

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Daltonschool de Hommel
Adres	Oostsingel 39
Postcode en plaats	5802 AM Venray
E-mailadres school/kindcentrum	info@bsdehommel.nl of i.vanhorne@spovenray.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0478-550222
Bestuurder(s)	SPOVenray
Leidinggevende school/kindcentrum	Ingeborg van Horne
Daltoncoördinator(en)	Leonie Janssen en Ellen van de Heuvel
Aantal groepen	15
Aantal leerlingen	335 (01-02-2024)
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	31
In bezit van daltoncertificaat	23
Bezig met daltoncursus	8
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	28-03-2024
Soort visitatie: (besluit vorige visitatie)	
1e licentieaanvraag	<input type="checkbox"/>
Licentieverlenging	X
Versnelde visitatie licentieverlenging	<input type="checkbox"/>
Visitatie na bezwaarprocedure	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School/kindcentrum

- 1) Schrijf beleid ten aanzien van het doelgericht werken met de leerlingen. (waarom? hoe? wat? waar?). Betrek ook de rol van een taakbrief / portfolio.
- 2) Beschrijf je eigen aanbevelingen m.b.t. reflectie. Geef aan op welke wijze het bestuur je daarin kan ondersteunen.
- 3) Stel de totale leerlijn, van groep 1 t/m 8, van het samenwerken op door de essentiële samenwerkingsvormen per leerjaar te benoemen, verweef hierin ook coöperatieve werkvormen.

School/kindcentrum

De schoolontwikkeling is visueel gemaakt op de [website 'Kwaliteitsbeleid op de Hommel'](#). We hebben gekozen voor een format in een website omdat dit gemakkelijk terug te vinden is per kopje voor de leerkrachten. Ze hoeven op deze wijze niet te zoeken in een beleidsstuk, het staat per onderwerp kort en krachtig bij elkaar. Dit is 'ter vervanging' van het Daltonhandboek waar we eerder mee werkten. In de documenten wordt verwezen en zitten linken naar het Hommelhandboek.

Hier is ook de doorgaande lijn per kernwaarde te vinden onder het kopje "Dalton". Onze ambities om verder te ontwikkelen zijn te vinden onder het kopje "ambities". We hebben deze website mede ontwikkeld n.a.v. het laatste visitatiebezoek en het scholenbezoek (vanuit het bestuur).

We zijn aan de slag gegaan met de aanbevelingen. Hieronder geven we per aanbeveling de volgende toelichting:

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

- 1) *Aanbeveling: Schrijf beleid ten aanzien van het doelgericht werken met de leerlingen. (waarom? hoe? wat? waar?). Betrek ook de rol van een taakbrief / portfolio.*

Het beleid voor doelgericht werken is te vinden op de website: onder het kopje "Dalton", bij de kernwaarden effectiviteit en zelfstandigheid. De WHY is bij de logo's van de kernwaarden uitgewerkt. De HOW staat in elk overzicht links vermeld en de WHAT rechts in de kolom bij bv. hulpmiddelen.

Samenvattend hebben we mbt doelgericht werken vooral ingezet op 'werken vanuit doelen'. Hiervoor hebben we een 'stip op de horizon'. We werken hier naartoe in fases. Onze stip noemen we 'fase vier.' In fase vier zien we een Dalton kindcentrum waar leerlingen in een rijke leeromgeving, vanuit doelen werken aan hun eigen leerlijn. Leerkrachten begeleiden de leerlingen als 'instructie- en werkcoach'. Leerlingen hebben

werkplekken in de klas, op de gang en op het leerplein, zowel voor zelfstandig werk, samenwerken als instructiemomenten.

Hiervoor worden leerkrachten in teamverband ingezet, waardoor er gebruik wordt gemaakt van de kwaliteiten van de leerkrachten en er effectief wordt omgegaan met mensen, ruimte en middelen. Er is voldoende specialisme aanwezig op school: we hebben een taalspecialist, gedragsspecialist, rekenspecialist, hoogbegaafdheid specialist, jonge kind specialist en rekenspecialist. Ook zij worden ingezet als instructiecoach en voor ondersteuning van de leerkrachten.

De daltoncoördinatoren coachen en monitoren ons proces, op weg naar fase vier. Hiervoor zijn ze doorlopend bezig met observatie en reflectie en wordt door hen o.l.v. de directeur bijgestuurd waar nodig.

Zo bleek de afgelopen jaren dat de 'fases' voor het team niet concreet genoeg waren. Vandaar dat we ambitieformulieren hebben ontwikkeld met zichtbare elementen voor de leerkracht, het kind en de omgeving. Op deze wijze hebben we vorig schooljaar gewerkt aan fase 1. Deze is in december 2023 afgesloten. Het team is nu bezig om fase twee te implementeren. De ambitieformulieren zijn te vinden op eerdergenoemde website en kunnen dienen als kijkwijzer. Ze zijn gebaseerd op de twee hoofdthema's: 'rijke leeromgeving' en 'werken vanuit doelen'.

Wij noemen dit de 'hoofdweg' om te zorgen voor focus voor het team.

- 2) *Aanbeveling: Beschrijf je eigen aanbevelingen m.b.t. reflectie. Geef aan op welke wijze het bestuur je daarin kan ondersteunen.*

Na de vorige visitatie is er best een onrustige periode aangebroken op Daltonschool de Hommel. We kregen net als de hele maatschappij te maken met Corona, waardoor de schoolontwikkeling in 2020 en 2021 op een wat lager pitje is komen te staan. Daarnaast werd de toenmalige directeur langdurig ziek en is er sinds februari 2022 een nieuwe directeur. Daarnaast is in die tussentijd ook de adjunct directeur met pensioen gegaan, is er een nieuwe adjunct directeur aangesteld en deze is in oktober 2022 weer vertrokken. Ook in het team zijn er wat wisselingen geweest: o.a. door de coronamiddelen is het team uitgebreid met veelal startende jonge leerkrachten. Zij zijn direct meegenomen door het stabiele, zittende team en hebben zo Daltononderwijs in de praktijk geleerd. De daltoncoördinatoren hebben hierbij ondersteuning geboden. Zij hebben in 2021 de opleiding afgerond (gevolgd bij Hanneke Drost vanuit Saxion).

De schoolafspraken stonden al jaren (per afspraak een document) in het Hommelhandboek. Deze zijn afgelopen jaren overzichtelijk en compact uitgewerkt in een aparte [presentatie](#). Op deze manier zijn ze gemakkelijker terug te vinden voor de leerkrachten. Ze worden ook cyclisch besproken in de overleggen om de doorgaande lijn te blijven waarborgen.

Om ze ook de theoretische achtergrond te geven, is er dit schooljaar gekozen voor een Daltoncertificering op maat. Hiervoor is Vera Otten-Binnerts vanuit Saxion betrokken. Zij verzorgt de scholing voor de acht niet-gecertificeerde leerkrachten op school. Hierbij sluiten de gecertificeerde leerkrachten minimaal twee maal aan gedurende het traject om ook hun kennis up-to-date te houden. De leerkrachten kunnen ook alle scholingsmomenten bijwonen en zullen dan een bewijs van deelname ontvangen.

Na de directiewisseling viel de ambitie en het enthousiasme van het team positief op. Dit zorgde echter ook voor veel diversiteit in thema's waaraan gewerkt werd. Om dit in goede banen te leiden heeft er een onderzoek plaatsgevonden door Walter van Elsen naar 'de kracht van de samenwerking'. Dit is geïnitieerd vanuit het bestuur.

Uit dit onderzoek bleek dat overlegstructuren niet altijd duidelijk zijn voor het team. Ook dat de veelheid aan onderwerpen zorgde voor minder vooruitgang dan op basis van de ambitie, deskundigheid en enthousiasme, te verwachten was.

Eind schooljaar '22-'23 hebben we de overlegstructuren aangepast en vereenvoudigd. De vertaalslag van de stip aan de horizon in vier fases naar de ambitieformulieren op enkele doelen, gaf overzicht en duidelijkheid voor het team. De onderwijskundig beleidsmedewerker vanuit het bestuur is betrokken geweest bij het idee van de ambitieformulieren.

Voor een aantal leerkrachten blijkt het 'meegaan in de ontwikkeling' uitdagend ondanks de nieuwe structuren. Vandaar dat we dit schooljaar de teamrollen in beeld hebben laten brengen door een assessment van Flexian. We zitten hier nog middenin, een eerste aanbeveling is dat we goed moeten kijken hoe we vanuit de 'voorhoede' ideeën goed doorgegeven in proces naar de 'achterhoede'. Hiervoor vindt een strategische sessie met bestuur plaats.

- 3) *Aanbeveling: Stel de totale leerlijn, van groep 1 t/m 8, van het samenwerken op door de essentiële samenwerkingsvormen per leerjaar te benoemen, verweef hierin ook coöperatieve werkvormen.*

De leerlijn voor samenwerking is beschreven op de [website](#) onder het kopje "Dalton", bij samenwerken. Hier zijn ook de coöperatieve werkvormen in opgenomen. Daarnaast is er gewerkt aan voorwaarden om tot de kernwaarden te komen: voor executieve functies is er een doorgaande leerlijn ontwikkeld, zie [website 'Executieve functies op de Hommel'](#). Ook voor de andere kernwaarden hebben we de leerlijnen beschreven en uitgewerkt, zie hiervoor ook de site.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

T.a.v. aanbeveling 1:

Wij zien dat de school volop in ontwikkeling is en dat er een nieuwe energie en lijn is. Aanbeveling 1 heeft daardoor volop aandacht, bij voorbeeld in de vorm van experimenten. Een doorlopende lijn ontbreekt nog. De school heeft hier zelf heel goed zicht op en is zich hier bewust van. Directie en daltoncoördinatoren hebben helder wat voor de verdere ontwikkeling van de school op dit punt nodig is.

T.a.v. aanbeveling 2:

Waargenomen is dat de school de leerlingen leert nadenken over hun eigen gedrag en hun eigen werk. De leerlingen maken vooraf een inschatting van de moeilijkheidsgraad en de tijd van de opdrachten. Achteraf wordt in gesprekjes met leerlingen nagegaan hoe dit is verlopen. In zulke gesprekjes besteedt de school bijvoorbeeld aandacht aan waarom een kind steeds de rekenopgaven in de weektaak vooraf moeilijker inschat dan ze (achteraf) blijken te zijn. Leerlingen kijken vooruit op hun taak. Ze reflecteren op de taak en reflecteren op het proces en eigen handelen.

Op andere aspecten van het werken in de klas wordt op een soortgelijke wijze gereflecteerd. Zo wordt geleidelijk de vaardigheid in het zelfstandig werken en het samenwerken opgebouwd. De school benadert onderwijskundige ontwikkelingen en opgedane inzichten kritisch. De leerkrachten reflecteren op hun onderwijspraktijk en professioneel handelen. Ook op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het daltononderwijs voortdurend plaats.

T.a.v. aanbeveling 3:

Er is een leerlijn door de school beschikbaar op de 'interne website'. De leerlijn is summier. Wel zien we dat de leerlingen op allerlei manieren samenwerken.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Voor alle vijf kernwaarden is ons ontwikkelproces te volgen in [de presentatie op de website](#). Hiervoor kan de presentatie het beste van onder naar boven gelezen worden om het te kunnen plaatsen in de tijd.

Vrijheid betekent kunnen omgaan met verantwoordelijkheid. Dit is zichtbaar in 'alle tijd is Daltontijd' in alle groepen. Wat betreft de doorgaande lijn mbt de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid zijn uitgewerkt: kiezen/plannen, zelfredzaamheid, organiseren, uitgestelde aandacht en oplossingen bedenken.

Dit ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

De leerlingen leren plannen door bewuste keuzes te maken. Leerlingen hebben een 'verplichte taak' en een 'keuze taak' en plant zelf wanneer hij welke taken maakt. In groep 1-2 wordt gewerkt met een kiesbord. In groep 3 en 4 met een planbord waarbij er veel aandacht is voor de planvaardigheid. In groep 4 wordt de taakbrief op verschillende instapmomenten aangeboden aan kinderen die de planvaardigheid ontwikkeld hebben. In de middenbouw en bovenbouw is er een opbouw van de meerdaagse taak of weektaak.

In iedere groep wordt er tijdens de inloop met ouders gestart met zelfstandig werk. Ook hierbij heeft het kind de ruimte om te starten met keuzewerk, ook als de 'verplichte' taken nog niet af zijn.

Op de taakbrief wordt gedifferentieerd wat betreft inhoud van de lesstof en hoeveelheid. In de bovenbouw kunnen leerlingen zichzelf inplannen voor een instructiemoment of ervoor kiezen zonder instructie op het doel de taak te maken.

Tijdens kindgesprekken wordt er met leerlingen gereflecteerd op de keuzes die ze hebben gemaakt, het proces en het resultaat van hun werk. Hierbij mogen leerlingen de 'verkeerde keuze' hebben gemaakt, bijvoorbeeld voor het niet deelnemen aan een instructie of het te lang bezig zijn geweest met keuzewerk. Juist door zelfstandig de 'verkeerde keuze' te mogen maken en hierop te reflecteren, groeien leerlingen.

Vanuit de rijke leeromgeving en de zone van naaste ontwikkeling is de betrokkenheid van leerlingen een belangrijk observatiepunt voor de leerkracht: uit de betrokkenheid blijkt een (hogere) intrinsieke motivatie tot ontwikkeling.

Leerlingen hebben de mogelijkheid om in een rijke leeromgeving op diverse werkplekken zelfstandig aan de slag te gaan met de lesstof passend bij het leerdoel. Hiervoor wordt er in de hele school gebruikgemaakt van hoeken. Er zijn hoeken in de groepen, maar ook in de gangen en aula's. In de gangen en aula's kunnen leerlingen zonder toezicht werken met een smileyketting.

Kasten zijn open toegankelijk voor de leerlingen, daarbij zijn ze zelf verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met materialen. In de onderbouw is elke zes weken 'materialen wissel' waarbij de materialen per lokaal gewisseld worden zodat er nieuwe uitdagende materialen in de kasten staan.

Reactie visitatieteam

Wat hierboven staat beschreven is waargenomen zoals: kiesbord/planbod en taakbrief. Ook de afspraken aangaande het materiaal gebruik. Verschillende werkplekken. Afspraken nakijken, zelfcorrectie en de Smileyketting. Deze kernwaarde is dan ook als voldoende beoordeeld.

Leerlingen kunnen in vrijheid eigen keuzes maken en vinden op deze wijze hun eigen weg in hun leerproces. Ze mogen hun taakwerk zelf organiseren. De opgegeven leerstof en de eisen die daaraan worden gesteld door de school, de tijdslijmit, de werkafspraken en de schoolregels vormen de grenzen waarbinnen de leerlingen hun vrijheid leren gebruiken. Waargenomen is dat leerlingen hun verantwoordelijkheid voor zichzelf en hun omgeving dragen. De school biedt hen daarvoor de ruimte en mogelijkheden.

Door leerlingen meer vrijheid te bieden, kunnen zij eigen keuzes maken en een actieve leerhouding ontwikkelen. Leerlingen krijgen structuur aangeboden door de leerkrachten en leren om te gaan met vrijheid binnen de grenzen die de school hanteert. Leerlingen krijgen de ruimte om te ontdekken en te experimenteren. Hierdoor krijgen ze zicht op wat te doen en wat dit oplevert. Hierbij speelt zelfkennis en zelfinschatting door de leerlingen een grote rol.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Zelfstandig leren en werken is actief leren en werken. De manier van werken stimuleert het zelfstandig probleemoplossend vermogen van leerlingen.

Hiervoor is er een doorgaande lijn waardoor leerlingen leren plannen:

In groep 1-2 wordt gewerkt met een kiesbord. In groep 3 starten ze met een planbord. Vanaf halverwege groep vier wordt gewerkt met de taakbrief voor een dag. Vanaf groep zes wordt de taakbrief voor de hele week gebruikt. In groep 8 wordt de agenda ingezet.

In de onderbouw hebben de leerlingen twee of drie 'verplichte taken' en kunnen ze aan de kleur van de dag zien, hoeveel dagen ze nog hebben om deze taak af te krijgen.

De leerlingen werken in de hele school gedurende 'takentijd' aan hun dag of weektaak. Ze bepalen zelf de volgorde van hun werk. In de bovenbouw kunnen de kinderen zelf bepalen of ze aansluiten bij de instructie. Soms kan de leerkracht nog wel sturen en aangeven dat bij kinderen een instructie verplicht is. Alle vakken worden aangeboden middels takentijd, waarbij de leerlingen ruim de tijd hebben om zelfstandig te werken aan hun taak.

Leerlingen mogen zowel in het lokaal, als op de gang of aula zelfstandig werken. De opdrachten zijn uitnodigend om zelf mee aan de slag te gaan en worden ook in de midden- en bovenbouw thematisch aangeboden. Hiervoor wordt de methode "Alles-in-1" gebruikt. Naast de methode zorgt de leerkracht voor voldoende variatie in de opdrachten, waarbij binnen- en buiten leren met elkaar verbonden wordt.

Leerlingen mogen zelf keuzes maken welke opdrachten bij hun passen om een leerdoel te behalen. Een mooi voorbeeld hiervan is spelling waarbij leerlingen in de midden-bovenbouw zelf kunnen kiezen op welke wijze ze het doel oefenen (doelenkaart waarbij ze zelf voor een aangeboden verwerkingsvorm kunnen kiezen).

Daarnaast wordt vanaf groep 5 gewerkt met een strippenkaart, waarop de keuzetaken vermeld staan.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft daadwerkelijk gezien wat de school zelf zegt over de zelfstandigheid van de leerlingen. We zien kinderen de gehele dag door en op verschillende momenten gedurende de dag zelfstandig werken. Dat gebeurt in de groepen 1 t/m 4 al als leerlingen, samen met hun ouders binnenkomen en als eerste naar het taakbord lopen om hun werk in te plannen. Zij gaan zelf aan de slag, terwijl de leerkracht in het lokaal aanwezig is voor een gesprekje, een begroeting of een kort overleg met een ouder. In de bovenbouw zien we leerlingen die zelf keuzes maken waar zij werken en met welk leervak zij aan de slag gaan. Dit gebeurt als er geen instructies gegeven worden.

Wat heel sterk is in alle groepen, is het plannen van het werk. Ook differentiatie in dat plannen is sterk. We zien in een en dezelfde groep leerlingen die met het planbord werken, die een dagtaak hebben of al zelfstandig werken met een weektaak.

Het visitatieteam heeft deze kernwaarde dan ook als voldoende beoordeeld.

Waar we mogelijkheden tot ontwikkeling zien van de school voor zowel de leerkrachten als de leerlingen, is het geven van grotere verantwoordelijkheid en daarmee zelfstandigheid door de leerlingen inzicht te geven in leerdoelen en daltondoelen. Daarmee wordt de zelfstandigheid en zelfsturing van leerlingen vergroot omdat zij daarmee beter weten waar ze aan moeten werken. Het geeft hen de mogelijkheid om zelfstandiger het 'hoe' van de taak te bepalen. Hoe zorg ik dat ik mijn doel bereik en kan ik daarin zelf keuzes maken? Die vraag mag bij de leerlingen liggen. Nu zien we nog veelal dat die vraag bij de leerkrachten ligt.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Een Daltonschool is ook een omgeving waar leerlingen en leerkrachten iets van elkaar leren. We hebben een mooie doorsnede van de Venrayse samenleving, zodat leerlingen binnen hun leerjaar en leerjaar overstijgend leren samenwerken met leerlingen van diverse achtergronden en leeftijden.

Voor de kernwaarde samenwerken hebben we een doorgaande lijn ontwikkeld waar we het accent leggen op: verschillende manieren van samenwerken, communiceren en hulp vragen, geven en ontvangen.

Hiervoor worden coöperatieve werkvormen ingezet en staan er binnen de weektaak samenwerkingsopdrachten op de taakbrief.

In de midden-bovenbouw werken de leerlingen toe naar elkaar feedback geven op gemaakt werk. Het geven van tips en tops na een spreekbeurt is hier een voorbeeld van. Ook de "Hommel Helden" is een voorbeeld van hoe er leerjaaroverstijgend wordt samengewerkt. Bij schoolthema's werken we ook met maatjesklassen. Er worden dan groepsopdrachten (leerjaaroverstijgend) samen uitgevoerd.

Reactie visitatieteam

De doorgaande lijn voor samenwerken die is samengesteld is door de dag heen te ervaren in de school. Het is duidelijk dat er focus is aangebracht op de essentie. De ambitie is merkbaar en er is een opbouw per leerjaar.

De leerlingen kunnen steeds beter samenwerken en dit leidt ertoe dat ze aan inspirerende samenwerkingsopdrachten werken. Er zijn mooie voorbeelden in de gangen zichtbaar waar leerlingen zelfstandig aan het samenwerken zijn. We hebben gezien dat leerlingen binnen kaders samenwerkingsopdrachten uitvoeren. Hierin is een wederzijdse afhankelijk te bemerken, waardoor het samenwerken ook daadwerkelijk tot leren van elkaar leidt.

Groepen werken ook groepsoverstijgend samen, zo is er op de Daltondag (2 groepen bv gr 3 en 7) samen gewerkt aan een afbeelding van Helen Parkhurst.

Tijdens de dag zien we de werking van de maatjesklassen in combinatie met de werkcoach en de instructiecoach. Dit is een mooie uitwerking die tot groepsoverstijgend samenwerken leidt. Leerlingen bewegen zich vrij door de ruimtes en kiezen hun eigen plekken waar ze rustig kunnen samenwerken.

Uit de gesprekken met het team bemerken we ook dat het team in ontwikkeling is. Het zou nog krachtiger worden als iedereen participeert in ontwikkelteams. Dit rust nu nog veel op de schouders van de experts.

Uit de verhalen van leerlingen, ouders en medewerkers horen we dat er op meerdere momenten samengewerkt wordt. Dit leidt ertoe dat iedereen bekend is met elkaar in een fijne open omgeving waar samenwerken en elkaar aanspreken vanzelfsprekend wordt geacht.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Vanaf groep 6 werken we sinds dit schooljaar met Expeditie Dalton om leerlingen specifieke daltonvaardigheden aan te leren. In groep 8 worden er dit jaar subthema's vanuit Expeditie Dalton aangeboden.

Vanaf de onderbouw wordt er gewerkt vanuit de kernwaarden, waarin een opbouw zit t/m groep 8. De leerkracht heeft hierbij een ondersteunende, coachende en monitorende rol. De relatie tussen de leerkracht en het kind vormt de basis voor onder meer de kindgesprekken waarin in de brede zin van het woord gereflecteerd wordt op welbevinden, executieve functies, proces en product.

De missie van Daltonschool de Hommel is: *wij geloven in de mogelijkheden van leerlingen*. Onze visie op goed Daltononderwijs vormt daarbij de basis om ons onderwijs zo te organiseren dat wij passend aanbod kunnen bieden aan een brede range van leerlingen. Hierbij hebben we onder andere expertise voor het hoogbegaafde kind, leerlingen met taalproblemen of NT2.

Wij volgen zowel de opbrengst van ons onderwijs als de sociaal-emotionele ontwikkeling middels leerlingvolgsystemen. Voor de kleuters gebruiken we hiervoor KIJK!, voor groep 3 t/m 8 IEP.

De leerkrachten voeren wekelijks kindgesprekken met (groepjes) leerlingen. Hierbij worden verschillende werkvormen gebruikt: onder meer de dialoog, of het bespreken van een (diagnostische) toets of ander werk.

Leerlingen van groep 5 t/m 8 kunnen ook deelnemen aan het leerlingenpanel. Hier voorzien zij de directie van feedback adhv een agenda met door hen ingebrachte gespreksonderwerpen.

Tot slot vinden er dagelijks op groepsniveau reflectiemomenten plaats. De onderwerpen zijn divers, zowel op didactisch als pedagogisch vlak.

Reactie visitatieteam

We hebben zeker verschillende vormen van reflectie gezien, zowel op individueel als op groepsniveau. We hebben van de leerlingen gehoord dat er door middel van verschillende werkvormen wekelijks gereflecteerd wordt op de week. Leerkrachten doen dit met de individuele leerling tijdens het zelfstandig werken als zij als 'werkcoach' een deel van de groep begeleiden. We zien ook enkele experimenten van de leerkrachten die de daltonopleiding volgen. Waarbij het deze leerkrachten niet duidelijk is wanneer en hoe zo een experiment op de gezamenlijke "hoofdweg" (zoals het MT de teambesluiten/afspraken noemt) terecht komt.

Wat opvalt, is dat het veelal reflectie achteraf is op dat wat gebeurd is. Dat geldt zowel voor het leren, als reflectie op sociale gebeurtenissen. Ook gebeuren de reflectiegesprekjes tussen leerling en leerkracht veelal in het moment; als zich iets voordoet waarop reflectie nodig is. We hebben niet gezien dat er sprake is van een structurele, doorlopende lijn van reflectie vóóraf op het leren, de leerdoelen en de daltondoelen. Daarmee laat het team een belangrijke kans tot (persoonlijke) ontwikkeling van de leerlingen naar eigenaarschap liggen.

Omdat er zeker gereflecteerd wordt, hebben we deze daltonkernwaarde voldoende beoordeeld. Echter, ook vanwege de vraag van het team om ontwikkelingsgerichte feedback, geeft het visitatieteam op dit onderdeel een aanbeveling. (Zie aanbeveling 1).

Deze aanbeveling zou in de ogen van het visitatieteam voor de school wel eens de hefboom kunnen zijn om de daltonontwikkeling naar een volgende fase te brengen waarin de taak niet alleen een “briefje” is waarop staat wat de leerling te doen heeft. Door reflectie vooraf aan de hand van leerdoelen en daltondoelen, kan de leerling gericht aan de slag met het eigen leren en de eigen ontwikkeling. Het is een manier voor de leerling om te ontdekken welke keuzes hij of zij maakt in de weg naar een doel en om aan te tonen dat een doel bereikt is. Indien de leerkracht de leerling zelf aan het werk zet door middel van reflectiegesprekken (spiegelgesprek) en van de leerling verwacht dat hij of zij bewijs vastlegt in een portfolio, stapt het team bijna als vanzelf fase 3 van hun daltonontwikkeling in.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

We gaan uit van de doelmatigheid en effectiviteit die Helen Parkhurst voor ogen had. Hierbij brengen we leerlingen verder in hun ontwikkeling zodat ze voorbereid zijn op leven, werken en samenleven.

Om dit te kunnen realiseren hebben we een doorgaande lijn ontwikkeld waarbij we effectief omgaan met taak, tijd en ruimte.

Het werken met instructiecoach-werkcoach is een belangrijke organisatievorm om ervoor te zorgen dat de leerkracht effectieve korte instructies kan geven aan een kleine groep leerlingen, terwijl de andere leerlingen indien nodig begeleid kunnen worden door een tweede leerkracht in hun proces bij takentijd.

Dit wordt vormgegeven in de praktijk door de schuifdeuren tussen twee leerjaren open te zetten, vanaf groep drie. Zo zijn beide leerkrachten verantwoordelijk voor de takentijd in hun leerjaar. Een van beide leerkrachten is instructiecoach, de ander is werkcoach.

De instructiecoach geeft korte instructies aan kleine groepen, maximaal acht, leerlingen. Hierbij maakt hij / zij gebruik van interactieve werkvormen om leerlingen aan de slag te zetten met het leerdoel.

De leerdoelen op groepsniveau zijn zichtbaar in elk lokaal.

Naast de leerdoelen zijn ook de doelen rondom executieve functies zichtbaar in de groepen. Hiervoor is een doorgaande lijn ontwikkeld en wordt in elke groep met dezelfde taal, in de ondersteund door gebaren. In de onderbouw wordt gebruik gemaakt van ‘hommeltjes’ (en een handpop), in de midden-bovenbouw wordt a.d.h.v. de autometafoor gewerkt.

Zo starten leerlingen door: “Zit je APK klaar?” “Start je motor.” Met een gezamenlijk klassendoel kan de groep een beloning verdienen, bijvoorbeeld in de pyjama naar school, of langer buitenspelen.

We proberen gebruik te maken van de effectieve leeromgeving, waarin materialen in een rijke leeromgeving zelfstandig gebruikt worden door de leerlingen. De materialen zijn

passend bij de leerdoelen, die per kind kunnen verschillen, afhankelijk van het aanbod dat het kind nodig heeft.

Door effectief gebruik van de ruimte (bijv verplaatsbare tafels/stoelen waarbij het makkelijk mogelijk is ruimte aan te passen voor activiteiten, maar ook verschillende leerzones; leeshoek, stilteplekken, samenwerkplekken) creëren we een stimulerende leeromgeving voor de leerlingen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat het werken met de instructie e/o werkcoach een goede basis is voor de effectiviteit van het onderwijs bij De Hommel. We zien leerlingen die zelfstandig aan het werk zijn terwijl de werkcoach beschikbaar is voor hulp. Ondertussen zijn er groepjes leerlingen die instructie krijgen van de instructiecoach.

De interactieve werkvormen die bij effectiviteit horen, hebben wij op de dag dat we visiteerden niet waargenomen.

In de inrichting van de lokalen zien we terug dat de leerkrachten hier de zelfstandigheid van leerlingen in het oog hebben. Er zijn werkplekken, ook buiten de klas; er zijn materialen beschikbaar. Op dit punt zou nog winst te halen zijn door de inrichting van de groepen nog meer dan nu leerkracht onafhankelijk in te richten zodat leerlingen zelf op hun eigen tijd materialen kunnen gebruiken. In enkele groepen is dit namelijk al wel zichtbaar.

Het visitatieteam heeft deze kernwaarde als voldoende beoordeeld.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Het team wordt meegenomen in de daltonontwikkeling door de daltoncoördinatoren en MT. Hiervoor vinden regelmatig studiedagen plaats. Om ervoor te zorgen dat de ingeslagen weg vastgehouden en geborgd wordt, hebben we de [website 'kwaliteitsbeleid'](#) ontwikkeld. Hier kan elke collega de gemaakte afspraken per kernwaarde terug blijven vinden.

Ook de ambities waar we naartoe werken, zijn concreet uitgewerkt in waarneembaar gedrag. Tijdens ontwikkelgesprekken is dit onderwerp van gesprek en reflecteert de leerkracht waar hij/zij staat in het proces en wat nodig is om de volgende stap te kunnen zetten.

Na het schoolbezoek van 2023 hebben we besloten hier piketpaaltjes voor te slaan en met het team het tempo van de ontwikkeling vast te stellen. We hebben afgesproken fase twee eind 2024 af te ronden. Bij de afronding hoort ook het herijken van de werkwijze en gemaakte afspraken.

Reactie visitatieteam

Het team heeft een prachtige digitaal handboek ontwikkeld waarop de beleidsplannen en ontwikkelstappen zichtbaar zijn. Dit kan voor goede borging zorgen. Het team kan zo goed op de hoogte blijven en afspraken/ontwikkelingen kunnen geborgd worden.

Helaas is voor de visitatiecommissie de interne omgeving (de website met linkjes) vooraf niet heel gemakkelijk in te zien. Uiteindelijk kunnen alle bezoekers een kijkje nemen in de online-omgeving, zodat vooraf en tijdens de dag het 'Daltonboek' beschikbaar is. Dit betekent voor het visitatieteam dat het soms moeilijk is om nog concrete dingen toe te voegen t.a.v. Daltonbeleid en het Daltonhandboek. Leerlijnen en dergelijke zijn alleen online beschikbaar.

De mooie online omgeving verdient een meer zichtbare plek, waardoor blijvende borging mogelijk versterkt kan worden. Tevens is het goede Daltonpraktijk om handboeken te delen en voor andere scholen zichtbaar te maken. Het verdient aanbeveling om het handboek en de kwaliteitskaarten die nu alleen op de eigen online omgeving zichtbaar zijn, op enigerlei wijze benaderbaar te maken voor derden. Zo kunnen ook ouders en andere belangstellenden er kennis van nemen.

2. Ontwikkelvermogen

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

We bieden aan een diverse groep leerlingen passend onderwijs in een warm en fijn pedagogisch klim

Daarbij zorgen we voor een rijke, thematische leeromgeving van groep 1 t/m 8 en gaan we er veel op uit met de leerlingen.

We doen dit met een stabiel, enthousiast, ambitieus en deskundig team dat goed samenwerkt en op elkaar inspeelt.

Onze resultaten liggen net boven de verwachting gezien onze schoolpopulatie, waaruit blijkt dat onze daltonwerkwijze haar vruchten afwerpt.

Tot slot krijgen we vanuit het VO met regelmaat terug dat wij echte Daltonleerlingen overdragen: ze kunnen goed plannen, stellen hulpvragen en zijn overwegend nieuwsgierig en ontdekkend.

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

De volgende stap zetten in onze Daltonontwikkeling (op weg naar fase vier) zorgt voor uitdaging: het is een team dat het graag goed en gedegen wil doen, niet zomaar iets wil uitproberen en weer snel afgeschapt als het niet blijkt te werken. Ze willen graag behouden wat goed gaat en daarop verder door ontwikkelen.

Dit vraagt van het team en het MT een juiste balans tussen enthousiasmeren, proces in gang zetten binnen kaders die zorgen voor duidelijkheid en veiligheid voor het team en borgen wat er staat.

Ook keuzes maken (onze hoofdweg) is een aandachtspunt.

Concreet zou onze ontwikkelvraag zijn: hoe geven we fase vier vorm, in welk tempo is dat te realiseren en wat hebben we daarvoor te doen?

Daarnaast is de taakbrief een belangrijk aandachtspunt. Hoe kunnen we deze zo vormgeven dat de doelen (verplichte en keuzetaken) overzichtelijk en duidelijk op de taakbrief komen te staan?

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

We verwachten dat onze certificering verlengd wordt!

Daarbij verwachten we feedback die ons richting geeft en ons verder helpt in het proces. Het zou fijn zijn als onze parels te zien zijn en er daarnaast ook ruimte gevoeld wordt om echte feedback te geven waar we iets mee kunnen.

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

Over vijf jaar staat onze fase vier: waarin leerlingen werken in een rijke leeromgeving, vanuit doelen vanuit de kernwaarden van Dalton!

Daarnaast zijn we gegroeid in de samenwerking met de kinderopvang en werken we toe naar een Dalton IKC waarin een ononderbroken ontwikkeling mogelijk is voor leerlingen van 2 t/m 12 jaar.

Reactie visitatieteam

De school zoekt steeds meer verbinding in doelen en ambities, waarbij Dalton hun basis is. Ze richten zich nu op 2 ambities, om verdere doelen te bereiken. De leden van de DENKTANK zijn verdeeld over de 2 ambities. Vanuit ieders expertise worden de ambities in fases opgebouwd. In de DENKTANK-overleggen, bouwoverleggen en studiemomenten besteden ze aandacht aan de schoolontwikkeling. De leden van de DENKTANK nemen een eigen opdracht mee in hun expertisegroep. Alles blijft in verbinding staan met elkaar. Gaandeweg het proces kwam de school erachter dat ambitie 1 + 2 niet toereikend was voor de onderbouw. Daarom hebben ze voor 'Het jonge kind' aangepaste ambities geformuleerd.

De drie ambities van de school zijn:

- Ambitie 1: Werken vanuit doelen.
- Ambitie 2: Rijke leeromgeving
- Ambitie 3: Jonge kind; rijke leeromgeving en beredeneerd aanbod.

De school werkt dan ook vanuit doelen. Er worden instructies gegeven op doelen en er vindt verwerking plaats op de doelen. De school organiseert dit binnen een duidelijk organisatiekader.

Voorts werkt de school steeds meer groepsdoorbrekend, is er ruimte voor flexibel pedagogisch en didactisch handelen, is er sprake van een rijke leeromgeving en wordt de ruimte goed ingezet.

De schoolontwikkeling is beschreven in vier fases. Fase één en twee zijn door de school gaandeweg concreet gemaakt in ambitieformulieren. In stappen, die niet in volgorde doorlopen worden door de school, kunnen ze naar het gezamenlijke doel toewerken. De formulieren worden gebruikt door de leerkrachten, die inzicht krijgen in hun handelen en ontwikkeling. Gerichte begeleiding kan indien wenselijk door de leerkrachten geboden worden door de verschillende specialisten en de daltoncoördinatoren.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Een groep leerlingen (2 leerlingen uit de groepen 5 t/m 8) staat ons te woord. Ze vertellen enthousiast over de school en over de leerlingenraad waar ze alles kunnen vertellen. Je komt in de leerlingenraad doordat de leerkracht een 'stokje trekt' waar mogelijk je naam op

staat. Je mag dan zelf zeggen of je ook daadwerkelijk wilt participeren. Er is elk jaar iemand anders die deelneemt uit je groep. Er zijn ook gesprekken met de oudervereniging.

Tijdens de bijeenkomsten van de leerlingenraad hebben we het vooral over bijvoorbeeld schoolafspraken. Wat vinden we wel/niet fijn? En hoe zou het beter kunnen.

We kunnen ook praten tegen de schoolhond, daar kun je je verhaal ook kwijt.

Daarnaast is er een brievenbus waarin je briefjes kunt doen voor de vertrouwenspersoon als er iets is. Dat werkt als het nodig is goed. Er is wel eens ruzie en er zijn wel kinderen die niet altijd fijn gedrag vertonen.

De leerlingen zijn bekend met de kernwaarden van Dalton, maar de executieve functies worden ook benoemd. Daarnaast hebben ze het over de leerkuil omdat je daar doorheen moet om iets te leren.

De leerlingenraad heeft samen met de schoolleiding ook nagedacht over het speelplein. De schoolleiding heeft uiteindelijk gekozen hoe het er daadwerkelijk uit ging zien.

De leerlingen van de leerlingenraad zijn positief over de school en weten eigenlijk niet wat er zou moeten veranderen.

ouders

Het visitatieteam heeft een zestal ouders gesproken uit de medezeggenschapsraad en de ouderraad. Deze ouders hebben kinderen verdeeld over alle groepen van de school. Het merendeel geeft aan bewust voor deze school gekozen te hebben. Het is voor hen niet de school om de hoek. Ouders zijn enthousiast en positief over de school. Zij geven aan dat hun kind gezien wordt en dat het de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Kinderen groeien als persoon en leren leren. Een kind mag zichzelf zijn. Er is eigenaarschap bij kinderen: een kind plant zelf de dag en mag grotendeels zelf bepalen hoe de dag er uit ziet.

De zelfstandigheid die kinderen ontwikkelen, is zichtbaar voor nieuwe ouders doordat leerlingen van groep 8 de rondleiding doen en door h e ze dat doen. Kinderen helpen elkaar, kennen elkaar. Groep 7 leest met groep 4. Kinderen uit 8 'flitsen' met groep 3. Er is vrijheid maar ook structuur. Een kind wordt bij de hand genomen als dat nodig is.

De enige valkuil die ouders – na aandringen van het visitatieteam – weten te vermelden, is dat de school zoveel wil bieden, dat zij soms te ver gaan in het blijven proberen. Extra hulp gaat dan heel ver, waar er misschien eerder doorgepaktd en gecommuniceerd kan worden met ouders dat het niet meer gaat.

Echter de openheid en het vertrouwen waarmee hierover door de ouders onderling openlijk gesproken wordt, laat zien in welke sfeer van vertrouwen de ouders in de school staan.

medewerkers

De school werkt in een professionele cultuur vanuit de kernwaarden van SPOV:

- De basis is vertrouwen.
- We handelen transparant.

Hiervoor werken ze cyclisch aan ontwikkeling van medewerkers, waarbij de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn / haar eigen ontwikkeling. Iedere medewerker krijgt minimaal 1 maal per jaar:

- Een waarderend ontwikkelgesprek volgens de uitgangspunten van het huis van werkvermogen.
- Een klassenbezoek waar een ontwikkelvraag of juist iets waarop de medewerker trots is geobserveerd kan worden.
- Mogelijkheden tot nascholing, zowel als team binnen het Daltononderwijs, als individueel op basis van ontwikkelbehoeften.

Overlegstructuren binnen de school bleken niet altijd duidelijk te zijn voor het team. Ook de veelheid aan onderwerpen zorgde voor minder vooruitgang dan op basis van de ambitie, deskundigheid en enthousiasme, te verwachten was. De overlegstructuren zijn in schooljaar '22-'23 aangepast en vereenvoudigd.

Vijf collega's (zorgcoördinator, Daltoncoördinator, rekenspecialist, taalcoördinator en gedragspecialist) hebben de training 'Flitsbezoeken' gevolgd.

De aanpak 'Flitsbezoek' is een werkwijze die goed past binnen de professionele cultuur van de school. De aanpak helpt het team met een focus op de leerinhoud, leerdoelen en op de beslissingen die genomen worden m.b.t. het onderwijsleerproces. Er zullen Flitsbezoeken afgelegd worden in alle groepen. Flitsbezoeken zijn korte bezoeken van 3-5 minuten waarin een aantal aspecten van de les bekeken worden:

1. De betrokkenheid van de leerlingen bij de les.
2. De keuzes van de leerkracht m.b.t. de activiteiten in relatie tot het leerdoel.
3. De interventies en beslissingen van de leerkracht in relatie tot het leerdoel.
4. 'Aankleding' van de wanden.
5. Veiligheid en gezondheid.

N.a.v. de Flitsbezoeken kan een reflectieve dialoog aangegaan worden met leerkrachten met als doel het reflectieve en analytische vermogen van de leerkracht te versterken en een sfeer te creëren van wederzijds leren. Het ultieme doel van de school is nog betere leerkrachten, dus nog beter onderwijs.

Het visitatieteam heeft het schoolteam ervaren als een erg betrokken en gepassioneerd team. Kinderen en ouders worden gehoord en gezien. Ook is er betrokkenheid en aandacht naar en voor elkaar. De sfeer is als fijn en prettig ervaren door het visitatieteam en teamleden hebben zich gedurende de gehele visitatiedag opengesteld voor het visitatieteam.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

We spreken tijdens de dag met de schoolleiding en de daltoncoördinatoren. We bemerken enthousiasme en een hoge betrokkenheid. De schoolontwikkeling is in volle gang en er zijn de afgelopen jaren bewuste keuzes gemaakt. Er is vooral focus aangebracht om op die manier de dingen die ontwikkeld worden ook daadwerkelijk te kunnen implementeren. De online omgeving helpt daarbij. Focus bepalen, op koers blijven en regelmatig reflecteren helpt. Tijdens het gesprek is duidelijk merkbaar dat er een grote ontwikkeldrang is en dat de lat hoog ligt.

bestuurder(s)

Gesprek met Frans Laarakker

De bestuurder geeft aan dat hij trots is op de diversiteit aan conceptscholen binnen SPOV. Qua keuzeaanbod voor ouders is dit rijk; qua financiën is het minder handig. Hij heeft echter geen voorkeur voor een van de specifieke scholen.

Dalton is een krachtig concept waarin de autonomie, relatie, competentie er stevig in zit. Dat een daltonschool zich ontwikkelt; het is geen dogma. De zelfreflectie die bij dalton er standaard in zit. Dat is een hele sterke kant omdat de kernwaarden ook in de schoolontwikkeling een rol spelen.

In het kwaliteitssysteem zit geen check op dalton; we spreken er wel over in het schoolontwikkeloverleg tussen directie en bestuur. Vanuit vertrouwen verwachten we dat de school zelf aankaart wat er speelt en waar ze ondersteuning bij nodig hebben.

Ik spreek wel met de school over: "doe je wat je belooft te doen?" en ik check of de school nog gelooft in haar eigen verhaal.

Ik zie betrokkenheid van ouders, leerkrachten en zie daarin de daltonroots.

De bestuurder geeft absoluut ruimte voor de daltonontwikkeling en het bestuur (vanuit de stichting) geeft ook toestemming voor het vrijmaken van financiële ruimte voor de scholing (extra voor een groep leerkrachten).

De school geeft een aanbod aan een breed publiek en dat doen ze goed; het is zwaar voor leerkrachten. De bestuurder ziet deze school zich op termijn wel ontwikkelen tot inclusieve school. Leerkrachten moeten wel Dalton in hun dna hebben en daar moet je eerlijk in zijn, anders werkt het niet.

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

De school heeft laten zien in staat te zijn tot zelfreflectie op de kernwaarden. Daarnaast is er een sterk ontwikkelvermogen met focus aanwezig. Als deze lijn wordt doorgezet is de school in staat tot een mooie doorontwikkeling van het Daltonconcept.

Het is mogelijk om in dit team met overstijgende ontwikkelteams/regieteams te werken die de verbinding in de totale doorontwikkeling nog kunnen versterken.

Om deze reden hebben we één wat uitgebreidere aanbeveling beschreven, die de volgende stap in deze ontwikkeling naar fase 3 en 4 mogelijk maakt.

Ook samenwerking op teamniveau mag een impuls krijgen. Neem deel aan de Dalton regio overleggen, of zoek een maatjesschool waar je je aan kunt spiegelen. Dan wordt ook op teamniveau samenwerken, reflectie en eigenaarschap steviger.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

*Licentie verlenging voor 5 jaar (DKC/PO)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Maak leerdoelen en leerlijnen zichtbaar voor leerlingen. Voer structureel reflectiegesprekken vooraf met de leerlingen over daltondoelen en leerdoelen als hefboom voor eigenaarschap. Als je de bewijzen van het proces en de reflectiegesprekken vastlegt in een portfolio, komen jullie vanzelf in fase 3 van jullie daltonontwikkeling.
2	
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

De Hommel is een kwaliteitsbewuste school met een hoog zelfnormerend vermogen op het gebied van Dalton. Geniet van jullie ontwikkeling en blijf naar 'buiten' kijken, zodat jullie het verschil kunnen blijven maken.

Dank jullie wel voor een prettige open visitatiedag!

Slotopmerking school/kindcentrum

De daltonvisitatie was een mooie dag voor de Hommel. Het team keek ernaar uit om de school te presenteren en te laten zien wie we zijn. Wij denken dat dit gelukt is. Het werd zeer op prijs gesteld dat de bezoekers veel in de groepen waren en er verdiepingsvragen gesteld werden vanuit een open en waarderende houding. Onze verwachtingen zijn uitgekomen; we hebben een duidelijke aanbeveling en suggesties gekregen die passen bij onze schoolontwikkeling. Hier kunnen we mee aan de slag. Tijdens de terugkoppeling is dit uitvoerig besproken. Het team gaf aan dat over de positieve elementen van de dag snel heen werd gestapt en dat er ook behoefte was aan het horen van de parels die we vooral moeten behouden. In het verslag worden deze wel benoemd.

We zijn blij met de voorgestelde verlenging van de licentie en de complimenten dat we op een goede weg zijn in onze schoolontwikkeling.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

De aanbeveling kunnen we in drie delen opsplitsen.

1. Maak leerdoelen en leerlijnen zichtbaar voor leerlingen.
2. Voer structureel reflectiegesprekken vooraf met de leerlingen over daltondoelen en leerdoelen.
3. Bewijzen van het proces en de reflectiegesprekken vastleggen in een portfolio.

Vanuit kindgesprekken starten we bij enkele kinderen met het aanbod vanuit de doelen. Dit behoeft nog een uitwerking waarbij we nu denken aan het starten met bijvoorbeeld de HB-kinderen of juist kinderen die minder snel gaan. Deze kinderen krijgen een individuele lijn waarbij ze werken vanuit doelen en zelf bewijzen dat ze het doel gaan halen. We denken aan het inzichtelijk maken van doelen en subdoelen per domein als wel de wijze waarop de kinderen eraan kunnen werken en getoetst worden/bewijzen of ze het doel gehaald hebben. Dit kan uitgebreid worden als leerkrachten ervaring ermee hebben opgedaan. Passend bij onze ontwikkeling, breiden we uit naar andere kinderen en meerdere vakken.

We maken actieplannen (zie hieronder) die worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Nieuwe inzichten en ervaringen worden gebruikt om stappen te maken in ons proces van de schoolontwikkeling.

Actieplan 1: leerdoelen en leerlijnen zichtbaar maken voor kinderen	
Toelichting	Hiermee is een start gemaakt. De spellingsdoelen worden inzichtelijk gemaakt en worden op diverse manieren ingeoefend. De methode-verwerkingen spelen nog een grote rol bij de taken. Deze willen we meer los gaan laten.
Tijdpad	Schooljaar 2024 - 2026 09-2024 start met spelling 01-2025 spelling en een rekendomein
Uitvoerenden	Taal- en rekenspecialist, daltoncoördinatoren en team
Scholing	Specialisten: co-teaching / intervisie
Externe ondersteuning	Vera Otten (daltonopleiding Saxion)

Actieplan 2 : reflectiegesprekken voeren met leerlingen	
Toelichting	We gaan structureel met kinderen in gesprek over hun proces. Kinderen leren aangeven op welke manier ze een doel willen oefenen en kunnen laten zien of ze het behaald

	hebben. Het team heeft vaardigheden nodig om de gesprekken goed te voeren. De theorie rondom kindgesprekken wordt aangeboden middels (externe) scholing en vertaalt naar onze praktijk. De vorm en de uitvoering gaan we samen onderzoeken.
Tijdpad	Schooljaar 2024 - 2026
Uitvoerenden	Leerkrachten
Scholing	Didactisch coachen
Externe ondersteuning	Anne- Marie Gielen (o.v.b)

Actieplan 3: proces wordt vastgelegd in portfolio	
Toelichting	In een portfolio wordt het proces vastgelegd en de leerling krijgt inzicht in het eigen leren. De uitvoering van actieplan 1 en 2 zal een input geven voor het portfolio.
Tijdpad	Schooljaar 2026 - 2027
Uitvoerenden	Werkgroep, daltoncoördinatoren en team
Scholing	t.z.t
Externe ondersteuning	t.z.t

Naast de aanbeveling kregen we suggesties waar we het volgende mee gaan doen:

→ Bepaalde documenten meer inzichtelijk / beschikbaar maken voor ouders en derden, mogelijk middels een aparte website die gelinkt is met onze schoolwebsite. Idee voor nu: schoolgids en doorgaande lijn kernwaarden in een aparte website verwerken, zichtbaar voor ouders/derden.

→ In ons werkplan is een 'hulpkaart feedback' opgenomen. Deze wordt opnieuw onder de aandacht gebracht zodat er weer cyclisch gewerkt wordt middels feedup / feedback/ feedforward.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		29 mei 2024
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		12-06-2024

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