

# Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

## Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	OBS de Finne
Adres	De Greiden 1
Postcode en plaats	9003 MJ
E-mailadres school/kindcentrum	directie.finne@proloog.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	058-2552538
Bestuurder(s)	Arjette de Pree (bovenschools)
Leidinggevende school/kindcentrum	Anne Marije van der Molen
Daltoncoördinator(en)	
Aantal groepen	4
Aantal kinderen	70
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	10
In bezit van daltoncertificaat	Een deel wel, een deel niet (i.v.m. wisselingen)
Bezig met daltoncursus	Gepland volgend schooljaar
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	11-04-2024
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	Licentie voor vijf jaar verlengen
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

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

#### **Aanbeveling 1**

Probeer de leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven m.b.t. het samenstellen van de inhoud van hun taakwerk. Te denken valt aan: - Laat de leerlingen eigen doelen formuleren en reflecteer als leerkracht hierop - Meer keuzevrijheid voor de leerlingen t.a.v. de uitvoering van de taakbrief, zodat ze hun eigen route kunnen bepalen

#### **Aanbeveling 2**

Zorg voor uniformiteit in de taakbrief, waarbij recht wordt gedaan aan verschillen tussen kinderen d.m.v. een duidelijk gedifferentieerd aanbod op drie niveaus en waardoor een doorgaande lijn gewaarborgd is.

#### **Aanbeveling 3**

Ga aan het werk met een leerlingenraad, de leerlingen zijn er klaar voor!

#### **Aanbeveling 4**

Ga samen overleggen hoe de hal in gericht kan worden voor individuele werkplekken.

---

### School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

#### **Aanbeveling 1 – Meer eigen verantwoordelijkheid m.b.t. het samenstellen van de inhoud van hun taakwerk;**

Ieder jaar wordt er gekeken naar de taakbrief. Begin dit schooljaar is de taakbrief aangepast. Er is ruimte voor eigen doelen en er is ruimte voor de doelen vanuit de methode VierKeerWijzer. Deze doelen worden zelf gekozen door de kinderen.

#### **Aanbeveling 2 – Uniformiteit taakbrief;**

De taakbrief is begin dit schooljaar aangepast. We hebben in iedere groep nagenoeg dezelfde lay-out. Groep 3 werkt met pictogrammen en groep 4 t/m 8 heeft dezelfde uitstraling. Een kind dat een weektaak niet kan overzien, krijgt een vooraf ingeplande weektaak of een dagtaak. Zo werken we op maat.

De doelen staan op het doelenbord en de kinderen weten precies welke doelen voor welke kinderen gelden.

#### **Aanbeveling 3 – Leerlingenraad;**

Er wordt al een aantal jaar met een leerlingenraad gewerkt. Vanaf groep 3 zit uit iedere groep een leerling in de leerlingenraad. De leerlingen zijn gekozen middels een sollicitatieprocedure. Om de zes weken wordt er vergaderd met de leerlingen van de raad en de directeur juf Anne Marije. Tijdens deze vergaderingen worden schoolzaken besproken.

De bedoeling is dat de klassen hiervoor input leveren zodat het via de leerlingraad op schoolniveau besproken kan worden.

De doelen van deze raad:

- De betrokkenheid met school van leerlingen bevorderen en daardoor ook de betrokkenheid van de ouders.
- Dat leerlingen een stem hebben binnen de school en daardoor weten dat ze meetellen.
- Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en eigen initiatief bevorderen
- Spelenderwijs bekend raken met de democratische beginselen
- De leerlingen laten ondervinden wat realistisch en haalbaar is
- Samenwerking bevorderen
- Bevorderen actief burgerschap

De leerlingenraad heeft een voorzitter (M.W. uit groep 6), een notulist (S.S. uit groep 7) en een fotograaf (S.S. uit groep 4). De groepen 3 t/m 8 zijn in de leerlingenraad vertegenwoordigd door: K.T., S.S., S.O., M.W., S.S., A.K.

#### **Aanbeveling 4 – inrichting hal**

In de hal zijn samenwerkingsplekken, staanwerkplekken (zowel samenwerken als zelfstandig) gecreëerd. De halpas is ingevoerd, zodat de leerlingen weten wat de verwachtingen zijn en op deze manier eigen verantwoordelijkheid hierin kunnen nemen.

## **Aanbevelingen 2016**

### **Aanbeveling 1**

#### **Reflectie**

**Beschrijf in het daltonboek de doorgaande lijn van de kernwaarde reflectie voor de groepen 1-8. Geef aan wat de school verstaat onder reflecteren. Maak de reflectie zichtbaar op de taakbrief.**

*Nadenken over je eigen gedrag en werk is binnen ons daltononderwijs erg belangrijk.*

Leerlingen leren om hun werk vooraf, tijdens en achteraf te beoordelen. Van daaruit kunnen vervolgens weer nieuwe aandachtspunten opgesteld worden. Tijdens de wekelijkse reflectiegesprekken stellen de leerlingen in overleg met de leerkracht eigen doelen. Dit kunnen talent-, leer- of ik doelen zijn. De leerlingen worden betrokken bij hun eigen ontwikkeling door reflectieve gesprekken met de leerkracht en andere leerlingen te voeren. Door te reflecteren krijgt de leerling zelf grip op zijn eigen leer- of ontwikkelingsproces. Zodoende kan de leerling zelf keuzes maken, zoals: 'Heb ik hulp nodig?', 'Waar ga ik werken? Etc.

Het leerproces van de leerling op didactisch en sociaal-emotioneel gebied wordt vastgelegd in een rapport, we zitten in de onderzoekende fase of een persoonlijk portfolio vanaf groep 1 t/m groep 8 bij onze school past. Bij Thematisch werken hebben de leerlingen al wel een persoonlijk portfolio.

Ook de leerkracht en het schoolteam als geheel reflecteert op zijn/haar eigen lesgeven en professioneel handelen. Een kritische benadering van de ontwikkeling van ons onderwijs en onderwijskundig inzicht is voor ons vanzelfsprekend. Op schoolniveau vindt reflectie over kwaliteit van ons Daltononderwijs voortdurend plaats. Vanuit die reflectie worden nieuwe ontwikkelpunten geformuleerd.

## Reflecteren

### Groep 1/2

#### **Ik-doelen en kindgesprekken**

Twee keer per jaar worden er kindgesprekken gevoerd aan de hand van een formulier voor kleuters. In groep 1/2 worden de ik-doelen vervolgens in reflectiegesprekken besproken. De ik-doelen kunnen wekelijks wisselen en komen in de loop van de week diverse keren aan bod: zowel om te verkennen welk gedrag bij een regel hoort als om geregeld te bespreken en reflecteren hoe het gaat. Naast het klassikaal bespreken en evalueren is er een bord met smileys waarop de kinderen zelf aangeven hoe zij vinden dat ze omgaan met het ik-doel. Voor de kinderen is dit vaak een nieuwe situatie en deze doelen geven houvast om reeds bekende ik-doelen verder te oefenen in de nieuwe situatie.

#### **Kringgesprekken**

In de kleine kring (klein groepje kinderen) of de grote kring (met gehele klas) worden er op school gesprekken gevoerd over diverse onderwerpen waarop gereflecteerd kan worden.

Voorbeelden van gesprekken kunnen zijn:

- o N.a.v. prentenboeken, verhalen
- o N.a.v. voorbereide onderwerpen
- o N.a.v. actuele gebeurtenissen waar de kinderen zelf mee komen / actuele gebeurtenissen in de wereld

#### **VierKeerWijzer**

Bij de kleuters wordt VierKeerWijzer gekoppeld aan de thema's van Onderbouwd. Er is een schoolbreed thema en per combinatiegroep is een sub-thema. Ook wordt er bij de kleuters gewerkt aan de hand van de 5 vragen. Zie onderstaande omschrijving bij groep 3 t/m 8.

### Groep 3 t/m 8

#### **Ik-doelen en kindgesprekken**

Twee keer per jaar voeren we kindgesprekken aan de hand van de Ik-cirkel. In de Ik-cirkel wordt er gereflecteerd op de kernwaarden; "eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, effectief en doelgericht". Deze staan uitgewerkt in uitspraken als: "Ik kan mijn taken goed plannen" of "Ik kan goed samenwerken", hier schalen ze zichzelf op in en daar kan een ik-doel uit voortkomen gekoppeld aan een activiteit. Deze komen in het waarderend rapport en worden verwerkt in de taakbrief bij het kopje eigen doelen. Het waarderend rapport wordt vervolgens besproken met de ouders en de leerling samen.

De opbouw die bij groep 1/2 gestart is, gaat ook door in de groepen 3 t/m 8. Op het rooster staan reflectiemomenten ingepland waarbij de leerlingen in reflectiegroepjes onder begeleiding van de leerkracht reflecteren met reflectiestokjes. Hier wordt gereflecteerd op de Ik-doelen, het product of het proces.



## VierKeerWijzer

VierKeerWijzer biedt meer dan 100 uitgewerkte thema's voor de groepen 1 t/m 8, er is een eenvoudige structuur van VIER stappen die door de school een doorgaande lijn creëert en waarbij de kerndoelen in een duidelijke opbouw door de jaren heen worden aangeboden. De nadruk ligt op het samen verzamelen van kennis en de vaardigheden van de 21ste eeuw; kinderen en leerkrachten gebruiken hun talenten, er zijn lesbrieven voor de leerkracht, er zijn keuze-activiteiten voor de kinderen, een leerlijn leren leren, kennis wordt gevisualiseerd op de themamuur en in de kennistest aan het einde van het thema komt alles samen!

## De VIER stappen van VierKeerWijzer

### De V van Vragen

Ieder thema start in de voorbereiding bij de leerkracht die zichzelf afvraagt wat ieder kind in het komende thema minimaal geleerd moet hebben, welke kerndoelen beheerst moeten zijn. Het gaat hierbij dus niet om onderzoeksvragen, het gaat hierbij om kennis. Wat wil de leerkracht dat ieder kind aan het einde van het thema weet.

In de groepen 3 t/m 8 wordt dit tot 5 vragen teruggebracht. Deze 5 vragen moeten de kinderen aan het einde van het thema kunnen beantwoorden. Door ervoor te zorgen dat de kerndoelen in deze 5 vragen zijn opgenomen, ben je ervan verzekerd dat deze geborgd zijn.

### De I van Ik

Ieder thema start direct na het introduceren van de 5 vragen met het ophalen van voorkennis. Wat weet IK al? Bij ieder thema is een oriëntatieles om voorkennis te activeren en om alvast globaal het thema te verkennen. Alle voorkennis wordt verzameld op de themamuur.

Bij deze stap hoort ook de vraag "Wat wil IK weten?" Gedurende het thema verzamelen we vragen van kinderen die een belangrijke plek krijgen in de themaperiode.

De themamuur heeft een leidende rol. Vanuit de geïnventariseerde voorkennis bouwt de muur zich op. Alle informatie die we opdoen wordt gesorteerd op de muur, ideaal ook om woordenschat en andere leerlijnen aan te koppelen.

### De E van Ervaren en Experimenteren

Dit is de stap waarin VierKeerWijzer zich het meest onderscheidt, dit is de stap waar de meeste tijd voor wordt ingeruimd. Kinderen mogen kiezen hoe ze zich in het onderwerp willen gaan verdiepen. Bij de kleuters zijn er de hoeken, voor de groepen 3 t/m 8 zijn er

themamappen met keuze-opdrachten. Om zoveel mogelijk motivatie en dus zelfstandigheid en eigenaarschap te krijgen zijn de keuzekaarten gekoppeld aan de 8 intelligenties van Gardner. Er is dus een breed aanbod in een zeer rijke uitdagende leeromgeving.

De kinderen gaan volledig zelfstandig samen of alleen met de opdrachten aan het werk, waardoor de leerkracht tijd en rust krijgt om kinderen individueel te begeleiden en te ondersteunen.

Alle kennis die we opdoen wordt op de stip gepresenteerd, genoteerd in het aantekeningenboekje en krijgt een plek op de themamuur.

---

## De R van Resultaat en Reflectie

De 5 vragen staan gedurende het hele thema bijna dagelijks centraal, zijn al zo vaak herhaald dat een toets niet meer nodig is. Het is zelfs veel interessanter om te zien wat kinderen allemaal geleerd hebben, wat voor hen belangrijk was. Dit kan enorm verschillen. Aan het einde van ieder thema maakt ieder kind uit de groepen 3 t/m 8 individueel de kennistest. Dit is voor leerkracht en kind tevens het reflectiemoment. Complimenten worden uitgewisseld en de kennistest (een A3 waarop de leerling alles verzameld wat ze hebben geleerd) vindt een plek in het portfolio.

Bij VierKeerWijzer in groep 3 t/m 8 wordt er gereflecteerd op verschillende gebieden; samenwerken aan de hand van de “samenwijzer”, kritisch kijken naar eigen werk en naar die van een klasgenoot aan de hand van een feedbackformulier, presenteren aan de hand van de presentatiewijzer en vaardigheden formulier en er wordt gereflecteerd op de verschillende intelligenties aan de hand van de intelligentiewijzer. De documenten die hierbij horen staan in bijlage 5.

## Kanjertraining

Binnen de Kanjertraining zijn de reflectie-doelen gekoppeld aan een thema. Deze thema's zijn onder te verdelen in de volgende groepen:

- Persoonlijke ontwikkeling
- Emotionele ontwikkeling
- Relationale ontwikkeling
- Groepsontwikkeling

Binnen deze groepen wordt het reflectievermogen en kritisch kijken naar zichzelf en anderen voortdurend aangesproken. Hier een korte omschrijving per ontwikkelingsgroep. In bijlage 4 staat de volledige versie.

### **Persoonlijke ontwikkeling**

Deze thema's zijn gericht op de ontwikkeling van zelfbewustzijn, identiteit, eigen kwaliteiten en mogelijkheden en het ontwikkelen van vaardigheden hierbij.

### **Emotionele ontwikkeling**

Deze thema's zijn gericht op het bewust ervaren van en grip krijgen op emoties, gevoelens, gedachten en behoeften.

### **Relationale ontwikkeling**

Deze thema's zijn gericht op de verhouding van de leerling met anderen, vanuit het perspectief van de ander kunnen kijken op het kunnen ontwikkelen en in stand houden van positieve relaties met anderen.

### **Groepsontwikkeling**

Deze thema's zijn gericht op de (positieve) inbreng van de leerling in de groep en op het gedrag dat tot stand komt in relatie en interactie met anderen in een groep.

Deze ontwikkelingsgroepen zijn verwerkt in de leerlijnen die worden aangeboden vanuit de Kanjertraining voor groep 1 t/m 8.

### **Tot slot als ontwikkelpunt**

In de aanbeveling werd aangegeven reflectie zichtbaar te maken op de taakbrief. Dit hebben we een periode gedaan, door middel van een reflectie-vak op de taakbrief en met smileys. Echter kwamen we tot de conclusie dat dit niet opleverde wat we graag zouden willen, het bleef te oppervlakkig en het kostte veel tijd om dit te bespreken.

Een vraag vanuit het team: hoe zouden we dit effectief vorm kunnen geven op zowel verdieping en inhoud als in de uitvoering/planning van de leerkracht?

## **Aanbeveling 2**

**Uitgestelde aandacht. Beschrijf in het daltonboek de doorgaande lijn voor uitgestelde aandacht voor de groepen 1-8. Welke gedragskenmerken horen daarbij en welke middelen gebruikt de school hierbij? Beschrijf ook waarom de school dit noodzakelijk vindt. De relatie met Zelfstandig Werken wordt toegelicht.**

Binnen ons daltononderwijs is de leerkracht niet altijd meteen beschikbaar om te helpen, dit wordt uitgestelde aandacht genoemd. We werken in vier combinatie groepen, waarbij uitgestelde aandacht een belangrijke rol speelt binnen de organisatie. Op onze school wordt de uitgestelde aandacht in iedere groep visueel gemaakt door het stoplicht. Op school gebruiken we in combinatie met het stoplicht een blokje vanaf groep 3. De leerlingen kunnen dan een blokje met een vraagteken gebruiken om aan te geven dat ze een vraag hebben. Bij een vraag zetten ze het blokje op de tafel, zodat de leerkracht weet dat er hulp nodig is.

Dit vraagt in gedrag van de leerlingen eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Leerlingen parkeren de vraag en gaan door met het werk wat ze wel begrijpen, kritisch kijken naar de vraag en eerst zelf proberen (doorzetten), een medeleerling om hulp vragen of juist hulp bieden.

Er zijn drie goede redenen om te werken met uitgestelde aandacht:

- Kinderen leren om eerst zelfstandig problemen op te lossen, in plaats van meteen om hulp te vragen.
- Leerlingen leren een beroep te doen op elkaars kennis en oplossingsmethoden.
- De leerkracht krijgt meer tijd om rustig met individuele kinderen of met kleine groepjes te werken.

Vanaf groep 1/2 werken we met een stoplicht. Dit stoplicht heeft 3 kleuren.

**Rood:** De leerkracht en andere leerlingen mogen niet gestoord worden, er wordt stil gewerkt.

**Oranje:** De leerlingen mogen hulp vragen, eerst binnen het groepje en daarna buiten het groepje. Kan niemand je helpen dan zet je je Daltonblokje op het vraagteken. De leerkracht

geeft geen instructie en loopt, op gezette tijden, hulprondes. Er wordt gefluisterd (fluisterstem).

**Groen:** De leerkracht geeft geen instructie en er is tijd voor 'vrij' werken (denk aan VierKeerWijzer).

Vanaf groep 3 werken de leerlingen met het Daltonblokje. Dit blokje heeft een rode en een groene stip, en een vraagteken.

**Rood:** Ik wil niet gestoord worden (gekoppeld aan rode stoplicht)

**Groen:** Je mag mij om hulp vragen (gekoppeld aan oranje en groene stoplicht)

Vraagteken: Ik heb een vraag aan de juf of meester

Daarnaast werken de leerkrachten met vaste looprondes, waarbij ze een vaste route volgen binnen de klas. Deze rondes zijn op gezette momenten, zodat de leerlingen weten wanneer juf of meester langskomt om hulp te bieden. In groep 3 t/m 6 zit er 10 minuten tussen de looprondes (uitgezonderd instructietijd) en in groep 7/8 zit er 15 minuten tussen de looprondes.

## **Wat zien we terug?**

Jullie hadden in eerste instantie per ongeluk gereflecteerd op de aanbevelingen van de visitatie in 2011. Gelukkig ontdekten we dat op tijd en zagen jullie nog kans te reflecteren op de aanbevelingen uit 2016. Op deze uitwerking reflecteren wij nu:

### **Aanbeveling 1: Doorgaande lijn reflectie.**

Er wordt gereflecteerd op jullie school. Jullie zien de kinderen echt en geven kinderen het taakwerk die ze nodig hebben. Jullie hebben de doorgaande lijn beschreven. Inhoudelijk is reflectie nog een aandachtspunt en dat wordt een nieuwe aanbeveling.

Vanuit de documentatie hebben we gelezen dat jullie veel aandacht besteden aan reflecteren zowel met de kinderen als met het team. Toch hebben we tijdens de visitatie weinig (diepgaande) reflecterende momenten waargenomen. Uit de gesprekken met kinderen, het team en ouders is naar voren gekomen dat de halfjaarlijkse reflectiegesprekken die de kinderen met de leerkrachten voeren, als waardevol worden beschouwd. De kinderen voelen zich gezien en jullie weten wat de kinderen nodig hebben en passen daar de taak op aan.

### **Aanbeveling 2: Uitgestelde aandacht**

Kinderen zijn zichtbaar gewend om om te gaan met uitgestelde aandacht. Jullie gebruiken hier een stoplicht en/of blokjes voor. De structuur die jullie gedurende de dag bieden en tonen op het (digi)bord is daar behulpzaam bij. De uitwerking van deze aanbeveling in het daltonboek kan nog een stuk diepgaander. Dat is het stukje borging in het algemeen en ook dit wordt een nieuwe aanbeveling.



## 1.1 Vrijheid in gebondenheid/verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School/kindcentrum

De kernwaarden vrijheid in gebondenheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen beginnen bij de basis van een stevig pedagogisch klimaat. We merken dat, door de wisselingen binnen het team en doordat er in het dorp veel onrust is (wat doorspeelt binnen school), dat dit een aandachtspunt is. We zetten hierop in middels de Kanjertraining, welke ook vanuit vertrouwen werkt en aansluit op ons Daltononderwijs. Er wordt een ouderavond georganiseerd op school en in groep 5/6 zal een interventie plaatsvinden voor de groepsdynamiek (met ouders). In samenwerking met het dorpsbelang, dorpenteam, jeugdsoos en wijkagent zal er in het dorp 4 april een ouderavond voor ouders met kinderen (leeftijd 4 t/m 15 jaar) worden georganiseerd om bewustwording te creëren van de situatie in het dorp. We hopen dit schooljaar de pedagogische basis steviger neer te zetten.

We hebben sinds vorig jaar januari 2023 een nieuwe directeur en sinds dit schooljaar twee startende leraren. De rest van het team is al wat langer werkzaam op de Finne. De leerkrachten die wat langer meedraaien op de Finne hebben gaandeweg een ontwikkeling doorgemaakt in leren loslaten; we werken met doelen i.p.v. dat methodes leiden. Ook zijn de taakbrieven zoals eerder omschreven op individueel niveau ingericht. Echter speelt het pedagogisch klimaat hier een grote rol in en we merken dat leerlingen momenteel meer leerkrachtafhankelijk zijn in hun gedrag. Alle leraren volgen dit schooljaar de cursus Kanjertraining om ervoor te zorgen dat we allemaal dezelfde taal spreken en tijdens studiedagen werken we aan de afstemming van het Daltononderwijs in combinatie met de Kanjertraining.

Aan de hand van kindgesprekken stellen leerlingen eigen doelen op en plannen ze zelf momenten in wanneer ze daaraan gaan werken. Ook werk dat vast op de taakbrief staat, mogen ze zelf inplannen. Er zijn wel vaste instructiemomenten.

Sinds januari zijn we begonnen met de implementatie van thematisch werken aan de hand van VierKeerWijzer. Van kinderen vraagt dit; het nemen van eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerken. Daarnaast ook keuzes maken, plannen en kritisch naar eigen werk en handelen kijken (reflecteren).

De hal is ingericht met zelfstandige en samenwerkplekken. Kinderen kunnen er zelf voor kiezen hier te werken, wel met behulp van een halpas. Op deze manier is het voor de leerlingen duidelijk wat er van ze wordt verwacht.

---

## Reactie visitatieteam

We hebben een school gezien waarbinnen men zich verantwoordelijk voelt. Dit stralen leerkrachten maar ook kinderen in hun houding uit. Er wordt verantwoordelijkheid gedragen voor de algehele sfeer in de school, het gebruik van ruimtes en het omgaan met materialen. Kinderen kunnen omgaan met hun verantwoordelijkheid. Ze voelen zich verantwoordelijk voor de taak en voor de dingen die vanuit vierkeerwijzer onderzocht worden. Er is ruimte voor eigen initiatief, al is dit wel binnen kaders. Kinderen hebben vrijheid van werkplek, zowel op de leerpleinen, hal als in de lokalen.

In iedere groep hangt een taken-/klussenbord waarbij iedere leerling een taak heeft.

Kinderen hebben laten zien om te kunnen omgaan met uitgestelde aandacht.

Ze weten wat er van ze verwacht wordt en wat ze moeten doen.

Een aantal jaren geleden hebben jullie de keuzevrijheid voor het wel/niet volgen van een instructie uitgeprobeerd en ook weer losgelaten. Wij denken dat hier best een kans ligt om de verantwoordelijkheid nog meer bij kinderen te leggen en daarmee de intrinsieke motivatie te verhogen.

We zien een gezamenlijke verantwoordelijk als team en een aanspreekcultuur richting de kinderen.

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School/kindcentrum

De zelfstandigheid kan vergroot worden. Sommige leerlingen zijn nog te leerkrachtafhankelijk. De situatie rondom het pedagogisch klimaat speelt hier een rol in, maar we zetten in op het trainen van zelfstandigheid. Onder andere met behulp van de Kanjertraining en met hulpmiddelen als het stoplicht, taakbrief, duidelijke regels en afspraken. In de aanbevelingen hierboven is een beschreven hoe wij uitgestelde aandacht vormgeven. In de leerlingenraad worden leerlingen gestimuleerd initiatieven te nemen.

De zelfstandige houding van leraren is duidelijk terug te zien in de school. Je ziet het aan hoe de leerlijnen zijn opgezet en doorgevoerd, hoe thematisch werken wordt vormgegeven, hoe iedereen meedenkt in alle zaken in en rondom school. Er heerst een professionele cultuur, waarin we elkaar ook aan kunnen spreken. Er wordt waar het lukt collegiale consultatie bij elkaar georganiseerd, waarin we met kijkvragen komen en ook de doorgaande lijn van onder andere het Daltononderwijs blijven checken. We leren van en met elkaar.

---

### Reactie visitatieteam

Kinderen weten waar de materialen liggen en ze weten wat er van ze verwacht wordt. De indeling van de lokalen en ruimtes nodigen uit om zelfstandig te kunnen werken. We zien kinderen die zelfstandig kunnen werken, we zien geen afwachtende houding. De school faciliteert de zelfstandigheid ook door de verschillende werkplekken aan te bieden.

Leerkrachten helpen kinderen zelfstandig dingen uit te voeren. Dit is prima voor elkaar. Een voorbeeld is de pauze. Toen wij er waren regende het in de pauze hard, de kinderen bleven binnen en gingen voor zichzelf aan de slag. Het team zat samen op het leerplein koffie te drinken. De kinderen waren zelfstandig aan de slag. Toen er een kind boos de klas uit kwam en een time out ging nemen, bleef het team rustig observeren. Er was een hele rustige sfeer. Het is duidelijk dat de kinderen de zelfstandigheid kunnen dragen en dit gewend zijn.

## 1.3 Samenwerking

---

### School/kindcentrum

Samenwerken wordt op allerlei manieren en niveaus vormgegeven. In de klas werken we met verschillende werkvormen. Groep 8 leerlingen hebben kleutermaatjes en daarnaast hebben leerlingen tijdens zelfstandig werken, als het stoplicht op oranje is, de kans om zelf te kiezen om met een maatje te werken en daarbij kunnen ze ook nog de keuze maken om in de hal te werken. Bij VierKeerWijzer wordt er veel in samenwerking met elkaar gedaan en gemaakt. De ambitie is in de toekomst meer groepsdoorbrekend werken tijdens bijvoorbeeld VierKeerWijzer.

Groep 7 en 8 lezen twee keer in de week met kinderen uit groep 3 en groep 5.

---

### Reactie visitatieteam

Kinderen geven aan dat er veel tijd is voor samenwerking.

Met vierkeerwijzer is er optimale samenwerking. Het is prachtig om te zien hoe de kinderen dan “aan” gaan en allemaal actief en betrokken zijn.

We hebben in de bovenbouw ook mooie samenwerkingsopdrachten gezien waarbij duidelijk merkbaar was dat kinderen dit gewend zijn.

Ook geven ouders aan dat er steeds meer samenwerking is met ouders.

Het mooiste voorbeeld is dat een ouder vertelde dat het vorige project van vierkeerwijzer, dat schoolbreed over de middeleeuwen ging, ook mee naar huis kwam. Ze vertelde dat zij met het gezin als afsluiting van het project naar het Muiderslot zijn gegaan.

Samenwerking wordt ook met externe partners in het dorp gezocht.

Binnen het team is aandacht voor collegiale consultatie, het team zou meer de samenwerking willen opzoeken met andere daltonscholen om zichzelf te verrijken.

Tip:

Samenwerken/samen werken: het is goed om hier nog eens zorgvuldig naar te kijken. Als je bij een samenwerkingsplek gaat zitten, wat mag je dan wel/niet?

Als je er gezellig samen zit en allemaal wat anders doet is dat dan samenwerken of samen werken?

## 1.4 Reflectie

---

### School/kindcentrum

Op school wordt er regelmatig aandacht besteed aan reflectie, dit is weggezet in ons weekrooster. Daarnaast wordt ook gedurende de dag met leerlingen gereflecteerd op productdoel en procesdoel. Er wordt zoveel mogelijk gewerkt met feed up (wat is het doel, waar wil ik naartoe), feedback (hoe heb ik het doel tot nu toe aangepakt, wat heb ik gedaan) en feed forward (wat is de volgende stap). Op individueel niveau wordt er tijdens kindgesprekken gereflecteerd. Kindgesprekken staan twee keer per jaar ingepland en waar nodig worden ze vaker ingezet.

Op de taakbrief is ruimte voor reflectie. Leraren reflecteren regelmatig op eigen handelen en aan de hand van collegiale consultatie/klassenbezoeken wordt de dialoog aangegaan.

Tijdens het werken met VierKeerWijzer heeft de leerkracht een coachende rol. Leerkrachten laten de leerlingen reflecteren op met name de manier van werken, werkhouding en inhoud. Door kritische vragen te stellen laat je leerlingen bewust nadenken over eigen handelen.

In de aanbevelingen hierboven is de doorgaande lijn van reflectie omschreven.

---

### Reactie visitatieteam

Deze kernwaarde heeft meer diepgang nodig.

Er wordt wel gereflecteerd, maar dit is nog oppervlakkig. En daar is op z'n tijd natuurlijk niks mis mee, want op die manier leren kinderen wel nadenken over een vraag en om daar een gedegen antwoord op te geven.

Wat we missen is de diepgang op proces en resultaat van het werk. Als jullie hier veel meer de diepte in gaan, zul je zien dat dit ook tot hogere opbrengsten van de basisvaardigheden zal leiden.

Tip: Combineer jullie Taalbeleidsplan + Kanjerkijkwijzer met dalton. Dan valt alles op een mooie manier samen.

## 1.5 Effectiviteit/doelmatigheid

---

### School/kindcentrum

Er wordt veel effectiviteit gehaald uit het werken met leerdoelen. De afgelopen jaren merken we een stijging in de resultaten en het levert meer duidelijkheid en tijdswinst op. We werken met registratiebladen voor de leerkracht, een weekplanning, een overzichtelijke taakbrief (in alle groepen dezelfde lay-out) en allerlei instrumenten die leerlingen helpen op een zo hoog mogelijk rendement van de opbrengsten te kunnen realiseren. Persoonlijke aspecten kunnen verder ontwikkeld worden. Schoolbreed werken we met dezelfde “instrumenten” (timetimer, blokje, stoplicht, vaste looprondes, taakbrief).

We willen de komende periode meer inzetten op het spreken van dezelfde taal (team). De afstemming en aanpak op gebied van pedagogisch klimaat is een aandachtspunt.

---

### Reactie visitatieteam

Hier zien we mooie/goede dingen! Kinderen die bij groep 2 al kunnen lezen, doen mee met lezen in groep 3. Een leerling uit gr 5/6 die structureel aan de slag gaat met een groepje kleuters.

Door vierkeewijzer integreren jullie vakken met elkaar wat ook tot effectiviteit leidt.

De dagprogramma's zijn duidelijk.

Het is goed om nog eens te kijken naar voorspelbaar leerkrachtgedrag. Dit kan ook voor gewenst gedrag bij kinderen zorgen.

Tip: Laat de daltoncoördinator de daltoncoördinatorenopleiding volgen.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School/kindcentrum

Dalton is een onderdeel van het schooljaarplan. De cyclus van planning, tussentijdse evaluatie, bijstellen, eindevaluatie en weer nieuwe plannen smeden is vast onderdeel van de wijze waarop gewerkt wordt op Obs de Finne. De MR wordt hier ook in meegenomen. Jaarlijks bepalen we als team welke onderwerpen we verder willen ontwikkelen, Dalton staat als speerpunt in het jaarplan.

De afgelopen jaren is het Daltonconcept te weinig doorontwikkeld, terwijl het nodig is jaarlijks te evalueren en bij te stellen. Sinds 2023 is het opnieuw een speerpunt. We willen het Daltonconcept sterker neerzetten binnen de organisatie.

De Daltoncoördinator wordt intensief betrokken bij de aansturing van de Daltonontwikkeling van de school. De Daltoncoördinator is actief lid van de coördinatoren Friesland en participeert in dat netwerk.

---

### Reactie visitatieteam

Borging is nog niet voldoende op orde.

In het daltonhandboek kan uitgebreider beschreven worden hoe jullie werken en waarom. Wat is jullie drijfveer, waarom doe je de dingen die je doet en hoe ga je dit doel halen?

Als je dit uitvoeriger beschrijft, kunnen nieuwe leerkrachten ook gemakkelijker instromen in jullie daltononderwijs. Jullie zijn bezig met het beschrijven van een kijkwijzer “hoe ziet ons onderwijs” eruit. Dit kan een mooie toevoeging zijn.

Dalton heeft goed vorm in jullie jaarplannen. Werk dit ook verder uit in het daltonboek, dan ontstaat er bijna als vanzelf een doorgaande lijn.

Als er in groepen daltonexperimenten worden uitgevoerd, kunnen deze ook al genoteerd worden. Zo kom je sneller tot doorgaande lijnen.

Laat het daltonhandboek een soort werkdocument zijn van waar jullie mee bezig zijn. Steeds opnieuw kijkend naar de “waarom, hoe en wat” is hierbij misschien helpend voor jullie.

Maak nog maar meer gebruik van de expertise van andere daltonscholen. Bij elkaar op bezoek zou een mooie aanvulling kunnen zijn.

## 2 Ontwikkelvermogen

---

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

1. We hebben een individueel aanbod en oog voor iedere leerling
2. We werken doelgericht en laten methodes los.
3. We werken met VierKeerWijzer in alle groepen vanuit hetzelfde thema.

---

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

1. Welke stappen kunnen we zetten bij het ontwikkelen van een portfolio?
2. Op welke manieren kunnen we de kernwaarden verdiepen, zodat deze meer impact hebben op leerlinggedrag?
3. Hoe kunnen we ouders meer betrekken bij het Daltonconcept?
4. Hoe kunnen we Dalton nog meer integreren in de inrichting van de school?
5. Hoe zouden we o.a. op de taakbrief de reflectie effectief vorm kunnen geven op zowel verdieping en inhoud als in de uitvoering/planning van de leerkracht?

---

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

We verwachten dat we verlenging krijgen, maar dat er zeker ontwikkelpunten zullen zijn en we hopen dat we de handvatten krijgen om het Daltononderwijs nog sterker neer te kunnen zetten in de organisatie.

---

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

Stevige pedagogische basis waarin het Daltonconcept nog sterker naar voren komt. De ambitie is dat alle leraren tegen die tijd geschoold zijn.

---

### Reactie visitatieteam

We hebben zoveel enthousiasme gezien hoe jullie werken met Vierkeerwijzer. Zowel bij leerlingen, jullie als team als ouders. Iedereen staat "aan". Hoe jullie dit inzetten vinden wij echt een parel van jullie school op dit moment. Samenwerking ten top! Hierdoor betrekken jullie ouders al automatisch meer bij het daltonconcept. Dat is prachtig. We vinden dat de inrichting van jullie school goed past bij dalton. Alle verschillende werkplekken zijn handig en worden goed gebruikt. Zorg ook dat dit zo blijft, want dit is echt heel goed.

Jullie vraag 5 wordt meegenomen in een van de aanbevelingen die we jullie geven. Neem de komende twee jaren om hier goed over na te denken, te onderzoeken, te experimenteren,



te leren en vooral ook te borgen. En betrek het daltonnetwerk hierin. Zelf een 0-meting afnemen op de daltonkernwaarden kan jullie richting en sturing geven.

Jullie zetten in op een stevige pedagogische basis. We hebben een leergierig en welwillend team gezien die er graag voor gaat. Onder leiding van Anne Marije hebben wij hier alle vertrouwen in.

### 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

groep 3, 4 5, 6, 7

Gesproken over:

- Wat is dalton: zelfstandigheid, vertrouwen, beetje op eigen niveau, verantwoordelijkheid, goede keuzes maken (niet vechtend oplossen maar pratend), samenwerking
- Hoe gekozen in leerlingenraad: via een sollicitatie
- Klusjesteam: Samen met een klusser meewerken
- Vergaderen om de 6 weken samen met juf Anne Marije
- Taken: voorzitter, notulist en fotograaf
- Wat hebben jullie in de leerlingenraad gedaan? Ideeënbus: naam voor de plusklas nodig, nieuwe dingen voor het plein, nieuwe basketbalrekjes
- Na vergadering aan de klas vertellen
- Trots op: klusjesteam; het juf Corry plein
- Als je directeur zou zijn, wat nooit veranderen: hoe nu de school is: voetballen, zelf keuzes maken, themamuur, juf Corry plein, hoe wij werken, hoe we werken met stilteplekken – zelf plekje kiezen, doelenbord
- Eigen doelen: die kun je zelf bedenken en anders juf vragen (gr 7), groep 5 doet juf dat en in onderbouw ook
- Wat veranderen: stoppen met pesten, leuk spelen. Zelf keuzes kunnen maken als je beetje boos bent.

---

#### ouders

Ouder leerling groep 2, groep 8, ouder met leerling in groep 3 en 4, groep 4 en 5

We hebben gesproken over:

- Thema avond in november over dalton: presentatie over de kernwaarden, dialoog m.b.t. stellingen. Wat kwam er uit: nog meer doen met maatjes (oudere/jongere kinderen) voor het gemeenschapsgevoel; jezelf mogen zijn (kanjertraining)
- Sterke punten: verbondenheid met elkaar, ouderbetrokkenheid (thema's met een afsluiting); zelf plannen, open cultuur, laagdrempelig, ouders worden meer betrokken, positief.
- Wensen voor school: kritischer kijken naar thematisch onderwijs zodat het intrinsieke motivatie oplevert. Vierkeerwijzer levert ook wat op voor thuis. Nieuwsgierigheid aanwakkeren. Er staat een team die de ingrediënten heeft om het thematisch werken verder uit te werken.
- Zwakke punten school: feedback geven aan elkaar en ontvangen van feedback => reflectie. Wat betekent het bijvoorbeeld als een ander kind je een stokje geeft
- Kinderen hebben gesprekken met leerkracht: er is ook reflectie op de leerkuil, kinderen leren nadenken over eigen gedachten en gevoelens. Kinderen leren eigen doelen te stellen. Het eigen doelen stellen is wel leerkracht afhankelijk

---

## medewerkers

Het team wordt gestimuleerd om deel te nemen aan E-wise cursussen, te experimenten op daltongebied en heeft een eerste stap gezet met Hans Wolthuis. Het kwartiertjesrooster en de taakbrieven zijn hier een duidelijk voorbeeld van, wat voor een mooie doorgaande lijn zorgt. We zien gedreven leerkrachten met enthousiaste onderwijsassistenten die het onderwijs vormgeven. Gezamenlijk zorgen jullie ervoor dat het klassenmanagement op rolletjes loopt. Jullie hebben het voornemen om kinderen nog meer te begeleiden in het maken van eigen keuzes. Jullie werken met doelen in plaats van dat de methodes leidend zijn. Hierin hebben jullie lef getoond.

---

## schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Jullie proberen ieder kind te zien en maatwerk te bieden. Jullie maken gebruik van de Gynzy doelen en het doelenboekje. Jullie wens is om de kinderen nog meer eigenaar van de doelen te maken maar dit kwam niet van de grond zoals gewenst was. Doordat het netwerk in Friesland matig draait hebben jullie nog weinig contacten opgedaan die helpend en ondersteunend voor jullie zijn geweest. De intentie is er om op de daltonscholen in Terschelling en Lemmer te gaan kijken.

Het kwartiertjes rooster wat jullie hebben ingevoerd, voldoet goed.

Vanuit het Voortgezet Onderwijs krijgen jullie goede geluiden terug voor wat betreft de aansluiting van jullie kinderen op het VO.

Jullie zijn een leergierig en welwillend team, professionalisering zal jullie een stap verder brengen door bijvoorbeeld de daltoncoördinator de opleiding tot daltoncoördinator te laten volgen en meerdere leerkrachten te laten scholen. De visitatiecommissie heeft tijdens verschillende gesprekken met geledingen vernomen dat facilitatie hiervoor tot de mogelijkheden behoort.

---

## bestuurder(s)

Janet Weima, directeur onderwijs

Gesproken over:

- De stichting heeft 23 scholen, dit is de enige daltonschool
- Jaarthema Proloog: pedagogische basis. Volgend jaar taal/lezen
- Stichtingsbreed studiedagen met alle directeuren. Hoe kun je een lerende organisatie worden? Dalton past hier perfect bij. Uit onderzoek bekende feiten hoe kinderen leren zie je terug in de daltonvisie
- Verantwoordelijkheid bij kinderen leggen is deze school verder in dan andere
- Te weinig mensen zijn op dit moment geschoold voor dalton
- Trots op: in korte tijd is een grote stap gemaakt mbt dalton olv Anne Marije: de drive en bereidheid van het team is groot
- Wat heeft aandacht nodig: reflectie
- Borging was na de audit niet op orde



## Beoordeling, waardering & advies

### Beoordeling

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

### Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

De school heeft de laatste jaren veel te maken gehad met personele wisselingen. Daardoor heeft de daltonontwikkeling geruime tijd stil gestaan. Vorig jaar is met de komst van de nieuwe directeur dalton opnieuw op de kaart gezet. Het is prachtig om te zien wat er nu aan ontwikkeling gaande is. De kinderen kunnen heel goed vertellen hoe alles reilt en zeilt in de school en zijn samen met de ouders trots op de school. Er staat een enthousiast team met oog en oor voor de leerlingen. Iedereen lijkt zich verantwoordelijk te voelen voor alle leerlingen. In korte tijd is er veel neergezet. Een team dat zich echt in willen zetten om de daltonkernwaarden nóg meer handen en voeten te geven.

We hebben mooie parels gezien op deze school, onder andere

- Doorzettingsvermogen van het team om de schouders er weer onder te zetten en dalton opnieuw op de kaart te zetten
- De visitatiecommissie vindt de rollen/taken die jullie hebben toebedeeld aan de leden van de leerlingenraad ook een parel. Door niet een voorzitter uit gr 8 te kiezen maar iemand uit gr 6 tonen jullie lef en vertrouwen in de kinderen.
- De Muur van 4xWijzer.
- Rapport met ik-cirkel, mooie doorgaande lijn.

### 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
	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 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<p>Geef reflectie structureel inhoudelijk meer diepgang m.b.t onderwijsleerproces. Laat de leerlingen hun eigen kunnen in eigen leerdoelen omzetten waardoor de intrinsieke motivatie meer wordt aangewakkerd.</p> <p>(Tip: Door structureel te reflecteren, kun je leerlingen zelf laten meedenken wat ze bijvoorbeeld nog moeten leren/doen om bijvoorbeeld 1S- of 2F-niveau te bereiken. Leerlingen kunnen zo leren na te denken hoe ze dat gaan doen. Bepaal met het team ook welke vragen je als leerkracht het beste kunt stellen om mede daardoor de intrinsieke motivatie bij leerlingen aan te wakkeren).</p>
2	Borging: Beschrijf in het daltonhandboek hoe en waarom jullie werken. Maak doorgaande lijnen zichtbaar. Doe dit samen met het hele team.
3	
4	
5	

## Slotopmerking visitatieteam

Wij kijken terug op een fijne dag op jullie school. Hartelijk dank voor de openheid en fijne sfeer die we bij jullie hebben geproefd. Wij zien dat jullie met name het afgelopen jaar heel hard gewerkt hebben voor dalton en we gunnen dat jullie over 2 jaar alle kernwaarden goed op de rit hebben. Door jullie te focussen op bovengenoemde punten denken wij dat jullie dit kunnen bewerkstelligen. Dit onder leiding van Anne Marije en een gedreven team. Wij hebben hier alle vertrouwen in! We wensen jullie dan ook veel succes, wijsheid en vooral ook plezier om de stappen te zetten die passend zijn bij jullie school.

## Slotopmerking school

Ik wil het visitatieteam bedanken voor hun deskundige, plezierige werkwijze en inbreng. Wij kijken terug op een prima dag. Een visitatie geeft bij veel medewerkers toch extra druk en jullie als visitatie team hebben ervoor gezorgd dat we de dag laagdrempelig en vooral ook als waardierend hebben ervaren.

Terecht is aangegeven dat de ontwikkelingen binnen het Dalton door de vele wisselingen binnen de school geen prioriteit gehad hebben, maar dat dit het laatste jaar weer is opgepakt. Ook de aandacht voor het pedagogisch klimaat, groepsvorming en de sfeer binnen de school is bevestigd.

We zijn blij met de feedback die we hebben gekregen. Het is fijn om bevestiging te krijgen dat we het op een aantal punten al goed doen, maar het geeft ook duidelijkheid waar onze verbeterpunten zitten.

Reflectie en borging zijn de grote verbeterpunten voor de komende twee jaar;

- Reflectie; inzetten op reflectie structureel inhoudelijk meer diepgang te geven met betrekking tot het onderwijsproces.
- Borging; meer verdieping geven aan het Daltonboek, doorgaande lijnen zichtbaar maken en beschrijven hoe en waarom we zo werken.

We gaan de komende twee jaar als team met deze verbeterpunten aan de slag om dit goed op de rit te krijgen.

Met vriendelijke groet,  
Anne Marije van der Molen  
Directeur Obs de Finne



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

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

### Plan van aanpak

#### Algemene gegevens:

Obs de Finne, Daltonschoon

De Greiden 1, 9003 MJ Warten

Daltoncoördinator: Ciska Braams

Directeur: Anne Marije van der Molen

<p><b>Waarom?</b></p>	<p>Op Obs de Finne werken we volgens de Daltonprincipes. De kernwaarden willen we stevig neerzetten binnen de school, deze werkwijze sluit aan bij onze visie op onderwijs en bij de missie "Samen leren, samen leven en samen leren leven".</p> <p>Naar aanleiding van de Daltonvisitatie zijn er verbeterpunten naar voren gekomen waar we als school mee aan de slag willen. De verbeterpunten liggen met name op het gebied van borging en reflectie. Borging is belangrijk om inzichtelijk te maken hoe we het op school doen, waarom we het zo doen en een doorgaande lijn neer te zetten.</p> <p>Door bij reflectie inhoudelijk meer diepgang te geven op het onderwijsproces maak je leerlingen bewust van het leren te leren en stimuleer je de intrinsieke motivatie.</p>
<p><b>Hoe?</b></p>	<p>Hoe brengen we meer diepgang aan in het handboek?  <u>Het handboek moet meer structuur en overzicht krijgen, dit moet in samenwerking met het team gebeuren. Elk teamlid wordt verantwoordelijk gemaakt voor een Daltonpijler en deze moet worden verwoord in het handboek. De DACO en directeur blijven verantwoordelijk voor het verwerken en bijhouden van het handboek.</u></p> <p>Hoe zorgen we ervoor dat we het handboek als werkdocument gebruiken?  <u>Zie hierboven.</u></p> <p>Hoe maken we de doorgaande lijnen zichtbaar?  <u>De doorgaande lijnen passen heel mooi bij iedere Daltonpijler. De leerkracht die verantwoordelijk is voor een pijler beschrijft ook de doorgaande lijn hiervan. Uiteraard in samenwerking met de DACO en directie. Ook maakt de DACO een opzet van elke doorgaande lijn.</u></p> <p>Hoe ziet een doorgaande lijn op het gebied van reflectie eruit?  <u>Zie hierboven.</u></p> <p>Wie doet wat?  <u>De Daltoncoördinator en directeur zorgen samen voor verdieping in het handboek met, uiteraard, aanvullingen vanuit het team. Hierdoor wordt het handboek direct een werkdocument waar we met het hele team verantwoordelijk voor zijn.</u></p> <p>Organiseren scholingen/trainingen/studiedagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Door wie?  <u>We wijden een studiedag met het hele team aan Dalton zodat we met elkaar naar de doorgaande lijnen kunnen kijken en deze weer kunnen verwerken in het handboek.</u></li> </ul> <p><u>Ook zorgen we ervoor dat alle collega's minstens één keer</u></p>

	<p><u>aansluiten bij een Daltoncafé, wordt in de jaarplanning opgenomen en hier wordt een terugkoppeling op de vergadering gegeven.</u></p> <p><u>De DACO + één collega gaan samen naar de geplande bijeenkomsten, de verdeling wordt in de jaarplanning opgenomen.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Waar? <u>Op de eigen school.</u> <u>Online Daltoncafé.</u></li> <li>- Wanneer <b>Studiedag:</b> 5 maart 2025 – Daltonschoon bezoeken</li> </ul>
<b>Wat?</b>	<p>Beschrijven: Wat levert het op? Een borgingsdocument waar actief mee kan worden gewerkt en welke duidelijkheid geeft over de werkwijze binnen ons Daltononderwijs. De doorgaande lijnen van alle pijlers zijn hierin omschreven en er is een verdieping aangebracht in de doorgaande lijn voor reflectie.</p> <p>Voor wie? Alle medewerkers die ermee werken</p> <p>Hoe maken we dat zichtbaar? Het handboek komt in de groepsmap en de doorgaande lijnen worden herhaaldelijk besproken tijdens teamvergaderingen en op de studiedag.</p> <p>Organiseren resultaat zichtbaar maken: * Borgingsdocument op orde maken in samenspraak met het team * Onderzoeken hoe we dit binnen de klas en de school meer zichtbaar kunnen maken. * Interne (thema) audit aanvragen voor einde schooljaar 2024-2025</p> <p>- door wie? Dalton coördinator, intern auditteam</p> <p>- wanneer? Schooljaar 2024-2025 en 2025-2026</p>

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	<b>akkoord</b>	06-06-2024
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	akkoord	26-06-2024

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