

## Visitatie

### vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging Zelfevaluatie & visitatieverslag

|  |  |
|--|--|
| Naam school/kindcentrum                        | De Duykeldam   |
| Adres  | De Lange Streek 30   |
| Postcode en plaats                             | 8255 AR Swifterbant  |
| E-mailadres school/kindcentrum                 | <a href="mailto:directie.duykeldam@ante.nl">directie.duykeldam@ante.nl</a><br><a href="mailto:michel.rook@ante.nl">michel.rook@ante.nl</a> |
| Telefoonnummer school/kindcentrum              | 0321-321417  |
| Bestuurder(s)                                  | ANTE   |
| Leidinggevende school/kindcentrum              | Michel Rook  |
| Daltoncoördinator(en)                          |  |
| Aantal groepen                                 | 6  |
| Aantal kinderen                                | 118  |
| Aantal leraren/pedagogisch medewerkers         | 16   |
| In bezit van daltoncertificaat                 | 3  |
|  |  |
| Bezig met daltoncursus                         | 10   |
| Nevenvestigingen                               | nee  |
| Stand van zaken inspectie                      |  |
| Visitatievoorzitter                            |  |
| Lid 1.   |  |
| Lid 2.   |  |
| Lid 3.   |  |
| Lid 4.   |  |
| Lid 5.   |  |
| Datum visitatie                                | 12-6-24  |
| Soort visitatie:<br>(besluit vorige visitatie) |  |
| 1e licentieverlenging                          |  |
| Licentieverlenging                             | X  |
| Versnelde visitatie licentieverlenging         |  |
| Visitatie na bezwaarprocedure                  |  |

# 1. Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

---

### School/kindcentrum

#### **Aanbeveling 1:**

Door meer vrijheid te geven, kunnen leerlingen keuzes maken en een actieve leerhouding ontwikkelen. Laat leerlingen het werk zelf organiseren. Nu is het te leerkracht gestuurd. "Loslaten" is echt belangrijk. Structureel loslaten is vasthouden op een andere manier. Denk aan de spreuk van Helen Parkhurst: De leerkracht vindt het heerlijk voor te gaan/ leiding te geven en.....beseft niet, dat hij toeschouwer moet zijn!

#### **Aanbeveling 2:**

Jullie hebben je afgelopen periode beziggehouden met reflectie. Wat heb ik geleerd? Hoe heb ik geleerd? Hoe kan ik verder? Jullie willen de doorgaande lijn verder ontwikkelen en dat vinden wij een aanbeveling waard. Ontwikkelen en implementeren. Bedenk op welke momenten en met welke vormen dit een structureel onderdeel kan worden. Tip: In het boek: Focus op Dalton, staat de kernwaarde Reflectie uitgebreid beschreven met mooie praktijkvoorbeelden.

---

### School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

#### **Aanbeveling 1:**

Na de aanbeveling hebben wij bijna een totale teamwisseling gehad. Hierbij bleven twee teamleden over die Dalton gecertificeerd waren. We hebben gezamenlijk besloten om wel met Dalton verder te gaan, omdat alle leerkrachten achter het gedachtegoed staan van Helen Parkhurst.

Wij werken nu schoolbreed met een inloop met 'binnen is beginnen'. Kinderen hebben tijdens de inloop de vrijheid om zelf een keuze te maken welke taken ze gaan maken. Dit kunnen ze terugvinden op hun weektaak. Ze kunnen kijken welke taak ze voor die dag gepland hebben. De leerkracht heeft hierdoor de vrijheid om kinderen extra te begeleiden en de klas te observeren.

We zijn schoolbreed gestart met de cursus EDI (Effectieve Directe Instructie). De kinderen werken op eigen niveau. De kinderen die de leerstof beheersen, mogen eerder zelfstandig hun taken maken. De kinderen die de leerstof nog lastig vinden, worden nog langer begeleid. Kinderen krijgen de vrijheid om zelf te kiezen of ze extra instructie willen. Wij kiezen er ook voor om een aantal kinderen bij de instructie te zetten, waarvan wij weten dat ze die vrijheid niet goed aankunnen. Door een gezamenlijke training met EDI en Dalton proberen we het aanbod passend te maken bij de leerlingpopulatie. We zijn met Saxion en Expertis een vorm aan het zoeken waarbij de keuzevrijheid van leerlingen wordt vergroot. Dit is in de zomer van 2025 gereed.

Wij werken schoolbreed met het 'daltonblokje'. De kinderen kunnen nu zelf kiezen of ze aangesproken mogen worden tijdens hun werk.

Wij werken met verschillende ruimtes (samenwerklokaal, stiltelokaal, aula en de hal). Kinderen mogen tijdens de werkmomenten daar gebruik van maken.

### **Aanbeveling 2:**

We zijn al voor de zomervakantie gestart met de Dalton basisopleiding met het hele team onder leiding van Glenda. Dit was niet een goede match en hierdoor hebben we vertraging opgelopen van een half jaar. Inmiddels hebben we dit opgepakt met Saxion. Wanneer de visitatie is zullen wij ons verder ontwikkeld hebben op het gebied van reflectie. De komende cursusmomenten wordt aandacht besteed aan reflectie. In februari zijn we 2 uur bezig geweest met reflectie en hebben daar alvast afspraken gemaakt. We doen schoolbreed een proeftuin op het gebied van reflectie.

Op onze nieuwe weektaak hebben we ervoor gekozen om de reflectie op de achterkant te zetten. Hierin hebben we een doorlopende lijn gemaakt van groep 3 t/m 8. De kinderen van 3 t/m 5 evalueren iedere dag op de weektaak met bolletjes en smileys. De kinderen van groep 6 t/m 8 geven aan het eind van de weektaak aan wat er goed ging en wat niet. In het portfolio reflecteren de kinderen twee keer per jaar middels thermometers op de kernwaarden. In de groepen 6 t/m 8 zetten ze twee keer per jaar (in september en februari) een doel neer om aan te werken op het blad 'ik wil'.

Op het lesrooster staat bij iedere groep een reflectiemoment. Voor alle groepen is dit een proeftuin om uit te proberen welke vorm het beste werkt. De kleuters reflecteren na iedere grote kring. Dit gaan ze op verschillende manieren proberen om te kijken wat het beste bevalt. In de groepen 3 t/m 8 wordt er na elke rekenles gereflecteerd en aan het einde van de dag.

We werken daarnaast met een gevoelsthermometer. Ieder kind hangt zijn wasknijper, met naam, aan het begin van de dag aan de gevoelsthermometer. Zo is goed te zien hoe de kinderen zich voelen. De leerkracht bespreekt elke dag individueel of klassikaal de thermometer met de kinderen. We zijn nog bezig om de emoties in een goede doorgaande lijn te krijgen.

In de groepen 5 t/m 8 werken we met een doelenmuur voor rekenen en sommige groepen zijn ook begonnen met de doelenmuur voor spelling.

---

## Visitatieteam

Wat zien we terug?

### Aanbeveling 1

We hebben begrip voor de teamledenwissel die jullie het afgelopen jaar hebben gehad.

We zien dat jullie aandacht hebben besteed aan de eerste aanbeveling. Het visitatieteam vraagt wel of de school de why van Simon Sinek goed voor ogen heeft.

De doorgaande lijn (what) is in de school goed weggezet.

### Aanbeveling 2:

Deze aanbeveling is goed uitgevoerd. We hebben heel goed kunnen zien wat jullie hebben beschreven in het visitatieverslag. De leerkrachten kennen de werkwijze van de thermometer.

De leerlingen reflecteren op de doelenmuur en op de weektaak. Het reflectieformulier in het portfolio is mooi om te lezen. Het portfolio ziet er goed uit.

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](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

### School/kindcentrum

#### Afgelopen tijd gedaan:

- Inloop: we hebben schoolbreed de inloop ingevoerd. Zo hebben we tijd om de kinderen extra te begeleiden (pre-teaching, iets van de vorige dag bespreken, gesprekken met kinderen, etc). De kinderen hebben de vrijheid om zelf te kiezen welke taak ze gaan maken.
- Werkplekken (samenwerklokaal, stiltelokaal, aula en de hal) schoolbreed ingevoerd : de kinderen mogen tijdens het werken zelf bepalen waar ze gaan zitten om te werken. We hebben dit gedaan om aan de behoeften van het kind tegemoet te komen. Het ene kind werkt graag in stilte en het andere kind werkt graag samen.
- Leerlingenraad: we hebben de leerlingenraad voor de groepen 4 t/m 8 nieuw leven ingeblazen. We vinden het belangrijk dat kinderen meedenken over het reilen en zeilen op school. Dit gebeurt nu nog onder leiding van de directeur.
- Diensten: de kinderen uit de bovenbouwgroepen zijn samen verantwoordelijk voor huishoudelijke taken van de school (telefoon opnemen, containers bij de weg zetten, aula klaarzetten, etc). Wij vinden het belangrijk dat kinderen taken krijgen om zelfstandig uit te voeren. Het stimuleert het wij-gevoel op school.

#### Huidige situatie. Wat gaat goed en waar zijn wij trots op?

- Wij zijn er trots op dat we met het nieuwe team al zoveel punten goed op de rit hebben staan. Het team is enthousiast voor veranderingen en om ons daltononderwijs op een hoger niveau te tillen. Als leerkracht heb je veel vrijheid om jezelf te ontwikkelen. Dit kan door scholing of door het uitvoeren van een proeftuin in de eigen groep. Er wordt verantwoordelijkheid verlangd van elke leerkracht op het gebied van op tijd aanleveren van bepaalde stukken, zorg, protocollen etc.

#### Ontwikkelpunten:

| Wat?                      | Wanneer?  | Wie?         |
|---------------------------|-----------|--------------|
| Ontwikkelen nieuwe halpas | 2024-2025 | alle groepen |

|   |           |                   |
|---|-----------|-------------------|
| Verder ontwikkelen ik- doelen   | 2024-2025 | groep 4 t/m 8     |
| Verder ontwikkelen eigen verantwoordelijkheid leerkrachten. Met elkaar zorgen dat de school netjes is | 2024-2025 | alle leerkrachten |
| Talentontwikkeling vrijdagmiddag (bordspellen, moestuin, programmeren, dansen, etc)                   | 2025-2026 | alle leerkrachten |
| Ontwikkelen keuzewerk   | 2025-2026 | alle leerkrachten |
| Kiezen van een eigen werkplek in de klas voor dat moment  | 2026-2027 | groep 5 t/m 8     |

---

## Reactie visitatieteam

We hebben gezien dat er schoolbreed een inloop is, waarbij leerlingen zelfstandig aan de slag gaan. Ook hebben we gezien dat de verschillende werkplekken goed gebruikt worden en dat de leerlingen zich hierbij verantwoordelijk voelen.

De diensten en taken in de klas zijn ingevoerd en ook de leerlingenraad loopt goed.

Jullie hebben in een korte tijd veel neergezet om de verantwoordelijkheid te bevorderen.

Ook zie je dat leerkrachten de kans krijgen om een proeftuintje te starten.

Let er wel op dat het belangrijk is om goed voor ogen te hebben waarom je bepaalde middelen inzet. Het middel is niet leidend, maar de gedachte achter het middel wel. In de dalton kijkwijzer staan bijvoorbeeld veel uiterlijke kenmerken, maar het is belangrijker om goed voor ogen te hebben hoe je met iets omgaat en wat je ermee wilt bereiken.

Zie hiervoor ook aanbeveling 1.

## 1.2 Zelfstandigheid

### School/kindcentrum

#### Afgelopen tijd gedaan:

- In groep 3 t/m 8 hangt voor de dagritme kaarten analoge of digitale klokkaarten die de tijden aangeven wanneer een instructie plaatsvindt.
- Doelenmuur: wij werken met een doelenmuur in de groepen 5 t/m 8. Wij hebben dit voor zowel rekenen als spelling. De kinderen hebben inzichtelijk wie er een doel begrijpt en kunnen dan daar in eerste instantie hulp vragen. Als dit niet lukt dan geven ze dit aan bij de leerkracht middels het 'daltonblokje' (vraagteken).
- We werken in de groepen 3 t/m 8 met een nieuwe weektaak (weektaak.com). Deze is nog in ontwikkeling. We zijn gaan werken met een nieuwe weektaak omdat we deze weektaak meer kunnen werken op verschillende niveaus. De leerkrachten maken de weektaak digitaal en dit bespaart tijd.

#### Huidige situatie. Wat gaat goed en waar zijn wij trots op?

Wij hebben al veel onderdelen van de zelfstandigheid (zelf nakijken, daltonblokje, stoplicht, dagkleuren, etc).

#### Ontwikkelpunten:

| Wat?   | Wanneer?         | Wie?          |
|--|------------------|---------------|
| Digikeuzebord proeftuin  | maart/april 2024 | groep 1/2     |
| We willen de weektaak verder ontwikkelen, zodat de kinderen meer vrijheid hebben om zelf te plannen. Het is nu nog te veel leerkracht gestuurd . | 2024-2025        | leerkrachten  |
| We willen gaan werken met periodedoelen.   | 2025-2026        | groep 5 t/m 8 |
| Oriënteren op het rapportfolio.  | 2025-2026        | leerkrachten  |

---

## Reactie visitatieteam

Als visitatieteam hebben we gezien dat de leerlingen in alle bouwen goed weten wat ze moeten doen. In de onderbouw zagen we bijvoorbeeld dat de leerlingen zelfstandig aan het werk waren toen de leerkracht in de kleine kring instructie gaf. In de middenbouw is het rekencircuit een mooi voorbeeld van zelfstandigheid. In de bovenbouw zag je de leerlingen die op dat moment geen instructie kregen, zelfstandig aan het werk waren en zelf hun werk nakeken.

De beschreven middelen, zoals de dagritmekaarten, klokken, doelenmuur en daltonblokjes zien we in de klassen terug en worden gebruikt waarvoor ze bedoeld zijn.

Met de weektaak zijn jullie in ontwikkeling, zodat het eigenaarschap meer bij de leerling komt te liggen. Hier kunnen jullie in de toekomst mooie stappen in maken. Let dan ook op een gedifferentieerd aanbod passend bij de doelenmuur. Zie ook aanbeveling 2 en de kernwaarde Effectiviteit.

## 1.3 Samenwerking

### School/kindcentrum

#### Afgelopen tijd gedaan:

- We werken schoolbreed met schooldoorbreekende activiteiten (knutselcircuit, vieringen, etc). Dit doen we zodat kinderen leren dat van iedere deelnemer eenzelfde mate van betrokkenheid, verantwoordelijkheid en inzet wordt verwacht, aangezien de samenwerking tot één resultaat moet leiden.
- Tutorlezen. We hebben tutorlezen ingevoerd in groep 3 en 4. De kinderen uit groep 7 en 8 zijn de tutor. Dit doen we om een kind te leren een ander kind te begeleiden en om het niveau van groep 3 en 4 op een hoger niveau te krijgen.

#### Huidige situatie. Wat gaat goed en waar zijn wij trots op?

- Als team werken wij goed samen en we hebben oog voor elkaar. We werken met ontwikkelteams. Zo zijn we samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onze school.
- We zijn er trots op hoe de oudere kinderen de jongere kinderen helpen.
- Er wordt samengewerkt met de ouders van de activiteitencommissie als er festiviteiten gepland staan.

#### Ontwikkelpunten:

| Wat?   | Wanneer?  | Wie?              |
|--|-----------|-------------------|
| Op de weektaak structureel maatjeswerk inzetten.   | 2024-2025 | alle leerkrachten |
| Een goede doorgaande lijn voor samenwerken.  | 2025-2026 | alle leerkrachten |
| Structureel inzetten van coöperatieve werkvormen   | 2025-2026 | alle leerkrachten |
| We willen er naartoe dat kinderen, die op een ander niveau instructie nodig hebben, aanhaken in een andere groep en werken daar samen met kinderen aan een bepaalde taak, bijv. begrijpend/technisch lezen | 2026-2027 | alle leerkrachten |



---

## Reactie visitatieteam

Als visitatieteam hebben we gezien dat jullie op verschillende manieren en op verschillende niveaus samenwerken. Als team zijn jullie met elkaar in opleiding bij Saxion en hebben jullie in een korte periode veel bewerkstelligd. De directeur heeft daarbij een goede samenwerking met het team en met de bestuurder van de stichting.

Daarnaast zie je dat de leerlingen groepsoverstijgend samenwerken tijdens onder andere het tutorlezen. Bij het tutorlezen is het belangrijk om goed na te denken wat je echt wilt bereiken. Is het hoofddoel dat de leesresultaten van de jongere kinderen omhoog gaan? Is het hoofddoel dat oudere leerlingen jongere leerlingen leren helpen? Of is het hoofddoel een verbindende factor waarbij leerlingen uit verschillende groepen elkaar leren kennen? Hierbij hoort een gerichte training voor de oudere leerlingen om het doel te kunnen behalen.

Binnen de klassen zie je dat leerlingen elkaar helpen of bijvoorbeeld in het samenwerkingslokaal een opdracht samen maken. Op de weektaak staat sinds kort ook wekelijks een samenwerkopdracht.

We hebben tijdens de visitatie geen coöperatieve werkvormen gezien, waarbij leerlingen elkaar echt nodig hebben. Ons advies is dan ook om coöperatieve werkvormen binnen de (EDI-)instructie in te zetten. Hiermee leren ze niet alleen op een hoger niveau samenwerken (iedereen heeft een belangrijke rol), maar activeer en motiveer je leerlingen ook tijdens de instructies. Zie advies 1.

## 1.4 Reflectie

### School/kindcentrum

#### Afgelopen tijd gedaan:

- Op onze nieuwe weektaak hebben we ervoor gekozen om de reflectie op de achterkant te zetten. Hierin hebben we een doorlopende lijn gemaakt van groep 3 t/m 8. De kinderen van 3 t/m 5 evalueren iedere dag op de weektaak met bolletjes en smileys. De kinderen van groep 6 t/m 8 geven aan het eind van de weektaak aan wat er goed ging en wat niet.
- In het portfolio reflecteren de kinderen twee keer per jaar middels thermometers op de kernwaarden. In de groepen 6 t/m 8 zetten ze twee keer per jaar (in september en februari) een doel neer om aan te werken op het blad 'ik wil'.
- Kijkwijzer is aangepast door de daltoncoördinatoren.
- In de groepen 5 t/m 8 reflecteren kinderen met de doelenmuur of ze het doel behaald hebben en zetten ze hun naam op de kaart (ik kan het uitleggen, ik ben aan het oefenen, ik kan hulp gebruiken)
- Kindgesprekken: Wat wij als team erg belangrijk vinden is de relatie kind - leerkracht - ouder(s). Hierin hebben wij in de afgelopen jaren sprongen gemaakt. Wij voeren in een schooljaar 3 gesprekken. Een startgesprek, het eerste en tweede portfoliogesprek. Vanaf groep 1 worden kinderen uitgenodigd om als gesprekspartner deel te nemen. Om kinderen te leren en te helpen verwoorden over hun eigen leerproces.
- Gevoelsthermometer: schoolbreed hangt een gevoelsthermometer in de groep. Bij binnenkomst hangt ieder kind de wasknijper, voorzien van naam, bij de juiste emotie.
- We zijn schoolbreed gestart met een proeftuin om te reflecteren aan het einde van iedere dag en aan het einde van iedere rekenles/ grote kring.

#### Huidige situatie. Wat gaat goed en waar zijn wij trots op.

- We hebben in de groepen 3 t/m 8 een doorgaande lijn op de achterkant van de weektaak qua reflectie.
- Als team reflecteren we veel. Tijdens vergaderingen, studiedagen of werkmomenten zijn we continu bezig met vooruitkijken, terugkijken op waar we mee bezig zijn. Soms doen we dit met het gehele team, andere momenten zoeken we elkaar op in de bouwen of als duo's

#### Ontwikkelpunten:

| Wat?   | Wanneer?  | Wie?         |
|--|-----------|--------------|
| Kijkwijzer invullen aan het begin van het schooljaar. Stellen van een persoonlijk doel (POP) | 2024-2025 | leerkrachten |

|  |           |                   |
|--|-----------|-------------------|
| Structureel klassenbezoek van de daltoncoördinator met de kijkwijzer en<br>Daarna een groslijst ervan maken. A.d.v. de groslijst worden verbeterpunten opgesteld | 2024-2025 | daltoncoördinator |
| Er wordt gewerkt met een doorgaande lijn op het gebied van reflectie.  | 2024-2025 | alle leerkrachten |
| De collegiale consultatie wordt structureel (minimaal 1 keer per jaar) ingevoerd .   | 2025-2026 | alle leerkrachten |

---

## Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet alle dingen terug die het team zelf aangeeft in bovenstaande ten aanzien van reflecteren op weektaken en reflectie in algemene zin. We zien dit vooral terug in de vorm en in de middelen die gebruikt worden. De onderliggende daltonkernwaarde *reflectie* zien we echter bij veel van de middelen die ingezet worden niet vanuit een WHY terug.

Zo is er een reflectie op de weektaak maar kunnen leerlingen onvoldoende aangeven of die reflectie helpend is voor het kijken naar hun eigen aanpak en de kwaliteit van hun leren en taakaanpak.

Zo worden er kindgesprekken gevoerd met het kind er bij. Ouders geven echter aan dat 'het gesprek over het hoofd van het kind' gevoerd wordt. De gedachte dat een kindgesprek tot doel heeft om de reflectie van het kind op de eigen ontwikkeling en de eigen verantwoordelijkheid te ontwikkelen, is daarmee bij De Duykeldam nog niet zichtbaar. Zo is daar de doelenmuur waarin bij de reflectie ontbreekt dat die reflectie ook een opbrengst moet hebben (bv doel behaald = werk wegstrepen).

Ook de waardering door het kind van de te behalen daltondoelen in het portfolio is in potentie een parel vanwege de gekozen vorm. Nu nog de onderliggende bedoeling toevoegen aan deze mooi vorm gegeven zelfbeoordeling door de leerling.

Het visitatieteam heeft deze kernwaarde als voldoende in ontwikkeling beoordeeld met daarbij de positieve bekrachtiging voor De Duykeldam dat het niet veel nodig heeft om deze reflectieaanpakken door te ontwikkelen tot parels.

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

### School/kindcentrum

#### Afgelopen tijd gedaan:

- We hebben in de groepen 5 t/m 8 de doelenmuur ingevoerd. Kinderen worden zich op die manier bewust van of ze een bepaald doel hebben gehaald.
- We zijn schoolbreed gestart met EDI. Op deze manier geven we effectieve instructie. We zijn hierin nog in ontwikkeling.
- We gebruiken schoolbreed de inloop. De kinderen leren hier effectief gebruik te maken van de tijd, 'binnen is beginnen'.
- We benoemen schoolbreed het doel voordat we met de les beginnen, zodat de leerkracht zich richt op de kern van de les. Ze zorgen dat de kinderen weten hoe ze iets moeten aanpakken en begrijpen waarom het moet. De doelen staan ook op de weektaak bij groep 3 t/m 8.
- De hoogbegaafdheidscoördinator krijgt structureel tijd om kinderen extra uit te dagen die dit aankunnen.

#### Huidige situatie. Wat gaat goed en waar zijn wij trots op.

- We werken schoolbreed met open kasten. De kinderen kunnen zo hun eigen materialen pakken.
- We werken in de groepen 3 t/m 8 met de IEP, die gaat uit van formatief toetsen en kijkt naar de leergroei.
- We geven schoolbreed onderwijs op maat, kinderen werken op hun eigen niveau.

#### Ontwikkelpunten:

| Wat?   | Wanneer?  | Wie?          |
|--|-----------|---------------|
| Verder ontwikkelen eigen/ klassen doelen van de kinderen | 2024-2025 | groep 3 t/m 8 |
| Verder schoolbreed ontwikkelen van EDI                   | 2024-2025 | leerkrachten  |

### Reactie visitatieteam

Wat we zien, is een school en team die op korte termijn stappen hebben gezet om tot effectief werken met doelen te komen. De (cognitieve) leerdoelen van meerdere leerstofgebieden, hangen zichtbaar aan de muur, met daarbij de fases 'ik ben het aan het leren – ik kan het – ik kan het uitleggen'. Hier wordt ook op gereflecteerd, waarover later meer.

De doelenmuur wordt nu nog vooral als middel ingezet, zonder dat het onderliggende 'waarom' (Simon Sinek ~ WHY) zichtbaar of kenbaar is. Echter door de wijze waarop De Duykeldam dit *vorm* gegeven heeft, is dit een potentiële parel. Indien het team deze

doelenmuur doorontwikkelt op doelmatigheid zouden zij als voorbeeld voor andere daltonscholen kunnen dienen. Voorbeelden van de WHY in effectiviteit en doelmatigheid zijn dat leerlingen niet meer alle opdrachten hoeven te maken als ze hebben laten zien het doel te beheersen; door leerlingen zelf te laten aangeven aan welke doelen ze nog moeten werken en of ze het doel beheersen; door leerlingen keuzevrijheid te geven aan welke doelen ze nog meer willen werken.

Het visitatieteam heeft gezien dat het WHY van het werken aan de daltondoelen *effectiviteit* en werken met opbrengstgerichte doelen (*doelmatigheid*) vooralsnog in het werken met de doelenmuur ontbreekt. Door daarnaast de cognitieve doelen uit te breiden met de Dalton-IK-doelen, kan de school en het team het WHY van de kernwaarde Effectiviteit tot een volgende fase en (voldoende) niveau brengen. Zie hiervoor aanbeveling 2.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School/kindcentrum

Afgelopen tijd gedaan:

Het daltonboek is helemaal vernieuwd door de daltoncoördinatoren en met behulp van de directeur. We hebben gebruikgemaakt van de “Golden Circle van Sinek.” De kijkwijzers zijn aangepast aan het vernieuwde daltonboek. De kijkwijzers zijn ook gesplitst in groep 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8. Onder elke kijkwijzer staat de vraag of je nu meer dalton bent dan een jaar geleden.

We zijn nu gaan werken met kwaliteitskaarten. Hierin staan al onze afspraken die we hebben gemaakt. (voorbeeld erin zetten portfolio). Er is een indeling gemaakt in welk tijdsbestek een afspraak/kwaliteitskaart terugkomt.

Huidige situatie. Wat gaat goed en waar zijn wij trots op.

We zijn trots op ons nieuwe daltonboek. Hierin staat nu overzichtelijk wat wij op Dalton gebied doen op De Duykeldam. Zo kan iedereen nalezen/terugzoeken wat we samen hebben afgesproken.

Ontwikkelpunten:

We willen structureel gaan werken met het maken van een groslijst. Op deze manier kunnen we goed zien waaraan we kunnen/moeten werken de komende periode.

Er lopen nu een aantal proeftuintjes in verschillende groepen. We gaan deze evalueren en beslissen of we deze dingen gaan invoeren en borgen.

We willen meer de persoonlijke ontwikkeling borgen door middel van een POP gericht op Dalton.

---

### Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft de borging in het daltonboek goed kunnen lezen. Het daltonboek is gemakkelijk om te lezen, de opbouw zit goed in elkaar.

Heel veel van jullie kennis zit bij de daltoncoördinatoren en de directeur. Het is goed om na te denken over hoe de leerkrachten het eigenaarschap krijgen voor de daltonontwikkeling in hun eigen groep. Het is heel goed dat jullie de ingeslagen weg van scholing volgend jaar ook oppakken.

## 2. Ontwikkelvermogen

---

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

- We zijn schoolbreed bezig om het basiscertificaat Dalton te behalen.
- De Daltoncoördinatoren zijn bezig om het certificaat te behalen.
- We hebben een enthousiast team dat ervoor gaat en achter de daltonprincipes staat.
- We hebben een directeur die Dalton roots heeft.
- Kinderen gaan vanaf groep 1 mee met de verschillende gesprekken.
- We werken met een doelenmuur van 5 t/m 8.
- We hebben de inloop schoolbreed ingevoerd.
- We werken van groep 3 t/m 8 met een nieuwe weektaak (weektaak.com)
- We hebben verschillende schooldoorbreekende activiteiten.
- We hebben een leerlingenraad die actief bezig is.
- We hebben verschillende ruimtes om in te werken.

---

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

- Opzetten een doorgaande lijn maken voor reflectie.
- Opzetten van werken met eigen doelen/ik-doelen/daltondoel/periodedoel.
- Opzetten van doorgaande lijn keuzewerk.
- Opzetten van doorgaande lijn samenwerken.
- Opzetten doorgaande lijn gevoelsthermometer.

---

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

Wij verwachten dat we een tussentijdse visitatie krijgen. We hebben er zin in en zijn benieuwd of we op de goede weg zijn en dat we ons weer verder ontwikkelen.

We hebben de afgelopen jaren (na de laatste visitatie) veel wisselingen gehad in directie, lb'er en team. De nieuwe collegae kwamen binnen zonder daltoncertificaat. Zo zijn we eigenlijk weer op het nulpunt begonnen.

Door deze omstandigheden had Dalton minder prioriteit. We hebben onze energie gestoken in het draaiende houden van de school. Gelukkig kon de visitatie verplaatst worden, zodat we tijd hadden om het Dalton opnieuw op te zetten binnen onze school.

De afgelopen twee jaar zijn we actief begonnen met een nieuw team en het Dalton gestructureerd in te voeren. Het is gelukt om een aantal onderdelen op te pakken, maar we hadden niet genoeg tijd om alle aanbevelingen helemaal goed op te pakken. De gedane aanbevelingen hebben we nu weggezet in onze tijdsplanning.

---

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

Onze ambitie is om het daltoncertificaat te behouden. Dat het zichtbaar is dat we aan onze ontwikkelpunten hebben gewerkt. En dat we kinderen met LEF afleveren.

---

### Reactie visitatieteam

Het visitatieteam kan zich vinden in de parels van de school. Ze wil eraan toevoegen dat het Portfolio ook een parel is. De kinderen krijgen na 8 jaar een mooie afsluitende reflectie van hun basisschooltijd.

De onderzoeksvragen worden ook herkend door het visitatieteam.

Het advies van het visitatieteam is om het samenwerken meer vorm te geven door coöperatieve werkvormen aan te bieden om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten tijdens een les.

Bij de oudergesprekken waarbij het Portfolio wordt besproken is het misschien zinvol om de kinderen de regie te geven over de uitleg van hun eigen ontwikkeling. Bereid samen met kinderen deze gesprekken voor. Hiermee geef je kinderen ook verantwoordelijkheid.

Goed gekozen middel met reflectie:

De doelenmuur is helder en kinderen reflecteren op de hulpvraag. Wanneer de kinderen de oefening in de leerstof niet meer nodig hebben pas dan het aanbod aan. Laat kinderen niet werken aan doelen die zij reeds behaald hebben. Kijk hier schoolbreed naar. Zie visitatieteam reactie Reflectie.



## 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

### leerlingen(raad)

Als visitatieteam mochten we in gesprek met 7 kinderen van de Leerlingenraad. De leerlingen geven blijk van betrokkenheid bij de school en zijn positief over hun leerkrachten en directeur. Zij vertellen over de verkiezing tot lid van de leerlingenraad en zijn trots erop dat zij zich gepresenteerd hebben door middel van een poster en dat zij daarop zijn verkozen.

Hun motivatie is om mee te denken; zelf dingen te bedenken en om dingen te weten en ook al eerder op de hoogte te zijn dan de andere kinderen.

Zij hebben meegedacht en gewerkt aan de promotiefilmpjes voor de website en hebben plannen gemaakt voor het speelmateriaal op het schoolplein.

Zij geven aan dat je kunt zien dat ze een daltonschool zijn, omdat ze veel zelf mogen inplannen; zelf mogen kiezen waar ze werken en hoe ze werken met de weektaak. Ze geven aan dat er samengewerkt wordt doordat groepen 7 en 8 maatjes zijn bij lezen in groepen 3 en 4; dat ze als experts ICT vaardigheden overdragen en dat ze ondersteunen bij het knutselen in de onderbouw.

Er is aandacht voor pesten en conflict oplossen en hierbij leren ze hoe je het dan een volgende keer anders kan doen.

---

### ouders

Als visitatieteam mochten we in gesprek met 3 ouders van de ouderraad. Deze ouders gaven aan blij te zijn met de keuze voor deze school. We kunnen zien dat deze ouders echt ambassadeurs zijn voor jullie school.

Zij hebben de school gekozen vanwege het openbare karakter of omdat zij zelf als kind op deze school hebben gezeten.

Ouders geven aan dat de laatste jaren een roerige tijd is geweest op school met wisselingen van directeuren en teamleden. Zij merken dat de rust in school is teruggekeerd. Er is veel vertrouwen in de nieuwe directeur en het team. De directeur is zichtbaar, de communicatie en berichtgeving is een stuk verbeterd en de ouders vinden dat er een open sfeer heerst. Als er vragen of problemen zijn, kunnen ze bij de leerkrachten terecht en er wordt vervolgens meteen naar een oplossing gezocht. Zij zien dat er gebouwd wordt aan de basis om de school weer te doen groeien en stralen.

Hoewel de ouders het belangrijk vinden dat leerlingen leren plannen, een eigen inbreng mogen hebben en veel samenwerken (ook schoolbreed), zien ze dit thuis niet direct terug. Ook merken ze nog niet veel van het reflectief vermogen van de kinderen thuis. Ze horen van andere ouders met kinderen in het Voortgezet Onderwijs, dat die leerlingen wel beter kunnen plannen, maar dit hebben ze zelf nog niet ervaren.

Daarnaast is de bijdrage van de kinderen aan de ouder-kindgesprekken minimaal.

Momenteel zijn het volgens deze ouders meer oudergesprekken waar het kind bij aanwezig is. Het is zinvoller als het kind een actieve rol binnen deze gesprekken heeft.

Overige tips die de ouders gaven zijn:

- Toetsresultaten tussendoor inzien
- Weektaak wekelijks mee naar huis, zodat de ouders met hun kind hierover in gesprek kunnen
- Vergroten van de ouderparticipatie bij activiteiten op school

---

## medewerkers

Gedurende de dag heeft het visitatieteam goede en verduidelijkende gesprekken gehad met teamleden. De teamleden waren open en gaven antwoord op de vele vragen. De daltoncoördinatoren waren positief ingesteld en hadden ook alle tijd voor de bezoekers. Ze zijn gedreven en daltonminded.

We hebben gemerkt dat het team in ontwikkeling is en dat de leerkrachten er samen voor willen gaan. Een aandachtspunt is om vanuit de gezamenlijke visie iets nieuws in te voeren (vanuit de Why), zodat iedereen dezelfde taal spreekt en op dezelfde manier met leerlingen en middelen omgaat.

---

## schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

In het gesprek met de directeur en 2 daltoncoördinatoren hebben wij de vraag gesteld wat het visitatieteam zou mogen verwachten van De Duykeldam. Zij hoopten dat we een school zouden zien waar al veel daltonkenmerken zichtbaar zijn.

Daarnaast gaf de directeur aan dat ze blij zouden zijn met een 2 jaarlijkse verlenging maar zou het voor de school het beste zijn om een 3 jaarlijkse verlenging te krijgen. Dit voorstel komt doordat de school enkele weken geleden van de Inspectie van het Onderwijs een herstelopdracht heeft gekregen.

In het nagesprek geven alledrie aan dat zij zich herkennen in de bevindingen van het visitatieteam. Zij geven ook aan dat de bevindingen congruent zijn met de bevindingen van de Inspectie waardoor het voor het team eenduidig wordt waar de ontwikkelpunten zitten en samen komen.

We hebben directie, daco's én de intern begeleider als zeer open en toegankelijk ervaren. Zij hebben ons ruim de gelegenheid gegeven om in hun keuken te kijken. Dit getuigt van de openheid en bereidheid tot ontwikkelen die bij een daltonschool past.

---

## bestuurder(s)

De bestuurder van stichting Ante is sinds dit schooljaar werkzaam in zijn huidige functie. Binnen de stichting zijn er 13 scholen, waarvan 3 daltonscholen. In de toekomst wordt er wellicht samengewerkt met de Protestants-Christelijke stichting.

De bestuurder is goed op de hoogte van de huidige situatie van de school met onder andere een herstelopdracht van de inspectie. Daarbij heeft de school een roerige tijd achter de rug en volgens de bestuurder is de school in voorgaande jaren wat verweesd. Dit heeft ook te maken met problemen binnen de stichting.

Met de nieuwe directeur is de sfeer op een positieve manier omgeslagen op school. Er is intensief contact tussen de bestuurder en de directeur. Er is een verbeterprogramma opgesteld en er zijn extra financiële middelen beschikbaar gesteld om dit te bewerkstelligen.

Binnen de stichting hebben directeuren oog voor elkaars problematiek waardoor dit ook mogelijk is. Het daltononderwijs binnen de school loopt in parallel met dit verbetertraject. Op stichtingniveau is het belangrijk dat ouders wat te kiezen hebben en scholen dus onderscheidend van elkaar zijn. De visie van de stichting voor de komende 4 jaar is 'Samen werken en ontwikkelen'. Hierbij gaat het om kwaliteit en de inzet van het personeel. Er zal daarbij veel worden geïnvesteerd in opleiding en ontwikkeling van leerkrachten. Het ideale plaatje voor de school over 5 jaar is volgens de bestuurder een nieuw gebouw voor 1 of 2 scholen met een doorgaande lijn voor het integraal Kindcentrum. Hierbij wordt ook aangesloten bij de uitgangspunten van Dalton. Daarbij wordt van 7 tot 19 uur goed onderwijs gegeven met integratie van sport en cultuur.

## Beoordeling, waardering & advies

### Beoordeling

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

### Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap. De school is zich bewust van het ontwikkelen van dalton door de hele school heen. De zichtbare ontwikkelingslijnen zijn mooi weggezet, waardoor de zelfreflectie op kernwaarden in basis goed te noemen is. Het visitatieteam deelt de ontwikkel-en onderzoeksvragen en geeft mee dat het daltonconcept doorleefder kan worden bij het stellen van de juiste vragen. Uit de gesprekken met alle geledingen is ook merkbaar dat “dalton zijn” niet afhangt van uiterlijke daltonkenmerken.

### Advies aan het bestuur van de NDV

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

\*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

---

## Aanbevelingen

|   | Omschrijving  |
|---|---|
| 1 | Vrijheid in Verantwoordelijkheid<br>Geef kinderen ruimte om in het leerstofaanbod keuzes te maken die passend zijn voor de eigen ontwikkeling. Persoonsvorming is een basiskernwaarde die vanuit de why en what vormgegeven kan worden. |
| 2 | Effectiviteit en doelmatigheid<br>Heb hoge verwachtingen van kinderen en pas het aanbod sneller aan tijdens een lopende periode. Geef gedifferentieerd aanbod dat passend is bij de doelen.   |
| 3 |   |
| 4 |   |
| 5 |   |

---

## Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een goede dag gehad op de Duykeldam. Er heerst rust op de school en de collega's kwamen ontspannen over. We hebben alle tijd gehad om de vragen te stellen die nodig waren. De daltoncoördinatoren hebben ons goed geïnformeerd. Het was heel prettig om te zien dat de directeur wordt gewaardeerd door leerlingen, ouders en teamleden. Je ziet en merkt dat hij tussen de mensen staat.

Het was fijn om tussen de middag van een lunch te genieten die door een deel van de leerlingenraad was klaargemaakt. We hebben een goede dag op de Duykeldam beleefd. Het was ook goed om te merken dat het advies positief werd ontvangen en een uitnodiging klaar ligt voor een tweede bezoek.

---

## Slotopmerking school/kindcentrum

Wij, als De Duykeldam, zijn blij het visitatieteam van Ruby, Margriet en Astrid te hebben mogen ontvangen op onze school. Na jarenlange stagnatie is er in maart 2023 een start gemaakt om meer gezicht te geven aan het Daltonfundament hier op school. Wij zijn een school die in ontwikkeling is en blijft. Wij hechten veel waarde aan reflectie en danken het visitatieteam voor de gegeven complimenten en de feedback die zeer constructief en opbouwend is geweest. Wij herkennen ons in de aanbevelingen van het visitatieteam en zijn blij dat deze overeen komen met de eigen signaleringen eerder dit schooljaar. De schoolorganisatie is groeiende en daarin heeft Dalton een belangrijke plek. In het plan van aanpak zullen wij uit gaan leggen hoe wij de aanbevelingen van het visitatieteam een plek geven in de schoolplanperiode 2024-2028 en hopen het visitatieteam in het schooljaar 2026-2027 weer terug te zien, waar wij onze ontwikkelingen graag willen tonen.

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

| Schooljaar | Aanbeveling/kernwaarden   | Actie/scholing   | Verantwoordelijkheid  |
|------------|---|--|---|
| 2024-2025  | Effectiviteit en doelmatigheid<br>Heb hoge verwachtingen van kinderen en pas het aanbod sneller aan tijdens een lopende periode. Geef gedifferentieerd aanbod dat passend is bij de doelen.   | Afronding teamtraject EDI<br><br>Op De Duykeldam geven wij effectief onderwijs een plek d.m.v. EDI. EDI is de manier van werken voor rekenen, taal en spelling. Hierbij is EDI een middel om gedifferentieerd aanbod op maat mogelijk te maken. Dit doen we door het maken van lesvoorbereidingen, vooraf na te denken wat wij aan gaan bieden als kinderen het wel of niet beheersen. Deze kennis voegen we d.m.v. werksessies, groepsbezoeken en e-wise cursussen toe aan onze kennis van de leerlijnen. | Expertis (Lorel Vlaanderen)<br><br>Directie (Michel)<br><br>Stuurgroep + DACO'S |
| 2024-2025  | Effectiviteit en doelmatigheid<br>Heb hoge verwachtingen van kinderen en pas het aanbod sneller aan tijdens een lopende periode. Geef gedifferentieerd aanbod dat passend is bij de doelen.   | Gedifferentieerd aanbod op maat, door middel van kleinere klassen. Wij gaan van 6 naar 8 klassen, waarbij er minder externe ondersteuning is buiten de klassen.  | EDI<br>Ante<br>Directie/IB/DACO<br>Ind. Coach<br>Collegiale consultatie (VIB)   |
| 2024-2025  | Effectiviteit en doelmatigheid<br>Heb hoge verwachtingen van kinderen en pas het aanbod sneller aan tijdens een lopende periode. Geef gedifferentieerd aanbod dat passend is bij de doelen.   | Schaduwtoetsen afnemen.<br>Korte cyclus optimaliseren<br>Middellange cyclus (Blokplannen) structureel inzetten<br>Lange cyclus (presenteren van resultaten en succeservaringen aan elkaar)   | GWGB+<br>Mark van der Pol<br>Jeroen Ulijn<br><br>IB                             |
| 2024-2025  | Effectiviteit en doelmatigheid<br>Heb hoge verwachtingen van kinderen en pas het aanbod sneller aan tijdens een lopende periode. Geef gedifferentieerd aanbod dat passend is bij de doelen.   | Afronding Daltoncursus (Basisopleiding)<br><br>Afronding DACO opleiding<br><br>Start en Afronding Dalton leidinggeevenden  | Saxion Deventer<br>Jobke Rozema   |
| 2025-2026  | Vrijheid in Verantwoordelijkheid<br>Geef kinderen ruimte om in het leerstofaanbod keuzes te maken die passend zijn voor de eigen ontwikkeling. Persoonsvorming is een basiskernwaarde die vanuit de why en what vormgegeven kan worden. | Doelenmuur niet meer als middel inzetten, maar als verlengd instructie middel  | DACO's<br>Team  |
| 2025-2026  | Effectiviteit en doelmatigheid<br>Heb hoge verwachtingen van kinderen en pas het aanbod sneller aan tijdens een lopende periode. Geef gedifferentieerd aanbod dat passend is bij de doelen.   | Doelen Ik doelen structureel inzetten in portfolio, en op de weektaak.<br><br>Weektaak doelen uitbouwen<br><br>Ik doelen koppelen aan eigen onderwijsbehoeften (2026-2027)   | DACO's<br>Team<br>Jobke Rozema (Saxion)   |

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

| Naam | Functie                                       | Handtekening | Datum   |
|------|---|--------------|---------|
|      | Leidinggevende onderwijs                      | Akkoord MR   | 11-7-24 |
|      | Leidinggevende opvang (indien van toepassing) |              |         |
|      | Visitatievoorzitter                           | akkoord      |         |

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