

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	19 juni 2025
Naam school/kindcentrum	Talentrijk
Adres	Theo Driessenhof 35
Postcode en plaats	5709 BA Helmond
E-mailadres school/kindcentrum	infotalentrijk@qliqprimair.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0492-512223
Bestuurder(s)	Ingeborg Schrama
Leidinggevende school/kindcentrum	Lonneke Ceelen (teamleider) Hanneke v Rooij (waarnemend directeur)
Daltoncoördinator(en)	Tamara Haans en Renske Waterreus
Aantal groepen	9
Aantal kinderen	224
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	LKR: 17 OA: 2 PM: 0
In bezit van daltoncertificaat	LKR: 13 OA: 1 PM: 0
Bezig met daltoncursus	LKR: 2 OA: 1
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	Geen recente inspectie gehad
Visitatievoorzitter	Astrid Claessens
Lid 1.	Irma van Eeken
Lid 2.	Jeroen Jansen
Lid 3.	
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/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

1. Maak een Daltonbeleidsplan voor de korte en langere termijn, zet een tijdspad uit en bouw evaluatiemomenten in.
2. Leg in het daltonboek de (nieuwe) afspraken en de (nieuwe) doorgaande lijn die jullie afspreken voor de kernwaarden vast (met name als prioriteit 'samenwerken en reflecteren').

School/kindcentrum

1. In ons schoolplan heeft Dalton een vaste plek en staat beschreven waar we over 4 jaar willen staan. De ontwikkelplannen die we jaarlijks maken, komen voort uit dit schoolplan en hierin staat beschreven welke stappen we gaan maken per jaar. Deze worden jaarlijks geëvalueerd en besproken met het hele team. Vanuit de ontwikkelplannen wordt de jaarplanning van inspiratiedagen en overlegmomenten gevuld.
Op LeerRijk-niveau wordt gewerkt met een LeerRijk-bord. Per periode (aansluitend bij de themaplanning) staat een kernwaarde centraal. In deze periode wordt per LeerRijk één persoon verantwoordelijk gemaakt voor het proces. De kernwaarde wordt samen verkend, doelen worden gekozen, acties worden bedacht en uitgevoerd middels een planning. Aan het einde van de periode komen de verantwoordelijken van de diverse LeerRijken bij elkaar en onder begeleiding van de schoolleider wordt het proces en de bijbehorende successen gedeeld. Deze worden geborgd in het Daltonwerkboek.
2. De (nieuwe) afspraken zijn vastgelegd in ons daltonwerkboek. Deze zijn algemeen beschreven en dit is de manier waarop we werken op Talentrijk. In de bijlagen staat de praktische werkwijze van elk LeerRijk beschreven. Onze doorgaande lijn is gekoppeld aan ons daltonwerkboek. De daltoncoördinatoren zijn verantwoordelijk voor het algemene daltonwerkboek en het bewaken van de doorgaande lijn. De professionals in het LeerRijk zijn verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de praktische inhoud.

Bij de vorige visitatie (april 2018) waren we net gestart met het werken in LeerRijken. Daarnaast was de school gefuseerd, maar werkten we nog wel vanuit twee locaties. Sinds schooljaar 2021-2022 zitten we samen op één locatie en dit heeft er positief aan bijgedragen dat het werken in LeerRijken nog verder doorgezet kon worden.

De verdeling van de LeerRijken is als volgt: LeerRijk 1 (0-4 jarigen/Korein), LeerRijk 2 (leerjaar 1-2-3), LeerRijk 3 (leerjaar 4-5) en LeerRijk 4 (leerjaar 6-7-8). Ieder LeerRijk bestaat uit een team van professionals die samen verantwoordelijk zijn voor het aanbod binnen dit LeerRijk. Ieder LeerRijk werkt met vakexperts die onder begeleiding van een coördinator een PLG vormen. We hebben bijv. een rekencoördinator die samen met de vakexperts rekenen aan de slag gaat met de opdracht voor de PLG.

Daarnaast zijn we in schooljaar 2023-2024 gestart met thematisch werken op kindcentrumniveau. Dit betekent dat we binnen het gehele kindcentrum aan dezelfde thema's werken. Ieder thema beslaat ongeveer 6 weken en krijgt inhoud binnen het LeerRijk. Deze thema's krijgen vorm en inhoud

tijdens de lessen wereldoriëntatie, taal-leeslessen (Close Reading, creatief schrijven en technisch lezen). Waarbij we uitgaan van rijke teksten.

De pijler samenwerken is in schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 op de kaart gezet door de daltoncoördinatoren. De leerlijn is gekoppeld aan vaardigheden/doelen met bijbehorende coöperatieve werkvormen. Deze worden per thema binnen de groepen ingezet. Naast het advies om de doorgaande lijn en afspraken rondom samenwerken vast te leggen, werd ook geadviseerd om de afspraken en doorgaande lijn rondom de pijler 'reflectie' te prioriteren. Reflecteren doen wij op verschillende lagen van onze organisatie. De kinderen reflecteren zowel op de taak als op hun handelen of gedrag. Een middel wat we hier voor inzetten is o.a. MijnRapportfolio. Ook kindgesprekken, gepland of ongepland vinden meer plaats dan voorheen. Medewerkers reflecteren regelmatig op hun eigen handelen middels het LeerRijk-overleg en het LeerRijk-bord. Op schoolniveau wordt twee keer per jaar gereflecteerd n.a.v. de jaarplannen die we opgesteld hebben. We bekijken daarbij of we nog op koers liggen, wat al gelukt is én wat we geleerd hebben van het proces binnen deze jaarplannen. Toch blijft reflecteren een aandachtspunt op Talentrijk en zijn we zoekende hoe we deze pijler nog meer passend kunnen maken binnen de doorgaande lijn.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Aanbeveling 1:

We zien een school en een team dat dalton is in gedrag en in houding. De basishouding van leerkrachten is: denk zelf na... regel het zelf... zoek hulp bij een ander en kom dan bij mij. Wat daarbij mist, is de onderlegger waarin beschreven staat waarom, hoe en wat leerkrachten daarmee willen meegeven aan leerlingen. Het team is een team van doeners. Door die tegenstelling tussen (ontbrekend) beleid en zichtbaar handelen in de praktijk heeft de visitatiecommissie gewikt en gewogen ten aanzien van de beoordeling van de aanbevelingen. Omdat de school vanaf 2025-2026 een nieuwe directeur krijgt, die het team mee kan nemen in het vastleggen van bestaande praktijken en nieuwe praktijken ontwikkelen, heeft de visitatiecommissie het vertrouwen dat deze eerste aanbeveling bij een volgende visitatie in orde zal zijn.

Zie in dat licht de (opnieuw) geformuleerde 1^e aanbeveling.

Aanbeveling 2:

In het Daltonhandboek zijn is een doorgaande lijn voor samenwerken vastgelegd met samenwerkingsdoelen en coöperatieve werkvormen. Deze coöperatieve werkvormen zien we tijdens de visitatie niet terug in het handelen van de leerkrachten in de groepen.

Reflecteren zien we in de school op verschillende momenten plaatsvinden. Ook hier zien we veel daltonhandelen en ontbreekt in het daltonhandboek echter een doorgaande (beleids-) lijn. Het team is gebaat bij stil staan met elkaar en nadenken: wat willen wij onze leerlingen meegeven; wat houden de 5 daltonkernwaarden binnen Talentrijk, specifiek voor onze leerlingen in?

Zie in dat licht de (op)nieuw geformuleerde 1^e aanbeveling. je herhaalt dit al bij aanbeveling

1

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelp proces)
- 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

Ontwikkelp proces de afgelopen tijd

De afgelopen tijd hebben we veel aandacht gehad voor de taak. Binnen het team zijn veel gesprekken geweest over de inhoud en het doel van de taak. Ook met de kinderen is hierover gesproken middels de kinderraad. Daarnaast hebben we afgesproken dat we samen willen gaan werken naar een periodetaak. De daltoncoördinatoren hebben samen met de schoolleiding goed practice informatie opgehaald bij andere daltonscholen. Al deze informatie hebben we gebruikt bij het zoeken naar een passend programma voor onze weektaak. We zijn daarom uitgekomen bij Klasseplan.nl. In schooljaar 2024-2025 zijn we hiermee gestart en zorgen we ervoor dat alle randvoorwaarden op orde zijn, zodat we dit programma kunnen gaan gebruiken voor de inzet van de periodetaak. Daarnaast is de onderbouw al eerder aan de slag gegaan met het digikeuzebord, dit wordt momenteel zowel per klas, als groepsoverstijgend gebruikt. Het gebruik van Klasseplan.nl sluit hier goed op aan.

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

Onze kinderen nemen de verantwoordelijkheid binnen de taak, daar waar de lesstof het toelaat, waarbij ze de ruimte krijgen om een instructie wel of niet te volgen. Indien blijkt dat er een verkeerde keuze is gemaakt, draagt het kind verantwoording af bij de professional. Daarnaast zijn de kinderen verantwoordelijk voor het zorg dragen voor de leeromgeving en zie je dit in de groepen terug middels een huishoudelijk takenbord.

Leerkrachtniveau

We zijn trots op het feit dat de professional binnen die taak rekening houdt met de verschillen in onderwijsbehoeften. De taken zijn aangepast op niveau. Daarnaast kunnen we verschillende ondersteuningsklassen faciliteren zoals Hi/level, Klusklas, Topklas en de Taalklas.

Schoolniveau

Door het werken met vakexperts binnen de verschillende LeerRijken zijn de professionals echt samen verantwoordelijk voor onze kinderen. Ze helpen elkaar daar waar mogelijk is. De algemene vorming van leerlingen is hierin leidend.

Daarnaast heerst er een cultuur van vertrouwen waardoor de professionals de ruimte krijgen om zich ergens in te specialiseren of om een coördinerende rol te pakken. Er is vertrouwen in elkaar. Ook is er ruimte voor eigen initiatief in de ontwikkelingen binnen het kindcentrum.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Kindniveau

We merken dat niet alle kinderen de mate van vrijheid aankunnen en vragen ons soms af of we niet wat meer mogen structureren. Dit is nog in ontwikkeling. Daarnaast mogen we onze kinderen nog actiever betrekken bij het eigen leerwerk. We zijn er mee begonnen om kinderen een eigen leerdoel op te laten stellen maar we merken dat het hier en daar nog niet helemaal bij iedereen haalbaar lijkt. Ook dit is nog in ontwikkeling.

Leerkrachtniveau

Zoals hierboven benoemd mag de professional nog iets meer loslaten en een kader bieden waarbinnen de kinderen hun eigen leerproces kunnen vormgeven. Daarnaast mag de professional nog meer voorbeeld nemen in het zorgdragen voor materialen en gezamenlijke ruimtes. Goed voorbeeld, doet goed volgen. Ook het werken met Klasseplan.nl blijft in ontwikkeling; er worden continu aanpassingen door de medewerkers gedaan om het werken met de taak te verfijnen.

Schoolniveau

Rondom de daltonontwikkelingen mogen we nog meer inzetten op het nakomen van afspraken. De daltoncoördinatoren kijken samen met de directie hoe we de professionals hierin nog beter kunnen sturen/begeleiden. We denken dat de inzet van de LeerRijk-borden hierin een mooie eerste stap is. Daarbij stellen de professionals doelen met elkaar en oogsten de succesjes waarvan we telkens bekijken wat we borgen of wat we loslaten.

Reactie visitatieteam

Passend bij de onderwijsbehoeften van de kinderen hebben jullie een prachtige structuur ontwikkeld waarbij experts gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van de kinderen. Niet alleen het werken in de stamgroepen, maar ook in de ondersteuningsklassen is voor kinderen en teamleden de basis van jullie onderwijs. De leerkrachten bepalen welke kinderen in een ondersteuningsklas mogen.

Kinderen en teamleden maken gebruik van het digikeuzebord en klasseplan. Dit laatste biedt de komende jaren de mogelijkheid kinderen nog meer verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen doelen en taken, deze is nu nog beperkt.

De klusklas laat zien zich verantwoordelijk te voelen voor de dieren, kinderen, teamleden en materialen in en rond de school. Datzelfde geldt voor de leerlingenraad, ze hebben zelf ideeën om meer verantwoordelijkheid te krijgen door het organiseren van keuzewerk. De school is een plek vol mogelijkheden en groei.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Ontwikkelproces de afgelopen tijd

We hebben de afgelopen tijd gekeken naar een manier waarop kinderen meer betrokken zijn bij de verschillende leerdoelen en zij er zelf zorg voor kunnen dragen dat zij deze leerdoelen bereiken. We denken dat de inzet van de periodetaak daarbij helpend kan zijn. Een eerste proeftuin is op dit moment gestart in LeerRijk 3 bij rekenen. Kinderen krijgen verschillende manieren aangereikt om hun leerdoelen te bereiken en kunnen zelf aangeven wanneer zij denken dat zij een leerdoel behaald hebben. Dit wordt dan vervolgens gecheckt door de leerkracht.

Daarnaast is bewust ingezet op het benoemen van het lesdoel bij aanvang van een les. Op deze manier weten kinderen ook wat zij gaan leren tijdens een les en kan hier na afloop ook bewust op gereflecteerd worden met de kinderen.

Met de inzet van het LeerRijk-bord is ook opnieuw aandacht besteed aan het omgaan met uitgestelde aandacht, de inzet van de hulpmiddelen zoals het stoplicht en het daltonblokje én de afspraken die gelden bij het werken op de gang.

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

Kinderen kunnen goed zelfstandig kiezen. Ze maken daar waar kan en toelaatbaar is, keuzes over het wel of niet volgen van instructie. Ook hebben zij de mogelijkheid om een eigen werkplek te kiezen. De kinderen weten aan wie ze hulp kunnen vragen en kunnen ook een ander helpen. Door middel van het expertbord benutten zij elkaars talenten. Daarnaast kijken zij het eigen gemaakte werk na.

Leerkrachtniveau

We werken met thema's waarbij de professionals zorg dragen voor de organisatie en de inhoud hiervan. Dit resulteert in opdrachten en taken die de kinderen in staat stellen om doelgericht aan de thema's te werken waarbij de professionals ruimte bieden om zelfstandig en op maat te kunnen werken. De professionals sturen aan op het oplossingsgericht denken van onze kinderen.

Daarnaast zijn de professionals zich bewust van de doelen die de kinderen aan het einde van de basisschoolperiode moeten beheersen. A.d.h.v. het boek 'leerlijnen voor de basisschool' bekijken zij welke doelen per thema aan bod komen en hebben zij hier voor de komende drie jaar een themaplanning voor ontwikkeld. Op deze manier weten we zeker dat alle doelen aan bod komen.

Schoolniveau

Er is veel ruimte voor de professionals om te experimenteren en om initiatieven te mogen nemen. De vakexperts maken samen afspraken bij de verschillende vakgebieden voor de kinderen zodat het schoolbreed duidelijk is wat van kinderen verwacht wordt. Door de vergaderstructuur komt dit terug in de verschillende LeerRijken. Er wordt veel gebruik gemaakt van elkaars talenten door op deze manier te werken. Ieder professional staat in zijn/haar kracht en kan het aanbod waar hij/zij verantwoordelijk voor is goed vormgeven.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Kindniveau

Graag sluiten we nog beter aan bij de verschillende leerstijlen van de kinderen zodat ze zelf kunnen ontdekken welke leerstijl het best bij ze past. Ook vinden we dat het zelfstandig nakijken adequater mag gebeuren waarbij kinderen ook checken of ze het leerdoel bereikt hebben. Als ze meer inzicht hebben waarom ze bepaalde opdrachten doen, kunnen ze ook beter verwoorden waar ze zelf nog aan moeten werken.

Leerkrachtniveau

De professionals mogen kinderen meer wijzen op het probleemoplossend vermogen door adequater te werken met uitgestelde aandacht. Dit inzicht is o.a. naar voren gekomen tijdens de sessies met het LeerRijk-bord die gekoppeld zijn aan de kernwaarden binnen de verschillende LeerRijken. De professionals mogen de talenten van de kinderen meer benutten. We spreken bijvoorbeeld de volgende zin vaak met elkaar uit: “doe niets wat de kinderen zelf ook kunnen!” Daarnaast is het de taak van de professional om de (periode) doelen van de taken helder te beschrijven voor de kinderen. Op die manier kunnen de professionals de kinderen nog duidelijker hierop aanspreken.

Schoolniveau

Binnen het kindcentrum mogen de professionals van zowel de opvang als van het onderwijs meer om hulp vragen bij elkaar. Wanneer we dat doen, kunnen we elkaar makkelijker vinden en helpen daar waar nodig en wenselijk is.

Reactie visitatieteam

We zien een grote mate van zelfstandigheid van leerlingen. Ook in de taal die de leerkrachten gebruiken, zien we de basishouding dat wat je zelf kan, je ook zelf mag doen.

Hoewel de peuterspeelzaal niet mee beoordeeld is tijdens deze visitatie, valt daar met name op hoeveel de peuters al mogen en kunnen. Zelf brood smeren, zelf melk inschenken, zelf een spelletje kiezen. Heel mooi om te zien!

In de doorgaande lijn naar de kleuters zwakt dit een beetje af; begrijpelijk omdat we hier ook leerkrachten zien die (nog) geen daltonachtergrond hebben.

Een mooi voorbeeld van leerlingen die het zelf regelen zagen we in groep 4/5A. Het verdelen in duo's werd door de leerlingen zelf gedaan. Ze kozen een duo op de inhoud van het spel en niet op een voorkeursmaatje.

We zien “binnen is beginnen” bij de ochtteninloop en na de pauzes.

We zien de kinderen zelfstandig werken aan hun planner en weektaak.

Ook het team ademt zelfstandigheid uit; ze staan samen aan de lat en de organisatie lijkt organisch te verlopen: is iemand er even niet? Dan valt een ander in. Ondanks het wegvallen van directie en daltoncoördinator (tijdelijk) hebben 2 van de 3 de subteams (de LeerRijken) de daltonontwikkeling met behulp van Leerborden voortgezet. Nu het team vanaf 2025-2026 weer op sterkte is, mag de ontwikkeling van dalton door het verkennen van de 'WHY' wat de kernwaarden betekenen voor 't Talentrijk, leiden tot een positieve groei van dalton in de school.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Ontwikkelp proces	de	afgelopen	tijd
-------------------	----	-----------	------

Sinds schooljaar 2021-2022 zitten we samen op één locatie. Dit heeft een positieve invloed gehad op de samenwerking binnen het gehele team en de samenwerking met Korein (de kinderopvangpartner). Omdat we werken met verschillende LeerRijken is een intensieve samenwerking noodzakelijk. Kinderen zien gedurende een schoolweek meerdere professionals en deze professionals moeten voortdurend afstemmen met elkaar. Dit geldt voor zowel praktische zaken zoals regels en afspraken als elkaar informeren over ontwikkelingen op kind- of groepsniveau.

Dankzij de inzet van de verschillende vakexperts en de inzet van PLG's ontstaat er ook een intensieve samenwerking op schoolniveau en wordt de doorgaande lijn op vakinhoudelijk gebied gewaarborgd. De verschillende coördinatoren (rekenen/taal) zijn samen met de directie verantwoordelijk voor deze doorgaande lijn en de inhoud van de PLG's.

De samenwerking met Korein is goed zichtbaar in de koppeling tussen LeerRijk 1 en LeerRijk 2. Daar waar mogelijk wordt de samenwerking opgezocht en is de deur tussen beide LeerRijken letterlijk open.

Zoals al eerder beschreven heeft de pijler “samenwerken” in schooljaar 2022-2023 en 2023-2024 veel aandacht gehad en zijn er goede afspraken gemaakt over de manier waarop dit vormgegeven wordt. Deze afspraken zijn zichtbaar op de diverse posters die in de school hangen.

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

De kinderen oefenen op verschillende wijzen hoe je goed samenwerkt. Zo zien we dat de kinderen elkaar om hulp vragen. De inzet van het expertbord of hulpbord werkt hierbij. Ook spreken de kinderen onderling af waar zij samen het beste hun taak kunnen doen en kiezen een werkplek. Tijdens de lessen is er steeds meer sprake van samenwerking d.m.v. de inzet van coöperatieve werkvormen. Ieder leerjaar krijgen de kinderen weer nieuwe vormen aangeleerd wat past bij de samenwerkingsvaardigheden die horen bij de leeftijd. Ook groepsoverstijgend zien we dat de inzet van tutores (oudere kinderen) die gekoppeld worden aan jongere kinderen er toe leidt dat kinderen het gewend zijn om met verschillende kinderen samen te werken. De kinderen hebben respect voor elkaar in de omgang met elkaar.

Leerkrachtniveau

Naast dat professionals met elkaar leerinhouden en thema's afstemmen binnen het LeerRijk, zijn zij ook door de manier van werken, samen verantwoordelijk voor alle kinderen. Dit vraagt een intensieve samenwerking. Elk LeerRijk overlegt twee keer per week waarin zowel het bord, zoals eerder benoemd is, als de kinderen besproken worden. Doordat de professionals samen verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van de kinderen zoeken zij elkaar steeds meer op om de professionele dialoog aan te gaan. Zij stemmen af, vragen elkaar om hulp of geven elkaar ondersteuning waar het nodig is.

De wens om door te groeien naar een Dalton-kindcentrum is sterk aanwezig. Eens per jaar vindt er een kindcentrumavond plaats. Daarin staan gezamenlijke thema's (zoals dalton) centraal én er is ruimte om elkaar beter te leren kennen.

Schoolniveau

Afstemmen, elkaar om hulp vragen of ondersteuning bieden geldt ook voor het gehele team. Daarnaast vindt er collegiale consultatie plaats waarbij de professionals werken aan hun eigen leerdoelen. Het kan zijn dat de daltoncoördinatoren een bezoekje brengen en met collega's in gesprek gaan hierover. Het kan ook zo zijn dat de collega's bij elkaar gaan kijken om op die manier te leren van elkaar.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Kindniveau

Om de samenwerking tussen kinderen onderling te verbeteren, is het belangrijk dat ze goed kunnen aangeven waar hun eigen talenten liggen. Het is hierbij wel belangrijk dat ze zelf weten wat deze talenten zijn en hoe ze deze goed in kunnen zetten. Ook zetten we graag een volgende stap in het LeerRijkoverstijgend samenwerken door LeerRijk 1 daar meer bij te betrekken.

Leerkrachtniveau

Om een volgende stap te kunnen zetten in het LeerRijkoverstijgend samenwerken waarbij we ook de professionals van LeerRijk 1 betrekken, is het belangrijk om elkaar beter te leren kennen. Wanneer je elkaar kent, weet je waar elkaars krachten en expertise liggen en durf je ook te vertrouwen op de ander. De samenwerking tussen LeerRijk 1 en LeerRijk 3 en 4 willen we graag versterken. Het blijft zoeken naar manieren om dit voor elkaar te krijgen en daar ligt duidelijk een verbeterpunt met concrete acties.

Schoolniveau

Het blijft een aandachtspunt van zowel medewerkers van opvang en onderwijs dat ze goed blijven communiceren met elkaar. Zo ben je op de hoogte van de belangrijke dingen die er spelen bij elkaar. En als je dit weet, kun je nog makkelijker de samenwerking op diverse vlakken vinden met elkaar.

Reactie visitatieteam

We zien een vergaande samenwerking tussen collega's binnen de Leerrijken, waarbij experts een passend aanbod bieden aan de kinderen. Het bord per Leerrijk is een prachtig hulpmiddel, waarin de ontwikkeling per Leerrijk en kernwaarde zichtbaar wordt gemaakt.

Kinderen zijn gewend om bij het maken van hun eigen taken samen te werken, dat zie je de hele dag. Ze maken hiervan gebruik van de lokalen en diverse werkplekken op de gangen. Hier voel je de 'leefgemeenschap' die jullie creëren. De coöperatieve werkvormen die jullie aanleren, en duidelijk beschreven staan in het Daltonboek, zijn tijdens het visitatiebezoek niet zichtbaar. De ambities om verder te ontwikkelen naar zelfstandig en zelfverantwoordelijk leren zijn terug te vinden in het handboek, de kinderen zijn zeker klaar voor een volgende stap! Daarbij zijn de samenwerkingsdoelen die per LeerRijk zijn vastgesteld een mooi overzicht van welke vaardigheden een kind nodig heeft om die ontwikkelstap naar zelfverantwoordelijk leren te gaan maken.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Ontwikkelproces de afgelopen tijd

Dit schooljaar hebben we de LeerRijk-borden ingezet op de verschillende daltonkernwaardes. Dit doen we met een vaste structuur waarbij eerst inhoud gegeven wordt aan de daltonkernwaarde per LeerRijk. Vervolgens kiest ieder LeerRijk een aantal doelen die passen bij deze kernwaarde. Dit kunnen doelen op kindniveau of op leerkrachtniveau zijn. Per doel worden concrete acties beschreven. Deze doelen en acties worden halverwege de periode geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Aan het einde van de periode worden de LeerRijk-borden gezamenlijk besproken, worden successen gedeeld en wordt gereflecteerd op het proces. De parels die naar voren komen uit deze sessies kunnen een vervolg krijgen tijdens de Inspiratiedagen.

We werken al langere tijd met Professionale Leergemeenschappen (PLG's) die gekoppeld zijn aan vakgebieden. De opdracht voor de PLG wordt door henzelf opgesteld en waar nodig aangescherpt door de directie in samenspraak met de coördinator van de PLG. Gedurende het jaar krijgt de PLG tijdens Inspiratiedagen tijd om te werken aan de opdracht. Ook reflecteert de PLG twee keer per jaar op het proces wat ze al doorlopen hebben én wordt de voortgang t.o.v. de opdracht besproken tussen de directie en de coördinator.

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

Iedere week maken de kinderen een planning voor hun taken en daar waar nodig sturen zij dat bij. Kinderen reflecteren individueel op het gemaakte werk of op groepsniveau. Ook stellen zij doelen in MijnRapportfolio wat d.m.v. kindgesprekken wordt geëvalueerd. Deze gesprekken met de professional staan ook in het teken van daltonvaardigheden waarop kinderen reflecteren.

Leerkrachtniveau

Professionals kunnen kritisch kijken naar de inhoud van het onderwijs. Door het thematisch werken, bekijken zij de lessen kritisch en kiezen zij wat passend is bij de doelgroep en de manier van lesgeven. Dit komt omdat zij de vrijheid in gebondenheid voelen op het gebied van onderwijs. In de groepen laten de professionals de kinderen regelmatig feedback geven op het eigen functioneren, zowel op cognitieve ontwikkeling als sociaal-emotionele ontwikkeling.

Schoolniveau

De jaarplannen worden halfjaarlijks geëvalueerd en gereflecteerd. Dit doen we met de coördinatoren die erbij betrokken zijn. Daarbij bekijken we ook wat we doen in relatie tot het koersplan en reflecteren we hier samen kritisch op. Dit wordt daarna ook terug gekoppeld aan het team zodat iedereen weet hoe we ervoor staan.

Sinds dit schooljaar wordt intervisie ingezet in het gehele team. Al langere tijd wordt intervisie ingezet bij de overlegmomenten tussen studenten (professionals in opleiding) en professionals. Dit gebeurt onder leiding van de schoolopleider.

Daarnaast analyseren en evalueren we de tussenresultaten één keer per jaar met het gehele team. We hebben hiervoor een document gemaakt met daarin onze schoolnormen t.a.v. de resultaten. Iedere vakexpert krijgt de opdracht om te reflecteren op het eigen handelen a.d.h.v. vier vragen over

leerkrachthandelen, leerinhoud, leertijd en de leerlingen. Deze reflectie wordt gebruikt bij het bepalen van vervolgstappen voor het komende half jaar.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Kindniveau

Kinderen plannen hun taken en het is zichtbaar welke doelen zij behalen. Doordat er gewerkt wordt met weken, missen zij inzicht in hun eigen ontwikkeling m.b.t. het halen van doelen voor een langere periode. Door de manier van werken valt deze minder goed te overzien. Daarom willen we graag de volgende stap zetten richting een periodeplan. De leerkrachten werken al middels een periodeplan met doelen maar willen de verstaalslag naar de kinderen maken. Er is overigens wel een begin gemaakt richting eigen doelen stellen middels MijnRapportofolio, maar deze staat nog in de kinderschoenen en mag worden uitgebreid.

Leerkrachtniveau

Onze professionals handelen ambitieus binnen het eigen vakgebied. Ze kijken hierin telkens kritisch naar datgene wat ze leren aan de kinderen. Succesen horen daar ook bij en we zien dat collega's daar het gesprek minder over voeren. Ze zijn meer gericht op wat beter kan dan op wat goed gaat. In die zin mogen de professionals zich dus bewuster worden van hun 'dalton-handelen'. Ze handelen vaak onbewust maar maak wel keuzes die passen binnen de daltondenkwijze. Ze zijn dus op sommige momenten onbewust bekwaam. Middels de LeerRijk-borden is een goed begin gemaakt in de overgang van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam. Daarnaast is het inzetten van verschillende reflectiemethoden een ontwikkelpunt en mag de intervisie waar we dit jaar mee gestart zijn nog verder uitgediept worden.

Schoolniveau

Voor de professionals wordt collegiale consultatie gefaciliteerd en daar mag meer gebruik van worden gemaakt. Intervisie op het gebied van dalton tussen basisschool en opvang zou meer mogen plaatsvinden.

Reactie visitatieteam

We hebben tijdens ons bezoek aan jullie school niet kunnen zien en lezen dat er planmatig en systematisch door en met de kinderen gereflecteerd wordt.

Wat we hebben gezien, is dat de kinderen enthousiast zijn over het portfolio, maar dat ze twee keer per jaar het instrument gebruiken als een scorelijst om de daltonkernwaarden in te vullen. Naar aanleiding van de scores worden geen doelen vastgesteld waar kinderen aan kunnen werken. Dat zou een mooi periodedoel kunnen zijn. Dat sluit wellicht aan bij jullie ambitie.

Daarnaast is de weektaak een document waarop de kinderen invullen "hoe het werk ging". Ze geven aan dat er daarna niets mee gedaan wordt. Ook hier ligt de kans om de weektaak op een of andere manier te gebruiken voor een individueel reflectiegesprek of een gesprek in groepjes. Omdat het nu voor de kinderen niet duidelijk (zichtbaar) is hoe en wanneer er gereflecteerd wordt, mist deze kernwaarde wortels in de school.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Ontwikkelproces de afgelopen tijd

Op Talentrijk werken we met verschillende coördinatoren. Deze coördinatoren zijn gekoppeld aan de opdrachten die we in de jaarplannen hebben beschreven en zijn vrijgeroosterd om hun taken uit te voeren. Het gaat hierbij om Daltoncoördinatoren, Rots en Water-coördinator, I-coach, rekencoördinator en de cultuurcoördinator. Ook hebben we collega's die samen verantwoordelijk zijn voor de extra taalondersteuning in de verschillende LeerRijken. Op deze manier is de taakbelasting verdeeld over de verschillende professionals en kan iedere coördinator doelmatig en effectief aan de slag met de opdracht.

Naast deze coördinatoren werken we ook met vakexperts. De professionals hebben één of meerdere vakgebieden waar zij zich in verdiepen en professionaliseren. Deze vakexperts werken samen binnen een PLG (professionele leergemeenschap) om zo de doorgaande lijn binnen het gehele kindcentrum te waarborgen.

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

De instructie die de kinderen krijgen is afgestemd op de doelgroep. De kinderen krijgen alleen instructie die daadwerkelijk voor hen bedoeld is. Binnen de diverse lessen is op verschillende manieren differentiatie zichtbaar en merkbaar. Dit is zowel in de aangeboden lesstof, als de manier waarop de les aangeboden wordt. Binnen dat stukje hebben kinderen keuzemogelijkheden waar ze effectief gebruik van maken.

Leerkrachtniveau

De talenten van de professionals worden goed benut. Een groot deel van de taken die de professionals doen zijn taken waar ze gelukkig van worden. De professionals worden in hun eigen kracht gezet en kunnen daarin ook nog verder groeien. De professionals stemmen het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en de mogelijkheden van de kinderen en dagen de kinderen uit om het beste uit zichzelf te halen. Wanneer leerdoelen niet behaald worden gaan de professionals hierover met elkaar in gesprek.

Schoolniveau

Binnen de school wordt gewerkt in LeerRijken waarbij een groep professionals verantwoordelijk is voor de een groep kinderen binnen een bepaalde leeftijd. Doordat het kind door verschillende professionals wordt gezien, krijgen we een breed beeld van een kind. De stamgroepleerkracht blijft eindverantwoordelijke voor het kind en in communicatie richting de ouders. De inrichting van gemeenschappelijke ruimtes wordt gezamenlijk bepaald door de professionals die er gebruik van maken. Hierdoor zijn we ook samen verantwoordelijk voor deze ruimte en hoe deze achtergelaten wordt door iedereen.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Kindniveau

De begeleiding en het onderwijs dat aan de kinderen gegeven wordt mag nog meer

gepersonaliseerd worden. Daarnaast willen we dat de kinderen op een meer verantwoordelijke wijze omgaan met hun leertijd. Dit uit zich in keuzes maken die getuigen van eigenaarschap, zoals het plannen van taken, zelfstandig aan de slag gaan, hulp durven vragen wanneer nodig en reflecteren op hun eigen leerproces.

Leerkrachtniveau

De leertijd die de kinderen hebben, mag nog effectiever benut worden. Kinderen zijn op school en op de opvang om te leren op zowel pedagogisch als op didactisch niveau. De taak voor de professional ligt er dan om de kinderen hierin zo effectief mogelijk te begeleiden. Er mag dus nog kritischer gekeken worden naar hoe wij deze leertijd indelen en benutten. Daarbij mag de focus liggen op afwisseling binnen leeractiviteiten.

Schoolniveau

Een ontwikkelingpunt waar we dit jaar concreet mee aan de slag zijn gegaan is het stellen van haalbare en concrete doelen middels het LeerRijk-bord. De doelen die gesteld worden waren zichtbaar in het jaarplan en schoolplan. Door het team hiermee aan de slag te laten gaan, worden deze doelen nog concreter en behapbaarder gemaakt waarna ze beter geëvalueerd kunnen worden. Deze ontwikkeling zetten we graag voort.

Reactie visitatieteam

Het kost even tijd om te doorgronden hoe het werken in stamgroepen functioneert. Overal zitten groepjes kinderen die in of buiten de klas instructie krijgen. Ze lopen regelmatig in groepjes met hun laatste door de school naar weer een ander lokaal. Alles gaat in rust en harmonie. Tussendoor worden dieren verzorgd en zijn kinderen druk met het voorbereiden van de (school)lunch.

Jullie geloof in deze manier van werken (we zijn allemaal verantwoordelijk voor de kinderen uit onze bouw) werkt aanstekelijk. De kinderen kunnen ook haarfijn uitleggen hoe het werkt en ze zijn er positief over.

De kinderen geven ook aan dat ze de stevige administratieve verantwoordelijkheid die ze hebben goed oppakken. Ze registreren veel, maar vinden het prima. We hebben gedurende de dag ook niet de indruk gekregen dat door deze manier van werken tijd weglekt.

De differentiatie die jullie beschrijven is niet direct zichtbaar, maar wel merkbaar. Kinderen weten of ze instructie moeten volgen en weten ook dat niet iedereen hetzelfde werk maakt.

De school en jullie werkwijze komt over als een geoliede machine waarin iedereen zijn plekje kent en gewaardeerd wordt. Dat voel je en dat zie je.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Ontwikkelproces de afgelopen tijd

Dit schooljaar hebben we het Daltonwerkboek compacter gemaakt, zodat alle schoolbrede afspraken daar helder in terug te vinden zijn. Als bijlage is per LeerRijk een werkwijze toegevoegd waarin beschreven staat welke LeerRijk-specifieke afspraken gelden. Deze bijlage wordt jaarlijks besproken en aangescherpt. De Daltoncoördinatoren dragen er samen zorg voor dat de doorgaande lijn t.a.v. Dalton gewaarborgd wordt.

Dit schooljaar zijn 3 professionals gestart met de Daltonopleiding. We clusteren professionals zodat zij tegelijkertijd kunnen starten met de Daltonopleiding, omdat we denken dat dit een meerwaarde heeft en professionals daardoor meer tot ontwikkeling kunnen komen dan wanneer ze alleen deelnemen aan de opleiding.

Binnen het schoolplan en de daaruit voortvloeiende jaarplannen heeft Dalton een vaste plek. We evalueren de jaarplannen twee keer per jaar en reflecteren daarbij ook op het gelopen proces. Deze evaluatie en reflectie wordt meegenomen bij het opstellen van de nieuwe jaarplannen.

De invulling van de LeerRijk-borden is dit jaar veranderd en nu is er structureel aandacht voor de Daltonkernwaarden.

Waar zijn we trots op?

We werken planmatig aan de daltonontwikkeling. Dalton heeft in de afgelopen jaren een steeds prominentere plek gekregen binnen de jaarplannen. De ontwikkeling wordt aangestuurd door de daltoncoördinatoren, deze ontwikkeling wordt een aantal keer per jaar met de directie doorgesproken. Daarnaast staan de kernwaarden van Dalton centraal binnen de LeerRijken waarbij concrete acties en proeftuintjes uit voortkomen die vervolgens worden geëvalueerd en wellicht bij succes worden geborgd in het daltonwerkboek. Het planmatig werken middels deze cyclus maakt dat de ontwikkelingen zichtbaar een rode draad vormen door de gehele school.

Er zijn heel wat wisselingen geweest binnen de directie en daltoncoördinatoren. Ondanks deze veranderingen is met elkaar afgesproken dat het daltonproces doorgaat. Zowel directie als de coördinatoren hebben er voor gezorgd dat er geen hinder werd ondervonden op de ontwikkelingen rondom dalton door de wisselingen.

Daarnaast zorgen we dat we actief betrokken zijn bij de regiobijeenkomsten en dat nieuwe medewerkers geschoold worden.

Het schoolplan is dit jaar gevisualiseerd in tekeningen die voor iedereen zichtbaar zijn op de website.

Wat zijn ontwikkelpunten?

Wij mogen nog veel meer uitdragen dat wij een Daltonschool zijn. We zijn hier bescheiden in. Kinderen en ouders mogen ook nog veel meer betrokken worden bij de daltonontwikkeling. Dezelfde taal spreken met elkaar en met de kinderen binnen die daltonontwikkeling, is een ontwikkelpunt.

Reactie visitatieteam

De school heeft de pech gehad dat ze te maken hebben gekregen met vertrekkende directeuren en het (tijdelijke) wegvallen van de daltoncoördinator, veel wisselingen en uitval. Dat heeft invloed gehad op de daltonontwikkeling. Voorbeeld daarvan is dat de leerlijn samenwerken wel mooi beschreven staat in het handboek, maar dat die als zodanig niet zichtbaar is door de school in het handelen van leerkrachten. Dat de leerlijn reflectie in ontwikkeling is maar dat die ontwikkeling gestagneerd is vanwege gebrek aan leiding. Jullie hebben je uiterste best gedaan de ontwikkeling voort te zetten, maar niet overal met voldoende resultaat. Toch is dit ook een compliment waard, want daaruit blijkt wel jullie zelfsturing en verantwoordelijkheid.

Jullie maken je naam waar – Talentrijk – doordat elke leerling erbij hoort met zijn/haar talent. Jullie school ademt dalton en de volgende stap is nu om de vertaalslag naar het handelen van de leerlingen te maken en dalton zichtbaar te maken in zowel jullie handelen als dat van de leerlingen.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

Werken aan gezamenlijke thema's

Thema's vormen steeds meer de rode draad van ons onderwijs. Per thema worden met elkaar leerdoelen en inhouden met elkaar afgestemd. Professionals durven de methode los te laten en zijn kritisch op het onderwijs. We zien hierdoor betrokken kinderen die op een betekenisvolle manier leren.

Gedifferentieerd leerstofaanbod

Er wordt op verschillende wijzen gedifferentieerd binnen de school. Zowel lessen als taken worden aangepast op het niveau. Daarnaast mogen kinderen in overleg met de ouders en professionals geplaatst worden in o.a. de taalklas/topklas, de Hi-levelgroep of de klusklas.

Wij zien dat op deze manier de kinderen het beste uit zichzelf kunnen halen en sprongen maken in hun ontwikkeling.

Daar waar mogelijk kunnen de kinderen ook kiezen of ze een instructie wel of niet volgen. De ruimte is er om te leren wat het inhoudt om die eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Taakaanbod

De inzet van digikeuzebord (leerjaar 1 t/m 3) en klasseplan.nl (leerjaar 4 t/m 8) wordt als prettig ervaren. De professionals kunnen monitoren wat de kinderen doen en hoe lang ze er over doen. Hoewel het als parel benoemd is, willen we dit ook als ontwikkelpunt nemen richting het werken met periodetaken.

Werken in LeerRijken met vakexperts

Door het werken in LeerRijken, zijn professionals samen verantwoordelijk voor de kinderen. Door met verschillende brillen te kijken naar kinderen kan een kind zich optimaal ontwikkelen. Vanaf

leerjaar 3 wisselen de kinderen van ruimtes voor de verschillende lessen wat als prettig wordt ervaren. Doordat professionals vakexpert zijn, daarin de leerstof erg goed kennen, zien we dat zij meer ruimte voelen om hun onderwijs te verbeteren.

Binnen een LeerRijk wordt ook het professionele dialoog regelmatig met elkaar aangegegaan en durven elkaar aan te spreken.

Van elkaar leren

Naast dat er gewerkt wordt aan samenwerkingsdoelen d.m.v. coöperatieve werkvormen, worden de kinderen door de professionals ook gestuurd om hulp aan elkaar te vragen. In de verschillende groepen zie je dan ook het expertbord waar zowel didactische als pedagogische vaardigheden op staan. Het van elkaar leren staat zowel op kindniveau als op medewerkersniveau goed op de kaart want ook professionals krijgen de ruimte om de verantwoordelijkheid te nemen op ontwikkelingsgebieden.

Rots en Water

Sinds januari mogen wij ons met trots Rots en Water school noemen. Dit concept heeft in de afgelopen periode een steeds grotere rol gekregen binnen burgerschap en sluit naadloos aan bij onze visie. Elk kind krijgt een uur Rots en water per week, zowel in de gymzaal als in de klas. Dit heeft een positief effect op het klassenklimaat en het buiten spelen.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

Periodeplan & individuele ontwikkeling van het kind

Graag werken we toe naar een periodeplan voor de kinderen. Momenteel werken de professionals met een (thematisch)periodeplan en deze wordt uitgezet in het digikeuzebord of klasseplan.nl voor de kinderen per week. Welke stappen zijn er nog nodig om dit op een werkbare manier weg te zetten waardoor een kind ook meer inspraak heeft? Hoe gaan we dit op een dusdanige manier vormgeven dat een kind inzicht heeft in de doelen en de mate waarin hij/zij deze behaald heeft?

Onderweg naar een kindcentrum

We willen nog meer samenwerking zien tussen opvang en onderwijs. Waar kunnen we elkaar vinden en waar kunnen we ook leren van en met elkaar? De kindcentrumavonden zijn hiervoor cruciaal. We weten welke acties kunnen bijdrage naar een intensievere samenwerking (zie bijlage samenwerking op kindcentrumniveau) maar hoe realiseren we dit?

Reflecteren

We zoeken nog een manier om reflectie uit te bouwen met als doel dat de professionals verschillende reflectiemethoden in kunnen zetten gedurende de dag.

Keuzevrijheid binnen de taak

Waar het ene LeerRijk werkt met een keuzekast, zijn er in het andere LeerRijk 'klaar opdrachten' te vinden. Met de inspraak van de kinderraad zijn we aan het bekijken hoe we hier een goede doorgaande lijn in kunnen maken.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

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

Bestuur Regio Zuid

Sinds schooljaar 2023-2024 heeft onze daltoncoördinator Renske Waterreus de rol van secretaris van dalton regio zuid op zich genomen. We vonden het belangrijk dat de regio niet stilvalt en daarom heeft Renske besloten om deze rol op zich te nemen.

Daltonregio dagen

We zorgen ervoor dat er altijd iemand vanuit ons aansluit bij de Daltonregio dagen. Deze worden georganiseerd door regio Zuid.

Subregio

Binnen de regio zijn subregio's gemaakt van scholen die dicht bij elkaar liggen. Zo is er makkelijker en sneller contact mogelijk. We kunnen dan informatie met elkaar delen over bepaalde onderwerpen maar ook is het makkelijk om vragen aan elkaar te kunnen stellen over dalton gerichte vragen.

Daltoncongres

We bekijken de agenda altijd van het jaarlijkse daltoncongres. Als het haalbaar en wenselijk is dan sluiten we aan.

Daltoncafés

We wonen de daltoncafe's bij waarvan we vinden dat deze aansluiten bij de ontwikkeling die we als school doormaken.

Bezoek

We staan open om op bezoek te gaan bij andere scholen, maar ook staan we open om andere scholen te ontvangen die we graag een rondleiding geven binnen onze school.

School en opvang samen kindcentrum

We werken steeds meer samen tussen opvang en school. We willen samen naar een kindcentrum toe ontwikkelen.

Wencke Perspectief

We volgen scholing t.a.v. Daltonleerkrachten bij Wencke Perspectief. Daarnaast zijn we de afgelopen twee jaren aangesloten bij de directietweedaagse die zij organiseren. Vanwege de wisseling in directie hebben we er dit jaar voor gekozen om niet deel te nemen, maar volgend schooljaar is dit zeker weer de bedoeling.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

We verwachten een positieve uitslag omdat we met elkaar hard gewerkt hebben om het daltonproces op Talentrijk verder te ontwikkelen en daarbij de aanbevelingen vanuit de vorige visitatie voorop hebben gezet.

We verwachten dat de mooie ontwikkelingen die we daarmee ingezet hebben zichtbaar is en dat we terecht trots mogen zijn op de parels die we beschrijven.

Wij verwachten dat ook de leden van de visitatiecommissie kunnen zien waar wij onze ontwikkelpunten hebben liggen en dat zij ons aanbevelen om nog meer met elkaar dezelfde taal te gaan spreken zodat Dalton zowel bij ouders als kinderen meer leeft. Daarbij verwachten we dat de commissie ook aanbeveelt om de pijler reflectie onder de loop te nemen op kindniveau en dat zij ons aanbevelingen kunnen geven omtrent het groeien naar een Dalton Kindcentrum met een periodetaak voor de kinderen.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

We zijn dan een Daltonkindcentrum in een mooi nieuw gebouw waarin school en opvang intensief met elkaar samenwerken vanuit de daltonvisie. Een kindcentrum waarbij ouders, professionals en kinderen dezelfde taal spreken rondom dalton.

Er is een mooie doorgaande lijn voor het werken met periodedoelen en kinderen weten hierbij duidelijk wat ze kunnen leren, maar ook hoe de kinderen kunnen reflecteren op deze doelen. Kinderen weten wat hun talenten en valkuilen zijn. Ze weten hoe ze hiermee om kunnen gaan. Ze weten hoe ze hun talent kunnen benutten; bijvoorbeeld door anderen te helpen of door iets te betekenen voor de groep en/of school.

Op het kindcentrum wordt door alle professionals op verschillende manieren zichtbaar gereflecteerd met de kinderen en is er een duidelijke doorgaande lijn in de aanpak van keuzewerk.

Reactie visitatieteam

We zien een school die dalton ademt, maar dalton is 'kortademig' omdat de 'WHY' onder de daltonkernwaarden ontbreekt. Elke school zal de kernwaarden in moeten vullen op een manier die bij de school past. En hoewel alle leerkrachten in hun gedrag dalton ademen, ontbreekt de gemeenschappelijke WHY onder dat handelen. Daarvoor zal het team bij zichzelf moeten nagaan wat zij aan hun specifieke doelgroep leerlingen willen meegeven vanuit die kernwaarden. "Wat willen wij onze kinderen leren?"

We zien een professionele leerhouding bij dit team. Het heeft alleen de afgelopen periode ontbroken aan sturing op het gebied van de daltonontwikkeling. Ook vermoeden we meer doeners dan denkers, maar dat denken gaat vooraf aan het doen, wil je een consistente doorgaande lijn in je daltonhandelen ontwikkelen. Vandaar dat de eerste aanbeveling betrekking heeft op de onderliggende WHY, (specifiek gemaakt voor 't Talentrijk) van vrijheid, verantwoordelijkheid, samenwerken etc, etc.

We zien een team dat zelf werkt volgens de daltonkernwaarden. Het lukt jullie alleen nog niet om dit te vertalen naar het leerlingniveau, terwijl je wel dalton 'ademt' in je eigen handelen en op je eigen niveau. Dit geldt met name voor samenwerken en reflecteren als team.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad) Kinderraad

We krijgen een presentatie van een kinderraadlid over welke klassen er allemaal in school zijn: stamgroep, hi-levelgroep, klusklas, topgroep. Je mag zelf niet kiezen of je in de klusklas wil. Dat vindt een leerling wel jammer.

We zien leerlingen die zelf initiatief nemen. Deze leerlingen voelen daar duidelijk ruimte voor. Ze vertellen ons wat ze doen en hoe de school georganiseerd is. (Bv de verdeling voor meidenvoetbal & jongensvoetbal). Ze voelen veel vrijheid in keuzes. Ze zijn er trots op dat er zoveel te doen is en dat ze zoveel verschillende leerkrachten hebben (NB de school werkt met LeerRijken en specialisten per vakgebied).

Het doel van de kinderraad is de kinderen blij maken. Daarvoor hebben ze een plan gemaakt. Voor dit jaar was dat het aanpakken van de keuzekast. Helaas is dat vanwege ziekte van de juf niet uitgevoerd. Ze dragen dit wel over aan degenen die het volgend jaar overnemen.

Wat maakt de school daltonschool? Dat kunnen ze goed uitleggen. Er zijn gemengde groepen, ze werken veel samen en mogen door het werken in LeerRijken veel bewegen (laatjes mee!). Ze reflecteren ook bij Rots & Water.

Ze geven de school het cijfer 9 of zelfs 10. "Ze kijken echt wat de kinderen nodig hebben."

De tip die we meegeven: houd voor de Kinderraad bijeenkomst een klassenvergadering. Dan weten jullie ook wat onder de andere leerlingen leeft.

ouders

We spreken een 3-tal ouders (OR en MR). Hun kinderen zitten in groepen 1/2, 3, 4/5, 7 en 7/8 en in het VO.

Ouders kozen deze school vanwege dichtbijheid en buurtgenoten en de manier van werken sprak aan. Wat daaruit aanspreekt is de vrijheid in verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van kinderen. Ook is de school goed voor het oudste kind en wellicht minder voor de andere, maar dan kies je geen andere school meer.

Ouders zijn tevreden omdat hun kind gezien wordt; er wordt een programma op maat gemaakt, terwijl het kind wel kind blijft en zich niet hoeft te meten aan andere kinderen. Ze zijn tevreden over de laagdrempeligheid, het binnen kunnen lopen en direct iets kwijt kunnen. Ook kennen alle leerkrachten hun kind door de mix van groepen. Leerkrachten staan aan de poort en je kunt meteen iets kwijt. De samenwerking met de wijk is top. Hun kinderen gaan met plezier naar school.

Ouders vinden wel het vele schermgebruik en het digitale portfolio minder fijn. Ze willen liever een fysiek portfolio. Hun kind wordt gezien, al is het jammer dat door het beoordelen

van vaardigheden en valkuilen beperkt blijft tot een score. Er wordt in de tussentijd tot het volgende portfolio niets mee gedaan.

Ze hebben wel voldoende gesprekken over hun kind met de leerkrachten.

Ouders hebben wel gevraagd of alle leerkrachten een daltoncertificaat hebben. Ze ervaren niet dat ze voldoende meegenomen worden in wat dalton betekent. Er worden wel stukjes geschreven maar dat ervaren ze niet als voldoende.

medewerkers

Teamleden stralen uit zich samen verantwoordelijk te voelen voor de school en de ontwikkeling van de kinderen. Dit is ook zichtbaar in de organisatie van de Leerrijken en de uitvoering hiervan. We voelen ons welkom in alle groepen. We zien een verbonden team dat ook moeilijke situaties met elkaar kan opvangen.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Uit het gesprek met de daco's en directie komt volgende naar voren:

De vele wisselingen/uitval hebben impact gehad op de voortgang van de Daltonontwikkeling, de teamleden hebben hierin verantwoordelijkheid genomen. Ontzettend fijn dat de nieuwe directeur tijdens het visitatiebezoek aanwezig is, dat helpt bij de ontwikkeling en bepalen van de speerpunten voor de komende jaren. Een compliment is op zijn plaats hoe jullie je inzetten in jullie regio.

Later in de middag hebben wij een kort overleg met de nieuwe directeur die na de zomervakantie gaat starten. Deze is afkomstig van een daltonschool en loopt deze dag mee om alvast de school te leren kennen. Hij herkent de punten die de visitatiecommissie noemt en ziet er vol vertrouwen naar uit om dit komende jaren met het team op te pakken.

bestuurder(s)

Ingeborg (bestuurder) licht toe dat de school in meerdere opzichten in zwaar weer heeft gezeten; door wisselingen (team en schoolleiding), uitval en trieste situaties met ouders. Ze ziet ook dat ondanks alles veel veerkracht in het team zit.

De directiewisseling heeft ervoor gezorgd dat een wisseling in leiderschapsstijl heeft plaatsgevonden. Met de nieuwe directeur is er veel ruimte voor eigenaarschap bij het team. Dat komt ook door Stichting Leerkracht. Ingeborg vindt het belangrijk dat scholen binnen de stichting ruimte krijgen om invulling te geven aan het strategisch beleid. Ze ziet dat terug in deze school.

Kenmerken van de school/het team: zelfstandigheid, zelfsturend, samen sterk zijn en behulpzaamheid.

De bestuurder snapt dat de school wellicht niet alle doelen uit de vorige visitatie gehaald heeft, maar waardeert het dat ze er voor zijn gegaan. Er is bewust niet gekozen voor "de makkelijke weg" (uitstel vragen).

Dat de school nu op één locatie zit, zal helpend zijn bij de verdere ontwikkeling van Dalton en het werken in stamgroepen.

De nieuwbouw die er aan komt is een mooie stip op de horizon.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

We zien in de school parels ten aanzien van enkele kernwaarden, jullie ontwikkelvermogen en gedeeld eigenaarschap:

- De betrokkenheid, de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van het team;
- De geoliede organisatie van de LeerRijken;
- De zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van je leerlingen;
- Jullie ademt dalton (nb nu nog zichtbaar maken);
- De klusgroep;
- Jullie maken je naam waar – Talentrijk – doordat elke leerling erbij hoort met zijn/haar talent.

We gunnen jullie continuïteit in je ontwikkeling doordat je nu na de zomer van start gaat met een nieuwe daltondirecteur, dat je daltoncoördinator haar werk voortzet en dat jullie een stabiel team hebben waarin je schoolt, leert van elkaar en je ontwikkelt op de punten die wij aanbevelen.

We gunnen jullie dat je goed nadenkt over waarom je de kernwaarden aan je leerlingen wil meegeven. Zeker gezien jullie opgave in de diversiteit van je leerlingpopulatie. Je pedagogisch klimaat is ook een parel, dus van daaruit kunnen jullie je leerlingen zeker meenemen in samenwerken en reflecteren vanuit een visie op deze kernwaarden.

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	Ga onder leiding van je nieuwe directeur terug naar de WHY van jullie daltonschool. Beschrijf je eigen Talentrijk visie – in 3 zinnen - op de daltonkernwaarden. Leg vast wat jullie je leerlingen ten aanzien van de kernwaarden willen meegeven.
2	Zorg dat je de vertaalslag in je doorgaande lijn samenwerken niet alleen zichtbaar maakt in je handelen als leerkracht, maar ook in het handelen van de leerlingen (Eén stap te gaan: de leerlijn is er, de coöperatieve werkvormen zijn er, gebruik ze, zet ze in in een doorgaande lijn in school).
3	Gebruik je LeerRijk-borden om een doorgaande lijn reflectie te ontwerpen voor in het handboek, experimenteer er mee en maak keuzes die je daarna zichtbaar hanteert in een doorgaande lijn in school. (Dit zijn 2 stappen: ontwerpen/beschrijven én ernaar handelen).
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Wij danken jullie voor de open en warme ontvangst in jullie mooie school. Ook wij voelden ons gezien. Wij hebben dalton goed kunnen proeven en jullie mogen trots zijn op het vele dat jullie je leerlingen al biedt. Wij hebben genoten van de sfeer en het warme nest wat jullie je leerlingen biedt.

Wij hebben er alle vertrouwen in dat het jullie lukt om binnen korte tijd de noodzakelijke stappen te zetten om op alle kernwaarden volwaardig daltonschool te zijn.

We wensen jullie daarbij heel veel succes.

Slotopmerking school/kindcentrum

Bedankt voor het waarderende verslag rondom de visitatie. We vinden het fijn om datgene wat wij als team ervaren dat dat ook gevoeld werd door het visitatieteam. We hadden het hele team gegund dat we een verlenging zouden krijgen voor 5 jaar. Maar na het gesprek met het visitatieteam en na het lezen van het visitatieverslag kunnen we begrijpen waarom er gekozen is voor een versnelde visitatie over twee jaar.

In het visitatieverslag bij Zelfstandigheid staat de zin: *In de doorgaande lijn naar de kleuters zwakt dit een beetje af; begrijpelijk omdat we hier ook leerkrachten zien die (nog) geen daltonachtergrond hebben.* We herkennen dit niet en dit riep wel wat vragen bij ons op. De neuzen staan overal dezelfde kant op en de dingen die gebeuren vanuit de daltonleerkrachten worden goed overgedragen richting de niet daltonleerkrachten. Zo mogen de leerlingen uit leerrijk 2 zelf hun jas en tas ophangen. Daarnaast mogen ze zelf hun werk kiezen door middel van het digikeuzebord

Met de aanbevelingen die gegeven zijn, zien we de komende twee jaar vol vertrouwen tegemoet. Met een nieuwe directeur en een daltoncoördinator die weer volledig aanwezig is hebben we er vertrouwen in dat we dit voldoende kunnen gaan aanpakken.

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'.)

Om de Daltonkernwaarden steviger te verankeren in ons onderwijs gaan we vanaf dit schooljaar doelgericht werken met onze **leerrijkborden**. Deze borden zorgen voor **overzicht, focus en zichtbaarheid** van wat we met elkaar doen binnen de kernwaarden.

Elke periode (van vakantie tot vakantie) staat **één kernwaarde** centraal. In de periode vooraf bespreken we als team **waarom** deze kernwaarde belangrijk is, hoe deze zichtbaar moet zijn in de verschillende leerrijken en welke concrete acties we daarbij inzetten. Hierbij werken we steeds vanuit de **Golden Circle van Simon Sinek (Why - How - What)**. Zo bouwen we aan een stevig fundament rondom onze visie en blijft het zichtbaar waarom we doen wat we doen.

Het **PLG Dalton** speelt hierin een centrale rol. In dit team zit van ieder leerrijk één afgevaardigde. Zij bewaken de doorgaande lijn, bespreken werkzame afspraken en nemen deze ook weer mee terug naar hun leerrijk. Daarnaast zorgen zij dat in de leerrijkoeverleggen regelmatig ruimte is om over Dalton te spreken, steeds vanuit het leerrijkbord.

De eerste fase van dit traject staat in het teken van het spreken van **dezelfde taal binnen het team** en het uitdragen daarvan naar kinderen en ouders. In de tweede fase ligt de nadruk op het laten spreken van diezelfde taal door de kinderen zelf.

Het **Daltonwerkboek** wordt periodiek aangevuld en aangescherpt met de visie en afspraken per kernwaarde. Dit borgt onze doorgaande lijn en helpt ook nieuwe collega's zonder Daltonachtergrond om snel mee te doen.

Op ieder leerrijkbord staat steeds zichtbaar:

- **Doel**
- **Acties**
- **Successen**
- **Vasthouden**
- **Bijzondere momenten**

Jaarlijkse cyclus kernwaarden

We richten ons per periode op één kernwaarde:

- **Zomer – Herfst → Samenwerken**
- **Herfst – Kerst → Zelfstandigheid**
- **Kerst – Carnaval → Reflectie**
- **Carnaval – Mei → Verantwoordelijkheid**
- **Mei – Zomer → Effectiviteit**

Deze cyclus wordt jaarlijks herhaald zodat de kernwaarden levend blijven bij zowel leerkrachten als leerlingen

Cyclus per kernwaarde

1. Voor de periode (Oriëntatie) (PLG Dalton ism directie)

- Bespreek gezamenlijk met het team de **WHY** van de kernwaarde.
- Bekijk wat hierover in het Daltonwerkboek staat.
- Breng in kaart:
 - Wat zien we al terug in ons leerrijk? (concreet gedrag, taalgebruik, materialen, leerlinggedrag, etc.)
 - Wat gaan we aanpakken in de komende periode?
 - Wat hebben we hiervoor nodig?
 - Wie gaat wat doen?
 - (Wat gaat al goed?
 - Waar zit de ontwikkelbehoefte?
- Het PLG Dalton bespreekt of er al een doorgaande lijn zichtbaar is.

2. Start van de periode (PLG Dalton)

- Gezamenlijke aftrap van de kernwaarde met het hele team.
- Ieder leerrijk formuleert **concrete doelen en acties** en deze worden vastgelegd.
- Uit deze doelen kiest ieder leerrijk wat er op het **leerrijkbord** zichtbaar wordt gemaakt.

3. Tijdens de periode (Uitvoering) (Team)

- Leerrijken werken aan de afgesproken acties.
- Successen, bijzondere momenten en aandachtspunten worden bijgehouden op het bord.
- Leerrijkafgevaardigden zorgen dat er regelmatig **Daltontijd** is in het leerrijkoeverleg.
- Het PLG Dalton bezoekt de leerrijken en kijkt of de afspraken zichtbaar en uitgevoerd worden.

4. Na de periode (Borging) (PLG Dalton ism directie)

- Bespreek welke afspraken **schoolbreed** gelden.
- Toets of de doorgaande lijn duidelijk is voor iedereen.
- Daltoncoördinator en PLG Dalton verwerken opbrengsten in het **Daltonwerkboek** en het **PLG-document**.
- Bijzondere momenten en resultaten worden gedeeld met team en ouders.
- De bevindingen vormen de start voor de bespreking van de volgende periode.

Rol van studiedagen

- Dalton komt op iedere studiedag terug.
- De Daltoncoördinator en directie bepalen samen wat het team nodig heeft om verder te kunnen.
- Onderwerpen kunnen zijn:
 - Verdieping in de **WHY** van een kernwaarde.
 - Reflectie op ervaringen en knelpunten in de uitvoering.
 - Eventueel aanpassen of aanscherpen van afspraken.
- Hierdoor zorgen we dat Daltonafspraken niet alleen **gemaakt**, maar ook **begrepen en ervaren** worden door leerkrachten en leerlingen.

Jaarontwikkeling

- **Jaar 1:** Focus op het ontwikkelen van een gezamenlijke taal binnen het team en het uitdragen naar kinderen en ouders.
 - Aan het einde van het eerste jaar is er een duidelijke eigen en kort beschreven visie op Dalton binnen Talentrijk.
 - Aan het einde van het jaar hebben we voor iedere kernwaarde een doorgaande lijn met een omschrijving van de why, how en what.
 - Aan het einde van het jaar worden de leerrijkborden bewust ingezet om per leerrijk te reflecteren.
 - Aan het einde van het jaar zijn binnen Talentrijk de kernwaarden visueel zichtbaar gemaakt en weten ouders en kinderen van deze kernwaarde.
- **Jaar 2:** Focus op kinderen die dezelfde taal leren spreken als de leerkrachten. Er wordt een verbinding gelegd naar **MijnRapportfolio**, zodat we overal dezelfde taal spreken. Aan het einde van het tweede jaar willen we ook dat ouders en kinderen de inhoud van de kernwaarden kennen en kunnen benoemen.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		17-09-2025
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		23-09-2025

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