langzaam de jaardoelen, waarbij soms een stap terug wordt gedaan (bijv. als er minder overeenstemming is over punten dan verwacht). Ondanks dat houden de daltoncoördinatoren vertrouwen, blijven zij de dialoog opzoeken en zitten zij op professionele wijze anderhalf studiedag voor. Daarbij wordt dalton structureel geagendeerd, zowel op het bouw- als teamoverleg en wordt er steeds meer samen geleerd en onderzocht. Onder andere door bij elkaar in de klas te kijken, door kennis vanuit de literatuur en daltoncursus en door daadwerkelijk te proberen. Kortom, bottom-up komt dalton meer tot leven!

Tot slot, in ons ontdeklab met een uitdagende inrichting en materialen volgen leerlingen talentblokken rondom de pijlers mediawijsheid, computational thinking, informatie- en ICT-vaardigheden. Samenwerken, leren plannen en eigen keuzes maken zijn daltonvaardigheden die volledig aansluiten bij de werkwijze binnen deze blokken (toelichting tijdens de visitatie). Leerlingen kunnen zich ook inschrijven voor talentblokken buiten schooltijd (dit betekent eigen keuzes maken). Om meer talenten te prikkelen richten wij volgend schooljaar ook een atelier en dramalokaal in.

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

Hoe kunnen we een goede doorgaande lijn opzetten in reflectievragen. Wat is er mogelijk in de onderbouw? Vanaf welke leeftijd kan dit op papier?

Hoe kunnen we didactisch coachen inzetten in ons onderwijs? Hoe leren we leerlingen oplossingsgerichte vragen te stellen? Kan Geert Zomer ons hierbij ondersteunen? Zo ja, op welke manier?

Willen we als team gaan werken met een portfolio in combinatie met kindgesprekken? Welke vorm gaat het hebben en hoe kunnen we dit efficiënt inzetten?

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

Na wederom een directiewisseling in 2019, een verwoestende brand en coronaperikelen hebben we de laatste jaren weer een mooie ontwikkeling op poten gezet in ons daltononderwijs. We weten weer precies waar we mee bezig zijn en waar we aan willen werken. Hierdoor verwachten we een verlenging van vijf jaar te krijgen.

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

In ons daltonboek hebben een lange termijnplanning gemaakt met doelen, waaronder:

- De kernwaarden doelmatig werken en eigenaarschap zijn geïmplementeerd.
- Er is een doorgaande lijn in reflectie gecreëerd t.a.v. werkvormen en procesgerichte feedbackvragen.
- Het Karrepad is meer een professionele leergemeenschap, waardoor ons daltononderwijs continu in beweging is (van top-down naar bottom-up).
- Nieuwe leerkrachten worden geschoold en ontvangen intervisie en 1-op1-begeleiding.

Reactie visitatieteam

Het ontwikkelvermogen van de school is enorm. De school heeft laten zien welke parels er op de school aanwezig zijn. Het visitatieteam heeft de groei bij het leren en doorontwikkelen van dalton gezien in de school. De gesprekken met de directie, daco's en teamleden hebben daartoe ook bijgedragen. Het visitatieteam heeft genoten van het ontdekklab waar ontdekkend leren en samenwerken hoog in het vaandel staan. Op een reflecterende manier en in de zone van de naaste ontwikkeling begeleidt de technieklerkracht de leerlingen. Naast deze parels wil het visitatieteam ook noemen dat de school trots mag zijn op de huisstijl die overal te zien is op de school: van het gebouw, het schoolplein, de website, de schooldocumenten, het rapport tot aan de taken en de maandtaak. Mogelijk komt er een digitaal portfolio, maar dat is nog in de verkennende fase. De huisstijl kenmerkt zich als vrolijk, duidelijk, helder en zeer kindvriendelijk. Als je het schoolplein binnenkomt voel je dat er plaats is voor een kinderleefgemeenschap waarbij de leerlingen ook gebruik mogen maken van het park.

Het visitatieteam herkent de ontwikkelvragen van de school. Ze passen goed bij de aanbevelingen. Het is goed om deze te combineren in een aangepast daltonontwikkelplan waarbij ook plaats is voor de bovenstaande lange termijnplanning.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Wij hebben gesproken met vier leerlingen uit de groepen 7 en 8. De leerlingeraad komt tot stand door verkiezingen te houden aan het begin van het schooljaar. Daar komt een vertegenwoordiger uit. Per 6 weken hebben de leerlingen een vergadering in de klassen. Zelf zijn zij ook met een ideeënbus gekomen. De leerlingenraad wilde graag het gevoel geven aan de anderen dat ze ook mee mogen denken.

Deze leerlingenraad geeft aan dat zij het erg fijn vinden om wat voor de school te doen. Zo staat de aankoop van stuitergras centraal voor het aankomend eindfeest. Er wordt aangegeven dat het een hele fijne school is. Er is vrijheid om te kiezen, leerkrachten erg behulpzaam, je hoeft niet alle instructies te volgen, vaak evaluatiemomenten aan het einde van de dag en je mag vaak samenwerken. Leerlingen zijn ook erg tevreden over het schoolplein, er is voldoende ruimte. De leerlingenraad gaf aan dat er 'gepest' werd op delen van de speelplaats waar geen toezicht was. Doordat dat besproken was, was er nu meer toezicht, ook op de plekken verder weg. Er was nu bijna geen ruzie meer. De sfeer op school is heel positief, weinig conflicten en iedereen wil elkaar altijd graag helpen.

Wensen voor de school:

Betere wifi binnen de school, door coronatijd hebben alle leerlingen een Chromebook gekregen. Aangezien de leerlingen in de klas ook veel taken op de Chromebook hebben, loopt dit soms vast door slechte verbinding.

Leerlingen geven aan dat ze het jammer vinden dat zij na groep 8 van school gaan, ze ervaren het Karrepad als een zeer plezierige school.

Ouders

Wij hebben met een drietal ouders gesproken wier kinderen in de groepen 2 en 3 zitten, deze ouders zitten ook in de MR. Deze ouders hebben bewust gekozen voor Het Karrepad omdat het een daltonschool is, prettigste school in de buurt en het voelde goed tijdens de kennismaking.

Het is een school met ambitie, gedreven team, fijn en prettig gemêleerd, er wordt naar de leerlingen gekeken en de contacten met de leerkrachten/directie is prima. Ouders voelen zich gezien en gehoord.

Parels van de school: de leerkrachten, leerling wordt "gezien" en het ontdeklab.

Eventuele verbeterpunten voor de school: promotie, school mag zichzelf wel meer in de etalage zetten. In verband met corona was er weinig contact, aandachtspunt om het contact weer goed op te pakken.

Het Karrepad voelt voor de ouders als thuis, prettig en vertrouwd.

Medewerkers

Het team van het Karrepad is professioneel en ambitieus. Er is een goede samenwerking met de directie. Samen zorgen ze voor een fijn pedagogisch klimaat op de school.

Tijdens de visitatie waren ze erg vriendelijk en behulpzaam.

Ze weten dat er nog doelen te behalen zijn maar hebben in de afgelopen periode een grote sprong vooruit gemaakt m.b.t. dalton.

Er is weinig verloop in het team. Dit geeft waarschijnlijk aan dat de leerkrachten tevreden zijn en met veel plezier werken op het Karrepad.

Het visitatieteam heeft de gesprekken met het team ervaren als open. De leerkrachten zijn enthousiast en kunnen goed vertellen waarom ze bepaalde handelingen uitvoeren in de klas. Het nadenken over de daltonmanier is gemeengoed op Het Karrepad. Bij het doorvragen door het visitatieteam bleven de leerkrachten vriendelijk en gaven antwoorden die verduidelijkten wat ze bedoelden. Ook het onderwijsondersteunend personeel is positief over de daltonschool. Zij gaven mooie voorbeelden van samenwerken en vrijheid in verantwoordelijkheid. Leerlingen van andere instellingen uitnodigen op de school. Het begeleid inoefenen van de stof met een grote verantwoordelijkheid naar de individuele leerling.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Voorzitter geeft aan dat het visitatieteam erg enthousiast is over de inrichting en de huisstijl van de gebouwen, grote complimenten. Het ziet er vrolijk en uitnodigend uit door de mooie gekleurde cirkels die overal goed te zien zijn.

Directeur van het Karrepad werkt er sinds november 2019. Directeur geeft aan geen fijne start gekend te hebben i.v.m. de brand van het gymlokaal en de Corona periode.

Daarentegen is ze vol lof en enthousiast over de school, collega's en leerlingen. Ze heeft bewust voor het Karrepad gekozen omdat het een daltonschool is. Zij geeft aan dat ze de tijd nemen voor dalton en dat de school weer op zoek is naar diepgang.

Wat is het mooiste wat er is bereikt de afgelopen 2 jaar?

De directeur ziet dat daltonprincipes in elke laag meer naar voren komt. Er zijn voorwaarden gecreëerd om te functioneren als school. Er is meer eigenaarschap vanuit de leerkrachten. Er wordt meer overlegd en initiatief genomen waardoor er meer ontwikkelingen plaatsvinden. Er is meer verantwoordelijkheid bij de leerkrachten. Er komt meer energie en verbondenheid in het team en tussen de drie gebouwen. Er wordt meer gebruik gemaakt van de talenten in de school.

Wat aandachtspunten: Het is soms lastig om teambijeenkomsten te plannen omdat het team zo groot is. Er wordt voor volgend schooljaar goed gekeken naar de margedagen en overige momenten in het schooljaar zodat er meer momenten gaan plaatsvinden om bij elkaar te komen. Daarnaast hoopt de directeur dat collega's meer vrij durven te gaan spreken. Vaak ziet ze nog dat collega's ja knikken, maar toch hun eigen pad volgen omdat het vertrouwd is. De directeur zou 'conflicten' wat stimuleren om de echte visie nog helderder te krijgen. Het vormen van een daltonschool via IKC naar DKC kan mogelijk een rol spelen bij de PR richting ouders omdat ook alle pedagogische medewerkers dalton zijn opgeleid. De directeur geeft aan dat het jammer is dat er een andere school in de buurt is gekomen waarbij de integratie van hoogopgeleide ouders minder wordt. In de onderbouw zien we een andere populatie dan in de bovenbouw.

Adjunct-directeur is 9 jaar werkzaam op het Karrepad. Zij geeft aan dat de school weer aan het bouwen is. De neuzen staan weer dezelfde kant op. Tevens geeft zij aan dat met de komst van de huidige directeur er meer eigenaarschap is bij het team, dit wordt ervaren als een fijne werkvorm. In coronatijd heeft de directeur haar kracht in crisistijd laten zien, ze moest en kon snel schakelen.

Daco's zijn al lang werkzaam op deze daltonschool. Afgelopen jaren is er veel tijd en aandacht besteed aan dalton. Er zijn veel stappen gezet m.b.t. de daltonontwikkelingen onder de nieuwe directeur. Zij heeft veel helderheid gebracht. Er wordt samen met het team gewerkt, er is geen sprake van top-downmanagement. Dit geeft een gevoel van trots. Er is

een enorm verschil tussen nu en twaalf jaar geleden. Er is veel tegelijk aangezet waardoor veel mensen in beweging zijn wat stuurmanskunst vereist.

De voorzitter complimenteert het team voor de openheid, die ze hebben gegeven. Alle informatie die ter verduidelijking nog extra werd gevraagd, werd ook aangeleverd.

bestuurder(s)

'Het Karrepad' heeft een flinke ontwikkeling doorgemaakt. De school kenmerkt zich door ambitie, goede sfeer en veel openheid. Dit is o.a. terug te zien in de doorgaande lijn, het innovatief vermogen en profilering. Dalton is serieus aangepakt. Het team heeft een goede weg ingeslagen. Er is wel pas op de plaats gemaakt, er zijn keuzes gemaakt en dat is alleen maar goed. De directeur heeft er veel aan bijgedragen dat het een stabiel team is. Ze biedt de leerkrachten veel mogelijkheden. De bestuurder noemt de directeur het kloppend hart van de school.

Het bestuur staat achter Dalton en vindt ook dat leerkrachten die op deze school werken een Daltoncertificaat moeten behalen.

Er zijn binnen het bestuur veel mogelijkheden om samen tot leren/ontwikkeling te komen, o.a. met het netwerk voor directeuren, netwerk IB'ers, leergemeenschappen, de Academie en het primoraat.

Er worden 2 keer per jaar kwaliteitsgesprekken met de directeur gevoerd. Uit deze kwaliteitsgesprekken is duidelijk gebleken dat er meer dan voldoende verantwoordelijkheid genomen wordt door de school. De hoge ambities zijn zichtbaar voor het bestuur.

Verder is er nog gesproken over de IKC-vorming, WIFI verbinding (vraag vanuit de leerlingenraad) en het verduurzamen van o.a. het ontdeklab.

De bestuurder zal zorg dragen dat de directeur en team in positie blijven. Er blijft aandacht voor borging waarbij prioritering een groot advies is.

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

Uit de documenten, klassenbezoeken en gesprekken hebben we gelezen, gezien en gehoord dat de zelfreflectie op kernwaarden, het ontwikkelvermogen en gedeeld eigenaarschap van een goed niveau is. Er is een goede zelfreflectie beschreven maar tijdens de visitatiedag hebben we meer good practices gezien die niet beschreven zijn in het zelfevaluatie- en visitatieverslag en het daltonboek. De gesprekken hebben ervoor gezorgd dat het visitatieteam een positieve waardering heeft uitgesproken voor alle kernwaarden.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Borging Het daltonboek mag worden aangescherpt op de activiteiten die op de school plaatsvinden. We hebben veel meer gezien dan in Het Daltonboek is beschreven.
2	Reflectie Maak afspraken rondom een schoolbrede aanpak voor reflectie, zorg voor een eenduidige methodiek op grote lijnen.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een prachtige, zonnige dag gehad op Het Karrepad. In de voorbereiding heeft de directeur ervoor gezorgd dat het visitatieteam alle stukken op tijd heeft gekregen. Naast het eerste overleg werden de vragen beantwoord door de directie. Wederom werden er aanvullingen gevraagd van de school waarop de directeur weer documenten aanleverde per mail. Hiervoor dankt het visitatieteam de school voor een voortreffelijke voorbereiding van de visitatie. Deze was ook merkbaar gedurende de hele dag. Stukken lagen klaar tijdens de gesprekken. We werden voorzien van koffie, thee, water en veel lekkers. Na mooie klassenbezoeken waarin rust een grote rol speelt en vriendelijkheid met veel fijne ontmoetingen werden we verrast door een vorstelijke lunch die een weldaad voelde voor de maag waarop we weer energie kregen voor het tweede gedeelte van de dag. Het werd ons steeds duidelijker dat Het Karrepad een school is waar goed onderwijs wordt gegeven waarbij welbevinden van leerlingen serieus wordt genomen. Daarnaast is er ontwikkeling gezien in constructieve overleggen waarin elke leerkracht wordt gehoord en waarbij consensus de onderlegger is. Het visitatieteam dankt de school omdat zij als gasten warm werden ontvangen.

Slotopmerking school/kindcentrum

We kijken terug op een positieve visitatie. Dit komt door de prettige wijze waarop de gesprekken werden gevoerd, de oprechte interesse in alle facetten van de school en de openheid en vriendelijkheid van de bezoekers. Het niet alleen oog hebben voor resultaat, maar kijken naar de lopende processen gaf ons daarbij veel vertrouwen en maakt dat wij zin hebben om verder te bouwen aan onze kernwaarden. Wij willen het visitatieteam dan ook hartelijk bedanken voor hun tijd en aandacht en hopen in de toekomst onze ontwikkeling opnieuw zichtbaar te kunnen maken.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Doel 1: het daltonboek is aangescherpt en heeft een plek in onze kwaliteitscyclus.

Aan het eind van 2022-2023 is ons dalton aangescherpt en goedgekeurd door de MR. Vanaf dat moment wordt het boek in juni up-to-date gemaakt en gedeeld met het team. In september wordt het boek door de MR ingezien en vervolgens gedeeld met ouders. De daltoncoördinatoren zijn hier verantwoordelijk voor en nemen dit op in de jaarplanning van de werkgroep dalton.

Doel 2: wij hebben een eenduidige methodiek ten aanzien van reflecteren.

Aan het eind van 2023-2024 is het team geschoold door communicatiecoach Geert Zomer, die gespecialiseerd is in didactisch coachen. Vanuit deze scholing hebben wij schoolbrede afspraken geformuleerd over tussentijds (mondeling) reflecteren, waardoor wij het onderdeel reflecteren binnen onze week-, blok- en maandtaken verbeteren.

Tijdpad:

2022-2023

- Dalton is een vast agendapunt van het bouwoverleg. Deze staan op 6 september 2022, 3 november 2022, 29 november 2022, 25 januari 2023, 16 maart 2023, 11 april 2023, 1 juni 2023, 12 juli 2023 gepland. Tijdens deze vergaderingen doet het team kennis op over didactisch coachen. Dit gebeurt o.a. door theorie (scriptie collega, artikelen en het boek 'Didactisch coachen' van Lia Voerman, cursus E-WISE) waarover het gesprek wordt aangegaan. Op het teamoverleg van maandag 19 juni vindt een inspiratiesessie van Geert Zomer plaats waar vanuit doelen voor 2023-2024 worden geformuleerd.
- Het rapport (portfolio) wordt uitgebreid met een trotsopdracht die zij in het onderdeel van de zelfreflectie kunnen toelichten.

2023-2024

- Er wordt een margedag met Geert Zomer gepland. Deze dag heeft als doel om met de aanwezige kennis tot een eenduidige methodiek te komen. Ook formuleren leerkrachten eigen leerdoelen.
- Geert Zomer komt een aantal data op school om samen met leerkrachten aan de eigen leerdoelen te werken. VIB kan hierbij een hulpmiddel zijn.

Doel 3: wij hebben de doorlopende leerlijn doelmatig werken verbeterd.

Aan het eind van 2022-2023 hebben we het volgende bereikt:

- De groepen 1/2 hebben uitgebreid op papier staan wat zij doen aan doelmatig werken. De daltoncoördinatoren gaan hierover in gesprek en zorgen ervoor dat de midden- en bovenbouw kennis hebben van deze manier van werken. Tegelijkertijd wordt met een pilot gewerkt aan de kernwaarde eigenaarschap.
- Na de pilot van 2021-2022 is besloten verder te gaan met de doelenborden in groepen 3, 4 en 5. De lay-out, de inhoud en de werkwijze zijn vastgesteld. De

daltoncoördinatoren gaan hierover in gesprek en zorgen ervoor dat de onder- en bovenbouw kennis hebben van deze manier van werken.

- Na de pilot van 2021-2022 is besloten om in groep 6 de weektaak als basis te gebruiken voor het doelmatig werken. Wij gebruiken hiervoor een werkbaar document dat in samenwerking met de werkgroep handelingsgericht werken (hgw) tot stand is gekomen en waarbij ruimte is voor verschillen tussen leerlingen. De schoolleiding en de daltoncoördinatoren gaan hierover in gesprek tijdens structurele overlegmomenten, waaronder het leerjaaroverleg.
- Na de pilot van 2021-2022 is besloten om in groep 7 het werken met bloktaken verder uit te werken om tot een duurzaam en gedragen inzetbaar instrument te komen. Dit in samenwerking met de werkgroep hgw en de schoolleiding. . De schoolleiding en de daltoncoördinatoren gaan hierover in gesprek tijdens structurele overlegmomenten, waaronder het leerjaaroverleg.
- Na de pilot van 2021-2022 is besloten om in groep 8 het werken met de maandtaak verder uit te werken om tot een duurzaam en gedragen instrument te komen. Dit in samenwerking met de werkgroep hgw en de schoolleiding. . De schoolleiding en de daltoncoördinatoren gaan hierover in gesprek tijdens structurele overlegmomenten, waaronder het leerjaaroverleg.

Doel 4: wij hebben de Kijkwijzer het Karrepad ingedeeld in de dalton kernwaarden.

- Aan het eind van 2022-2023 zijn de Kijkwijzers van het Karrepad aangepast.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	akkoord	28-09-2022
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	akkoord	3-7-2022

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