

Visitatie
 vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging
 Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Het Talent
Adres	Kreekstraat 1
Postcode en plaats	3293 AB Mookhoek
E-mailadres school	a.zonneveld@dehoekscheschool.nl
Telefoonnummer school	078 6731249
Bestuurder(s)	Dhr. A. Keller
Leidinggevende school	Arianne Zonneveld
Daltoncoördinator	Ria Sakko
Aantal groepen	3
Aantal kinderen	61
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	7
In bezit van daltoncertificaat	3
Bezig met daltoncursus	-
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	Mei 2016: 5x voldoende 5x goed
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	28-05-2024
Soort visitatie	licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	licentieverlenging
1e licentieaanvraag	Januari 2012
Licentieverlenging	11-04-2017
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

Aanbeveling 1:

We hebben gezien dat vanaf groep 6 de leerlingen echt zelf hun tijd kunnen inplannen. Ontwikkel het plannen in een doorgaande lijn naar de lagere groepen.

Aanbeveling 2:

Draag de samenwerkingsvormen meer uit

Aanbeveling 3:

Verschillende vormen van reflectie zijn al aanwezig, maak van deze vormen een doorgaande lijn, leg dit vast en borg het

School/kindcentrum

Gezien het feit dat onze school erg is veranderd na de laatste visitatie, was het niet goed mogelijk om de aanbevelingen te gebruiken bij het opzetten van ons daltononderwijs, met dit team en onder deze omstandigheden.

Dit wil uiteraard niet zeggen dat we niet zijn bezig geweest met de punten die staan in de aanbevelingen. Echter zijn de aanbevelingen gegeven aan de school zoals die toen was. Dit schooljaar hebben we Dalton op meerdere studiedagen laten terugkomen onder leiding van Kitty de Bruin van het CED. Het invullen van de Daltonspiegel leerde ons dat de kernwaarden Vrijheid en Verantwoordelijkheid en Reflectie de minste score opleverden. Uiteraard zaten er individuele verschillen. Daarna hebben we alle kernwaarden met elkaar besproken en zijn er afspraken gemaakt. Van alle kernwaarden hebben we een leerlijn gemaakt, die geïnspireerd is op de leerlijn 'leren leren.' We hebben besloten dat we een begin gaan maken aan het veranderen van de weektaak. Vanuit de leerlijn zijn we gaan kijken wat we verwachten van de kinderen uit groep 8. We hebben meerdere scholen bezocht. Van 'Sol Villa Ambacht' hebben we de manier van aftekenen van de weektaak overgenomen. Voorheen tekenden we af met de kleuren van de dag en lieten de kinderen d.m.v. een smiley zien hoe het werk was gegaan. Nu kleuren we af met reflectiekleuren, wat als voordeel heeft dat de kinderen meer reflecteren op het doel en dat er geen waardeoordeel meer zit in het nog niet begrijpen van de lesstof. Doordat er nog veel klaar-af werk staat op de weektaak, realiseren we ons dat het aftekenen met reflectiekleuren voor die taken niet echt volstaat. De weektaak van groep 7 en 8 hebben we veranderd, deze worden nu de taakbrief genoemd. Het werk dat er inhoudelijk opstaat is nog niet veranderd. Wel is er een vorm gevonden waardoor de kinderen nu een agenda of planner nodig hebben om hun werk over de week in te delen. Het werk van groep 8 is per vak weergegeven en de kleuren van de dag zijn gebruikt om aan te geven wanneer er instructies zijn. Ook de tijden van de instructies staan op de taakbrief vermeld. Ook groep 7 heeft een agenda of planner nodig waarin al het werk van de week wordt gepland. Het verschil is dat het werk op de taakbrief van groep 7 per dag is weergegeven.

In groep 1-2 hadden de kinderen een papieren weektaak, dit beviel niet goed. We hebben een takenbord ontwikkeld waarop alles wat met klassenmanagement te maken heeft zichtbaar is en waarbij de kinderen de verplichte opdrachten aan het begin van de week op

volgorde kunnen plannen. Ook in groep 1-2 gebruiken de kinderen de reflectiekleuren nadat ze de opdracht hebben gedaan. Voor dit takenbord hebben we ons ook laten inspireren door 'Sol Villa Ambacht.' De andere weektaken hebben we nog niet veranderd. Dit komt wel op het meerjarenplan te staan.

Verder hebben we bij alle kernwaarden afgesproken op welke manier we er binnen ons onderwijs vorm aan geven. Dit zorgt ervoor dat er een goede doorgaande lijn ontstaat.

Visitatieteam

Het team van 't Talent heeft de afgelopen periode gewerkt aan de aanbevelingen uit de vorige visitatie. Met name 'reflectie' is voortvarend aangepakt en de doorgaande lijn is in de drie groepen goed zichtbaar. Kinderen geven met een kleur aan of ze een doel beheersen, er nog hulp van een ander kind bij nodig hebben, of instructie van de leerkracht moeten volgen. Hierbij wordt vooral gereflecteerd op het eindproduct ("Heb ik mijn doel behaald?"). Reflecteren op het proces zou een mooie volgende stap kunnen zijn. In de nieuwe aanbevelingen (de derde) is opgenomen om de takenbrief te versterken. Hierbij kan de lijn die is ingezet worden voortgezet.

Samenwerken gebeurt op 't Talent vooral met 'maatjes' die door de leerkracht zijn samengesteld. Het samenwerken gebeurt binnen de groepen op groepsoverstijgend niveau (in de bovenbouwgroep 6, 7, 8 zien we kinderen van groep 6 samenwerken met kinderen van groep 8. Er wordt dan vooral aan werkstukken gewerkt en het kind uit de hogere groep helpt het kind uit de lagere groep met uitleg. Deze samenwerking is erg leerkracht gestuurd. Waar is de keuze van de leerling hierin? We lezen in de documenten dat er ook met coöperatieve werkvormen wordt gewerkt. Hiervan zien we tijdens de visitatie dag geen praktische voorbeelden.

Het inplannen van tijd, zoals genoemd in aanbeveling 1 van de vorige visitatie is ook vooral leerkracht gestuurd. Hierin kun je kinderen veel meer eigenaarschap geven, dan we nu zien. Kinderen zelf laten kiezen wat, met wie en wanneer ze iets gaan doen. Nu staat dit al kant en klaar vermeld op de takenbrief. In de kleutergroepen wordt met een takenbord gewerkt, in de andere twee groepen (gr. 3, 4, 5 én gr. 6, 7, 8) zien we weinig ruimte voor de eigen keuze van het kind. Ook weer: leerkracht gestuurd, i.p.v. leerling gestuurd. Dit is opgenomen in aanbeveling 1 en 3. Het is vooral belangrijk om vanuit een teamvisie na te gaan denken over de vorm en invulling van de takenbrief. Het visitatieteam geeft de nadrukkelijke tip om met weektaken te gaan werken in de bovenbouw (zijn nu nog dagtaken). Ook adviseert het visitatieteam een stip aan de horizon te zetten waarmee het team uitkijkt naar de ideale werkwijze t.a.v. de onderwijsinhoudelijke- en persoonlijke leerdoelen. De methode zou hierbij minder leidend moeten zijn. Op de takenbrief kan het kind dan aangeven of een doel is bereikt, i.p.v. of het lesje af is.

Hiermee constateert het visitatieteam dat 't Talent voor het belangrijkste deel heeft voldaan aan de aanbevelingen van de vorige visitatie.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Voor alle kernwaarden hebben we een leerlijn ontwikkeld en hebben we hiervan ik-doelen gemaakt. Die ik-doelen hebben we bij de rapporten die de kinderen krijgen toegevoegd. Nu hebben de leerkrachten deze doelen nog ingevuld. We hebben van de ik-doelen ook groepsdoelen gemaakt, zodat voor de kinderen duidelijk wordt wat we van ze verwachten. Ook geeft het ze de mogelijkheid om zelf te reflecteren op de doelen van de leerlijn. Verder hebben we de gangpassen die we hadden vanaf groep 3 veranderd in een poster waar de regels voor het werken in de gang ontstaan. Deze hangen op in de gang. In groep 3 t/m 8 is een whitebord ingericht waarop de kinderen kunnen aangeven in welke ruimte ze zijn: de groep- de gang- het flexlokaal of de wc. Op de gang kunnen maar een beperkt aantal kinderen werken. Dit is duidelijk door de manier waarop het whitebord is ingedeeld. Ook in het flexlokaal is een poster gehangen met de regels die daar gelden. Dit schooljaar werken we voor het eerst met mediators in de bovenbouw. Dit is een onderdeel van de Vreedzame School. We hebben hiervoor een training gevolgd, zowel de kinderen, 2 ouders en een leerkracht van de bovenbouw. Kinderen krijgen zo medeverantwoordelijkheid voor het oplossen van hun eigen conflicten en kunnen hierbij worden geholpen door de mediators.

We zijn er trots op dat we de kinderen de mogelijkheid kunnen bieden in rust te kunnen werken in het flexlokaal, we zien hier ook vooruitgang. Steeds meer kinderen ervaren het flexlokaal als een goede plek om rustig te werken in plaats van een plek om onder het oog van de leerkracht uit te zijn. Dit geldt nu nog wel vooral voor de kinderen uit groep 6-7-8. Maar we zijn er nog niet, het is nog steeds nodig om hierop regelmatig te controleren. Groei willen we vooral zien in het feit dat de kinderen zelf elkaar aansporen deze plek ook echt als stiltelokaal te gebruiken. Daarvoor is het nodig om het goede gedrag te belonen en consequenties te verbinden aan het overtreden van de regels. We zijn ervan overtuigd dat de poster hierin een bijdrage kan leveren en dat er tijd nodig is om de juiste werkhouding te bevorderen.

Ook zijn we trots op dat we alle kinderen leren wat een conflict is, hoe ze dit kunnen oplossen en dat we mediators hebben opgeleid om de kinderen hierbij te helpen. Voor komend schooljaar willen we alle kinderen uit groep 6-7-8 opleiden tot mediator. Dit heeft nadelen, maar het voordeel is dat we zo beter in staat zijn regelmatig te evalueren. Dat heeft dit jaar te weinig aandacht gekregen.

Reactie visitatieteam

In de voorbereidingen van de visitatie heeft het visitatieteam kennis genomen van het visitatieverslag. Dit is tamelijk beknopt samengesteld door de daltoncoördinator. Gaandeweg de dag ontdekken wij de inbreng van de (nieuwe) directeur hierin. Vanuit meerdere informatiebronnen (ouders, bestuur, directie) vernemen we dat er de afgelopen tweeënehalf jaar een reusachtige inhaalslag is gemaakt. Letterlijk (de bezem erdoorheen) en figuurlijk (vernieuwing en verbetering). De opbrengsten zijn daardoor nu weer op orde. De daltonlijn is opgepakt en weer in gang gezet.

Met name de daltonkernwaarde 'verantwoordelijkheid' verdient de komende ontwikkelingsfase van de school prioriteit. Er wordt op 't Talent vooral leerkracht gestuurd gewerkt, waardoor de kinderen te weinig verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling en hun leerproces. De leerkrachten werken enthousiast en professioneel. Er is rust in de school en de kinderen zijn de gehele schooldag druk bezig met hun werk. Hierbij krijgen ze te weinig de mogelijkheid om eigen keuzes te maken. Keuzes m.b.t. hun planning (in de bovenbouwgroep werken de kinderen nog steeds met een dagtaak), keuzes t.a.v. de instructie (sommige kinderen vertellen dat ze maar één dag instructie op taalgebied krijgen), keuzes rond de samenwerking (dit bepaalt de leerkracht).

Het visitatieteam vindt dat deze belangrijke daltonkernwaarde onvoldoende tot zijn recht komt. Dit is als rode draad terug te zien in alle drie de aanbevelingen.

Wij geven daarbij de tip om vanuit eigen visie de takenbrief drastisch aan te pakken én na te denken over een middel waarmee eigenaarschap (over de eigen ontwikkeling) vorm gegeven kan worden. Mogelijk kan de invoering van een portfolio hieraan bijdragen. De rapportgesprekken worden (volgens ouders die we hebben gesproken) al samen met het kind gevoerd. Hier kan mooi op doorgepakkt worden, door in de driehoek 'ouder-school-kind' meer verantwoordelijkheid bij het kind neer te leggen.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Voor alle kernwaarden hebben we een leerlijn ontwikkeld en hebben we hiervan ik-doelen gemaakt. Die ik-doelen hebben we bij de rapporten die de kinderen krijgen toegevoegd. Nu hebben de leerkrachten deze doelen nog ingevuld. We hebben van de ik-doelen ook groepsdoelen gemaakt, zodat voor de kinderen duidelijk wordt wat we van ze verwachten. Ook geeft het ze de mogelijkheid om zelf te reflecteren op de doelen van de leerlijn. We hebben afspraken gemaakt over de zelfstandigheid die we van kinderen verwachten in alle groepen.

Wat we nog gaan ontwikkelen is het werken met handelingswijzers. Dit doen wij nog veel te weinig. In groep 1-2 wordt dit nog het meest gedaan, daar zijn voor veel opdrachten handelingswijzers gemaakt.

Handelingswijzers die we gaan maken zijn o.a. een handelingswijzer voor uitgestelde aandacht (wat te doen als je niet verder kunt), handelingswijzers bij de taken en handelingswijzers voor het plannen/werken met de weektaak/taakbrief.

We zijn er trots op dat er in de school een rustige sfeer heerst, ondanks het feit dat er veel kinderen zelfstandig aan de slag zijn als de leerkracht instructie geeft aan een andere groep. Het werken met het stoplicht en het hulpschrift zijn hiervoor handige middelen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet tijdens de visitatie dag nagenoeg alle kinderen zelfstandig werken. Al meteen bij de aanvang van de dag (kinderen komen, soms met hun ouders, binnen) starten de meesten met hun werk. Dit verloopt 'vanzelfsprekend', hier zijn duidelijk goede afspraken over gemaakt en de kinderen zijn eraan gewend. Alle kinderen werken zelfstandig aan hun taak. Hierin is echter weinig ruimte voor het kind om zijn eigen weg te gaan en zelfstandige keuzes te kunnen maken.

Mooi om te zien is de reflectie die de kinderen geven op hun takenbrief op hun eindproduct (hierin wordt aangegeven of ze de les beheersen, of nog hulp of instructie nodig hebben). Wij zien echter geen opvolging hierop. Gaat het kind een ander nog helpen, of krijgt het kind nog hulp of instructie?

Zelfstandigheid krijgt vorm in het werk dat de kinderen doen, maar minder in de keuzes die het kind hierin mag maken. De leerkracht heeft dit stevig in handen. Deze verantwoordelijkheid mag de komende tijd gaan verschuiven naar de leerling. In de aanbevelingen wordt hiernaar verwezen.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Voor alle kernwaarden hebben we een leerlijn ontwikkeld en hebben we hiervan ik-doelen gemaakt. Die ik-doelen hebben we bij de rapporten die de kinderen krijgen toegevoegd. Nu hebben de leerkrachten deze doelen nog ingevuld. We hebben van de ik-doelen ook groepsdoelen gemaakt, zodat voor de kinderen duidelijk wordt wat we van ze verwachten. Ook geeft het ze de mogelijkheid om zelf te reflecteren op de doelen van de leerlijn. We hebben criteria opgesteld die wij belangrijk vinden voor een goede samenwerking. Iedere groep heeft dezelfde picto's die de vorm van het samenwerken visueel maken. Deze worden gebruikt om duidelijk aan te geven in welke fase van het samenwerken kinderen overleggen en in welke fase ze zelfstandig aan de slag gaan voor hun opdracht. Afgesproken is dat we minimaal 1x per week een samenwerkingsopdracht op de weektaak zetten waarbij we het proces evalueren. Hierbij gebruiken we de criteria of de ik-doelen. In iedere groep worden maatjes aangesteld voor 2 weken. Deze maatjes zijn zichtbaar op het whitebord in iedere groep d.m.v. foto's. De maatjes delen we groepsdoorbroken in. Ook het leren d.m.v. coöperatieve werkvormen vinden we belangrijk. In het EDI-model zit in iedere instructie een moment waarop de kinderen samen met de leerstof aan de slag gaan, verder wordt er regelmatig op andere tijden gewerkt met coöperatieve werkvormen. Door ouders te betrekken bij het opleiden van de mediators, hebben we een nieuwe vorm van samenwerken met ouders toegevoegd.

We zijn er trots op dat we met de kinderen samenwerken d.m.v. het Kindpanel. Er zijn ook dit jaar mooie ideeën gekomen vanuit de kinderen zelf.

Wat we verder willen ontwikkelen:

- Een duidelijke rolverdeling binnen het samenwerken maken
- Samenwerken met ouders meer vorm geven
- Meer samenwerken met de Daltonschole uit de regio

Reactie visitatieteam

Het samenwerken is in de school goed zichtbaar. Je ziet het in de klassen maar ook op de gang en in het flexlokaal. Er zijn ook 4 manieren afgesproken: A t/m D. Wel blijkt dat ze hier pas heel kort mee werken. De kinderen kennen er pas 2. Het is iets van de laatste weken. Toch is het een mooie aanvulling en zeker iets om te behouden en te borgen.

De leerlingen hebben iedere paar weken een nieuw maatje waar ze dan ook naast zitten. Dus alle plekken worden iedere keer omgegooid en dan zit je naast iemand anders die dan je maatje is. Leerlingen hebben hier geen keus in of invloed op. Leuk om te zien hoe kinderen bij binnenkomst de weektaak met hun maatje bespreken. Doordat er maar 3 klassen zijn, zitten er kinderen van verschillende leeftijden bij elkaar in de klas. Dit maakt het groepsdoorbroken samenwerken makkelijker en een meerwaarde van de school. De samenwerking met ouders verloopt plezierig, ouders zijn hier tevreden over. Ook de samenwerking met het bestuur ervaren beide partijen als prettig en laagdrempelig.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Voor alle kernwaarden hebben we een leerlijn ontwikkeld en hebben we hiervan ik-doelen gemaakt. Die ik-doelen hebben we bij de rapporten die de kinderen krijgen toegevoegd. Nu hebben de leerkrachten deze doelen nog ingevuld. We hebben van de ik-doelen ook groepsdoelen gemaakt, zodat voor de kinderen duidelijk wordt wat we van ze verwachten. Ook geeft het ze de mogelijkheid om zelf te reflecteren op de doelen van de leerlijn. Uit de Daltonspiegel is gebleken dat het onderdeel Reflectie meer aandacht behoeft. We gebruiken de doelen van de leerlijn als groepsdoel, waarop we regelmatig aan het einde van de dag op reflecteren. Verder zijn de reflectiekleuren die gebruikt worden in de weektaak helpend om de kinderen te laten reflecteren op het doel van de les. Ook tijdens de instructies wordt er steeds gereflecteerd doordat we gebruik maken van het EDI-model. Bij de samenwerkingsopdrachten zorgen we ervoor dat er minimaal 1x per week wordt gereflecteerd op een onderdeel van het samenwerken.

Wat we nog verder willen ontwikkelen:

- We willen ook in lessen waarbij we het EDI-model minder strikt gebruiken bewuster omgaan met het reflecteren van het doel van de les, te denken valt aan lessen van de Vreedzame school, Blink, e.d.
- Meerdere vormen gebruiken waarin het reflecteren meer visueel wordt aangeboden

Reactie visitatieteam

Het reflecteren is duidelijk een onderdeel van de onderwijspraktijk. De duidelijke afspraken en reflectie kleuren vind je in de hele school terug. Dat is een mooie parel. Het afkleuren in reflectie kleuren werkt prima op een dagtaak, maar bespreek goed met elkaar hoe dit gaat werken als ze echt zelf de week gaan plannen. Met een donkergroene kleur kunnen ze ook aangeven of ze de stof nog een keer met juf of meester willen oefenen. Niet alle kinderen hebben het idee dat de juf hier dagelijks naar kijkt.

De leerlingen weten goed de betekenis van de kleuren. Heel leuk om te zien dat sinds een paar weken ook de kleuters hieraan mee doen. En zelfs nu kon een kleuter al prima verwoorden hoe het bord in elkaar zit en wat de kleuren betekenen.

De kinderen kijken hun werk zelf na.

Met het bestuur wordt regelmatig gereflecteerd hoe het met de opbrengsten gaat en hoe het staat met de uitwerking van het koersplan.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Voor alle kernwaarden hebben we een leerlijn ontwikkeld en hebben we hiervan ik-doelen gemaakt. Die ik-doelen hebben we bij de rapporten die de kinderen krijgen toegevoegd. Nu hebben de leerkrachten deze doelen nog ingevuld. We hebben van de ik-doelen ook groepsdoelen gemaakt, zodat voor de kinderen duidelijk wordt wat we van ze verwachten. Ook geeft het ze de mogelijkheid om zelf te reflecteren op de doelen van de leerlijn. Door het 3-jaargroepensysteem wordt iedere leerkracht gedwongen effectief om te gaan met de tijd. Door het opzetten van een goede ZOO-structuur plannen we nu de lessen beter in, hebben we meer mogelijkheden om bewuste keuzes te maken in ons onderwijsaanbod en plannen we de sleepdoelen planmatiger in. We gebruiken de kieskast al meer om de kinderen de mogelijkheid te geven de doelen van de lessen op een andere manier te herhalen, maar dit doen we nog te weinig gestructureerd.

Het gebruik maken van de gang en het flexlokaal dragen bij aan het meer effectief werken.

Om echt effectief te werken, is het nodig alle kernwaarden te blijven ontwikkelen. Ook de inhoud van de weektaak zal kritisch moeten worden bekeken om de effectiviteit van het onderwijs te vergroten. De klaar-af-opdrachten zullen een minder prominente rol moeten krijgen op de weektaak, terwijl de opdrachten die er wel op staan meer mogelijkheden moeten bieden voor een kind om echt op hun manier aan de slag te kunnen met hun leerdoelen.

Hoe meer de kinderen zelf eigenaar zijn van hun leerproces, hoe meer de effectiviteit zal toenemen.

We willen toewerken naar een onderwijspraktijk waarin een kind het logisch vindt dat het zelf plannen maakt om te komen tot het halen van leerdoelen. Pas dan is er sprake van echt effectief onderwijs.

We zijn er trots op dat we met elkaar zo hard bezig zijn met het opzetten van een goede, professionele werkomgeving. De vergaderingen zijn steeds onderwijsinhoudelijker geworden, we praten met elkaar over hoe we ons onderwijs willen vormgeven, we gaan bij elkaar kijken en voorzien elkaar van feedback. Er heerst een open sfeer waar we elkaar willen helpen om ervoor te zorgen dat ieder kind op Het Talent de mogelijkheden die het heeft optimaal kan benutten.

Reactie visitatieteam

Alle kinderen komen 's ochtends rustig de school in, zeggen gedag tegen de leerkracht en gaan aan de slag met taken die zijn opgenomen in de weektaak. Om 8.30 uur openen de leerkrachten de dag door te starten met een instructie (middenbouw) of door kort aan te geven wat er van de kinderen tot een bepaalde tijd wordt verwacht (bovenbouw).

De beschikbare ruimtes op school zijn allemaal zo ingericht dat kinderen zelf een werkplek kunnen kiezen en de mogelijkheid krijgen om samen te werken en/of met elkaar te overleggen. In de middenbouw en de bovenbouw kunnen de kinderen op het bord aangeven waar zijn op dat moment gaan werken. De gang, het stille lokaal of de klas zelf. Een uitdaging is het stille lokaal. De wijze waarop het lokaal is ingericht (een grote tafel) nodigt uit om met elkaar in gesprek te gaan/te overleggen. Het doel wat betreft t Talent is, dat de kinderen echt de rust en de ruimte krijgen om in stilte aan hun taken te werken.

Alle kinderen starten de dag met rekenen. Een schoolafspraken, omdat de rekenresultaten onder druk staan. In de bovenbouw mogen kinderen hier soms van afwijken. Zij mogen bijvoorbeeld starten met 30 minuten rekenen om later op de dag nog een keer 30 minuten rekenen in de plannen.

In de middenbouw (groep 3, 4 en 5) hangt een dagplanning op het bord. In de bovenbouw (groep 6, 7 en 8) is geen dagplanning zichtbaar in het lokaal.

Op verschillende momenten gedurende de dag/week kunnen kinderen van de bovenbouw de kinderen in de middenbouw ondersteunen en helpen bij het werken aan doelen. In elke klas zijn de kinderen ook gekoppeld aan een maatje. In de middenbouw worden elke twee weken de maatjes veranderd op initiatief van de leerkracht, met als doel dat de kinderen met alle kinderen uit de groep leren samenwerken.

De leerkrachten 'vullen' de taakbrief en bij de kleuters het takenbord. De kinderen evalueren de taakjes op de taakbrief/het bord middels kleuren. Zij geven aan op welk niveau zij de opdracht hebben kunnen afronden. De kinderen in de bovenbouw nemen de taakjes over in een planboekje. Op de taakbrief is ook ruimte om zelf taakjes te kiezen uit de kieskast.

Samengevat wordt de tijd dat de kinderen aanwezig zijn effectief gebruikt en wordt er nagedacht over de wijze waarop de school ingericht kan worden, om de effectiviteit te verhogen. Wat betreft het effectief werken aan doelen ligt er op dit moment nog een grote uitdaging. 't Talent staat voor de uitdaging om de inrichting van het onderwijs zo te organiseren dat de kinderen effectief leren omgaan met de beschikbare tijd en bewust keuzes leren maken gericht op het behalen van de gestelde doelen. Het niet meer verplicht moeten deelnemen aan instructies, het nog zelf mogen inplannen van de taakjes op de taakkaart, het bewust werken aan doelen samengevat in een concrete zin i.p.v. in cijfers, zal de daadwerkelijke effectiviteit van het onderwijs op 't Talent kunnen verhogen. Dit ontwikkelpunt hebben wij verwerkt in alle drie de aanbevelingen.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Ons daltononderwijs is dit jaar een speerpunt. Natuurlijk willen we hiermee verder en zullen we ervoor zorgen dat we dit goed borgen. Dit doen we op de volgende manieren:

- Komend schooljaar gaan 2 leerkrachten de opleiding tot Daltonleerkracht volgen
- Aan het eind van dit schooljaar is er een kwaliteitskaart Dalton, waarin alle afspraken staan die we hebben gemaakt.
- We delen het Daltonboek met de ouders.
- We hebben voor komend schooljaar 3x een groepsbezoek Vreedzame school/Dalton gepland onder leiding van Kitty de Bruin van het CED.
- Dalton staat op de agenda van de teamvergaderingen gepland.
- Collegiale visitaties staan gepland.
- Elk schooljaar wordt het Daltonboek doorgenomen en worden veranderingen en aanvullingen toegevoegd.
- Komend schooljaar worden alle kinderen van de bovenbouw opgeleid als mediator door de leerkracht in samenwerking met 2 ouders.
- We zorgen ervoor dat we zo veel als mogelijk aanwezig zijn bij de regiobijeenkomsten.

Reactie visitatieteam

Basisschool 't Talent heeft een roerige tijd achter de rug. Met de komst van een nieuwe directeur (2 ½ jaar geleden) is weer richting gegeven aan de koers van de school. De ontwikkelingen die de school de afgelopen paar jaar heeft doorgemaakt zijn veelbelovend. Borging start bij een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de school en een gemeenschappelijke visie over hoe daltononderwijs vorm moet krijgen. Het visitatieteam geeft de tip om bij ontwikkelingen en vernieuwing gebruik te maken van de cirkel van Sinék; eerst starten met 'waarom', dan 'hoe' en tenslotte 'wat'. Dan leeft de daltonvernieuwing in de harten en zielen van het team. Nu lijkt het erop dat vooral het 'wat' de meeste aandacht krijgt, zonder dat hieraan visievorming is voorafgegaan

Het daltonhandboek is dan slechts een middel om afspraken vast te leggen en te borgen. Als dit staat als een huis, kunnen veranderingen binnen het team (directie, personeel) makkelijker worden opgevangen.

De afspraken die 't Talent heeft gemaakt, m.b.t. borging en die hierboven door de school zijn beschreven, kunnen daarnaast bijdragen aan een mooie doorgaande lijn binnen de school.

2 Ontwikkelvermogen

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

We zijn er trots op dat we in dit relatief nieuwe team alle neuzen dezelfde kant op hebben, ook als het gaat om ons daltononderwijs. We werken hard met z'n allen en we kunnen sparren met elkaar.

Ook zijn we er trots op dat we een doorgaande lijn hebben afgesproken en dat deze doorgaande lijn zichtbaar is in de groepen en op het rapport.

We zijn trots op ons kindpanel dat elk jaar komt met goede ideeën die we als school proberen te verwezenlijken.

We zijn er trots op dat de Vreedzame School ons zoveel tools geeft om de kinderen te leren te leven en werken in een mini-maatschappij, waarin iedereen belangrijk is en erbij hoort.

We zijn trots op de vieringen die we aan het eind van een thema houden en waarin de kinderen een grote rol hebben in het bedenken van de presentaties.

We zijn er trots op dat er op dit moment 2 kinderen uit de bovenbouw het daltononderwijs uitleggen aan nieuwe ouders die komen voor een rondleiding.

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

We willen ons verder ontwikkelen in het doelgericht werken.

Ook willen we ons meer verdiepen in de taak zoals Parkhurst heeft bedoeld, dit heeft in eerste instantie vooral betrekking op de bovenbouw. We willen ontwikkelen van een klaar-af-taak naar een taak waarin kinderen meer autonomie hebben over hoe ze de doelen gaan halen en wanneer.

Verder willen we afspraken maken over de kieskast. De kieskast zal meer een hulpmiddel worden om te oefenen met de doelen van de kinderen zelf.

We willen de kinderen een structurele rol geven bij het rondleiden van nieuwe ouders.

We onderzoeken of we de kinderen een rol geven tijdens de jaarlijkse ouderavond en hoe deze dan vorm te geven.

We willen de ouders meer betrekken in ons daltononderwijs en willen onderzoeken of er samenwerking mogelijk is met de andere daltonscholen binnen ons bestuur.

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

Wij hopen dat zichtbaar is dat we hard hebben gewerkt aan de doorgaande lijn bij alle kernwaarden. We weten dat we nog een weg te gaan hebben. Toch hopen we op een positieve uitslag, zodat we de komende vijf jaar met jullie aanbevelingen en de plannen die we hebben verder kunnen met de ontwikkeling binnen onze school.

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

Bij de volgende visitatie zijn de ouders meer betrokken bij ons onderwijs, zijn de taken op de taakbrief meer doelgericht. Ook is de kieskast meer een onderdeel van het doelgericht werken aan de doelen van de kinderen zelf.

We hopen dan meer samen te werken met de andere daltonscholen binnen ons bestuur.

Reactie visitatieteam

In dit verslag en uit de observaties tijdens onze bezoek zien we een mooie daltonschool in ontwikkeling, met een enthousiast team, dat betrokken is bij de school. De door de school voorgenomen verbeteringen geven weer dat alle medewerkers goed zien waar de school staat en waar de school naar toe wil groeien.

Vooraf na enkele verdiepende gesprekken (met directie, met bestuur, met de daltoncoördinator en met ouders) heeft het visitatieteam zich een uitstekend beeld van waar de school staat, kunnen vormen. Deze 'dorpsschool' (de enige school voor basisonderwijs in Mookhoek) past met het daltonconcept uitstekend bij dit dorp en de kinderen en hun ouders passen prima bij deze daltonschool.

Het visitatieteam is ervan overtuigd dat de ontwikkelingen die de komende jaren gepland staan (nieuwbouw, continuïteit binnen het team én de aanbevelingen van het visitatieteam) zullen bijdragen aan de versterking van de school.

Het is vooral belangrijk om altijd vanuit visie deze ontwikkelingen aan te gaan en daarbij te focussen op een toekomstbeeld; de stip aan de horizon.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Er komen 6 kinderen met ons praten. De leerlingenraad bestaat uit kinderen van de midden- en bovenbouw (gr. 3 t/m 8, één per groep). Ze kunnen vertellen dat ze gekozen zijn door in de klas kinderen te laten stemmen met hun ogen dicht (middenbouw) en omdat de leerkracht de kinderen heeft aangewezen (bovenbouw). De leerlingenraad zegt dat ze vier keer per schooljaar vergaderen. Dit jaar hebben zij het organiseren van een technieklokaal als doel gesteld.

Wanneer we vragen naar de kernwaarden die horen bij een daltonschool kunnen zij drie kernwaarden noemen (vrijheid, zelfstandigheid en effectiviteit). Als we het hebben over de kernwaarde 'samenwerken' vertellen de kinderen dat dit wisselt per groep. Zo wordt er in groep 3 niet/ minder samengewerkt. Dit komt door het rooster. De kinderen uit groep 4 en 5 geven aan wel samen te kunnen werken. In de bovenbouw (groep 6, 7 en 8) geven ze aan dat er in de middag meer ruimte is om samen te werken.

In het gesprek geven de kinderen aan dat zij behoefte hebben aan meer vrijheid m.b.t. het werk wat gedaan moet worden. Het werken met de taakbrief is voor de kinderen duidelijk, de kinderen kunnen echter niet benoemen aan welke doelen zij werken.

De kinderen geven allemaal aan dat zij 't Talent een leuke school vinden en dat zij graag naar school gaan. Vooral de uitstapjes (middenbouw) en op kamp gaan (bovenbouw) worden als toppers genoemd.

ouders

Je kunt altijd binnenlopen als er iets is op 't Talent. Ook het invoeren van Parro wordt als positief ervaren. De kinderen leren zelfstandig te zijn en mogen in vrijheid bewegen binnen de lijntjes en dat is fijn. De kinderen zijn zelfverzekerd en hebben, volgens ouders, veel ruimte om zelf de dag in te delen.

Ouders hebben het idee dat ze goed op de hoogte zijn van hoe het met hun kind gaat. Tijdens het rapportgesprek gaat het kind mee, maar dit hoeft niet. De leerlingen weten duidelijk waar ze goed en minder goed in zijn. Het is een gelijkwaardig gesprek

De gemengde klassen zorgen ervoor dat de kinderen elkaar helpen. De ouders hebben respect voor de leerkrachten als je bedenkt hoeveel instructie er moet worden gegeven.

Als aandachtspunt voor de school geven ouders aan dat de school ervoor moet waken dat er te veel zorgleerlingen van andere scholen naar deze school komen omdat het een klein schooltje is. De instroom van kinderen uit het asielzoekerscentrum verloopt goed.

De ouders weten verder geen verbeterpunten.

medewerkers

Er is bewust gekozen voor een apart gesprek met de directie en de daltoncoördinator zodat beiden hun eigen verhaal kunnen doen én omdat het een heel klein team betreft. Wat directeur en daltoncoördinator vertellen, komt overeen met wat we horen van de twee andere medewerkers.

De directrice geeft aan dat toen zij 3 jaar geleden op deze school begon ze in een zeer verwaarloosde school kwam, op alle fronten. Ze zijn eerst de omgeving gaan schoonmaken en opruimen en daarna heeft ze organisatorisch orde op zaken gesteld. Twee personeelsleden zijn weggegaan. De resultaten en opbrengsten liepen achter en waren echt zwak.

De basis is nu goed, alle neuzen staan dezelfde kant op en ook qua financiën worden ze goed ondersteund door het bestuur. Ze komt van Jenaplanschool en staat nu volledig achter het daltononderwijs, dit wil ze ook verder uitbreiden. De opbrengsten vindt ze nog niet op het niveau waar ze het wil hebben.

Het daltononderwijs staat nog niet als een huis maar de focus is er wel. De directrice ziet vooral mogelijkheden tot groei bij het samenwerken, effectiviteit en het doelmatig werken. Ze is blij dat de daltoncoördinator heel gemotiveerd is.

Voor komend jaar gaan ze verder met hun ontwikkeltraject onder begeleiding van Kitty de Bruin CED-groep(onderwijsadvies en ontwikkeling) om alles nog meer inhoud te geven. Kortom de school komt van ver en is al een heel eind op de goede weg.

Ria, de daltoncoördinator, werkt het langst van iedereen op deze school. De oude directeur moest zich met te veel dingen bezig houden waardoor Dalton op een laag pitje stond. Er is een fusie geweest met een reguliere school en alle kinderen uit het andere dorpje kwamen op hun school erbij. Dit heeft veel emotie met zich meegebracht. Dit jaar is dalton het speerpunt, alle neuzen staan inmiddels dezelfde kant op.

Ze is heel blij met de leerlijnen die zijn opgesteld, dit geeft overzicht. Het contact met ouders zou ze nog verder willen verbeteren. Andere punten die ze verder wil ontwikkelen zijn:

- handelingswijzers (effectiviteit)
- kieskast
- taakbrief sterker
- doelgericht werken

Ze wil met het daltononderwijs bijdragen aan de ontwikkeling van mensen zonder vrees. Waarbij een leerling weet: dit is wat ik wil, dit is wat ik kan en dit is wat ik nodig heb. Als aanbeveling wil ze graag het verder ontwikkelen van de taakbrief en hoe je daarmee de leerlingen meer verantwoordelijkheid kan geven voor hun eigen werk. Hoe kun je dat zo effectief mogelijk vormgeven.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Zoals genoemd in dit verslag is de directeur nog maar kort werkzaam op deze school en haar start was niet gemakkelijk, aangezien er veel moest worden verbeterd vanaf haar aanstelling. Haar inbreng is duidelijk waarneembaar en wij gunnen de school nog een lange periode onder haar leiding. Ze werkt met visie, stuurt de juiste koers en weet te prioriteren. Alle groepen die wij hebben gesproken (ouders, team, bestuur) zijn erg tevreden over de manier waarop de school nu geleid wordt. De schoolleider heeft een goed beeld over de potenties van haar teamleden en geeft zodanig leiding aan het team, dat iedereen in de eigen kracht komt te staan.

De daltoncoördinator is een ervaren leerkracht die een brede taak op haar schouders heeft. Naast de verantwoordelijkheid over een combinatiegroep 6, 7, 8 bewaakt ze het daltongehalte van de school. Daarbij is ze volgens het visitatieteam sterk in de uitvoering van wat er op een daltonschool allemaal moet en mag. Knap. De 'helikopterview ligt vooral bij de directie. De samenwerking tussen directeur en daltoncoördinator past goed bij deze school.

bestuurder(s)

De Hoeksche School is een bestuur met een relatief klein kantoor (ongeveer 10 werknemers), 20 basisscholen waarvan 1 SBO-school en 2 VO scholen. Het uitgangspunt van De Hoeksche School is dat de directeur integraal verantwoordelijk is. Er is sprake van een goede informele kwaliteitszorg en het contact met de directeuren is laagdrempelig.

De BD'er vertelt dat 't Talent sinds bijna drie jaar Arianne Zonneveld als directeur heeft. De school komt van ver. Ondanks een positieve beoordeling van de onderwijsinspectie en een positieve visitatie van de daltonvereniging, zagen de directeur en de beleidsmedewerker de school als zwak. De school is de afgelopen periode letterlijk opgeruimd, er is kritisch gekeken naar de kwaliteiten van de leerkrachten en er is een goede start gemaakt met het verhogen van de leeropbrengsten.

Het bestuur is tevreden met de ontwikkelingen die de Arianne Zonneveld voor elkaar heeft gekregen. Ze zijn nog niet waar ze willen zijn, maar de koers is duidelijk. Arianne krijgt, in de beleving van de beleidsmedewerker, de ruimte vanuit het bestuur om vanuit haar visie de school verder te ontwikkelen. Het koersplan van de Hoeksche School is het uitgangspunt van het jaarplan op Het Talent. Bij het vormgeven van het koersplan zijn de directeuren betrokken geweest en aanvullend zijn alle directeuren verantwoordelijk voor één pijler uit dit plan. Het doelgericht werken is een pijler in het koersplan, die feilloos aansluit bij de ontwikkeling op 't Talent.

Wat de ouders als zorg benoemen (kinderen van buitenaf met een andere zorgvraag), benoemt de BD'er als één van de kwaliteiten van de school. Arianne is voorstander van inclusief onderwijs.

Vanuit visie (elke kern verdient een school) wordt, ondanks het lage leerlingenaantal geïnvesteerd. Deze investering is zonder steun van de gemeente Hoeksche Waard.

Voor de continuering van het onderwijs op Het Talent, zou het zinvol zijn om te investeren in een ontwikkeling die eraan bijdraagt dat het team en de inrichting van het onderwijs minder afhankelijk zijn van de directeur. Arianne is een sterke onderwijskundige leider, die haar visie voorleeft. Het doelgericht werken en de taak is het speerpunt voor de komende periode voor 't Talent.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Het team van 't Talent is in ontwikkeling. De nieuwe directeur heeft de juiste koers ingezet, om de school weer te laten bloeien. Borging is een belangrijk aandachtspunt, met als strat de gezamenlijke visie op daltononderwijs.

De geplande nieuwbouw en samenwerking met de peuterspeelzaal is een mooie uitdaging om de kracht van de school verder uit te bouwen.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Ga op zoek naar een werkwijze waarbij leerlingen verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling.
2	Geef leerlingen ruimte om keuzes te maken t.a.v. instructie, planning en leerdoelen.
3	Ontwikkel een takenbrief op weg naar een leerling-gestuurde weektaak.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een fijne dag op 't Talent gehad. Wij voelden ons overal en bij iedereen zeer welkom en danken het team, kinderen en ouders voor de openheid en de warme ontvangst. Leuk om een dagje mee te lopen op zo'n mooie dorpsschool. Wij wensen het team veel succes bij de komende ontwikkelingen op 't Talent.

Slotopmerking school/kindcentrum

Voor ons is de dag heel fijn verlopen. Er hing een rustige, niet gespannen sfeer. De visitatiecommissie stelde zich vriendelijk en betrokken op. Hun feedback en oordeel hebben wij zeer op prijs gesteld omdat het recht doet aan waar de school vandaan komt, rekening houdt met waar de school nu staat en inspiratie geeft aan ons handelen in de nabije toekomst (schooljaar 2024-2025). We zijn voornemens om er mee aan de slag te gaan en nemen de doelen van Dalton jaarlijks mee in onze jaarplannen zodat we ons blijven ontwikkelen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

In ons doelenplan (is onderdeel van ons jaarplan 2024-2025) hebben we de doorontwikkeling van de Daltonessenties opgenomen. Allereerst volgt er een stukje algemeen over Dalton, dit hebben we beschreven om de focus en de inhoudelijke kennis over de essenties onder de aandacht van het personeel te brengen en te houden. Vervolgens staan er acties genoteerd die we uitvoeren in schooljaar 2024-2025.

Speerpunt 2 en 3

Speerpunten 2 en 3 hangen nauw met elkaar samen.

De school is een goede Daltonschool. De Daltonvisitatie wijst uit dat we goed scoren op bijna alle Daltonessenties.

Ons onderwijs is doelgericht en de omgeving is leerrijk. Dit wordt zichtbaar in weektaken lesplannen, de executieve functies, het leren leren, de inrichting van de groepslokalen en de lessen die vanuit beweging worden aangeboden (eventueel buiten).



1. Samenwerking

'The school functions as a social community'

Een daltonschool is een leefgemeenschap waar leerlingen, leerkrachten, ouders, schoolleiding en bestuur op een natuurlijke en gestructureerde wijze samen leven en werken. Een daltonschool is ook een leeromgeving waar leerlingen en leerkrachten iets van en met elkaar leren. Doordat leerlingen samen met leerkrachten en medeleerlingen aan hun leertaken werken, leren zij met elkaar om te gaan en leren zij dat zij elkaar kunnen helpen. Het verwerven van kennis en vaardigheden in samenwerking met anderen kan het leren vergemakkelijken. Leerlingen leren dat er verschillen bestaan tussen mensen. Ze leren naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Als leerlingen met elkaar samenwerken, ontwikkelen ze sociale vaardigheden en leren ze reflecteren op de manier waarop ze leren, zoals het beoordelen van een eigen inbreng en die van een medeleerlingen, het aangaan van de dialoog, het leren omgaan met teleurstellingen en het ervaren van een meeropbrengst uit de samenwerking. Het uiteindelijke doel is democratisch burgerschap. Een daltonschool is een oefenplek voor democratisering en socialisering.



2. Vrijheid & verantwoordelijkheid

'Freedom and responsibility together perform the miracle'

Vrijheid is noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken en eigen wegen te vinden. Vrijheid in het daltononderwijs is de gelegenheid krijgen om het taakwerk zelf te organiseren. De opgegeven leerstof en de eisen die daaraan worden gesteld, de tijdslimiet, de werkafspraken en de schoolregels vormen de grenzen waarbinnen de leerlingen hun vrijheid leren gebruiken. Een leerling leert verantwoordelijkheid voor zichzelf en zijn omgeving te dragen, als zijn omgeving hem daarvoor de ruimte en mogelijkheden biedt. Door leerlingen meer vrijheid te bieden kunnen zij eigen keuzes maken en een actieve leerhouding ontwikkelen. Maar vrijheid betekent niet dat alles zomaar kan en mag. Het is een taak van de leerkracht om iedere leerling een structuur te bieden om vrijheid binnen grenzen te leren hanteren. Leerlingen krijgen de ruimte om te ontdekken en te experimenteren, maar worden tegelijk ook geconfronteerd met de relatie tussen wat ze doen en wat dat oplevert. Dat is voor leerlingen een geleidelijk leerproces, waarin zelfkennis en zelfinschatting een grote rol spelen.



3. Effectiviteit

Dalton is een 'Efficiency measure'

Dalton is een maatregel om effectiever te werken: *'a simple and economic reorganization of the school'*. Parkhurst wil met haar Dalton Plan het schoolse leren doelmatiger maken. Daarom zijn effectiviteit en efficiency al vanaf het begin twee belangrijke begrippen. Effectiviteit en efficiency vooronderstellen duidelijkheid over de onderwijsopbrengsten. Parkhurst vindt dat het onderwijs een brede functie heeft. Onderwijs behoort kinderen en jeugdigen ook cultureel en moreel te vormen, zodat ze zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk worden: geoefend in, gewend aan en voorbereid op leven, werken en samenleven.

Het daltononderwijs is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen. Parkhurst wil omwille van de efficiency leerlingen juist verantwoordelijkheid in handen geven. Zij stelt dat als leerlingen een taak krijgen, waar zij verantwoordelijkheid voor dragen en die ze in vrijheid zelf plannen en uitvoeren, het onderwijs dan veel effectiever is dan het stilzit- en luisteronderwijs dat zij zelf doorlopen heeft. Parkhurst maakt in haar Dalton Plan van kinderen als het ware kleine ondernemers, die verantwoordelijkheid leren dragen voor het schoolwerk, hun eigen werk, dat ze in vrijheid uitvoeren.



4. Zelfstandigheid

'Experience is the best and indeed the only real teacher'

Zelfstandig leren en werken op een daltonschool is actief leren en werken. Een leerling wil doelgericht werken aan een taak of opdracht en is in staat om tijdens dit leerproces hulp te zoeken indien noodzakelijk. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen.

Om later als volwassene goed te kunnen functioneren moet een leerling leren beoordelen welke beslissingen hij/zij moet nemen en wat de gevolgen daarvan zijn. De keuzevrijheid dwingt een leerling tot het nemen van zelfstandige beslissingen die voor hem effectief en verantwoord zijn.



5. Reflectie

'I would be the first to hear welcome criticism'

Nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk, is op daltonscholen belangrijk. Op veel daltonscholen maken leerlingen vooraf een inschatting van de moeilijkheidsgraad en de tijd van de opdrachten. Achteraf wordt hierover ook een feitelijke beoordeling gegeven en worden in gesprekjes regelmatig de inschattingen vooraf en de feitelijke beoordelingen achteraf met elkaar vergeleken. In zulke gesprekjes kan er dan bijvoorbeeld aandacht geschonken worden aan het feit waarom een kind steeds de rekenopgaven in de weektaak vooraf moeilijker inschat dan ze (achteraf) blijken te zijn.

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. Het kritisch benaderen van onderwijskundige ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Iedere docent die werkt op een daltonschool reflecteert op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen. Ook op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het daltononderwijs voortdurend plaats.

Speerpunt 2 en 3 leveren de volgende actiepunten op

De school is een goede Daltonschool en we verbinden Dalton met Burgerschap

- 1- Ons onderwijs is doelgericht en leerrijk. Dit is zichtbaar door de Daltonafspraken in de klas.
- 2- De leerkracht houdt zich aan de afspraken die in het Daltonhandboek staan.
- 3- De leerkracht volgt de cursus over Dalton en/of gaat de Daltonscholing doen.
- 4- De leerkracht voert de afspraken van de kwaliteitskaart over burgerschapsonderwijs uit.
- 5- De leerkracht breidt elk blok opnieuw de afspraken over teamgedrag van DVS verder uit.
- 6- De leerkracht hanteert en bevordert het taalgebruik vanuit DVS en Dalton.
- 7- Van DVS elk blok evalueren, teamgedrag vaststellen en stuurgroep voorbereiden.
- 8- Centrale map (handboek) aanleggen en bijhouden voor DVS: alle afspraken
- 9- Contacten onderhouden met de CED-groep en de trainer van DVS
- 10- De planning van de blokken en uitvoering van de lessen in alle groepen bewaken.
- 11- Groepsbezoeken DVS en Dalton plannen en uitvoeren: terugkoppeling geven aan team.
- 12- Het format over burgerschap in de rapporten bewaken.

- 13- De mediatorentraining opzetten en verzorgen.
- 14- Veranderingen in het burgerschapsbeleid toevoegen of aanpassen.
- 15- Zichtbaarheid van de afspraken van Dalton en DVS in de groepen monitoren.
- 16- Het handboek van Dalton bijhouden, actualiseren.
- 17- De ontwikkelingen van Dalton in een planning zetten en met team delen.
- 18- De kernwaarden van Dalton verder uitwerken en ontwikkelen.
- 19- De Landelijke open Daltondag voorbereiden met directie.
- 20- Deelnemen aan de Daltonbijeenkomsten van de Regio.
- 21- Met de CED groep een Dalton visitatie afspreken.

Borgen

- We maken en hanteren het handboek Dalton van Het Talent.
- We volgen de adviezen van de Dalton Vereniging op en verwerken deze in ons dagelijks handelen.
- De school ademt de essenties van Dalton. Onze missie is onmiskenbaar helder en zichtbaar: Dalton doe je niet, Dalton ben je. We rekenen op elkaar.

Kosten

Geen

Verantwoordelijke coördinator

Ria Sakko

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	3-9-2024
nvt	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	Akkoord	05-09-'24

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