

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Daltonschool De Margriet
Adres	Nolensstraat 44
Postcode en plaats	3039 PV Rotterdam
E-mailadres school	info@demargriet.nl
Telefoonnummer school	010-466 3012
Bestuurder(s)	Michelle Struick
Leidinggevende school	Joekjan Höweler, Maren Berkhof
Daltoncoördinator(en)	Sean Lynch
Aantal groepen	25
Aantal kinderen	575
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	42
In bezit van daltoncertificaat	26
Bezig met daltoncursus	5
Nevenvestigingen	Noorderhavenkade 30, 3038XJ Sonmansstraat 87, 3039 DH
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Lid 6.	
Datum visitatie	19 mei 2022
Soort visitatie	School bezoek in het kader van licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Verlenging voor 5 jaar
1e licentieaanvraag	

Licentieverlenging	X
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

1. Doelmatigheid en effectiviteit in het werken met de taak versterken.

Vergroot het eigenaarschap van de leerlingen door hen meer gelegenheid en handvatten te geven om hun onderwijs ter hand te nemen.

Leidt de leerlingen op om leerlinggestuurd te werk te gaan. Dit biedt mogelijkheden de betrokkenheid en eigenaarschap van de leerlingen te verhogen.

2. Doelmatigheid en effectiviteit in het reflecteren versterken.

Reflectie doorzetten en structureel toepassen. Inzetten op verdieping en begeleiding van de leerlingen.

Hoe verlopen de reflectieprocessen in de groep?

Hoe leer en ervaar ik (de leerling) mijn werk?

Wat kan ik (de leerling) doen om doelmatiger en effectiever te werken?

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Een aantal ontwikkelingen die we de afgelopen jaren hebben ingezet:

We werken met het directe instructiemodel, terugkijken op vorige les en reflecteren op de afgelopen les. We zijn hier actiever mee geworden, hebben studiedagen mogen bijwonen om hier allemaal onze ontwikkeling uit te mogen halen.

Controle van begrip vragen stellen, welke leerlingen beheersen de doelen al wel? Zij kunnen verder werken. De leerlingen leren ook om te werken aan de hand van doelen door te bedenken of ze deze lesstof dan beheersen. Ook zorgt dit ervoor dat de leerlingen zelfverantwoordelijk kunnen leren.

We werken ook met coöperatieve werkvormen en leerstrategieën, hierdoor leren de kinderen samen te werken maar ook verantwoording te dragen voor taken in de klas. Ze leren elkaar aanspreken op bijvoorbeeld rust in de groep of werken met een taakchef die aandacht bij de taken kan houden. Het proces van implementeren zien we in elke bouw terugkomen, maar wij willen dit als een doorgaande lijn binnen de school borgen.

Na de vorige visitatie hebben de doelen en daarmee reflecteren een prominentere plek in het onderwijs gekregen. De doelen worden op het bord geschreven maar ook vermeld op de taakbrief. De leerlingen zien dus welk doel er behaald dient te worden, in plaats van welke opdrachten er gemaakt moeten worden. Wij zien nu al in de bovenbouw groepen dat leerlingen zelf vorm kunnen geven aan een leeractiviteit passend bij een gesteld doel. We zien dat dit nog steviger doorgevoerd kan worden in de middenbouw groepen.

Er is een werkgroep portfolio gevormd die zich buigt over het implementeren van een leerlingportfolio waarmee de leerlingen meer zicht krijgen op hun eigen ontwikkeling. De werkgroep heeft een aantal collega's de opdracht gegeven om ervaringen op te doen om

deze vervolgens te kunnen gebruiken bij de implementatie in het hele team. Daar kan vervolgens weer beter/makkelijker op gereflecteerd worden.

Ook hebben we de keuzetaak nieuw leven ingeblazen, we zijn eerst de theorie achter de keuzetaak gedoken en hebben een koppeling gemaakt met de fases van zelfstandigheid. We hebben de keuzetaak voor het team in een format gegoten waarbij er stap voor stap gewerkt wordt aan zelfstandig werken, zelfstandig leren en zelfverantwoordelijk leren. (zie meegestuurd document: doorgaandelijk Keuzetaak) We hebben besloten het team fase voor fase mee te nemen in wat dit praktisch betekent in de klas.

Door de leerlingen te laten werken vanuit doelen (op de taakbrief, op het bord) en door vaardigheden aan te leren via de keuzetaak werken we langzaam naar leerlinggestuurd onderwijs toe.

Reflecteren kan nu beter gedaan worden omdat leerlingen maar ook leerkrachten bewuster zijn van de doelen die behaald kunnen worden. Zo is het makkelijker voor de leerlingen om te reflecteren op de inhoud, het proces of de beleving. Deze reflectieprocessen doorlopen de kinderen gedurende de dag door na te kijken, door gesprekken met de leerkracht te voeren. De leerkracht voert reflectie met de kinderen uit door tijdens een instructie controle van begrip vragen te laten beantwoorden op een wisbordje. Hierdoor kan de instructie ook weer gedifferentieerd aangeboden worden.

Visitatieteam

We hebben gezien dat de aanbevelingen ook een plaats in de school hebben gekregen. Er is zeker nog winst te behalen, maar door Covid heeft alles toch een terugval opgeleverd. Het visitatieteam heeft veel vertrouwen in dit team om de aanbevelingen verder te ontwikkelen en er een mooie doorgaande lijn van te maken.

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 schoolniveau, 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

Onze leerlingen hebben een grote mate van verantwoordelijkheidsgevoel voor elkaar, hun taken en de omgeving. Zij krijgen steeds meer het vertrouwen van de leerkracht hun taken zelf vorm te geven. De leerlijn (DOL) verantwoordelijkheid op De Margriet loopt van sterk docentgestuurd, via gedeelde sturing, naar leerlinggestuurd.

In de groepen 7 en 8 zijn de leerlingen steeds meer eigenaar van hun leerproces. De taakbrief hebben wij zo vormgegeven dat de leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen werk. Niet alleen 'wanneer werk ik aan mijn taak' (plannen), maar juist ook 'wat is het doel achter deze taak' en 'hoe kan ik mijn taak vormgeven om mijn doel te behalen?' Het reflecteren op dit proces heeft ook een plek op de taakbrief, zodat de leerling zicht krijgt op het eigen leren en het leerproces. Het betreft hier de kernwaarde van de maand, onderaan de taakbrief. Deze leerlijn blijft een lopend proces waar in de verschillende groepen, op eigen niveau (gedifferentieerd), aan gewerkt wordt.

In de groepen 1 en 2 zien we de verantwoordelijkheid voor de omgeving terug in de huishoudelijke taakjes die elke week kunnen rouleren, maar ook in het bewust omgaan met materiaal en het netjes achterlaten van de werkplek. De taken zien we ook terug bij de andere groepen, een voorbeeld naast de verantwoordelijkheid voor eigen materiaal is de klassendienst, waarin extra zorg voor het netjes houden van de klas en de school centraal staat.

Verantwoordelijkheid is ook terug te zien op andere vlakken. Denk hierbij aan verantwoordelijkheid dragen voor elkaar, voor eigen gedrag en het oppakken van feedback en bijstellen van het leerproces.

Binnen de tafelgroepjes in de groepen 3 t/m 8 zien we verschillende verantwoordelijkheden terug, zoals een aanmoediger, materiaalchef of bijvoorbeeld een rustchef. Er wordt regelmatig bij de invulling over deze taken stil gestaan door middel van reflectie.

In onze doorgaande ontwikkelingslijn (DOL 2.0) staat omschreven wat voor gedrag een leerkracht moet laten zien om de leerlingen te kunnen laten werken aan verantwoordelijkheid.

Naast dat de leerkrachten bepaald gedrag moeten laten zien om de leerlingen te ondersteunen in een kernwaarde wordt er binnen het team natuurlijk ook verwacht dat er gewerkt wordt aan en aandacht is voor verantwoordelijkheid.

Naast de verantwoordelijkheid voor het reilen en zeilen in elke klas. Denk hierbij de verantwoordelijkheid voor klassenmanagement, de zorgcyclus, opgeruimde leeromgeving, contact met ouders draagt elk teamlid ook nog de verantwoordelijkheid voor verschillende andere zaken binnen school. Zo zijn er werkgroepen opgericht waarbij leerkrachten en ouders verantwoordelijkheid dragen voor de organisatie van feesten, activiteiten en andere schoolontwikkelingen. Maar uiteraard ook de onderwijs inhoudelijke werkgroepen, waarbij elke werkgroep een 'kartrekker' toegewezen heeft gekregen die het overzicht houdt en ontwikkelingen aanstuurt. Elke werkgroep levert input voor de verschillende vergaderingen, studiedagen, het weekbulletin en het jaarplan. Het vertrouwen in deze werkgroepen is vanzelfsprekend net zo belangrijk als de verantwoordelijkheid die de betreffende collega's dragen.

De leerkrachten creëren een zo optimaal mogelijke leeromgeving voor de leerlingen. Er is een duidelijk rooster waarin leerlingen het overzicht hebben van instructiemomenten en taaktijd, waardoor zij een kader hebben waarbinnen zij hun eigen planning leren te maken en weten wanneer en hoe zij aan hun doelen kunnen werken.

De leerkracht biedt verschillende instructiemomenten aan voor verschillende niveaugroepen en ook op de taakbrief wordt het werk gedifferentieerd aangeboden. De kinderen weten bij welke instructiemomenten zij aan kunnen sluiten en welke taken bij hen, hun niveau en de te behalen doelen horen. De leerkrachten zorgen ervoor dat zij tijdens de taaktijd op verschillende momenten beschikbaar zijn om de leerlingen te helpen, begeleiden of sturen waar dit nodig is.

De opbouw van het aanleren en geven van verantwoordelijkheid aan de leerlingen voor elkaar, hun omgeving en hun werk en werkproces wordt vanaf groep 1 tot en met groep 8 uitgebouwd.

De ontwikkelpunten hierin zijn:

- dat leerlingen en leerkrachten nog beter in beeld krijgen op welk niveau in de Dalton Ontwikkelingslijn de leerlingen zitten en zo nog beter kunnen differentiëren in doelen van de leerlingen en het aanbod.

- 'De methode', de leerkracht heeft meer vertrouwen nodig om de methode los te laten en meer te werken vanuit doelen. Hierdoor zullen de leerlingen meer ruimte krijgen om vorm te geven aan hun eigen ontwikkeling, in plaats van klakkeloos de lessen uit de methode te maken.

- Ook bij implementatie van nieuwe methodes dalton goed in het oog houden.

Het team draagt met elkaar de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en borgen van verschillende onderdelen binnen onze school; niet alleen binnen, maar ook buiten de eigen klas.

De werkgroepen zorgen ervoor dat voor de aan hen toegewezen (organisatorische of inhoudelijke) taak draagvlak en kennisstroom gecreëerd wordt.

Leerlingen en medewerkers krijgen het vertrouwen en de verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de organisatie in zijn geheel en er is ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling.

Er is in het team aandacht voor de ontwikkeling van een cultuur van vertrouwen binnen de verschillende lagen.

Reactie visitatieteam:

De gesproken taal van de leerkrachten kan ertoe bijdragen dat er meer verantwoordelijkheid gecreëerd kan worden bij de kinderen.

De kinderen worden gemobiliseerd om na te denken over hun aandeel in hun leerproces, alhoewel hierbij wel moet worden opgemerkt dat hier onderling nog veel en groot verschil tussen is. Waar leerkracht 1 samen met de kinderen kijkt waar er nog leerdoelen behaald kunnen worden, dicteert leerkracht 2 wat het kind moet doen.

'In de groepen 7 en 8 zijn de leerlingen steeds meer eigenaar van hun leerproces.

De taakbrief is zo vormgegeven dat de leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen werk. Niet alleen 'wanneer werk ik aan mijn taak' (plannen), maar juist ook 'wat is het doel achter deze taak' en 'hoe kan ik mijn taak vormgeven om mijn doel te behalen?'

De taakbrief is zo vormgegeven dat er een aantal momenten gedurende de dag zijn waarop kinderen kunnen aangeven wat zij willen gaan doen. Het zelf plannen wordt hiermee gestimuleerd, hierbij mag worden opgemerkt dat er gewerkt wordt met een kwartiertjesrooster en dat de mate van echt plannen en een dagoverzicht maken hierdoor nog niet tot volle ontwikkeling komt.

Het doel achter de taak, het why, wisselt in de groepen 7 en 8 per leerkracht. Het why staat centraal maar het proces maar het doel krijgt bij elke leerkracht een andere invulling. Slechts een enkele leerkracht gaat uit van de intrinsieke motivatie van de kinderen of durft deze aan te spreken.

'Binnen de tafelgroepjes in de groepen 3 t/m 8 zien we verschillende verantwoordelijkheden terug, zoals een aanmoediger, materiaalchef of bijvoorbeeld een rustchef, Er wordt regelmatig bij de invulling over deze taken stilgestaan door middel van reflectie.'

Hier is bij de groepen 7 en 8 weinig van terug te zien (op de muren/bord) en kwam tijdens de gesprekken met de kinderen niet naar voren.

Het team draagt een grote verantwoordelijkheid voor de school, wil heel graag en toont grote inzet. Onderlinge verschillen worden misschien niet direct opgemerkt, omdat de bevologenheid daar is.

1.2 Zelfstandigheid

School

Vanaf het moment dat zij op school komen, wordt er een sterk beroep gedaan op de zelfstandigheid van de kinderen. Ze leren initiatieven nemen, hulp bieden en hulp vragen. In de sociale omgang kunnen ze voor zichzelf of voor de ander opkomen. Ze zijn vertrouwd met het principe van uitgestelde aandacht. De leerlingen weten om te gaan met handelingswijzers.

Kinderen plannen hun opgegeven werk en in de hogere groepen kiezen ze zelf al de doelen waar ze aan willen werken en hoe ze die denken te halen. Ze leren hun eigen verwerkingstechniek te bepalen. De doelen zijn veelal vooraf door de leerkrachten (volgens de methode/slo) vastgesteld. De leerlingen zijn wel vrij in de manier waarop zij de doelen behalen (qua materialen, werkwijzen, methodes, etc.). Toch is ook dit een ontwikkelpunt. In de midden- en lagere groepen is dit nog erg leerkrachtgestuurd. Er moet dus gekeken worden naar een manier om het eigenaarschap met betrekking tot het behalen van lesdoelen meer bij de leerling te leggen.

De keuzetaak neemt hier al wel wat van over, maar dat is nog niet voldoende.

De kinderen kunnen in toenemende mate hun eigen werk beoordelen en hun vervolgstap aangeven.

De leerkrachten hebben de ruimtes binnen en buiten de klas zodanig ingericht dat kinderen er optimaal zelfstandig aan de slag kunnen. Of het nu gaat om plekken waar samengewerkt kan worden, of de toegankelijkheid van materialen.

Daarnaast is er in de organisatie van het onderwijs in het rooster rekening gehouden met tijd voor zelfstandig werken: taaktijd. De leerkracht maakt duidelijk wanneer er taaktijd is en hoelang die duurt.

De leraar stimuleert initiatieven van kinderen om hun eigen ontwikkeling vorm te geven. Zoals de keuzetaak, waarin beroep wordt gedaan op verschillende niveaus van zelfstandigheid, verschillende interesses en verschillende manieren van verwerken.

De leerkracht besteedt aandacht aan het leren plannen van de taak.

In een aantal groepen wordt gewerkt met stapelinstructies, waardoor de leerlingen meer ruimte en tijd hebben om hun taaktijd naar eigen wensen in te delen. Dit leidt tot natuurlijke differentiatie.

In onze doorgaande ontwikkelingslijn (DOL 2.0) staat omschreven wat voor gedrag een leerkracht moet laten zien om de leerlingen te kunnen laten werken aan zelfstandigheid.

Naast dat de leerkrachten bepaald gedrag moeten laten zien om de leerlingen te ondersteunen in een kernwaarde wordt er binnen het team natuurlijk ook verwacht dat er gewerkt wordt aan en aandacht is voor zelfstandigheid.

Er is ruimte voor collega's die bij wijze van experiment (zoals het gebruiken van een datamuur, het portfolio en vanuit SOVA een naam bedenken voor je klas) iets uitproberen om te kijken of het iets is om met de hele school te delen en misschien wel als afspraak vast te zetten. Zo is er de zelfstandigheid (vrijheid) die collega's hebben om een les te ontwerpen naar aanleiding van een bestaand doel. Wij zijn ons bewust van het feit dat een methode niet leidend hoeft te zijn.

Zoals bij verantwoordelijkheid ook al omschreven staat hebben wij de vrijheid om zelfstandig een keuze te maken bij welke werkgroepen wij ons aansluiten. Kortom er is veel overlap met de andere kernwaarden, maar het komt op het volgende neer. Vanuit verantwoordelijkheid en vertrouwen is er veel ruimte voor zelfstandigheid.

Ontwikkelpunt:

Ruimte voor de autonome leerling, meer durven loslaten en ruimte bieden voor eigen planning.

De school geeft leerkrachten, individueel of in groepsverband de ruimte en stimuleert hen om zich te ontwikkelen en onderwerpen aan te dragen. Leerkrachten kiezen vanuit eigen interesse in welke werkgroepen ze gaan. Dit geldt niet voor iedereen. Nieuwe collega's worden geplaatst in de werkgroepen waar ruimte is. Er wordt binnen parallelklassen/bouw/schoolbreed geëxperimenteerd met bijvoorbeeld werkvormen/opdrachten/nieuwe inzichten en terugkoppeling gegeven over het effect hiervan.

Wij zouden duidelijker kunnen maken welke talenten en kwaliteiten er zijn binnen ons team, zodat hier meer gebruik van gemaakt kan worden.

Reactie visitatieteam

De leerlingen laten de gehele dag zien dat zij over verschillende vormen van zelfstandigheid beschikken. Zich houden aan afspraken en regels, het "plannen maar" formulier invullen en of gebruiken laten zien dat zij keuzes maken om zich zelfstandigheid aan te leren.

De weektaak maakt ook onderdeel uit van die zelfstandigheid van leerlingen waarin nog te weinig keuzevrijheid te zien is. Dit hebben jullie ook beschreven als ontwikkelpunt, minder leerkracht gestuurd werken waarin leerlingen meer ruimte krijgen voor hun eigen planning. Om een effectieve manier van zelfstandigheid te creëren zou tijdens de inloop aan "eigen doelen" zelfstandig gewerkt kunnen worden. Deze vorm biedt ruimte voor zowel leerlingen als leerkrachten. Nu zagen we vooral (in groep 7 en 8) verschillende vormen van werken tijdens de inloop.

In groep 7 en 8 hebben we gezien dat er wordt geprobeerd om leerlingen eigen keuzes te laten maken in "eigen leerdoelen". Het experimenteren is prima maar deel ook de successen en borg wat goed gaat. Zo kan er schoolbreed uiteindelijk een doorgaande lijn ontstaan.

In de groepen in de middenbouw zien we dat de leerlingen al prima hun weektaak voor de hele week in plannen, terwijl kinderen in groep 8 weer per dag aan het plannen zijn. Hier valt winst te behalen. Een mooi streven voor als ze de basisschol verlaten.

We zien hele zelfstandige kleuters. Er wordt in alle kleutergroepen met dezelfde planborden gewerkt, waarin de kinderen (zelfs de jongste kleuters) al zelfstandig hun taakje kunnen plannen (kiezen). Het aan de slag gaan met hun taakje regelen de kinderen helemaal zelf. Dit zijn ze duidelijk zo gewend.

1.3 Samenwerking

School

Leerlingen hebben verschillende mogelijkheden tot samenwerken. Om samenwerken als 'te leren vaardigheid' aan te bieden zie je in de school coöperatief werken volgens de theorie Spencer Kagen terug in elke klas. In de afgelopen jaren hebben we hier flink in geïnvesteerd.

Op klassenniveau, groepsniveau en leerlingniveau (schoudermaatje, oogmaatje) worden er dagelijks verschillende coöperatieve werkvormen toegepast, zoals denken/ delen/ uitwisselen, flitsen, brainstormen, wandel en wissel uit. In de groepjes wordt er zo goed als dat kan gewerkt met oogmaatjes en schoudermaatjes. De oogmaatjes verschillen betreft leerniveau en schoudermaatjes liggen betreft niveau wat dichter bij elkaar.

Door te werken met heterogene groepjes worden de leerlingen bij ons op school uitgedaagd tot een zo'n hoog mogelijk leerrendement. De samenstelling van de groepjes wordt na elke vakantie weer veranderd. Naast het samenwerken in deze verschillende samenstellingen wordt er gebruik gemaakt van het maatjesbord en hebben de leerlingen ook zelf inspraak met wie ze op een vakgebied willen samenwerken.

De sociale rollen (rustchef, materiaalchef, etc.) zijn nog een punt van ontwikkeling, op dit moment wordt dit nog als experiment ingezet voordat er een afspraak over wordt gemaakt.

Twee keer per jaar krijgt de kernwaarde 'samenwerken' een maand lang aandacht op de taakbrief. In die maand wordt er extra aandacht gegeven aan hoe we samenwerken, aan verschillende vormen van samenwerken en wordt gesproken over omgangsnormen. In de DOL wordt beschreven wat we verwachten van de leerlingen (zie DOL). Hierop wordt regelmatig gereflecteerd met de leerlingen.

In onze doorgaande ontwikkelingslijn (DOL 2.0) staat omschreven wat voor gedrag een leerkracht moet laten zien om de leerlingen te kunnen laten werken aan samenwerken.

Naast dat de leerkrachten bepaald gedrag moeten laten zien om de leerlingen te ondersteunen in een kernwaarde wordt er binnen het team natuurlijk ook verwacht dat er gewerkt wordt aan en aandacht is voor samenwerken.

Zo wordt het paralleloverleg goed ingezet om de werklust van de voorbereiding van de week te delen. De verschillende verantwoordelijkheden worden per parallel onderling verdeeld. De ene jaargroep zal hier intensiever gebruik van maken dan de ander. Naast parallel is er ook samenwerking binnen de drie verschillende gebouwen te onderscheiden. Zo wordt er tijdens de lunchpauze naast sociale gesprekken ook overlegd over bepaalde schoolzaken die in het gebouw spelen. (Bijvoorbeeld: verantwoordelijkheid voor de bibliotheek, werkplekken op de gang en hoe we die in willen zetten en andere gebouw specifieke afspraken)

Daarnaast is er ook sprake van samenwerking met het hele team, als er grote besluiten genomen moeten worden dan is hier tijdens plenaire vergaderingen ruimte om inbreng en ideeën uit te wisselen. Als het een besluit is wat eerder genomen moet worden dan dat er een plenaire vergadering gepland staat, dan wordt het via de bouwcoördinator in een bouwvergadering besproken. Is zelfs een bouwvergadering te ver weg, dan wordt er een oproep gedaan binnen het team wie mee wil denken over een bepaald onderwerp. Collega's die affiniteit hebben met dat onderwerp of gewoon graag mee willen denken mogen dan aansluiten en meebeslissen.

Er zijn ook nog veel vormen van samenwerken met mensen van buiten school. Voor de zorg ondersteunen de interne begeleiders de leerkrachten hierin. Ouders hebben ook een rol in het samenwerken met school: Denk hierbij aan het uitwisselen van informatie, maar ook het inzetten van talenten van ouders in de klas. Hulp bij versieren voor verschillende feesten, hulp bij activiteiten in de klas (kruidnoten bakken, presentaties over beroepen bij de Kinderboekenweek) of bij uitjes (mee naar de kinderboerderij, of als hulp mee op kamp).

Ontwikkelpunten:

- Werk ook eens met iemand anders, iemand die je niet zo snel zelf zou kiezen.
- De taakgerichtheid is vanzelfsprekend niet bij iedereen hetzelfde.

Op klassenniveau is de organisatie zo dat de leerkracht de mogelijkheid biedt tot samenwerken. Minimaal 2x per week bereidt de leerkracht coöperatieve werkvormen voor. Deze zijn gericht op het bevorderen van het samenwerken.

De tafelgroepjes proberen de leerkrachten zo goed als mogelijk te verdelen in vier verschillende niveau: zwak, gemiddeld, hooggemiddeld en hoog. Dit zorgt binnen een klas voor een zo'n hoog mogelijk leerrendement. Dit lukt niet altijd, maar is wel het streven. Dit stimuleert het leren van en met elkaar. (Zie leerlingniveau)

De methodes die worden gebruikt in de school: Staal, Pluspunt en BLINK (geïntegreerd), bieden een mogelijkheid tot samenwerken. De leerkracht organiseert de planning zo dat er dagelijks momenten zijn voor samenwerking, vaak tijdens taaktijd.

Op verschillende momenten van het jaar wordt er ook klasdoorbroken samengewerkt zoals met kerst, kinderboekenweek, koningsspelen en Sinterklaas. Dit wordt op verschillende manier georganiseerd. Twee klassen worden aan elkaar gekoppeld en verzinnen samen een activiteit, of leerlingen kiezen bijvoorbeeld een knutselactiviteit uit die ze op een bepaald moment in een klas wordt aangeboden. Doordat wij dit jaar verdeeld zijn over drie locaties en wij te maken hebben gehad met de huidige maatregelen (covid-19) is deze interactie tussen verschillende groepen wat naar de achtergrond geschoven. Dit is dus voor 'na corona' weer een punt om op te pakken.

Teamleden geven samen vorm aan het onderwijs door met elkaar te overleggen d.m.v.: paralleloverleg, bouwvergaderingen en plenaire vergaderingen.

Tweemaal per jaar is 'samenwerken' de kernwaarde van de maand, dan wordt daar extra aandacht aan besteed. De kernwaarde wordt op de taakbrief vermeld met een daarbij behorend leerdoel (zie DOL). In die maand zal de leerkracht extra reflecteren op de kernwaarde 'samenwerken', waarbij bijvoorbeeld verschillende manieren van

samenwerken besproken worden, evenals de verschillende taken binnen samenwerken en omgangsnormen.

Ontwikkelpunt:

Samenwerken vanuit reflectie: zoek iemand om mee samen te werken waarvan je weet dat die persoon je kan helpen. Hierin komt ook weer het kennen van de talenten van een ander naar voren.

Het samenbrengen/interacteren van collega's van de verschillende gebouwen.

Elkaar leren kennen is zó belangrijk! Samenzijn voor de leuke en de nuttige zaken.

Er zijn verschillende werkgroepen, die gevormd worden door teamleden en ouders.

Elk teamlid is gekoppeld aan een paar werkgroepen. Vanuit

de oudercommissie worden er ouders gekoppeld aan sommige van die

werkgroepen. Zo worden ouders van de OC ingezet bij bijvoorbeeld het

kerstfeest, de sportdag, de koningsspelen, de kinderboekenweek, Sinterklaas en

andere vieringen of activiteiten.

In de school is er een actieve kinderraad, waarin in gesprek met kinderen onderwijs

wordt vormgegeven. Er worden onderwerpen besproken zoals: wat ze van de

geschiedenismethode vinden, wat ze van het schoolplein vinden, wat ze missen in

de school etc.

Naast de oudercommissie is er ook een betrokken medezeggenschapsraad en zo is

er ruimte voor leerlingen, ouders en teamleden om betrokken te zijn bij de invulling

van de school.

Ontwikkelpunt:

Tijdens de overblijf geeft het samenwerken (samen spelen) nog wel eens wat

problemen. (Overblijf nu veel rustiger. Kinderen buiten met overblijffouder gaat goed.

In de klas beter met eigen leerkracht? Gewenst om de mogelijkheden hiervoor te

onderzoeken.)

Reactie visitatieteam

Over samenwerken schrijven jullie o.a. dat een daltonschool een leeromgeving is, waar leerlingen en leerkrachten iets van en met elkaar leren. De samenwerking met anderen kan het leren vergemakkelijken.

Vrijwel iedereen, die met leerlingen sprak, hoorde van de kinderen dat er veel wordt samengewerkt. En dat zagen we ook overal terug.

Doordat jullie veel parallelgroepen hebben, zouden jullie ook groepsdoorbroken

kunnen laten samenwerken. Bijvoorbeeld Nieuwsbegrip in drie niveaus past prachtig bij de drie parallelgroepen.

Maar ook op andere manieren kan er door de hele school heel goed

groepsdoorbroken gewerkt worden. Jullie kinderen hebben daarvoor "alles in huis".

Als collega's maken jullie afspraken over bijvoorbeeld de taakbrief en het taakbord.

Jammer dat zelfs bij parallelgroepen dingen verschillend worden uitgevoerd. Kijk

daar nog eens kritisch naar en maak de uitvoering van de taakbrief hetzelfde.

Gelukkig zagen we ook veel overeenkomsten.

1.4 Reflectie

School

Door onze richtlijnen van de taakbrief te volgen, ontstaat er een mooi doorgaande ontwikkelingslijn in het maken van een planning, waarbij de leerlingen van de kleuters tot aan groep 8 steeds een stukje meer worden uitgedaagd. Hierin wordt uiteraard gedifferentieerd naar de behoefte van de leerling.

In de praktijk zie je dat een aantal leerkrachten experimenteert met behaalde doelen op een datamuur, kinderen worden hierdoor bewust van de gestelde doelen en of deze behaald zijn.

De kernwaarde van de maand in dit geval reflectie hangt twee maanden per jaar op het bord. Deze is dan ook terug te vinden op de taakbrief, dit dient als reminder voor de leerling en leerkracht om actuele situaties hieraan te koppelen en hier regelmatig naar te verwijzen.

In alle groepen is zelfcorrigerend materiaal aanwezig en is te zien dat de kinderen zelfstandig hun werk kunnen corrigeren, daarnaast weten de kinderen wanneer ze wel naar de leerkracht moeten lopen. De kinderen weten wanneer ze kunnen aangeven dat ze iets niet begrijpen (uitgestelde aandacht).

Ook op je taakbrief zie je een reflectiestukje terug, maar dan als smiley. Hoe vonden de kinderen de taken gaan, hierover wordt ook een gesprek gevoerd. Maar ook het afkleuren van de gemaakte taken zorgt voor overzicht in voortgang.

Op sociaal gebied wordt er bijvoorbeeld tijdens de lessen van KWINK (onze sova methode) gereflecteerd op bepaald gedrag in verschillende situaties.

Ook hier staat weer centraal als ontwikkelpunt het doelgericht werken aan eigen ontwikkeling doordat een leerling goed reflecteert. De nadruk ligt voor een groot gedeelte van de school nu nog voornamelijk op het afkrijgen van de taak, in plaats van op het behalen van de doelen.

We werken met het directe instructiemodel (dalton instructiemodel) waarin we terugblikken naar de vorige les, maar ook de gegeven les evalueren. De doelen worden op het bord geschreven, zodat aan het eind van de dag gekeken kan worden of de doelen behaald zijn.

Er is vanuit de werkgroep vorig schooljaar een spel gegeven waarmee collega's konden reflecteren, dit spel bestaat uit rondjes, die gebruikt kunnen worden om op de aanpak, inhoud en beleving te reflecteren. Dit hebben we als werkgroep gegeven opdat de stap naar dagelijks reflecteren kleiner wordt. Hoe dit in elke klas aangepakt wordt, is nog niet geëvalueerd. Er zijn ook reflectiematjes aanwezig, deze worden in een paar groepen gebruikt en zie je niet structureel terugkomen.

De leerlingen geven feedback op het functioneren van de leerkracht. Hij/zij stelt zich kwetsbaar op en laat zo zien dat je fouten mag maken. Er is hier schoolbreed geen afspraak over en dit wordt dus niet overal ingezet. Dit is dus een mooi ontwikkelpunt voor volgend schooljaar.

De eerste stappen zijn gezet m.b.t. collegiale consultatie. Dit moet nog verder opgepakt worden.

Doordat wij sinds dit jaar met alle parallelcollega's op één locatie zitten, vindt er meer en kwalitatief beter overleg plaats, waarin ruimte is voor feedback.

Er worden door de daltoncoördinator veel consultaties gedaan, hier krijg je ook een verslag van. Dit moet nog beter en effectiever ingezet worden door het team.

Er is door de daltoncoördinator ook een consultatie gedaan op een andere school. De bevindingen die hij hier heeft opgedaan, heeft hij gedeeld met de daltonwerkgroep.

Gedurende het jaar zijn er administratiedagen gepland, deze dagen zijn door ieder vrij in te vullen. Naast het bijwerken van administratie worden deze dagen ook vaak gebruikt om elkaar op te zoeken voor overleg. Dit kan ingericht worden om een periode voor te bereiden, om kennis uit te wisselen of intervisie te houden. Doordat er voor elke kernwaarde een doorgaande lijn is ontwikkeld, staat ook die van reflectie erg duidelijk op papier. De uitwerking hiervan wordt niet altijd uniform toegepast.

In onze doorgaande ontwikkelingslijn (DOL 2.0) staat omschreven wat voor gedrag een leerkracht moet laten zien om de leerlingen te kunnen laten werken aan reflectie.

Naast dat de leerkrachten bepaald gedrag moeten laten zien om de leerlingen te ondersteunen in een kernwaarde wordt er binnen het team natuurlijk ook verwacht dat er gewerkt wordt aan en aandacht is voor reflectie.

Na elke activiteit waarbij de hele school betrokken is geweest wordt er een evaluatieformulier rondgestuurd. Waar we voorheen een Word-bestand toegestuurd kregen, zien we steeds meer werkgroepen die kiezen voor een online enquête. Deze evaluatie wordt verwerkt en in het vervolg meegenomen in de organisatie van de activiteit in het volgende jaar. (denk hierbij aan Kinderboekenweek, Sinterklaas, Kerst enz..) Daarnaast wordt er na het invoeren van een nieuwe methode na verloop van tijd ook altijd stilgestaan bij eventuele verbeterpunten wat betreft de implementatie. Maar is er ook altijd een moment om ervaringen uit te wisselen of vragen te stellen. Aan de hand van eventuele vragen wordt er gekozen of er intern gezocht wordt naar expertise of dat er extern een extra studiemoment gepland wordt.

Elk jaar is er ook een cyclus waarbij de persoonlijke ontwikkeling in kaart wordt gebracht en besproken. Hier horen consultaties bij door directie, interne begeleiders, daltoncoördinator en collega's onderling. Het functioneringsgesprek wordt elk jaar een beetje bijgeschaafd en heeft dit jaar vanuit BOOR een andere naam: een ontwikkelgesprek. Hierbij staat persoonlijke en professionele ontwikkeling en dus een reflectie op eigen handelen centraal. Elke collega maakt een POP en naar aanleiding hiervan vindt het ontwikkelgesprek plaats.

Intervisie is in opkomst als vorm om meer van en met elkaar te kunnen leren.

Reactie visitatieteam

Op de Margriet hebben de daltonkernwaarden een centrale plaats in het onderwijsleerproces. Iedere kernwaarde komt 2 keer per jaar een maand prominent aan de orde. Dit is zichtbaar op de takenbrief en het bord in het lokaal. De kernwaarde 'reflectie' staat tijdens de visitatie centraal. In de klas zien we dat leerkrachten hier ook daadwerkelijk met de kinderen aandacht aan besteden. Een mooi voorbeeld is het reflectiemodel in één van de groepen 5, waarbij de kinderen de dag starten met een dobbelsteen, waarbij ieder kind aan één van 6

reflectiemiddelen of –thema's aandacht besteedt. Aan het eind van de ochtend vertellen een aantal kinderen hoe dit is verlopen.

De school geeft aan dat er door de kinderen wordt gereflecteerd op gedrag binnen de SOVA training van KWINK. Een ontwikkelpunt is volgens de school het reflecteren op doelgericht werken. Hiermee wordt vooral geëxperimenteerd. De school kijkt hiermee kritisch naar het eigen concept en staat daarmee in de leerstand. De volgende stap zou de continuering en borging daarvan kunnen zijn. De school is voorzichtig gestart met de ontwikkeling van een portfolio. Ook dit zit in de experimentele fase. Een werkgroep is hiertoe opgericht. Dit is volgens het visitatieteam een mooie gelegenheid voor een belangrijk ontwikkelpunt en implementatietraject, waarbij kind-gesprekken met ouders én leerkracht in combinatie met een goed doordacht portfolio, kunnen bijdragen aan meer eigenaarschap bij kinderen. Reflectie kan een mooie plaats in het portfolio krijgen, zodat kinderen leren terug te zien op hun handelen, dit zichtbaar kunnen maken en vooral ook de groei erin ontdekken.

Het team van de Margriet wil collegiale consultatie na de coronaperiode weer opnieuw oppakken. Het zou mooi zijn om hierin een koppeling met de gesprekkencyclus te maken, waarin het zwaartepunt verschuift van gesprekken op het functioneren van de leerkracht naar ontwikkelingsgesprekken. Leren van en met elkaar is daarbij een krachtig middel. In gesprekken geven collega's van de Margriet aan, behoefte te hebben aan bezoeken aan andere Daltonschole.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Door de doelen vanaf groep 4 op de taakbrief te noteren, leren de kinderen gaandeweg om te kijken welke doelen ze al beheersen en welke nog oefening vragen om tot beheersing te komen. Binnen de taakbrief wordt er met behulp van de methode gedifferentieerd op niveau. Omdat differentiatie in tijd per les en per leerling afhankelijk is, is dit iets waar de leerkracht elke dag zelf rekening mee dient te houden.

De opbouw van het inplannen van werk heeft als doel dat de leerlingen aan het einde van hun basisschoolcarrière in principe aan het begin van de week al helemaal in kunnen plannen.

Bij de groepen 1/2 kiezen ze een werkje voor direct daarna en soms kiezen ze aan het einde van de dag waar ze de volgende dag mee willen starten. Zo is er bij de inloop van de dag direct een rustige werksfeer omdat iedereen weet waar ze mee kunnen starten. Op die manier wordt er een begin gemaakt met het leren omgaan met taaktijd. Door middel van (reflectie) gesprekjes wordt de leerling bewust gemaakt van wat ze doen, leuk vinden en leren. Ze leren hiermee dat het belangrijk is om te oefenen (verplichte taakjes/doelen) om ergens beter in te worden.

In de groepen 3 en 4 geven ze een volgorde aan op hun taakbrief en wordt de beschikbare taaktijd op het bord aangegeven. Leerkrachten weten bij welke leerlingen gedifferentieerd moet worden.

Vanaf groep 5 wordt er gewerkt met het 'Plannen maar' formulier. Hierop krijgen de leerlingen een overzicht van alle vaste instructiemomenten, pauzes, uitjes en andere activiteiten in de week. Alle lege momenten zijn vrij om een planning in te maken. Door vooraf te bedenken waar je aan gaat werken en dit ook werkelijk in te plannen, wordt de leertijd goed gebruikt.

Het gebruik maken van keuzemogelijkheden om bijvoorbeeld een doel te behalen zal verder ontwikkeld moeten worden. Er wordt toch nog veel teruggevallen op het gemak van de methode, die kant en klaar verwerkingsstof aanbiedt om een bepaald doel te behalen. Al zijn er zeker in de bovenbouw al een aantal voorbeelden van hoe kinderen zelf kunnen kiezen hoe ze hun doelen behalen.

Het gebruik van bijvoorbeeld een portfolio wordt hier en daar dan ook al wel toegepast maar hier moet nog een doorgaande lijn in gemaakt worden.

De leerkrachten van de onderbouw maken een rooster waarin een goede balans heerst tussen instructiemomenten (kring/kleine kring) en taaktijd. Deze instructiemomenten zijn gedifferentieerd; elk kind wordt op zijn eigen niveau begeleid. (Niveaus van leren: van concrete werkelijkheid naar werken met abstracte afbeeldingen).

In de grote kring wordt ook regelmatig gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen, waardoor alle kinderen betrokken zijn en ze gewend raken aan deze manier van werken, en de bijbehorende en schoolbrede 'tekens' en regels van het coöperatieve leren. Zo kunnen de coöperatieve leerstrategieën een mooie doorgaande leerlijn volgen in de hier opvolgende groepen.

De leerkracht observeert de kinderen en past taken en activiteiten aan, aan het niveau van de leerling.

De observaties en het werken met ons (onderbouw) leerlingvolgsysteem BOSOS zorgen ervoor dat de leerling duidelijk in kaart wordt gebracht en dat eventuele leerproblemen of het niet behalen van doelen kunnen worden aangepakt.

Door elke leerkracht elk jaar een POP in te laten vullen en dit gedurende het jaar te laten evalueren, ligt de verantwoordelijkheid van het behalen van persoonlijke leerdoelen bij de leerkracht zelf. Dit POP wordt besproken tijdens het functioneringsgesprek met de directie.

Doordat er veel facetten zijn waar wij wekelijks aandacht aan willen/moeten besteden, is elke collega elke week weer bezig met de meest efficiënte invulling van die week. Sommige lessen zullen gebundeld worden, sommige lessen zullen achterwege gelaten worden omdat het lesdoel bijvoorbeeld al behaald is of later nog eens terugkomt. Dit wordt bijvoorbeeld besproken tijdens paralleloverleg. Hierin delen we ervaringen, geven we tips, herkennen we knelpunten in lesstof en raken wij geïnspireerd door elkaars successen. Elke collega voelt zich verantwoordelijk voor het 'zien' van elke leerling waardoor het regelmatig voorkomt dat er voor individuele leerlingen aanpassingen gedaan worden met betrekking tot niveau of duur van de taak.

De onderbouw is bezig om de visie verder te ontwikkelen. Hierbij richten we ons ook op de leeromgeving in de klas. Met het optimaliseren van deze rijke leeromgeving kunnen we nog efficiënter en doelmatiger omgaan met de tijd, ruimte en middelen.

De daltoncompetenties zijn onderdeel van onze dagelijkse praktijk. De kernwaarde van de maand staat centraal en wordt met de kinderen besproken. De daltonwerkgroep speelt hierin ook een grote rol. De daltoncoördinator doet klassenbezoeken en bespreekt met de leerkracht de daltoncompetenties. Elke leerkracht werkt gedurende het schooljaar ook aan zijn/haar POP.

Er is een duidelijk zorgplan aanwezig op school. De routes van klas naar ib en de samenwerking met bijvoorbeeld PPO zijn verankerd in de schoolstructuur.

Wij hebben enige tijd geleden met elkaar de daltoncompetenties samengesteld en deze opgenomen in ons POP. Deze competenties staan voor volgend schooljaar weer op de lijst om weer eens met elkaar te bespreken en te kijken of wij er nog hetzelfde overdenken. Daarnaast hebben wij als school onze eigen Dalton Ontwikkelingslijn gemaakt (DOL). Hiermee houden wij onze doorgaande lijn in de gaten en kijken wij of de leerlingen elk jaar kunnen wat wij van ze verwachten, dit is tevens een middel geworden om ons daltonrapport in te vullen. De DOL biedt ruimte om te differentiëren, als een leerling de doelen van het huidige jaar niet beheerst kan er makkelijk teruggekeken worden naar de doelen van vorig jaar. Deze kunnen dan aangegrepen worden als leerdoelen voor de betreffende leerling.

Het remediëren bij het niet behalen van doelen is nu meer gericht op leerlingen waar grote zorgen om zijn. Als ontwikkelpunt komt hier naar voren dat er meer aandacht moet zijn voor reflectie en evaluatie op kortere termijn. Wij werken vanuit de kleine en grote onderwijscyclus. Hierdoor zullen leerlingen meer tot hun recht komen.

In onze doorgaande ontwikkelingslijn (DOL 2.0) staat omschreven wat voor gedrag een leerkracht moet laten zien om de leerlingen te kunnen laten werken aan effectiviteit en doelmatigheid.

Naast dat de leerkrachten bepaald gedrag moeten laten zien om de leerlingen te ondersteunen in een kernwaarde wordt er binnen het team natuurlijk ook verwacht dat er gewerkt wordt aan en aandacht is voor effectiviteit en doelmatigheid.

Elke leerkracht is verantwoordelijk voor zijn eigen voorbereide omgeving. Hierbij staat uiteraard ook de werkplek van de collega zelf centraal. Naast dat de leerlingen moeten weten waar ze wat kunnen vinden en wat ze zelfstandig kunnen pakken/gebruiken. Is het uiteraard ook voor collega's zelf en voor eventuele invallers belangrijk om een gestructureerde omgeving te hebben waarbij makkelijk te vinden is wat je nodig hebt. Er zijn afspraken gemaakt over de invulling en plaats van het logboek in de klas. Hierin staat alles wat een eventuele invaller nodig zou kunnen hebben.

Wat betreft contact met ouders is er altijd een contactouder bereikbaar voor elke groep. Of is er makkelijk via Parnassys in één keer een mail te sturen aan alle ouders van de groep. Om dit nog meer te stroomlijnen en effectiever te maken is er de afgelopen tijd hard gewerkt aan een school-app. Die waarschijnlijk begin 2022 in gebruik genomen kan worden. Ouders die deze app installeren zijn sneller en makkelijker te bereiken voor berichten uit de klas, inschrijvingen voor gesprekken of het melden van absentie. Het digitaliseren (iets wat als wens naar voren kwam na evaluatie van de thuiswerkperiode) en centraliseren van deze communicatie zal veel voordelen hebben.

Reactie visitatieteam

Door de doelen te benoemen op de taakbrief, krijgen de kinderen inzicht in hun leerdoelen en kunnen ze heel efficiënt werken aan de door hen te behalen leerdoelen. Hierbij is leerkrachtgedrag belangrijk. De leerkracht zet het kind in hun kracht door deze leerdoelen te onderstrepen en benoemen en samen met het kind het ontwikkelproces aan te gaan. Dit leerkrachtgedrag en het samen aangaan van het leerproces is wisselend door de groepen 5, 6, 7 en 8 heen.

Doordat er op de weektaak geen eigen leerdoelen worden ingevuld, kunnen de kinderen weinig effectief werken aan hun interpersoonlijke leerdoelen. De bewustwording van het feit dat de leerlingen zichzelf verder willen en kunnen helpen zou door een effectievere weektaak beter tot zijn recht komen.

Het “plannen-maar” formulier is zeer effectief en wordt door de kinderen ook als zeer fijn en nuttig ervaren. Zij kunnen zelf zo hun taakwerktijd efficiënt inplannen en maakt hen meer eigenaar van hun leerproces.

Differentiatie en effectiviteit omschrijft De Margriet zelf als een ontwikkelpunt, omdat het te gemakkelijk is om terug te vallen op een methode.

‘De leerkracht observeert de kinderen en past taken en activiteiten aan, aan het niveau van de leerling.’

Hier is in de praktijk, buiten de differentiatie vanuit de methode, weinig van terug te zien op de weektaak/planning in de groepen 5, 6, 7 en 8. Er is wel in elke klas iets gaande waardoor er voor de kinderen in de groep genoeg uitdaging te vinden is, maar hier is geen vaste doorgaande lijn in aangebracht. Om effectief te kunnen werken, mogen de leerkrachten van de groepen 7 en 8 van De Margriet van elkaar gaan leren en elkaars manieren omarmen en overnemen om zo te komen tot een effectief geheel.

In de DOL 2.0 staat omschreven welk gedrag de leerkracht moet laten zien om de kinderen te helpen bij hun doelmatigheid. De toon maakt de muziek. Van “is je werk af” naar “heb je je leerdoel behaald”.

Digitalisering en groepsdoorbroken werken kan zorgen voor meer effectiviteit.

1.6 Borging als voorwaarde

School

In het daltonboek zijn onze speerpunten te vinden, de daltoncoördinator schrijft deze verschillende ontwikkelpunten uit in het jaar. De planning per speerpunt wordt verdeeld over verschillende momenten in het jaar waarop het team samenkomt. Denk hierbij aan plenaire/bouw vergaderingen, studiedagen en of parallelmomenten. Elk punt wordt weer met directie of de daltonwerkgroep besproken of voorbereid. Tijdens deze momenten wordt het team actief betrokken bij de ontwikkeling van de school. Er wordt bijvoorbeeld gereflecteerd en geëvalueerd als er weer een ontwikkelstap is gemaakt. Dit geeft weer nieuwe richting aan de ontwikkeling. Als er niemand binnen het team is met expertise op een bepaald gebied dan nodigen wij externen uit om ons te helpen.

Het uitdragen van onze daltonidentiteit wordt onder andere voorzien door maandelijks een daltoninterview te laten doen door leerlingen. Dit interview wordt in de nieuwsbrief van school gedeeld, deze is ook terug te vinden op de website. Aan het begin van een schooljaar houdt de leerkracht een informatieavond waarop ook de kernwaarden worden gedeeld met ouders en specifieke informatie wordt gegeven over het betreffende leerjaar. Wij zien als school graag dat leerlingen een actieve rol aannemen om de daltonidentiteit uit te dragen en stimuleren dat ook door bijvoorbeeld leerlingen uit de bovenbouw rondleidingen aan ouders te laten geven. We zijn ons bewust dat hierin meer mogelijkheden zijn en zullen hier volgend jaar dieper op ingaan.

De daltoncoördinator neemt de verantwoordelijkheid om zijn inspiratie vanuit de regiobijeenkomsten met de rest van het team te delen. Een ontwikkelpunt hierin is om ook andere teamleden te enthousiasmeren om mee te gaan naar een regiobijeenkomst. Leerlingen ondervinden de ontwikkelingen bij ons op school maar denken ook zeker mee. Dit gebeurt vanuit de kinderraad, maar ook direct bij reflecties in de klas aan het einde van de dag. De leerkracht neemt deze punten mee in aanpassing op het aanbod van de volgende dag. Als dit grote aanpassingen/knelpunten zijn dan worden deze teruggegeven aan de daltonwerkgroep en wordt er gekeken of dit schoolbreed een struikelpunt is en of er aanpassing nodig is.

Reactie visitatieteam

Jullie borging is goed geregeld via het uitvoerige daltonboek. Voor invallers en nieuwkomers is het wellicht handig een snel leesbaar document te maken. Zorg er wel voor dat wat je in het daltonboek beschrijft, ook zichtbaar is in de school.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn we trots op)

De Kinderraad van Daltonschool De Margriet

De Kinderraad is het informele medezeggenschapsorgaan van de leerlingen op Daltonschool de Margriet. De Raad bestaat uit 12 leerlingen van groepen 5 t/m 8 (drie groepen per leerjaar). In deze klassen wordt jaarlijks in september een verkiezing gehouden. Leerlingen die interesse hebben in deelname kunnen zich verkiesbaar stellen, waarna ze zichzelf mogen presenteren en hun standpunten toelichten. Meestal houdt dit in dat de kinderen vertellen waarom ze denken geschikt te zijn om de klas te vertegenwoordigen en wat ze willen proberen te bereiken. Hoewel de docenten vaak wel wat sturen, laten ze de leerlingen zoveel mogelijk vrij. Hierdoor kunnen verkiezingsbeloftes uiteenlopen van zachter toiletpapier tot een achtbaan op het schoolplein. De leerlingen brengen vervolgens anoniem hun stem uit op de kandidaten van hun klas.

De Kinderraad heeft geen formele inspraak in schoolzaken, maar haar mening wordt wel gevraagd en waar mogelijk ook gehoord. Er wordt eens in de zes à zeven weken vergaderd, waarbij de leerlingen begeleid worden door een ouder. Deze stelt de agenda op, zit de vergadering voor en schrijft een verslag. Ook onderhoudt de begeleidende ouder contact met de docenten en eventueel ouders als deze vragen mochten hebben. Na iedere vergadering schrijft één van de leerlingen een verslagje voor de oudernieuwsbrief. De leerlingen zijn vrij in hun invulling daarvan.

De jaarplanning en agenda van de Kinderraad worden grotendeels bepaald door wensen vanuit de directie en leerkrachten, maar ook evaluaties brengen punten aan het licht. Voorafgaand aan de eerste vergadering wordt de leerlingen echter ook gevraagd samen met hun klas een top drie van belangrijke onderwerpen op te stellen, die ze graag dat schooljaar op de agenda willen hebben. Met deze input stelt de begeleidende ouder de jaarplanning op. Zo evalueert de KR activiteiten, vieringen en nieuwe lesmethoden, maar worden ook onderwerpen als pesten, de overblijf, de muzieklessen, de inrichting van het schoolplein of een klassenhuisdier besproken. Bij ieder onderwerp wordt de docent die dit coördineert of de betreffende werkgroep leidt, uitgenodigd om de vergadering bij te wonen. Ook is er iedere vergadering een lid van de directie aanwezig.

Om ervoor te zorgen dat de leerlingen van de KR niet alleen namens zichzelf spreken maar namens hun hele klas, wordt de docenten gevraagd voor iedere vergadering tijd in te ruimen voor een bespreking vooraf, vaak aan de hand van een aantal vragen. Na afloop kunnen de leerlingen verslag uitbrengen in de klas. Zo wordt geprobeerd alle leerlingen van de groepen 5 t/m 8 erbij te betrekken.

De ervaring van de afgelopen jaren leert dat de gekozen leerlingen hun taak erg serieus nemen. Ze schatten hun verantwoordelijkheid op waarde en proberen zonder uitzondering daadwerkelijk namens de klas te spreken en niet alleen voor zichzelf. Ook leerlingen die niet in de KR zitten tonen zich vaak betrokken. Ze zijn benieuwd waar de vergadering over zal gaan en wat eruit zal komen.

In het huidige schooljaar wordt onderzocht hoe de Kinderraad steviger verankerd kan worden in de school. Bijvoorbeeld door lessen burgerschap en klassenvergaderingen een vast onderdeel te maken van het curriculum. Hierbij zouden alle leerlingen de vaardigheden leren die nodig zijn om uiteindelijk de Kinderraad in eigen beheer te nemen. Dit sluit aan bij de Daltonvisie op onderwijs,

waarin verantwoordelijkheid en eigenaarschap belangrijke waarden zijn. Bovendien zou, als dit vanaf de kleuterklas wordt ingezet, op deze manier ook een Kinderraad voor de leerlingen van groep 1 t/m 4 mogelijk worden. Een mooi streven!

Een plein om trots op te zijn!

Bij het ontwerp van het nieuwe schoolplein aan de Nolensstraat hebben we de kinderen volop betrokken.

Zo mochten ze hun wensen vertellen/noteren op een groot vel papier.

Kinderen uit groep 6 hebben aan de buurtbewoners flyers uitgedeeld met de vraag om mee te denken over het nieuwe ontwerp voor het groen/blauwe schoolplein.

Met de input van zowel de kinderen als de bewoners ging de hovenier aan de slag. Het uiteindelijke ontwerp is in alle klassen gepresenteerd en opgehangen.

Bij het ontwerpen van het plein stond het ontdekken en ervaren vooral centraal. Kinderen kunnen klauteren over boomstammen, vallen in de modder en zich verbazen over de vele bloeiende planten.

In de wadi kunnen de kinderen aan de slag met dammetjes bouwen en samen de loop van het stroompje water bepalen.

Het plein is een succes. Ouders en kinderen blijven na schooltijd hangen op het plein. Ook buurtbewoners komen er graag een tijdje vertoeven met hun kinderen. De komende tijd zullen we het plein meer gaan integreren in ons onderwijsaanbod. Verschillende lessen (o.a. de natuurlessen, maar ook rekenlessen) zullen dan gekoppeld worden aan het plein.

Ook willen we bij het onderhoud van het plein de kinderen meer gaan betrekken, zodat het nog meer echt hun plein wordt!

De besluitvorming om tot een horizontale verdeling te komen. (Een gebouw groep 1 t/m 4 en een gebouw 5 t/m 8.)

De afgelopen paar jaar is er achter de schermen veel gebeurd wat betreft een nieuwe locatie, de groei van de school en alle aspecten die daarbij overdacht worden. Dit zien wij als een parel omdat het laat zien hoe wij iedereen uit de organisatie hebben betrokken, om tot een weloverwogen besluit te komen. Als bijlage vindt u een document waarin een opsomming en samenvatting te vinden is waarbij te zien is hoe het verloop is geweest en welke punten allemaal mee zijn genomen om uiteindelijk tot een horizontale verdeling te komen.

Na evaluatie nemen we de volgende dingen mee vanuit de periode thuisonderwijs.

Wat ons vooral is opgevallen na het thuiswerken is dat de onlinemogelijkheden ons nog erg veel te bieden heeft. Zo houden wij nog regelmatig de optie open om digitaal bij een vergadering aan te sluiten. Dit heeft, zeker met onze drie verschillende locaties, invloed op de reistijd die wij dan niet meer hebben.

Daarbij komt ook dat een enkeling van ons nog gebruik maakt van Classroom om bijvoorbeeld instructiefilmpjes, huiswerk en andere communicatie te plaatsen. De kinderen hebben een plek waar ze hierdoor specifieke informatie voor hun klas kunnen vinden. Dit wordt nu ook weer ingezet voor leerlingen die thuis in quarantaine zitten. Zo missen zij geen kostbare onderwijstijd.

De digitale mogelijkheden van methodes heeft hierdoor ook een vlucht genomen. Er

zijn meer laptops per groep beschikbaar gesteld waardoor de mogelijkheid om voor sommige methodes digitaal te oefenen praktischer is geworden. Het was fijn om te zien dat de taakbrief ook buiten school en dus voor het thuiswerken een hoop overzicht en structuur gaf voor de kinderen. Een bevestiging van het nut hiervan. Maar ook de instructies clusteren geeft ruimte waardoor er meer tijd overblijft voor de leerlingen om te verwerken.

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

Hoe kunnen we overgang van groep 2 naar 3 meer stroomlijnen?

Voor deze vraag zijn er twee collega's op bezoek geweest bij o.d.b.s. Onder de Wieken in Nieuw Beijerland. Zij werken met een groep 2/3 combinatie wat erg interessant was, omdat dit liet zien hoe goed het kan werken voor de leerlingen uit groep 2 en groep 3. De kinderen uit groep 2 kunnen heel bewust wat rustiger aan het werk als groep 3 een instructie krijgt en de kinderen uit groep 3 kunnen soms nog even spelen als daar behoefte aan is.

Dit bevestigt de keuze van onze groep 3 collega's om op de gang bij de groepen 3 nog ruimte te laten voor verschillende hoeken waar gespeeld kan worden. Goed dus om te blijven luisteren naar de behoeften van de leerlingen. En niet te onderschatten wat leerlingen uit groep 1 en 2 al kunnen als de verwachting maar duidelijk is.

Hoe kunnen we de lesmethode taal en spelling (STAAL) beter afstemmen op ons onderwijs?

Voor deze vraag hebben wij inmiddels contact gehad met een collega van daltonschool De Zeppelin in Barendrecht. Het probleem dat wij ervaren herkennen zij daar ook, maar het is erg mooi om te horen dat het daar op school bijna een afspraak is om flexibel met de lessen om te gaan. Er wordt heel erg goed gekeken naar de doelen die behaald dienen te worden met de betreffende lessen. Is er overeenstemming met de doelen uit een andere les of een ander vak dan worden de lessen geclusterd. Zoals al eerder genoemd is dit zeker een punt waar wij als school nog in kunnen ontwikkelen. Meer vertrouwen hebben in onze eigen vaardigheid om een methode te doorzien en doelen te combineren waar mogelijk.

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

Onze verwachting is dat wij met een aantal fijne tips en ontwikkelpunten over 5 jaar weer een visitatie kunnen verwachten. Wij hopen te kunnen tonen dat onze school en ons onderwijs constant in beweging is geweest sinds de laatste visitatie en dat wij ons bewust zijn dat er altijd ontwikkelingen zijn die in prioriteit wisselen. Waarbij de urgentie om een ontwikkelpunt met elkaar op te pakken ervoor kan zorgen dat sommige punten wat langer blijven liggen. Wij streven ernaar om in grote mate bewust bekwaam en bewust onbekwaam te zijn. Op die manier weten we dat er altijd iets te ontwikkelen/verbeteren is en is het fijn om af en toe hulp van buitenaf te krijgen om onze blinde vlekken uit te lichten.

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

Over 5 jaar...

...zijn wij een school waarbij het portfolio een prominente plek heeft in het dagelijks lesgeven. Kinderen weten hiermee waar ze nog in kunnen verbeteren en waar ze zelf goed in zijn en anderen mogelijk in kunnen ondersteunen.

...hebben wij twee mooie volwaardige locaties waartussen een gezonde mate van samenwerking en uitwisseling is. De groep 1 t/m 4 op de locatie 'jonge kind' zijn helemaal gewend dat de groepen 5 t/m 8 van de locatie 'oudere kind' met enige regelmatig hulp komen bieden of samen activiteiten ondernemen.

...worden de kernwaarden nóg meer beleefd en geuit door de leerlingen zelf.

Reactie visitatieteam

Wij hebben een erg leuke school gezien waarbij zowel de leerlingen, de leerkrachten en het management enthousiast zijn. Wij hebben genoten van de "parels", waarbij eigenlijk de gymnastieklessen van meester Mark wat onderbelicht bleven. De school heeft goed inzicht in hun eigen sterke punten en hebben zelf ook aangegeven dat ook zij soms "blinde vlekken" hebben.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

(Ouder begeleider van de kinderraad was kort aanwezig , want wij wilden als visitatieteam alleen met de leerlingen spreken.

Waarom vindt Kim als begeleider de kinderraad belangrijk en wat zijn de pluspunten en aandachtspunten:

- Leerlingen kunnen hun stem hebben op school
- Werkgroepen terugkoppeling geven
- Kinderen helpen om kritisch te zijn naar directie en leerkracht want het bepalen ligt veel bij volwassenen
- Leerlingen kunnen door de vergaderingen ook in de klas vergaderingen houden zodat de leerlingen ook invloed op onderwerpen hebben
- Nadeel; rooster van het team en welke weg te bewandelen naar de teamleden)

Waarom neem je deel aan de kinderraad:

Gr 8/Gr7

- Stem laten horen en die van de klasgenoten
- Intrinsieke motivatie voor kinderraad
- Ervaren om voorzitter te zijn

Gr 6:

- Verantwoordelijkheid voor de klas te nemen om stem te laten horen
- Plannen willen weten van de school
- Voorspelbaarheid toekomst school willen weten
- Over nieuwe ontwikkeling willen meebeslissen

Gr 5:

- Bepalen belangrijk vinden
- Behulpzaam en graag voor andere op willen komen

Welke ideeën zijn er gerealiseerd:

- Schoolplein ideeën/materialen
- Verbetering van de regels tijdens het eten van de overblijf
- Invloed op de keus in een cultuurweek
- Raad heeft besloten waar het geld welke opgehaald gaat worden tijdens de cultuurweek heen gaat.

Positief:

- Frequentie van bijeenkomsten: 15 keer dit schooljaar
- Wisseling van rollen (tijdbewaker, notulist, voorzitter, coach)

- D.m.v. format draait de vergaderingen plan-do-act-check
- Na vergaderingen gaan de punten naar de directie en worden besproken en dan krijgt de raad een terugkoppeling
- Raad is zichtbaar en bekend in de groepen
- Terugkoppeling wordt ook in de groep besproken
- Meegenomen in nieuwbouw (TOP)

Aandachtspunten/Tip:

- Rommelig vergaderingen
- Notulen digitaal i.p.v. papier
- Nolenstraat krijgt meeste en eerste aandacht (voorbeeld:plein)

ouders

We spreken met Juliette: (ouderraadslid), Monique (voorzitter ouderraad ,Leontien (MR lid /ouderraadslid), Willem, (voorzitter MR), Kim (begeleiding kinderraad)

Waarom de keus gemaakt voor de Margriet:

- Omgeving /buurtschool
- Bewust keuze onderwijssysteem: eigen verantwoordelijkheid wordt erg belangrijk ervaren, doordat zij merken dat zij deze ontwikkeling zelf gemist hebben.
- Daltonvaardigheden zijn erg belangrijk tegenwoordig voor je ontwikkeling.
- Belangrijk dat kinderen zelfontplooiingen ontwikkelen.
- Waarde dalton past bij visie van opvoeding.
- Daltonvaardigheden zijn erg belangrijk tegenwoordig voor je ontwikkeling.
- Verschil in differentiatie voor kinderen.
- Zelf op de Margriet gezeten.

Welke aandachtspunten zijn er voor de Margriet:

- Groepsdoorbroken werken weer oppakken zoals voor de Corona periode gedaan werd.
- Aandacht voor differentiatie.
- Worden leerlingen uitgedaagd op eigen niveau, eigen keuze? Dit is niet helder.
- Minder voor praktisch kiezen maar meer voor het dalton.
- Leuke extra taken zijn pas toegankelijk als je klaar bent of cognitief beter bent.
- Gr 7 voorlopig advies; te minimale uitleg en worden minimaal ouders/leerlingen meegenomen in het proces.
- Leerling mist zelf de eigenaarschap van zijn ontwikkeling, doordat er een standaard rapport aanwezig is en deze wordt met ouders besproken. Leerling heeft behoefte aan een ontwikkelgesprek.

Positief aan de Margriet:

- Taakbrief google classroom zichtbaar

- Nieuwe kleuters/ouders die starten worden goed meegenomen in het daltonstelsel
- Tijdens corona heeft de school het goed gedaan, vervanging altijd aanwezig top!
- Nieuwsbrief, leerkracht communicatie gesprekken, school app , daltoninformatie avonden
- Creatieve vorming is er voor alle kinderen: cultuurweek, dansweken
- Worden meerdere proeftuintjes gedaan op daltonontwikkeling
- Directie, leerkrachten zijn toegankelijk

medewerkers

De teamleden zijn stuk voor stuk enthousiaste mensen, die daltonschool de Margriet een warm hart toedragen. Er heerst een fijne sfeer. Men is zeker bereid met en van elkaar te leren. We hebben als visitatieteam niets anders ervaren dan openheid en betrokkenheid.

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

- Methodes en vervanging: welke passen bij dalton en wil je vervangen: taal/wereldoriëntatie
- Expertise ingekocht: methodes Pluspunt/Wereldoriëntatie: Blink begeleiding traject voor de methode
- Basalt: coöperatieve werkvormen ingekocht
- Dalton: KPZ Barbara en Hanneke Drost begeleiden de school
- Portfolio's is de grootste onderwerp van ontwikkeling.
- Spelling implementatie traject 22/23
- Hoe doet de Margriet plenaire vergaderingen: één locatie (speellokaal), wisselende locaties zodat de betrokkenheid er is voor allen locaties. Leerkrachten weten elkaar goed te vinden!
- Bouwvergaderingen: kleine groep, deze zijn dan ook fysiek.
- Kinderraad heeft tijdens de coronaperiode online vergaderd. Kinderraad was het eerste orgaan welke snel weer fysiek bij elkaar kwam.

bestuurder(s)

Visitatieteam heeft gesproken met Michelle Struik van B.O.O.R.

In hoever komt de school overeen met de ideale school:

- Populatie
- Wijk
- Ouderbetrokkenheid goed.

Nadeel van de Margriet:

- Het zijn drie locaties

Positief van de Margriet:

- Bij de nieuwbouw wordt rekening gehouden met de inrichting voor het daltononderwijs.
- Visie.
- Omgeving rond de school; zelfstandig spelen (dit wordt gezien als leren en niet als alleen spelen).
- Trots op directie: door gedegen onderzoek maakt men veranderingen.
- School zoekt de verbinding met de opvang.
- Interne begeleiding in ontwikkeling.
- Goed draaiende school.
- Strakkere sturing op kwaliteit, positieve ontwikkeling.
- Afspraak die je maakt met de Margriet komen zij na. Directie staat open voor samenwerken binnen de scholengroep (helaas is hier geen structuur in)

*Directeur verlaat deze school en dan.... andere visie is niet mogelijk vanuit het bestuur!
Basis staat team/school en instroom nieuwe leerlingen!*

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
 We hebben een sfeervolle dag gehad, waarin mensen zichzelf bloot gaven. Als op deze school nog meer eenheid wordt gebracht dan zijn zij helemaal klaar voor de toekomst. Zij herkenden zich in wat wij hen terug gaven en hebben nog steeds veel ontwikkelvermogen. De kernwaarden zijn zeker terug te vinden op de Margriet. Kinderen, teamleden en schoolleiding werken aan alle kanten samen en nemen hun verantwoordelijkheid.

Tips:

Wat je opschrijft moet je ook doen!

Maak van de nieuwe school een PAREL, ruim op.

Groepsdoorbroken werken, tutoren.

Collegiale consultaties.

Maak ge (mis)bruik van de populatie.

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* verlenging	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	Bekijk het “WHY” voor een portfolio, ontwikkel dit (al dan niet begeleid) de komende 5 jaar. Ga op zoek naar een portfolio dat passend is bij jullie school en vooral bij jullie leerlingen. Zorg ervoor dat dit dan het onderwerp wordt voor het ouder/ kind gesprek, zodat de leerling meer eigenaar wordt van zijn ontwikkeling.
2	Maak een DOL 3.0 concreet, uniform en zichtbaar voor jezelf en anderen die in de school rond lopen. (Iedereen ziet hetzelfde)
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wij hebben een heel fijne dag gehad met veel enthousiaste mensen om ons te vertellen waarom de Margriet zeker een verlenging van 5 jaar verdient. Iedereen was open en eerlijk en vond het fijn om eindelijk geïnterviewd te worden.

De ontvangst was prima, heel de dag stonden diverse mensen paraat om ons te begeleiden naar de diverse “Parels”.

De lunch was prima verzorgd.

Wij wensen het team, de leerlingen en de schoolleiding veel plezier met het ontwikkelen van de aanbevelingen.

Slotopmerking school

Het blijft toch spannend zo'n dag en dan zeker omdat we er al zó lang naartoe leven. Toch was het fijn en ontspannen. Dat heeft ook zeker te maken met het visitatieteam. Door de open en geïnteresseerde houding hebben jullie goed kunnen zien en horen wat er in de school gedaan wordt. Het was goed om collega's van andere scholen uit het land te spreken en visie te delen. Dit heeft weer geïnspireerd om met het team andere scholen te bezoeken.

Los van de verlenging van het daltoncertificaat hebben we de visitatie als prettig en waardevol ervaren en zijn we gemotiveerd en geïnspireerd om ons weer verder te ontwikkelen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

Aanbeveling 1	Bekijk het "WHY" voor een portfolio, ontwikkel dit (al dan niet begeleid) de komende 5 jaar. Ga op zoek naar een portfolio dat passend is bij jullie school en vooral bij jullie leerlingen. Zorg ervoor dat dit dan het onderwerp wordt voor het ouder/ kindgesprek, zodat de leerling meer eigenaar wordt van zijn ontwikkeling.
Actieplan (De specifieke uitwerking zal per jaar uitgewerkt worden in het jaarplan. Dit is een globaal overzicht van de komende vijf jaar.)	<p>Beginsituatie: 21/22 Onderzoek naar verschillende portfolio's is gedaan. De 'WHY' is samen met het team geformuleerd. Deze wordt volgend schooljaar met het hele team gedeeld worden.</p> <p>Schooljaar 22/23 (start met eerste onderdelen portfolio, experimenteren, evalueren en reflecteren) -Startvergadering schooljaar 22/23 aanbevelingen van het visitatieverslag presenteren en actieplan presenteren, waarin het belang (WHY) prominent wordt uitgelicht. -Eerste versie van het portfolio en de leerlijn die hierbij hoort wordt ontwikkeld met het team met daarbij aandacht voor portfoliogesprekken kind-ouder. -Er wordt gestart met spelling en sociaal emotioneel. Het doel hierbij is dat we naast bezig te zijn met de ontwikkeling ook aan de slag gaan en ervaren hoe het werkt.</p> <p>Schooljaar 23/24 (experimenteren met nieuwe vakgebieden, reflecteren en evalueren om vervolgens te implementeren) -Spelling en sociaal emotioneel wordt geborgd. We pakken door met twee nieuwe vakgebieden. -Vervolg implementatie van portfoliogesprekken kind-ouder.</p> <p>Schooljaar 24/25 (borgen en reflecteren/evalueren) -Portfolio staat en wordt het centrale document wat betreft de ontwikkeling van het kind.</p> <p>Schooljaar 25/26 (borgen en reflecteren/evalueren van het portfolio) -Eventuele aanpassingen/verbeteringen worden toegevoegd aan het portfolio.</p> <p>Schooljaar 26/27 (borgen en reflecteren/evalueren van het portfolio) -Eventuele aanpassingen/verbeteringen worden toegevoegd aan het portfolio.</p>
externe ondersteuning	Eventuele externe hulp die ingeschakeld zou kunnen worden. - Leren zichtbaar maken - Bazaltgroep kinderen – Mevolution - MijnLeerlijn: Inzicht om je onderwijs effectiever te organiseren

Aanbeveling 2	Maak een DOL 3.0 concreet, uniform en zichtbaar voor jezelf en anderen die in de school rond lopen. (Iedereen ziet hetzelfde)
Actieplan	Schooljaar 22/23 (uitwerken en experimenteren)

<p>(De specifieke uitwerking zal per jaar uitgewerkt worden in het jaarplan. Dit is een globaal overzicht van de komende vijf jaar.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Startvergadering schooljaar 22/23 aanbevelingen van het visitatieverslag presenteren en actieplan presenteren, waarin het belang (WHY) prominent wordt uitgelicht. -DOL 2.0 herzien, komt het nog overeen met de praktijk? -Verwacht gedrag leerling/leerkracht aanvullen met concrete, uniforme en zichtbare punten zodat dit voor ieder herkenbaar is. <p>Schooljaar 23/24 (implementatie en borging)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Alle collega's, leerlingen en ouders zijn op de hoogte van de nieuwe DOL. -Collega's handelen en richten hun omgeving in naar wat er beschreven is vanuit de DOL 3.0. -Leerlingen weten hoe de kernwaarden terug te zien zijn in de school en weten wat er gedifferentieerd verwacht wordt van ze. -Ouders en andere externen kunnen door middel van de DOL 3.0 in de school herkennen hoe er vorm wordt gegeven aan de kernwaarden. -Collega's houden elkaar scherp door collegiale consultaties. <p>Schooljaar 24/25 (reflectie en evaluatie)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kinderraad wordt gevraagd om kritisch te kijken naar de DOL 3.0 en hoe dit terug te zien is in de praktijk. -Collegascholen worden uitgenodigd om te kijken of de DOL 3.0 te herkennen is in de school. Aandachtspunten hieruit worden met het team doorgenomen en er wordt nagedacht over hoe dit volgend jaar aangepast kan worden. -Ouders worden gevraagd om met de DOL 3.0 door de school te lopen. <p>Schooljaar 25/26 (DOL 3.0 aanpassen en perfectioneren om vervolgens te borgen)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Input wordt verwerkt in de DOL 3.0. -De uitwerking van de DOL 3.0 zal regelmatig in de vergaderingen terugkomen. <p>Schooljaar 26/27 (borgen en klaar voor de nieuwe visitatie)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Collegaschool wordt uitgenodigd voor een proefvisitatie als voorbereiding op de visitatie.
--	---

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	akkoord	29-6-2022
	Daltoncoördinator		29-6-2022
	Visitatievoorzitter	akkoord	2-6-2022

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'