

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	19 mei 2025
Naam school/kindcentrum	Dalton basisschool Jacobus
Adres	Pankenstraat 3
Postcode en plaats	5521 VA Eersel
E-mailadres school/kindcentrum	info@bsjacobus.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0497 51 22 79
Bestuurder(s)	Maaïke Jacobs
Leidinggevende school/kindcentrum	Machiel Aanraad
Daltoncoördinator(en)	Noortje Kox
Aantal groepen	12
Aantal kinderen	292
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	22 + IB-ers + directeur
In bezit van daltoncertificaat	13
Bezig met daltoncursus	7 + IB + directeur + Daltoncoördinator
+Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	We zijn in schooljaar 2024-2025 beoordeeld als zeer zwak en hebben nu een jaar de tijd om herstelopdrachten uit te voeren. Dit doen we (o.a.) onder leiding van Goed Worden Goed Blijven.
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Gast	
Lid 4.	
Lid 5.	
Besluit vorige visitatie	☒ Licentieverlening/-verlenging
	☐ Versnelde visitatie licentieverlening
	☐ Anders, ...
Eerste visitatie school/kindcentrum	☐

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

- | | |
|-------|---|
| Nr. 1 | Maak concreet (SMART) wat de volgende stap is binnen jullie Dalton ontwikkel plan, na herijking van jullie visie. |
| Nr. 2 | De ik-doelen op de dalton kernwaarden zijn aanwezig binnen de school. Maak deze leerlijn expliciet voor groep 1 t/m 8 en vergroot daarmee mogelijkheid tot reflectie op de daltonkernwaarden voor het individuele kind. |

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Sinds de vorige visitatie is er veel gebeurd bij ons op school. Er hebben twee directie- en IB-wisselingen plaatsgevonden en samenstelling van het team is flink gewisseld. Daarnaast is er sinds 2023-2024 een nieuwe Daltoncoördinator, die de opleiding gestart is. Een aantal collega's dat al heel lang op onze school werkzaam was en het hele Daltonproces mee gelopen had, heeft gekozen voor een nieuwe stap in zijn/haar onderwijs carrière. We hebben veel enthousiaste nieuwe collega's ontvangen, die Dalton een warm hart toedragen. Hiervan heeft vrijwel iedereen de opleiding gevolgd of is er nu mee bezig. We zijn na een impuls in 2023-2024 samen flink aan onze visie aan het bouwen. Het huidige schooljaar hebben we dit doorgezet en is Hans Wenke benaderd om ons hierin te begeleiden.

Daarnaast hebben we ons ontwikkeld op het gebied van de Ik-doelen, hebben we een gouden regel geformuleerd en filmpjes gemaakt over hoe dat eruit ziet bij ons op school (Jacobus rules). Verder zijn er proeftuintjes gaande, zoals het doelenbord in de bovenbouw. De werkwijze met de periodetaak hebben we geborgd.

Onderwijsinhoudelijk hebben we ons gericht op begrijpend lezen (ontwikkeling van methodegericht naar doelgericht, thematisch onderwijs met rijke teksten) en rekenen (werkwijze automatiseren, nieuwe methode en traject EDI).

Hieronder voegen we het Daltonontwikkelplan toe dat in 2018 n.a.v. de visitatie geschreven is, met daarna een reflectie op de uitvoering.

2018: Daltonontwikkelplan geschreven n.a.v. de aanbevelingen:

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak concreet (SMART) wat de volgende stap is binnen jullie Dalton ontwikkel plan, na herijking van jullie visie.
Actie	1) Herijken visie. Het opnieuw afstemmen en beschrijven van de visie. Deze wordt opgenomen in de schoolgids, het handboek en de website. 2) Dalton ontwikkelplan aanpassen. De planning voor de komende jaren inzichtelijk maken. Opgenomen worden: - Kind-gesprekken - Reflectie, ik-doelen - Collegiale consultatie - Oriëntatie op portfolio - Borging afspraken en huidige werkwijze
uitvoerenden	1) Directie en team 2) Daltoncoördinatoren, team
tijdvak	1) Schooljaar 2018-2019 2) Opzet maken in huidig schooljaar 2017-2018, uitvoering start in schooljaar 2018-2019
scholing/ externe ondersteuning	1) Geen ondersteuning nodig 2) Bij het ontwikkelplan is geen ondersteuning nodig. Per onderdeel van het plan zal bekeken worden waar ondersteuning wenselijk is.

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De ik-doelen op de dalton kernwaarden zijn aanwezig binnen de school. Maak deze leerlijn expliciet voor groep 1 t/m 8 en vergroot daarmee mogelijkheid tot reflectie op de daltonkernwaarden voor het individuele kind.
actie	Het werken met de ik-doelen wordt opgenomen in het komende Daltonontwikkelplan. Dit zijn de stappen die we willen gaan nemen: - Oriëntatie op ik-doelen. Wat gebruiken andere scholen? Wat is er op dit gebied beschikbaar? - Opnieuw bekijken van de ik-doelen en werkwijze die we nu gebruiken. - Keuze maken: wat past bij ons? - Schooleigen maken. Hoe zetten we het in? Doorgaande lijn zichtbaar maken.
uitvoerenden	Daltoncoördinatoren, team
tijdvak	De oriëntatie start in schooljaar 2018-2019. Implementatie in schooljaar 2019-2020.
scholing/ externe ondersteuning	In eerste instantie gaan we zelf op zoek naar input, wellicht kunnen collega scholen ons op weg helpen. Indien nodig zullen we een expert inschakelen.
toelichting	

Reflectie op de aanbevelingen:

Er is op het gebied van Ik-doelen gewerkt aan een doorgaande lijn. Twee afstudeerders hebben hun onderzoek erop gericht, wat heeft geresulteerd in meer uiteenlopende werkvormen voor reflectie op de ik-doelen. Daarnaast wordt de “autometafloor” door de gehele school gebruikt als kapstok voor de executieve functies, waarvan de ik-doelen een afgeleide zijn, zodat we ook allemaal dezelfde taal spreken.

De inzet van de autometafoor is op teamniveau in een aantal studiedagen geïmplementeerd in het schooljaar 2022-2023. Het is een vast onderdeel van de periodetaak en er zijn spelmateriaal aangeschaft gericht op het ontwikkelen en inoefenen van deze vaardigheden.

De doelen kunnen ingezet worden als groepsdoel of individueel. Kindgesprekken zijn dan onderdeel van het werken met de autometafoor. Soms gebruiken we de symbolen ook om het voor leerlingen op hun eigen tafel te visualiseren.

We zijn zoekende in het structureel inplannen van kind-gesprekken.

In de rapportage is de afgelopen jaren niets veranderd. Wij en ouders zijn heel blij met het voorblad van het rapport, waarin we de kinderen a.d.h.v. de Daltonpijlers beschrijven. Wel zouden we het graag ook meer van de kinderen zelf maken. In de groepen ½ gaan er heel veel werkjes mee in de rapportmap. Daarvan blijven er enkele in zitten als de leerlingen naar groep 3 gaan. Vervolgens wordt er naast de rapportmap een “taalmap” (trots-op-map) aangelegd, waarin van alle jaren toepassingsopdrachten van de thema’s komen. Dit kan gezien worden als voorloper op het portfolio. We werken inmiddels met startgesprekken (leerkrachten-ouders-leerlingen) aan het begin van het schooljaar.

Collegiale consultatie heeft de afgelopen jaren wel gepland plaatsgevonden, o.a. in een ontwikkeltraject voor begrijpend lezen en voor EDI. Team en directie vinden het wenselijk om hier nog meer mee te gaan doen. Personele bezetting is hierin een belemmerende factor.

Voor borging van afspraken gebruiken we het Daltonhandboek. Dit wordt steeds ook gedeeld met nieuwe medewerkers. We merken wel dat het lastig is om afspraken op een goede manier mee te volgen, als niet deelgenomen is aan het proces. De “why” is niet altijd helemaal duidelijk voor mensen die later instappen. Daarom vinden we het heel belangrijk om in deze fase opnieuw met het team in de huidige samenstelling te kijken naar wat we doen en waarom en om afspraken levend te houden. Sinds schooljaar 2023-2024 is hier een nieuwe impuls aan gegeven, omdat de Coronaperiode en wisselingen in leerkrachten en directie de Daltonontwikkeling tijdelijk hebben geremd.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

De school heeft duidelijke stappen gezet in het versterken van reflectie, onder andere via de inzet van ik-doelen en de autometafoor. Deze aanpak zorgt voor herkenbaarheid en een gedeelde taal binnen het team. In de praktijk zien we dat reflectie op meerdere plekken zichtbaar is, bijvoorbeeld in kindgesprekken en werkvormen. Tegelijkertijd is het structureel plannen van die gesprekken nog in ontwikkeling – iets wat het team zelf ook onderkent. Ouders waarderen de rapportagevorm en de betrokkenheid van het kind, maar geven aan dat de communicatie over het vervolg beperkt is. Ook leerlingen ervaren eigenaarschap, maar zouden graag meer terugzien van hun inbreng.

Collegiale consultatie leeft binnen het team, al vormt personele bezetting soms een belemmering. Het is positief dat het team kritisch blijft kijken naar de ‘why’ achter afspraken, zodat deze levend blijven – ook voor nieuwe collega’s. De huidige impuls wordt breed gedragen en vormt een goed uitgangspunt voor verdere verdieping.

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

School

We zien dat schoolontwikkeling bij ons in een (te) rap tempo gaat. We moeten steeds goed samen kijken naar welke doelen we willen oppakken en daar dan gericht mee aan de slag gaan. We werken met een team gemotiveerde, leergierige leerkrachten dat altijd vooruit wil. Verandering gaan we niet uit de weg. Het is dan de uitdaging om hierover ook steeds goede afspraken te maken en daarop terug te komen.

Na het inspectiebezoek (december 2024) zijn we veel gericht gaan kijken en prioriteren. Met behulp van het programma Goed worden, goed blijven wordt er gewerkt aan een duidelijk verbeterplan. Op dit moment zijn we bezig met OP2 (zicht op ontwikkeling) en OP3 (pedagogisch/didactisch handelen). We kijken steeds hoe de ontwikkeling van onze Daltonvisie en onze leerkrachtvaardigheden samen op kunnen gaan. Hans Wenke is betrokken bij deze ontwikkeling.

Er is in het team veel behoefte aan eigenaarschap. Door het proces dat loopt en de wisseling van directie/IB, is er nu meer sturing. Dit geeft een duidelijk kader, waarbinnen leerkrachten vrijheid kunnen nemen, zonder dat dit ten koste gaat van schoolontwikkeling.

Leerkracht

De leerkracht past aanbod en aanpak aan op de groep en de leerlingen. Er wordt gewerkt met afpelinstructies en kinderen krijgen aanbod op maat. Ook op pedagogisch gebied wordt er afgestemd op wat de groep of de leerling nodig heeft. Er zijn schoolafspraken, groepsafspraken en soms ook individuele afspraken met kinderen. Kinderen die verantwoordelijkheid kunnen nemen, krijgen meer vrijheden. Denk hierbij b.v. aan het kiezen van een werkplek, het zelf plannen/kiezen van taken en instructie. De leerkracht heeft hiervoor goed in beeld wat de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen is.

Leerling

We werken met de hele school in periode van 5 weken. (thematisch) In groep ½ werken we met het taakbord, waarop de wekelijkse taken staan. We werken in groep ¾ met weektaak en die bouwt op naar de periodetaak in de groepen 5 t/m 8. Hierin staat welke taken kinderen moeten doen, wanneer ze eventueel extra instructie kunnen volgen, wat ze kunnen doen als de taken af zijn en overzicht van periodedoelen en ik-doelen. Daarnaast kiezen de kinderen een speciaal-voor-mij-taak waar ze in een periode aan werken. In groep 7-8

proberen we momenteel het doelenbord uit. Hierbij kunnen kinderen kiezen aan welke doelen ze gaan werken en zijn er verschillende activiteiten die hierbij aansluiten.

Daarnaast hebben de leerlingen klassentaken, waarmee we samen zorgdragen voor de eigen leer- en werkomgeving.

Reactie visitatieteam

Verantwoordelijkheid

Leerkrachten tonen een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor het onderwijs dat zij geven. Er is een sterke wil om het daltononderwijs goed neer te zetten en dat is voelbaar in het team. Mooi is ook hoe de kleutergroepen een bron van inspiratie vormen: daar krijgen leerlingen veel ruimte om zelf te kiezen en eigenaarschap te tonen. In de bovenbouw is er winst te behalen door leerlingen meer ruimte te geven voor eigen keuzes en het plannen van hun werk. Het vertrouwen dat leerkrachten hebben in het daltonconcept is een krachtig startpunt om de verantwoordelijkheid stap voor stap meer bij de leerling te leggen.

We hebben deze kernwaarde als eerste aanbeveling gegeven.

Leerlingen geven aan behoefte te hebben aan meer keuzevrijheid en eigenaarschap. In de praktijk ligt de regie nu nog vaak bij de leerkracht, vooral in de bovenbouw. Bied leerlingen meer ruimte om hun werk te plannen, keuzes te maken en zelf verantwoording af te leggen. Sluit aan bij de goede voorbeelden in de onderbouw en benut de motivatie van het team om deze verantwoordelijkheid ook bij leerlingen te versterken. Zo groeit het eigenaarschap en wordt de daltonkernwaarde verantwoordelijkheid zichtbaarder in de hele school.

1.2 Zelfstandigheid

School

School

We zijn onderdeel van een stichting die de eigenheid van scholen centraal laat staan. Natuurlijk zijn er ontwikkelingen die bovenschols worden aangezet of georganiseerd, maar daarbinnen is ruimte voor een implementatie die past bij de school.

We hebben een directeur en een IB-er die goed kunnen signaleren en ook hulp in durven te schakelen als ze dat nodig vinden, om vervolgens het zelf weer met het team te gaan oppakken. Dat werd o.a. heel duidelijk toen vooraafgaand aan het inspectiebezoek al een verzoek is gedaan voor een audit, zodat we wisten waar we stonden en vlot doelgericht te werk konden gaan.

We durven als school eigen keuzes te maken. Bijvoorbeeld in de keuze om het begrijpend lezen onderwijs helemaal zelf te gaan vormgeven.

Leerkracht

De directie voert veel gesprekken met leerkrachten, van waaruit de leerkrachten doelen kunnen formuleren om zelf weer mee aan de slag te gaan. Er is veel ruimte voor initiatief als het gaat om professionalisering van leerkrachten.

Door het werken met PLG's hebben leerkrachten invloed op schoolontwikkeling.

Organiseren doen we vooral op miniteamniveau.

De leerkracht bevordert de zelfstandigheid van leerlingen door duidelijke periodedoelen te stellen, voldoende tijd te geven om zelfstandig te werken aan de taak, kaders aan te geven, ze te leren omgaan met uitgestelde aandacht en initiatieven van leerlingen te honoreren.

De leerkracht richt vrije werkplekken in binnen de klas. Afhankelijk van de aard van de opdracht en de vaardigheden van kinderen is werken op het leerplein ook een optie.

Leerlingen

De leerlingen leren zelf oplossingen te bedenken. Dat wordt zowel individueel als op groepsniveau gestimuleerd, bijvoorbeeld door refelctiegesprekken te voeren of wedervragen te stellen. We doen niet voor de leerling wat hij zelf kan. Zo kijken kinderen hun werk veelal zelf na. Leerlingen worden uitgedaagd om hier zelf vervolgacties aan te koppelen, zodat er effectief geleerd wordt.

We leren kinderen om te gaan om uitgestelde aandacht. Daarvoor werken we in teams en gebruiken we het verkeerslicht. Bij de kleuters worden gewerkt met een ketting.

Kinderen ontwikkelen hun executieve functies m.b.v. de autometafoor.

Reactie visitatieteam

Zelfstandigheid

Leerlingen laten in hun gedrag en werkhouding zien dat zij veel zelfstandigheid in huis hebben. In een omgeving met duidelijke structuren en kaders durven zij zelf initiatief te nemen. Soms ligt het tempo van loslaten nog iets achter bij de potentie van de leerlingen, maar de basis is sterk: er is rust, er zijn duidelijke afspraken en leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt. De uitdaging zit in het durven loslaten als leerkracht – vertrouwen hebben in het kunnen van de leerling is hierbij de sleutel.

1.3 Samenwerking

School

School

Onze school is onderdeel van een stichting met 17 scholen, die via een KempenKindAcademie, directeurenraad, een IB-netwerk, vele leernetwerken en met name het CPO (Centrum Passend Onderwijs) nauw samenwerken.

We zijn onderdeel van een kindcentrum, waarin nog een andere school en een kinderopvang zitten. Dit vraagt om afstemming. Sommige activiteiten pakken we samen op, enk b.v. aan de Sintviering en het verkeersexamen.

Als Team staan we erg open voor van- en met elkaar leren. Dit gebeurt met name informeel en middels o.a. collegiale consultatie zouden we dit meer structureel willen vormgeven.

Onze school heeft een leerlingenraad, waarin van de leerjaren 5 t/m 8 steeds 2 kinderen, gekozen door klasgenoten, vertegenwoordigd zijn. De leerlingenraad komt ongeveer 6x per jaar bij elkaar, om onder leiding van directie mee te denken over het vormgeven van ons Daltononderwijs.

In onze school zijn verschillende geledingen geformeerd: ouderraad (organiseren en begeleiden van activiteiten), schoolraad (klankbord voor directie), MR (wettelijk orgaan voor medezeggenschap).

De samenwerking met ouders zouden wij graag nog intensiveren. In Coronatijd is het aantal momenten waarop ouders de school in komen behoorlijk afgenomen. We zijn er nog niet in geslaagd dit helemaal terug te pakken. We betrekken ouders wel bij b.v. thema-afsluitingen en houden ze op de hoogte van de ontwikkeling van hun kind, maar we zouden ze meer kunnen betrekken bij het onderwijsproces en de Daltonkernwaarden. De dialoog over onderwijs en opvoeden mag veelvuldiger gevoerd gaan worden.

Leerkracht

Leerkrachten werken intensief samen met hun parallelpartners, in miniteams. Hier wordt inhoud gegeven aan thema's en wordt onderwijs gepland en vormgegeven. We maken zo gebruik van elkaars ideeën en talenten. De wederzijdse afhankelijk is groot. We werken eraan om ook aan de ondersteuningsbehoefte van de eigen klas tegemoet te komen.

Wanneer er iets speelt in school, staan er vlot mensen op om te ondersteunen of mee te denken over oplossingen. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen en voor het welzijn van onze collega's. Dit is een kracht van onze school.

De leerkracht begeleidt leerlingen in het ontwikkelen van hun samenwerkingsvaardigheden. Zo wordt er regelmatig gereflecteerd op dit onderwerp en worden er ook samenwerkingsvormen en -doelen besproken.

Leerlingen

Voorheen werkten we vaak met maatjes. Dit doen we zeker nog in de groepen ½ en komt in hogere groepen nog wel voor tijdens instructiemomenten (bijvoorbeeld voor een kleine interactieve opdracht tussendoor) of het werken aan projecten, maar tijdens zelfstandig werk werken we in groep 3 t/m 8 voortaan in Teams. Het werken in Teams zorgt ervoor dat het samenwerken functioneler wordt. Leerlingen werken in principe zelf aan hun taken en

schakelen teamgenoten in als ze ergens hulp bij nodig hebben. Er is aandacht voor de manier waarop je samenwerkt: niet voorzeggen, maar uitleggen. Ook leren we kinderen in spreken/luisterenlessen om elkaar aan het woord te laten en te reageren op wat de ander zegt.

Zo is er meer effectieve leertijd dan wanneer kinderen hun werk helemaal met iemand samen maken en daardoor veel meer kunnen gaan leunen. Dit is pas sinds dit schooljaar in gang gezet. We komen hier met regelmaat op terug, om erop te reflecteren en het te borgen. Sinds dit schooljaar is het tutorleren nieuw leven ingeblazen, middels de methode BOUW (technisch lezen). Leerlingen uit de bovenbouw worden hierbij gekoppeld aan leerlingen uit de onderbouw.

Reactie visitatieteam

Samenwerken

Er is in de school zichtbaar sprake van een sterke intentie tot samenwerking. In verschillende groepen wordt gewerkt met maatjes, zowel bij kleuters als in hogere leerjaren. Ook tussen collega's onderling is er samenwerking te zien in de vorm van team overleggen en gezamenlijke projecten. Opvallend is de energie waarmee proeftuintjes worden opgezet en uitgetoetst. Dit laat een open en onderzoekende houding zien: leerkrachten durven samen te experimenteren en leren met en van elkaar. De volgende stap is om deze initiatieven verder te verbinden aan een heldere visie op samenwerken, zodat er een doorgaande lijn ontstaat door de school heen.

1.4 Reflectie

School

School

De doorgaande lijn op reflecteren is vooral te zien in de ik-doelen. In de periodetaak komen zowel schriftelijke als mondelinge reflectiemomenten op het ik-doel aan de orde. We stellen samen met de kinderen doelen, in kind-gesprekken of klassengesprekken. Vervolgens wordt er vanuit verschillende werkvormen regelmatig gereflecteerd op deze doelen. We vieren successen en formuleren ontwikkelkansen.

De directie is niet bang zich kwetsbaar op te stellen en vraagt om feedback. Dit uit zich bijvoorbeeld in de audit die voorafgegaan is aan het inspectiebezoek. We kijken goed naar wat passend is bij onze school en gaan hiermee planmatig aan de slag.

Wanneer de directeur gesprekken voert met collega's, stelt hij vooral veel vragen. Hij nodigt collega's uit om zichzelf te reflecteren en hier passende acties aan te koppelen.

We starten het schooljaar met startgesprekken met ouders, leerling en leerkracht(en).

Leerkrachten

Kinderen aanzetten tot reflecteren op eigen vaardigheden en gedrag, is een basishouding. Denk hierbij aan het stellen van wedervragen i.p.v. het geven van antwoorden, het leren te kijken naar eigen werk, het kunnen geven van complimenten aan jezelf en de ander, het kunnen zien van je eigen rol in een situatie, enz.

Hierbij horen vragen zoals: "Wat leer je hiervan?" Welk compliment kun je jezelf geven?"

"Hoe komt het dat het zo goed gelukt is?" "Wat is je volgende stap?"

Feedback van kinderen op ons eigen handelen en op de keuzes die we maken, nemen we serieus.

In gesprek met IB'er of collega's, reflecteert de leerkracht op zijn werk. Er heerst een open sfeer onder collega's en het is normaal om vragen met elkaar te delen.

Leerlingen

In de autometafoor noemen we dit "in de spiegel kijken". Leerlingen mogen hun werk deels zelf plannen en moeten gedurende de week zelf reflecteren op de voortgang en in samenspraak met de leerkracht waar nodig bijstellen.

Kinderen kiezen d.m.v. speciaal-voor-mij-taak en/of doelenbord aan welke doelen ze willen werken. Dit kan remediërend, verdiepend of verbredend zijn. In toenemende mate worden hierover gesprekken gevoerd met de kinderen.

Tijdens het werken met projecten en wanneer gepresenteerd wordt, laten we kinderen elkaar feedback geven, waar mogelijk a.d.h.v. vooraf afgesproken succescriteria.

Aan de start van de periode schalen kinderen zichzelf in ten opzichte van de periodedoelen. Op die manier worden ze zich bewust van waar ontwikkelkansen liggen. Aan het einde van de periode kijken ze of hun inschatting klopte en geven ze hier betekenis is. We leren kinderen te kijken naar hun eigen rol in het behalen van successen.

Ook leerlingen uit groep ½ worden (hoewel plannen en bijstellen nog minder aan de orde is) op deze manier benaderd.

Reactie visitatieteam

Reflectie

Reflectie is een stevig verankerd onderdeel van de schoolcultuur. Er zijn meerdere mooie voorbeelden te zien, zoals het gebruik van coöperatieve werkvormen met placemats, het werken met werkhoudingsdoelen en het inzetten van de autometafoor. Bij de startgesprekken zien we dat het kind het gesprek leidt – een mooie vorm van betrokkenheid en eigenaarschap. Wel is het nog niet zichtbaar hoe dit gesprek een structureel vervolg krijgt binnen het verdere leerproces. Ook bij leerkrachten is reflectie zichtbaar in de manier waarop zij experimenteren, bijstellen en evalueren. Dit toont een lerende schoolcultuur.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

School

Bij ons op school werken we sinds enkele jaren in PLG's. Voor de geformuleerde verbeterthema's wordt een PLG samengesteld, op basis van kennis of interesse. Deze groep gaat d.m.v. het ophalen van informatie uit het team en uit theorie met directie een ontwikkelplan maken en (eventueel met externen) uitvoeren. In voorgaande jaren hadden we meerdere grote verbeterthema's die naast elkaar liepen. Dat zorgde voor veel beweging, maar ook voor veel druk en te weinig borging van onderwijsvernieuwingen. Daarom werken we nu met minder verbeterthema's tegelijk. Op dit moment zijn er PLG's voor:

- Daltononderwijs: een continue ontwikkeling, onder leiding van directie en Daltoncoördinator.
- Lezen: Na een succesvol verbetertraject begrijpend lezen, focust deze groep zich nu op technisch lezen.
- Rekenen: Na de implementatie van een nieuwe methode, inclusief een verbeterplan m.b.t. automatiseren en een kennismaking met EDI, buigt deze groep zich nu met een rekenspecialist over de aanschaf van rekenmaterialen en over een rekenverbetertraject wat het schooljaar 2025-2026 uitgezet zal worden.

Onlangs zijn er specifiekere schoolambities vastgesteld, zowel op de Doorstroomtoets als op tussenmetingen, die ons helpen om gericht te analyseren en ons onderwijs verder te versterken. Vanuit de grote cyclus (toetsen vanuit het leerlingvolgsysteem, met daarbij horende groepsbesprekingen en leerlingbespreking) en de kleine cyclus (lesobservaties en methodetoetsen gebruiken om het lesaanbod zo passend mogelijk te maken) sturen we ons onderwijs continu bij.

Verder zijn we vanuit onze aanpak voor begrijpend lezen (doelgericht, thematisch, met rijke teksten vanuit de theorie van "lezen, denken, begrijpen") ons aan het ontwikkelen in formatief toetsen. Ook bij taal wordt er naast een summatieve woordenschattoets, formatief getoetst op vaardigheden als schrijven en presenteren.

In schooljaar 2023-2024 zijn we met een PLG bezig geweest met het effectiever maken van vergaderingen. Er zijn vaste vergaderformaten gecreëerd, waarin we per onderdeel een doel en een tijd weergeven. Ook proberen we het vergaderen in grote groepen te voorkomen. We gaan vaker in kleine groepen uiteen.

D.m.v. de wekelijkse teaminfo en afspraken over het gebruik van de Teamsomgeving hebben we gewerkt aan het tegengaan van digitale "vervuiling". Het blijft een uitdaging om alle informatiestromen goed te organiseren.

Leerkrachten

We werken op onze school nauw samen in miniteams. We geven onderwijs en organisatie samen vorm. Zo maken we goed gebruik van elkaars kennis en kwaliteiten. Ook wordt er (waar functioneel) groepsoverstijgend gewerkt.

Leerkrachten geven een basis- of afpelinstructie aan heterogene groepen of geven instructie in kleinere homogene groepen op specifieke doelen. In de taak kunnen kinderen ook kiezen voor een keuze-instructie. Ze maken daarvoor vooraf een inschatting. Soms ligt het initiatief

bij de leerkracht. Ook in groep ½ werken we zowel met grote kringen (bijv. dagopening) als kleine kringen.

Leerlingen

Voorafgaand aan een periode krijgen de leerlingen inzicht in de doelen die aan bod zullen komen. Ze gaan daarin ook doelen stellen voor zichzelf. (Speciaal-voor-mij-taak) We kijken vervolgens goed naar lesinhouden en passen die waar nodig aan, om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan wat leerlingen nodig hebben om de doelen te bereiken.

We hebben nog een slag te maken in het efficiënt gebruik van leertijd. We zien kinderen nog teveel kiezen voor “leuk” en nemen als leerkracht nu meer de lead naar “zinnig”. We begeleiden kinderen in het nemen van verantwoordelijkheid tijdens het leerproces.

We passen ons aanbod aan aan het niveau van de leerlingen, waarbij we hoge doelen nastreven. De basisondersteuning richt zich zowel op leerlingen die extra instructie of oefentijd nodig hebben, als op kinderen die uitgedaagd moeten worden. O.a. met de externe en interne plusklas geven we dat vorm. Ook maken we gebruik van de mogelijkheden tot differentiatie die de verschillende methodes bieden.

Reactie visitatieteam

Effectiviteit

De school straalt rust en duidelijkheid uit, wat bijdraagt aan een effectieve werkomgeving voor zowel leerlingen als leerkrachten. Er wordt efficiënt gebruikgemaakt van momenten als de inlooptijd, en het doelenbord helpt leerlingen om gericht aan de slag te gaan. De werkwijze met uitgestelde aandacht – zichtbaar gemaakt door een ketting – biedt leerlingen de ruimte om zelfstandig door te werken, terwijl leerkrachten zich kunnen richten op gerichte ondersteuning. Ook de professionaliseringsactiviteiten via de PLG's dragen bij aan doelgericht en effectief onderwijs.

1.6 Borging als voorwaarde

School

De daltoncoördinator houdt zich, samen met de PLG (professionel leergemeenschap) en de directeur, bezig met de daltonontwikkeling en de borging ervan. Zoals al eerder beschreven heeft het daltongedachtegoed vorig jaar en dit jaar weer een impuls gekregen waarbij het handboek herzien is en dalton weer prominenter op onze agenda staat.

Het hele team ervaart dit als zeer prettig, er is een breed draagvlak voor. Het is dan ook zaak dit goed te borgen, zodat de frequentie waarop het op de agenda stond weer opgepakt gaat worden. Middels het te ontwikkelen daltonontwikkelplan (gereed mei 2025), waarin ook ouderbetrokkenheid een plek heeft, zal dat verder vorm gaan krijgen.

Dat de daltoncoördinator de daco-opleiding aan het volgen is, draagt daar op een positieve manier aan bij. Evenals het feit dat 7 collega's momenteel de daltonopleiding voor leraren volgen. De daltonopleiding wordt bij ons op school van je verwacht als je hier 1 jaar werkt. De stichting ondersteunt dit ook.

De Daltonimpuls is ook zichtbaar in de school; er zijn mooie pijlen gemaakt door onze vakleerkracht kunst met hierop de kernwaardes waardoor het letterlijk zichtbaar is. Tevens is de leerlingenraad bezig geweest met het maken van een presentatie omtrent daltononderwijs en heeft die in elke klas gegeven. Zo zijn zij ook een mooie ambassadeur van het daltongedachtegoed. Verder zijn de leerpleinen op school zo ingericht dat hier goed samengewerkt kan worden. Ook op de website en in het logo van school duidelijk te zien dat het om een daltonschool gaat. Tenslotte worden de daltonkernwaardes gebruikt om onze vacatures vorm te geven.

De Daltoncoördinator en de directeur bezoeken samen de regiodagen van de regio Zuid. Deze regio heeft ook dit jaar weer een impuls gekregen doordat er een nieuw bestuur geformeerd is dat de organisatie van de regiodagen op zich neemt. De eerste bijeenkomsten hiervan waren veelbelovend; een mooie presentatie, fijne gesprekken en weer opnieuw aanhalen van contacten.

Reactie visitatieteam

Het is mooi om te zien dat de daltonontwikkeling op het kindcentrum met zoveel energie en breed draagvlak wordt opgepakt. De hernieuwde impuls die vorig en dit schooljaar is ingezet, getuigt van ambitie én betrokkenheid. De inzet van de PLG, de daltoncoördinator en de directeur laat zien dat er sprake is van gezamenlijke sturing en visie op ontwikkeling. De keuze om de daltonopleiding structureel te verankeren in het personeelsbeleid (bij indiensttreding binnen een jaar) is krachtig en draagt bij aan borging én kwaliteitsbewaking. Ook de zichtbaarheid van Dalton in de school – zowel fysiek als digitaal – ondersteunt het gevoel van een duidelijke daltonidentiteit. De leerlingenraad als 'ambassadeur' is een creatief en waardevol initiatief dat leerlingen actief betreft bij het gedachtegoed. De uitdaging ligt nu in het vasthouden van deze positieve beweging en het regelmatig evalueren van de impact in de praktijk.

Kortom: de randvoorwaarden voor een duurzame borging van het daltononderwijs zijn aanwezig. Het team laat zien dat het de juiste mindset heeft om dit elke dag een beetje beter te maken.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school

(hier zijn we trots op)

De parels van onze school zijn opgenomen in het handboek, daar kunnen ze uitgebreid gelezen worden. In het kort:

1-2: Werken in teams op de vrijdag, leren omgaan met uitgestelde aandacht middels een ketting en/of verkeerslicht en werken met handelingswijzers bijvoorbeeld voor de weektaak.

3-4: Samenwerkopdrachten waarin in de klas en op het leerplein gewerkt kan worden.

5-6: Werken aan een lapbook wat een rijke en interactieve leerervaring biedt waarbij de nadruk ligt op de 5 kernwaarden.

7-8: Gebruik doelenbord waarop diverse taken staan waaraan kinderen in een eigen tempo kunnen werken.

Verder zijn we er trots op dat Dalton weer een prominentere plaats binnen ons onderwijs gekregen heeft en deel uitmaakt van onze jaarplannen om hierin verder te groeien. Samen werken aan goed (dalton)onderwijs.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

We zijn in samenwerking met Hans Wenke weer terug aan het gaan naar de basis. Wat is goed (traditioneel) daltononderwijs en hoe helpt ons dat bij het realiseren van goed onderwijs. Hierin zijn we met het team een mooie ontwikkeling aan het maken: We spreken dezelfde taal en gaan op dezelfde manier met een aantal zaken om.

Dit willen we stap voor stap doen, zodat we een eenduidige lijn door de hele school krijgen, waarvan we allemaal op de hoogte zijn.

In het te schrijven Daltonontwikkelplan zullen we dit verder vorm gaan geven en ook uitzetten in de tijd zodat goed weggezet kan worden en ook geborgd. De PLG Dalton, waar de daltoncoördinator deel van uitmaakt, heeft als taak dit te leiden en te volgen. Uiteraard in samenspraak met de directeur.

Momenteel betekent dat dat we schoolbreed bezig zijn met het werken in teams in de klassen (maatjes in groep $\frac{1}{2}$) en het verkeerslicht structureel inzetten om te leren werken met uitgestelde aandacht.

Ook willen we kijken of, en zo ja, hoe we de parels van elk miniteam, verder in kunnen zetten in de hele school.

Daarnaast willen we ook ouders meer en structureler betrekken bij het daltongedachtegoed. Hoe we dat willen doen zal ook in het daltonontwikkelplan verder uitgewerkt worden.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

(welke (dalton)netwerken benut je, waar haal je expertise vandaan?)

We zijn onderdeel van daltonregio Zuid waarvan de ook de regiodagen bezoeken. Vaak de directeur en de daltoncoördinator. Na afloop volgt een terugkoppeling naar het team zodat ook zij op de hoogte zijn van wat er aan de orde is gekomen.

Ook zijn we geabonneerd op de daltonnieuwsbrief van de NDV. De daltoncoördinator neemt deze door en evt brengt ze het team op de hoogte van interessante artikelen.

Tenslotte zijn er de collega's die de daltonopleiding volgen. Zij houden de rest van het team op de hoogte van waar ze mee bezig zijn middels een terugkoppeling na een bijeenkomst. Mogelijk zal in de toekomst collegiale consultatie van collegascholen ook een plek krijgen.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

We zijn trots op de ontwikkeling die we doorgemaakt hebben, sinds schooljaar 2023-2024.

Hierbij merken we dat de basis er al lag waardoor we vlot stappen konden maken.

Draagvlak onder het team is hiervoor groot. We zijn blij met de input van Hans Wenke.

De ingezette ontwikkeling zetten we de komende jaren voort middels het Dalton ontwikkelplan. De PLG Dalton en directie zullen dit monitoren.

Onze verwachting is daarom dat we een licentieverlenging gaan krijgen voor 5 jaar.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Over 5 jaar is de daltonvisie voor het hele team helder en wordt er goed onderwijs aangeboden volgens dit gedachtegoed. Alle collega's zijn in het bezit van hun daltoncertificaat. Leerlingen, collega's en ook ouders weten waar ze aan toe zijn en kunnen benoemen wat er aan goed daltononderwijs gegeven wordt.

Mogelijk staat er elke periode een kernwaarde centraal waarbij ook ouders op de hoogte worden gebracht.

De doorgaande lijnen zijn geborgd en elke vergadering staat Dalton op de agenda. Mede door het programma van goed worden goed blijven zijn onze resultaten op orde wat ruimte geeft voor inhoudelijk nog verder vorm geven van ons Daltononderwijs.

Dus eerst de basis nog verder versterken en van daaruit stap voor stap daltonontwikkelingen inzetten die gedragen worden door het hele team.

Reactie visitatieteam

De school laat krachtig en samenhangend onderwijs zien, met de zichtbare parels, die voortkomen uit een gedeelde visie. Dankzij de begeleiding van Wenke spreekt het team een duidelijke professionele taal, wat zorgt voor rust en een eenduidige lijn in de hele school. Het getuigt professioneel vakmanschap binnen het gehele team.

De daltonprincipes zijn op een natuurlijke manier vervlochten met opbrengstgericht werken, waardoor de leerlingen zowel in hun zelfstandigheid als in hun leerresultaten optimaal zullen worden ondersteund.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Gesprek met leerlingen

De leerlingenraad komt ongeveer één keer per maand samen. Leerlingen presenteren ideeën in de klas; daar wordt vervolgens op gestemd. De raad heeft nagedacht over de kernwaarden en dit gepresenteerd. Ze wilden bijvoorbeeld een moestuin, maar dit ging niet door vanwege angst voor vandalisme. Andere voorstellen waren kluisjes (omdat de kapstokken onpraktisch zijn) en een voetbalveldje.

Leerlingen geven aan dat ze graag meer vrijheid willen, bijvoorbeeld om vaker te voetballen. Ze vinden dat samenwerken nu beperkt blijft tot vaste teams en te lang duurt. Ook missen ze keuzemogelijkheden in het werk.

Het meispektakel vinden ze een leuk initiatief, vooral omdat ze dan vrij rond kunnen lopen en zelf iets mogen organiseren.

Cijfers die leerlingen geven aan de school variëren tussen de 1 en een 8, met een gemiddelde rond een magere 6.

Concrete tips van leerlingen: meer keuzevrijheid, kortere samenwerkingsrondes, keuzebord voor bovenbouw en een leukere schoolreis.

ouders

Gesprek met ouders

De aanwezige ouders geven aan bewust gekozen te hebben voor deze school vanwege het warme karakter, de aandacht voor het kind en de daltonprincipes als verantwoordelijkheid en vrijheid in gebondenheid. Hun kinderen gaan met plezier naar school.

De ouders zien dat er hard wordt gewerkt aan daltononderwijs. Ze merken echter op dat de communicatie hierover richting ouders beperkt is. Dalton is niet altijd zichtbaar in de dagelijkse praktijk of vertaald naar concrete voorbeelden. Er is veel beweging op school, maar de vertaalslag van plannen naar uitvoering is soms lastig te volgen.

Een lid van de MR benoemt dat er regelmatig plannen langskomen, maar dat de koers niet altijd helder is. De ouders pleiten voor meer focus op de essentie en minder versnippering.

Concrete tip van ouders: Communiceer maandelijks kort en concreet met ouders over hoe Dalton in de lespraktijk wordt toegepast.

medewerkers

Gedurende de dag is met diverse medewerkers gesproken. Men was open en eerlijk in de antwoorden. Er is veel onrust op school en men is zeer onder de indruk van de beoordeling van de inspectie. Goed nieuws zou erg fijn zijn.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Gesprek met de schoolleiding

De directeur geeft aan zich sterk verbonden te voelen met het team en ervaart een fijne samenwerking. Hoewel hij pas een half jaar in functie is, staat hij nu al voor de visitatie, wat hij spannend vindt. Hij gunt vooral het team de erkenning voor het harde werk. Er is veel enthousiasme en de wens om te groeien, soms zelfs wat te veel tegelijk. De directeur benadrukt: *“Je doet het niet alleen, je doet het samen.”*

Er wordt intensief gewerkt aan het daltononderwijs. Het DOP (Daltonontwikkelplan) is inmiddels afgerond. Verschillende collega's, waaronder de intern begeleider en de directeur zelf, volgen de daltonopleiding. Er is een PLG actief rond Dalton (met drie mensen), en het onderwerp staat sinds dit schooljaar weer duidelijk op de kaart.

De directeur benoemt dat de visitatie moet gaan over de **wijze van werken en het zijn**, niet over resultaten. Hij hoopt op een 5-jarige verlenging. Een 2-jarige zou hij als een afstraffing ervaren en hij vraagt zich af of het team dan genoeg veerkracht heeft om door te bouwen.

bestuurder(s)

Gesprek met de bestuurder

De bestuurder van stichting Kemperkind ziet dat Dalton weer steviger op de kaart staat op de Jacobus. De school heeft roerige tijden gekend, maar is nu bewust voor het daltononderwijs aan het kiezen. Zij spreekt haar trots uit over de inzet van het team.

Volgens haar is Dalton geen verzameling werkvormen, maar een mindset. Het bestuur faciliteert en ziet de directie als integraal verantwoordelijk, ook voor de onderwijskundige koers.

De bestuurder benadrukt dat daltononderwijs een versterkend effect kan hebben op de resultaten. Zij is nauwer betrokken bij deze school vanwege de recente inspectie. Een interne visitatie vanuit het bestuur is uitgesteld om de focus op Dalton te behouden.

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

Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap
Men heeft goed in de gaten waar er verbeteringen nodig zijn en wat daarvoor nodig is. De nieuwe directeur en daltoncoördinator geven aan dat het team heel nerveus is na het inspectiebezoek.

Wij hebben gezien dat hier een heel hard werkend team werkt, die graag dalton willen uitstralen en dit ook zo neerzetten.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Aanbeveling – Verantwoordelijkheid Leerlingen geven aan behoefte te hebben aan meer keuzevrijheid en eigenaarschap. In de praktijk ligt de regie nu nog vaak bij de leerkracht, vooral in de bovenbouw. Bied leerlingen meer ruimte om hun werk te plannen, keuzes te maken en zelf verantwoording af te leggen. Sluit aan bij de goede voorbeelden in de onderbouw en benut de motivatie van het team om deze verantwoordelijkheid ook bij leerlingen te versterken. Zo groeit het eigenaarschap en wordt de daltonkernwaarde verantwoordelijkheid zichtbaarder in de hele school.
2	Aanbeveling – Samenwerking Samenwerking is zichtbaar in maatjeswerk, teams en proeftuintjes, maar mist nog een duidelijke doorgaande lijn. Leerlingen ervaren het soms als verplicht en weinig afwisselend. Ouders waarderen de inzet, maar missen heldere communicatie over wat er gebeurt. Formuleer een gezamenlijke visie op samenwerking en communiceer hier regelmatig over. Geef leerlingen meer keuze, zodat samenwerking betekenisvoller wordt.
3	Aanbeveling – Leerlingenraad De leerlingenraad is actief, maar denkt nu nog weinig mee over thema's die leerlingen echt bezighouden. De focus lag vooral op het uitleggen van kernwaarden. Geef de leerlingenraad meer ruimte om zelf onderwerpen aan te dragen en betrek hen bij besluitvorming. Zo wordt hun rol betekenisvoller en groeit de betrokkenheid bij de school.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een heel fijne school gezien met een hard werkend team. Het pedagogisch klimaat is heel goed en wij zijn dan ook meegenomen in het enthousiasme van het team. De kinderen, medewerkers, ouders, het bestuur zijn allemaal erg enthousiast en willen heel graag verder met het doorontwikkelen van deze mooie school. De directeur en de daltoncoördinator willen heel graag een heel mooie dalton school neerzetten met dit fijne team.

Slotopmerking school/kindcentrum

Het team heeft de dag als prettig ervaren. Er heerste een ontspannen sfeer en de bezoekers waren toegankelijk.

We hebben de commissie ervaren als critical friend, zij hebben zich observerend opgesteld en veel gekeken en geluisterd. Door de prettige houding van de visitatiecommissie, voelden zowel team, kinderen en geledingen zich op hun gemak, waardoor ook voor ons die open houding mogelijk was. We zijn blij dat zij de zaken die we in het handboek en visitatieverslag beschreven hebben, hebben teruggezien in de praktijk.

Ondanks dat we dit jaar ook de inspectie op bezoek gehad hebben zijn we blij dat ook de Daltonvisitatie is geweest. Het is prettig de aanbevelingen van beiden te integreren en zo het daltononderwijs nog beter vorm te geven. Dit verbetert het zicht op onderwijs en ons pedagogisch en didactisch handelen waardoor de leerlingresultaten kunnen verbeteren.

We zijn erg blij met de bevindingen van de visitatiecommissie en herkennen ons in de aanbevelingen. Ze sluiten aan bij de ingeslagen weg, dus we gaan hier de komende tijd graag mee aan de slag!

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning. Een format hiervan is eventueel te vinden op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.)

Aanbeveling 1 (letterlijk overgenomen uit visitatieverslag)	Aanbeveling – Verantwoordelijkheid Leerlingen geven aan behoefte te hebben aan meer keuzevrijheid en eigenaarschap. In de praktijk ligt de regie nu nog vaak bij de leerkracht, vooral in de bovenbouw. Bied leerlingen meer ruimte om hun werk te plannen, keuzes te maken en zelf verantwoording af te leggen. Sluit aan bij de goede voorbeelden in de onderbouw en benut de motivatie van het team om deze verantwoordelijkheid ook bij leerlingen te versterken. Zo groeit het eigenaarschap en wordt de daltonkernwaarde verantwoordelijkheid zichtbaarder in de hele school.
actieplan	De aanbeveling is duidelijk en past ook binnen het pad dat we doorlopen mbt de inspectie. Er was te veel vrijheid, zonder de daarbijhorende verantwoordelijkheid. Dat maakte dat we als leerkrachten de touwtjes weer meer in handen genomen hebben. Dus minder keuze van werken op het leerplein, minder keuzes van samenwerken en meer gestructureerde opdrachten. De kaders zijn inmiddels helderder, wat richting geeft aan ons handelen. Vooralsnog zijn de kinderen nog niet in staat om de bijbehorende verantwoordelijkheid volledig te dragen; het is aan ons om hen hierin stap voor stap te begeleiden. Daarbij is het belangrijk dat zij leren reflecteren op de keuzes die ze maken, zodat deze ontwikkeling geleidelijk en duurzaam verankerd wordt. We willen dit uit gaan voeren door binnen de taak de speciaal voor mij taak weer prominenter aandacht te geven en het ik-doel te borgen. Tevens zullen we in onze planning meer momenten in gaan bouwen dat kinderen zelfstandig kunnen gaan werken zonder ingeplande instructie voor de hele groep, maar met meer keuze-instructiemomenten. Er is dan een langere periode voor zelfstandig werk wat de vrijheid en verantwoordelijkheid van kinderen meer ruimte geeft. Wij als leerkrachten gaan ze hierin begeleiden. In een later stadium willen we kinderen meer vrijheid geven over de manier waarop ze aan hun doelen werken. Dat is echter een doel voor de wat langere termijn, waar leerkrachten en kinderen naar toe zullen groeien. Daar is de leerling- en leerkrachtpopulatie op dit moment nog niet aan toe.
tijdpad	Schooljaar '25-'26: • SVM en ik-doel steviger wegzetten in de taak

	- Eerste verkenning van nieuwe planning waarin leerlingen meer tijd krijgen voor zelfstandig werken en er meer individuele- en groepsinstructies gegeven worden. Schooljaar '26-'27: - Borgen SVM en ik-doel - Verder uitbouwen planning Schooljaar '27-'28: - Borgen SVM en ik-doel - nieuwe planning is ingevoerd + eerste verkenning hoe kinderen zelf kunnen bepalen hoe ze aan hun doelen werken Schooljaar '28-'29: - Borgen SVM en ik-doel - Borgen nieuwe planning + uitbouwen meer vrijheid van werken aan doelen door de kinderen Schooljaar '29-'30: - Borgen SVM en ik-doel - Borgen nieuwe planning + manier waarop kinderen meer vrijheid hebben om te werken aan doelen is ingevoerd
uitvoerenden	Leerkrachten olv Hans Wenke (schooljaar '25-'26) en daltoncoördinator/directie
Scholing/externe ondersteuning	In schooljaar '25-'26 zullen we hierin ondersteund worden door Hans Wenke van Wenke Perspectief.

Aanbeveling 2 (letterlijk overgenomen uit visitatieverslag)	Aanbeveling – Samenwerking Samenwerking is zichtbaar in maatjeswerk, teams en proeftuintjes, maar mist nog een duidelijke doorgaande lijn. Leerlingen ervaren het soms als verplicht en weinig afwisselend. Ouders waarderen de inzet, maar missen heldere communicatie over wat er gebeurt. Formuleer een gezamenlijke visie op samenwerking en communiceer hier regelmatig over. Geef leerlingen meer keuze, zodat samenwerking betekenisvoller wordt.
actieplan	Evenals aanbeveling 1 is dit ook passend bij het proces dat we lopen. Aan het begin van dit schooljaar werkten leerlingen vooral samen met vriendjes en vriendinnetjes en was het niet per se van meerwaarde voor het werk, het was vaak vooral gezellig. Gedurende het traject dat we lopen met Hans Wenke zijn we gestart met het formuleren van de doorgaande lijn mbt samenwerking. Daarnaast zijn de samenwerkmogelijkheden voor kinderen veranderd in samenwerken binnen je team (tafelgroepje). Dit is meer zinvol, maar werd door de leerlingen ervaren als een soort

	beperking. Het samenwerken in teams is nu helder voor leerlingen en daardoor hebben we een eerste aanzet gemaakt tot het werken aan een geplande samenwerkopdracht, die ook buiten je team kon plaatsvinden. Deze samenwerkopdrachten kunnen verder uitgebreid worden de komende periode. Om ouders hierin meer te betrekken willen we vanaf komend schooljaar per periode een kernwaarde centraal stellen en ouders hierover informeren in de ouderinfo.
tijdpad	Schooljaar '25-'26: • Verder vormgeven van de doorgaande lijn mbt samenwerking. • Borgen samenwerken in teams. • Elke periode staat er minimaal 1 samenwerkopdracht in de taak, waarbij samengewerkt kan worden buiten je team. • Ouders worden geïnformeerd over de ontwikkelingen mbt samenwerken middels de ouderinfo; ook de andere kernwaardes komen aan de orde. • Ouders worden geïnformeerd over de ontwikkelingen mbt Dalton middels een ouderavond aan het begin van het schooljaar. Schooljaar '26-'27: • Verder vormgeven van de doorgaande lijn mbt samenwerking. • Borgen samenwerken in teams. • Elke periode staat er minimaal 1 samenwerkopdracht in de taak, waarbij samengewerkt kan worden buiten je team. • Ouders worden geïnformeerd over de ontwikkelingen mbt samenwerken middels de ouderinfo; ook de andere kernwaardes komen aan de orde. Schooljaar '27-'28: • Doorgaande lijn mbt samenwerking is helder. • Informatieverstrekking mbt Dalton heeft een vaste plek gekregen binnen de jaarplanning. Schooljaar '28-'29: • Borgen doorgaande lijn mbt samenwerking. • Informatieverstrekking mbt Dalton heeft een vaste plek gekregen binnen de jaarplanning. Schooljaar '29-'30: • Borgen doorgaande lijn mbt samenwerking. • Informatieverstrekking mbt Dalton heeft een vaste plek gekregen binnen de jaarplanning.

uitvoerenden	Leerkrachten olv Hans Wenke (schooljaar '25-'26) en daco/directie. Informatieverstrekking naar ouders zal gedaan worden door daco/directie.
Scholing/extra ondersteuning	Schooljaar '25-'26 door Hans Wenke van Wenke perspectief.

Aanbeveling 3 (letterlijk overgenomen uit visitatieverslag)	Aanbeveling – Leerlingenraad De leerlingenraad is actief, maar denkt nu nog weinig mee over thema's die leerlingen echt bezighouden. De focus lag vooral op het uitleggen van kernwaarden. Geef de leerlingenraad meer ruimte om zelf onderwerpen aan te dragen en betrek hen bij besluitvorming. Zo wordt hun rol betekenisvoller en groeit de betrokkenheid bij de school.
actieplan	De directeur zal samen met de nieuwe leerlingenraad een plan maken om structureel te werken aan eigen onderwerpen, de uitvoering ervan en de verantwoordelijkheid hierover.
tijdpad	Schooljaar '25-'26: - De directeur, die de leerlingenraad begeleidt, zal de leerlingenraad hier meer aandacht voor geven. Schooljaar '26-'27: - Borgen van de manier waarop de leerlingenraad meer input kan geven over zelfgekozen onderwerpen. Schooljaar '27-'28: - Borgen van de manier waarop de leerlingenraad meer input kan geven over zelfgekozen onderwerpen. Schooljaar '28-'29: - Borgen van de manier waarop de leerlingenraad meer input kan geven over zelfgekozen onderwerpen. Schooljaar '29-'30: - Borgen van de manier waarop de leerlingenraad meer input kan geven over zelfgekozen onderwerpen.
uitvoerenden	Directeur ism de leerlingenraad
Scholing / Externe ondersteuning	-

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		

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