

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	22-01-2026
Naam school/kindcentrum	Daltonschool Het Palet
Adres	Bonsen Hoek: Jachthoornpad 1 Nieuwenhoorn: Dorpsstraat 22
Postcode en plaats	Bonsen Hoek: 3223 HR Hellevoetsluis Nieuwenhoorn: 3223 BG Hellevoetsluis
E-mailadres school/kindcentrum	Maarten-jan.hoekstra@edumarevpr.nl Nina.vanbalen@edumarevpr.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	Bonsen Hoek: 0181 - 315766 Nieuwenhoorn: 0181 - 399444
Bestuurder(s)	Edumare VPR
Leidinggevende school/kindcentrum	Maarten-Jan Hoekstra Nina van Balen
Daltoncoördinator(en)	Marianne Jacquemijns Jeanine Kerstens Doret Snijders
Aantal groepen	Bonsen Hoek : 9 Nieuwenhoorn: 6
Aantal kinderen	357
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	26
In bezit van daltoncertificaat	12/26
Bezig met daltoncursus	14/26
Nevenvestigingen	Zie hierboven
Stand van zaken inspectie	Toezicht ligt bij het bestuur / bestuur heeft oordeel goed
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Besluit vorige visitatie	<input checked="" type="checkbox"/> Licentieverlening/-verlenging
	<input type="checkbox"/> Versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Anders, ...
Eerste visitatie school/kindcentrum	<input type="checkbox"/>

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieverzoek)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

1. Maak een doorgaande lijn voor reflectie en zet deze weg in jullie (te maken) daltonontwikkelplan. Zorg er hierbij voor dat de reflectie op een efficiënte wijze plaatsvindt voor zowel leerkracht als leerling.
2. Zorg ervoor dat binnen de taakbrief meer ruimte is voor eigen inbreng van de leerlingen op het gebied van planning, leerling specifieke leerdoelen en/of vorm van keuzewerk.
3. Schrijf in een plan welke daltonontwikkelingen jullie de komende vijf jaar willen oppakken, wanneer de implementatie en op welke wijze de borging plaatsvindt.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Voordat wij concreet antwoord geven op bovenstaande aanbevelingen, willen wij erkenning geven aan de situatie van de school en de context van de afgelopen jaren. De school heeft veel wisselingen in directie meegemaakt, heeft onder druk gestaan van het bestuur om bepaalde grote ontwikkelingen door te maken (HPS/rekenen) en kende personele uitdagingen. De ontwikkeling van Dalton is hierdoor niet volledig tot zijn recht gekomen. Het team heeft zich staande gehouden in een periode van onrust. En ondanks een ieder zijn goede bedoelingen heeft dit ook gevolgen gehad voor de ontwikkelingen van de school. De afgelopen twee jaar heeft de school een positieve teamontwikkeling doorgemaakt onder leiding van een interim directeur. Het team kijkt weer positief tegen ontwikkeling en heeft er bewust voor gekozen om een daltonschool te willen blijven en zijn (zie ook de naamsontwikkeling van openbare school Het Palet naar Daltonschool het Palet). Het team weet dat zij op het gebied van Dalton een ontwikkeling door moeten gaan maken en hebben ook vertrouwen met de nieuwe directie om dit te kunnen gaan bewerkstelligen. We starten deze ontwikkeling met het scholen van het team (wie dit nog niet heeft gedaan). Zo gaan de leerkrachten vanaf januari 2026 een incompany opleiding volgen, zijn de directeuren gestart met de Daltonopleiding Leidinggevende en wordt er een extra Daltonspecialist geschoold. Alle opleidingen worden gevolgd bij Saxion Deventer. Op de studiedagen willen we de verschillende opleidingen met elkaar verbinden en zorgen we ervoor dat er schoolbreed een ontwikkeling wordt ingezet. Het ontwikkelingsplan voor de komende vijf jaar is opgenomen in het ontwikkelplan verderop in dit document.

Hieronder staat de reflectie op gedane aanbevelingen:

1. De daltonwerkgroep heeft werk gemaakt van doorgaande leerlijnen binnen de school. Zij hebben deze per kernwaarde beschreven en toegevoegd als bijlage aan het daltonhandboek. Reflectie is hier ook een onderdeel van. In de route van implementaties zijn alle leerlijnen langs de leerkrachten gegaan voor deze werden

besloten en vastgelegd. De leerlijnen geven de leerkrachten handvatten om doelen op te stellen voor individuele leerlingen en/of groepsdoelen voor de gehele groep (passend binnen de groepsdoelen van de methode Move a-Head). Daarnaast is er op meerdere momenten aandacht besteed aan de kernwaarde reflectie door met het team samen te denken en brainstormen wat passende momenten zijn om tijdens de dag te reflecteren. De uitwerking en mate waarin en wanneer het zichtbaar is in de dagelijkse praktijk is wisselend per groep, waar er ruimte is voor de leerkracht om dit zelf in te richten. Tegelijkertijd erkennen wij dat de vaardigheid reflectie een aandachtspunt blijft binnen de school. Wij zien ook dat het nog niet een volledig ingebed, geautomatiseerd denkproces van leerkracht en leerling is. Ook zien wij nog kansen in de mate waarin reflectie door de gehele school wordt geleefd en gehanteerd. Wij zien kansen voor de leerlingenraad, leerteams en de officiële overlegstructuren om door de hele school actief te zijn met reflectie.

2. Het team is zoekende naar een balans tussen leerkracht- en leerlinggestuurd werken. In het verleden van Het Palet is er een periode (bijna volledig) leerlinggestuurd gewerkt, dit had een groot negatief effect op de resultaten van de leerlingen. Als tegenreactie, in combinatie met de effecten van Corona en het gebrek aan stabiliteit in leiding en sturing werkt de school op dit moment (bijna) volledig leerkrachtgestuurd. Het team erkent dat dit voor een daltonschool niet de wenselijke situatie is, maar is ook nog zoekende naar waar de ruimte wel kan zijn. In deze zoektocht naar deze balans erkennen wij de verantwoordelijkheid van de volwassene in het leven van het kind (ouders, leerkracht). Ten alle tijden is op school de leerkracht verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. De leerkracht is dan ook in de regie in welke mate de leerling meer vrijheid en verantwoordelijkheid krijgt. Op welke momenten een leerling meer verantwoordelijkheid en vrijheid krijgt is onderdeel van het gesprek wat wij op school met elkaar gaan voeren.

3. Hieronder vinden jullie het ontwikkelplan voor de komende 5 jaar.

Ontwikkeldocument Het Palet Dalton doen → Dalton zijn

Middels verschillende wegen willen wij de ervoor zorgen dat de school in transitie komt van Dalton doen naar Dalton zijn.

Hierbij zit een combinatie van enerzijds scholing en training van het team en anderzijds een teamontwikkeling doormaken waarin op elke studie dag een thema centraal staat.

Scholing

1. Teamopleiding voor (gym)leerkrachten en ondersteuners → doel is behalen van Daltoncertificaat/kennis en kunde ontwikkeling op Daltongebied
2. Opleiding tot één extra Daltonspecialist → doel is school in ontwikkeling te brengen en doorgaande lijnen te kunnen borgen.
3. Opleiding tot Daltonleidinggevenden → doel is directie onderdeel te laten zijn van de ontwikkeling binnen de school en zo te werken aan het paralleliteitsprincipe

Ontwikkeling

Op verschillende manieren willen we de school in ontwikkeling brengen. Allereerst is besloten om een nieuwe koers uit te zetten (de Daltonkaders; het Why). Deze kaders vormen de lijn waarna we met het team gaan bedenken Hoe en Wat wij willen gaan doen bij ons op school. Dit doen wij door de verschillende opleidingen samen te brengen op de studiedagen van de school. Op de studiedagen gaan we aan de slag met verschillende kernwaarden van Dalton binnen de school. Op deze manier willen we met het team samen werken aan de concrete invulling van thema's (het How en What). Uiteindelijk geven we uitdrukking aan deze visie door samen met het team de volgende matrix in te vullen.

Visie op	Het leren en gedrag	Het leren organiseren	Professionaliteit en cultuur	Veranderen en verankeren
Effectiviteit				
Samenwerken				
Vrijheid in verantwoordelijkheid				
Zelfstandigheid				
Reflectie				

Hierbij is de Visie op professionaliteit en cultuur al gevuld in schooljaar 2024-2025.

Ontwikkeling over vijf jaar

Schooljaar 2025-2026

- Teamopleiding vanaf januari 2026
- Daltonspecialist in opleiding
- Opleiding daltonleidinggevendenden
- Vullen Visie op veranderen en verankeren tijdens studiedagen
- Op bezoek bij andere Daltonscholen (2x)

Schooljaar 2026-2027

- Teamopleiding
- Daltonspecialist in opleiding
- Vullen Visie op leren en gedrag
- Borging Visie op professionaliteit en cultuur
- Borging Visie op veranderen en verankeren

Schooljaar 2027-2028

- Vullen kolom Visie op leren organiseren
- Aanvraag (tussentijdse) visitatie : Zijn we op de goede weg?
- Nieuwe leerkrachten scholen op Dalton
- Scholing extra Daltonspecialist / e.v.t. Daltonleidinggevende (KC)
- Borging Visie op professionaliteit en cultuur
- Borging Visie op veranderen en verankeren
- Borging Visie op leren en gedrag

Schooljaar 2028-2029

- Evalueren Visie op professionaliteit en cultuur
- Borging Visie op veranderen en verankeren
- Borging Visie op leren en gedrag
- Borging Visie op het leren organiseren
- Bij Daltonscholen kijken

Schooljaar 2029-2030

- Nieuwe leerkrachten scholen op Dalton
- Borging Visie op professionaliteit en cultuur
- Evaluatie Visie op veranderen en verankeren
- Borging Visie op leren en gedrag
- Borging Visie op leren organiseren

Na schooljaar 2029-2030 zetten we de cyclus van borging en evaluatie voort. Elke twee jaar bieden wij leerkrachten de gelegenheid om de Daltonopleiding te volgen en om de drie jaar

willen we met het team een moment hebben om bij andere daltonscholen op bezoek te gaan. Binnen deze cyclus houden we oog voor wat de organisatie nodig heeft en passen we de plannen daar eventueel op aan.

In de schoolontwikkeling staan de documenten als schoolplan, jaarplan en schoolrapportage centraal. Binnen deze documenten is er een directe verbinding met elkaar, het opgestelde koersdocument en het Daltonhandboek.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Het visitatieteam onderschrijft bovenstaande planning en bedoeling; dit is wat het visitatieteam ook heeft gehoord in het gesprek met MT, KC en daltonspecialisten.

Ta.v. reflectie zagen we op een aantal werkjes van de weektaak een reflectie door de kinderen ingevuld. Individuele vormen van reflectie zien we in sommige groepen teurgkomen. Er zijn meerdere initiatieven getoond waarop het visitatieteam heeft geadviseerd te kijken naar de doorgaande lijn.

In verschillende groepen zien we dat kinderen in hun taakbrief zelf aantal werkjes plannen. De dalton expeditie wordt in alle groepen gedaan en wordt door de kinderen als heel leuk en leerzaam ervaren. In de leerlingenraad wordt dit punt ook benoemd. We zien hierbij meer reflectie en eigenaarschap terug bij de kinderen.

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 en verantwoordelijkheid

School/kindcentrum

Verantwoordelijkheid in de praktijk

Op Daltonschool Het Palet staat verantwoordelijkheid centraal in de ontwikkeling van onze leerlingen. Binnen het Daltononderwijs streven we ernaar om kinderen op te voeden tot zelfstandige, betrokken en verantwoordelijke mensen. De leerlijn Verantwoordelijkheid vormt hierin een belangrijke pijler.

Verantwoordelijkheid betekent bij ons: leren keuzes maken en de gevolgen daarvan begrijpen, zowel voor jezelf als voor anderen. Het gaat om meer dan alleen 'je doelen bereiken' – het gaat om eigenaarschap over je leerproces, omgaan met vrijheid, zorg voor de omgeving en respect voor afspraken.

Praktijkvoorbeelden per bouw

De leerlijn Verantwoordelijkheid is opgebouwd in verschillende fasen, passend bij de leeftijd en ontwikkeling van het kind:

- **Onderbouw (groep 1-2):** kinderen leren eenvoudige taken zelfstandig uitvoeren, zoals opruimen of kiezen wat ze gaan doen tijdens werk- en speeltijd. Ze ontdekken wat het betekent om ergens verantwoordelijk voor te zijn.
- **Middenbouw (groep 3-5):** leerlingen krijgen meer ruimte om zelf keuzes te maken in hun werk. Ze kijken eigen werk na en verbeteren het. Halverwege groep 3 leren de leerlingen te werken met de taakbrief. Op de taakbrief vanaf halverwege groep 4 staan de lesdoelen, lessen en de weektaak. Ze leren omgaan met uitgestelde aandacht en krijgen inzicht in hun eigen leerdoelen. We stimuleren reflectie: *Wat ging goed? Wat kan beter?*
- **Bovenbouw (groep 6-8):** leerlingen krijgen meer invloed op hun leerroute en reflecteren regelmatig op hun gedrag en inzet. De leerlingen werken met de taakbrief, hierop staan de lesdoelen, lessen en de weektaak. Ook verantwoordelijkheid binnen de groep en school wordt belangrijker.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet de theorie en de materialen. Het visitatieteam ziet dat er op verantwoordelijkheid en eigenaarschap op de taakbrief nog veel ruimte voor ontwikkeling is. De kinderen kunnen meer vrijheid krijgen om zelf keuzes te maken in hun werk. Ook kan de reflectie op dit formulier beter vormgegeven worden in alle groepen. In de onderbouw is gezien dat de kinderen zelfstandig de materialen kunnen opruimen en pakken tijdens hun werk- en speeltijd. De kleuters konden dit ook goed benoemen tijdens een kort gesprekje. Het visitatieteam ziet verantwoordelijkheid en vrijheid in de verschillende werkruimtes.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Zelfstandigheid in de praktijk

Binnen onze Daltonschool creëren we een leeromgeving waarin leerlingen stapsgewijs leren om zelfstandig te werken en te leren. De mate van zelfstandigheid groeit mee met de leeftijd en de ontwikkeling van het kind.

De leerkracht biedt hierbij structuur en begeleiding, en leert leerlingen omgaan met de vrijheid die zij krijgen. We spreken van *geleide zelfstandigheid*: kinderen leren zelfstandig handelen binnen duidelijke grenzen. Op school werken wij met Expeditie Dalton. Tijdens Expeditie Dalton kiezen kinderen een eigen doel waarover zij meer willen leren. De mate van keuzevrijheid binnen expeditie Dalton is leeftijds- en kindafhankelijk.

Praktijkvoorbeelden per bouw

- **Onderbouw (groep 1-2)**

De nadruk in de kleutergroepen ligt op routines, keuzevrijheid in kleine stappen en het ervaren dat zelf iets doen plezier geeft en vertrouwen opbouwt.

- In de onderbouw leggen we de basis voor zelfstandigheid. Kinderen leren kleine verantwoordelijkheden nemen en keuzes maken binnen een voorspelbare structuur.
- Werkjes kiezen/plannen: Kleuters kiezen zelf een activiteit van het keuzebord/doppenbord.
- Zelf zorgdragen voor het verzamelen en opruimen van materialen: Kleuters weten waar ze hun materiaal kunnen vinden en hoe ze dit weer netjes op moeten ruimen. Zij kunnen zelfstandig hun werkje opstarten.
- Reflecteren met pictogrammen: Op het keuzebord/doppenbord kunnen kleuters met een smiley aangeven hoe hun werkje is gegaan
- Regels & routines: In de kleuterklassen zijn regels en routines. Dit helpt de kinderen bij het ontwikkelen van hun zelfstandigheid. Bijvoorbeeld het gebruik van het stoplicht en het gebruik van maatjes.

- **Middenbouw (groep 3-5)**

In de middenbouw groeit de zelfstandigheid verder. Leerlingen krijgen meer verantwoordelijkheid voor hun werk en leren omgaan met planning en taakverdeling. De

nadruk in de middenbouw ligt op verantwoordelijkheid nemen voor werk en leren inschatten wanneer hulp nodig is.

- Weektaak: Vanaf groep 3 leren de kinderen werken met een weektaak. Hierop staan taken die zij kunnen doen als zij klaar zijn, ze mogen zelf kiezen in welke volgorde zij dit doen. Vanaf groep 4 wordt er gewerkt met een taakbrief en een weektaak. In een taakbrief staan de doelen van de lessen en het werk wat de leerlingen moeten gaan doen. In de weektaak staan taken die kinderen kunnen doen als zij klaar zijn.
- Zelf nakijken: Vanaf groep 4 leren leerlingen zelfstandig hun eigen werk nakijken.
- Keuzewerk: Leerlingen kiezen opdrachten die aansluiten bij hun interesse of leerbehoefte.

- **Bovenbouw (groep 6-8)**

In de bovenbouw werken leerlingen steeds zelfstandiger en bereiden zij zich voor op het voortgezet onderwijs. Ze leren hun werk zelfstandig organiseren, reflecteren op hun leerproces en om verantwoorde keuzes te maken.

- Eigen weekplanning: leerlingen houden hun gemaakte werk bij in een weektaak en leren doormiddel van huiswerk en het leren voor toetsen omgaan met deadlines.
- Leerdoelen formuleren: samen met de leerkracht stellen leerlingen persoonlijke leerdoelen op en evalueren deze.
- Reflectiegesprekken: leerlingen houden korte coachgesprekken over hun aanpak, inzet en samenwerking.
- Zelfstandig onderzoek: bij projecten en werkstukken kiezen leerlingen zelf een onderwerp, stellen onderzoeksvragen op en werken grotendeels zelfstandig.
- Voorbereiding op het VO: leerlingen leren omgaan met huiswerk, planning en verantwoordelijkheid voor eigen leerresultaten.

De nadruk in de bovenbouw ligt op zelfregulatie, reflectie en voorbereiding op de volgende stap in hun schoolloopbaan.

De rol van de leerkracht

De leerkracht begeleidt het proces van groeiende zelfstandigheid door:

- duidelijke kaders te bieden waarbinnen leerlingen keuzes kunnen maken;
- te observeren en te coachen in plaats van voortdurend te sturen;
- successen te benoemen en reflectie te stimuleren;
- vrijheid te bieden waar dat kan en steun waar dat nodig is.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet zelfstandigheid bij het inloopwerk en ook bij enkele activiteiten. De leerlingen komen heel zelfstandig en rustig de school in.

In sommige groepen heeft het visitatieteam zelfstandigheid en differentiatie in niveauopdrachten gezien. Zo werken er sommige kinderen op een eigen lijn, zij waren aan het lezen toen de rest van de klas uitleg kreeg.

Kinderen vragen elkaar zelfstandig om hulp. Alle kinderen wilden elkaar helpen, maar wilden ook graag ons te woord staan en dingen uitleggen. Dit was erg prettig! Onderzoeksvragen bij zelfstandig onderzoek heeft het visitatieteam ook gezien tijdens expeditie dalton. De manier van werken met de taakbrief verschilt per groep. De doorgaande lijn is in ontwikkeling.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Samenwerken in de praktijk

Samenwerken kent op onze school verschillende uitingsvormen. Van samenwerken in de klas tot groepsdoorbroken werken of ondersteunen. Dit gebeurt bijvoorbeeld tijdens het atelier. Hierbij werken kinderen samen aan een onderwerp. Ook vinden wij samenwerken binnen de school belangrijk. Leerkrachten werken samen in hun jaargroep en binnen het leerteam om zo tot onderwijsverbetering te komen.

Praktijkvoorbeelden per bouw

- **Onderbouw (groep 1-2)**

In de onderbouw vormt spelend leren de basis voor samenwerken. In uitdagende hoeken en tijdens kringactiviteiten wordt samenspel in tweetallen of in kleine groepjes gestimuleerd. Ook wordt gewerkt met maatjes. Een vierjarig kind wordt gekoppeld aan een oudere kleuter. Er wordt met je maatje gewerkt, maar een maatje kan ook geraadpleegd worden als een kind hulp nodig heeft. De leerkracht begeleidt de samenwerking en benoemt gewenst gedrag.

- **Middenbouw (groep 3-5)**

Vanaf groep 3 groeit het samenspel naar taakgerichter samenwerken. Bij kleine opdrachten ontdekken leerlingen hoe ze taken kunnen verdelen, elkaar kunnen helpen en samen iets kunnen bereiken. De leerkracht begeleidt dit proces nog intensief.

In de middenbouw voeren de leerlingen complexere opdrachten uit met hun schoudermaatje, in tweetallen of in groepjes. Overleg, planning en taakverdeling zijn hierbij belangrijk. Ook wordt er gereflecteerd op het proces: wat ging goed, wat kan beter? De rol van de leerkracht schuift hier verder naar de achtergrond.

- **Bovenbouw (groep 6-8)**

In de bovenbouw werken leerlingen aan grotere (soms vakoverstijgende) projecten. Ze creëren samen een eindproduct, zoals een presentatie of werkstuk, en leren daarbij kritisch terugkijken: wat ging goed, wat kunnen we verbeteren? Door feedback te geven en te ontvangen groeien zij niet alleen in kennis, maar ook in samenwerking. Zo bereiden we hen voor op het voortgezet onderwijs en op hun plek in de samenleving.

Reactie visitatieteam

Samenwerking heeft het visitatieteam gezien tijdens een reflectiemoment en tijdens een aantal lesvormen. Bijvoorbeeld tijdens de EDI les in groep 3, hier was een leuke actieve werkvorm te zien.

Samenwerkings(tafel)groepjes zijn in in aantal groepen zichtbaar. In andere groepen was dit minder te zien. Hier zaten de kinderen in tweetallen of alleen. De doorgaande lijn hierin is in ontwikkeling.

In samenwerking zien we veel openheid en eerlijkheid naar elkaar toe.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Reflectie in de praktijk

Leerlingen worden in het daltononderwijs aangemoedigd om na te denken over hun eigen werk en gedrag. Vooraf bedenken ze hoe moeilijk een opdracht is en hoeveel tijd ze nodig hebben. Achteraf kijken ze hoe het echt ging.

Naast de inhoudelijke vakken is er ook aandacht voor vaardigheden zoals zelfstandig werken en samenwerken. Door vaak te reflecteren, leren leerlingen stap voor stap beter omgaan met deze vaardigheden.

Ook leerkrachten denken regelmatig na over hun lessen en hun manier van werken. Ze bekijken nieuwe ideeën over onderwijs en bespreken hoe die op school gebruikt kunnen worden. Op schoolniveau wordt steeds gekeken hoe het daltononderwijs verbeterd kan worden.

Praktijkvoorbeelden per bouw

- **Onderbouw (groep 1-2)**

In de onderbouw wordt er gewerkt met een groepsdoel. Samen met de kinderen wordt deze regel besproken en met regelmaat wordt op deze regel gereflecteerd. De regel waar de kinderen aan werken, hoort bij de methode Move a-Head.

De leerlingen kunnen ook reflecteren op hun weektaak. Als zij hun weektaak hebben afgerond, mogen zij met een groene of rode smiley aangeven wat zij van hun weektaak vonden of hoe het is gegaan. Dit laten zij zien op het taakbord. De leerkracht krijgt zo direct een goed overzicht en kan op basis van de smileys met de leerlingen in gesprek gaan.

Om de dag af te sluiten, wordt regelmatig gebruikgemaakt van het reflectierad van Gynzy.

- **Middenbouw/bovenbouw (groep 3-8)**

In elke groep wordt gewerkt aan een groepsdoel dat samen met de leerlingen wordt vastgesteld. Bij elk doel horen actiepunten die helpen om het doel te bereiken. Het groepsdoel staat vermeld op de taakbrief, waar leerlingen wekelijks hun eigen actiepunt kunnen noteren. Aan het einde van de week wordt er op het groepsdoel gereflecteerd, zowel klassikaal als individueel, zodat iedereen kan nadenken over zijn of haar bijdrage en ontwikkeling. Met behulp van de ladder(s) geven de leerlingen aan hoe het is gegaan.

In de methodes is er ook ruimte voor reflectie, bijvoorbeeld met opdrachten zoals 'Stap uit' of 'Kijk terug'. Via deze korte opdrachten kijken de kinderen terug op het lesdoel en geven aan hoe het gegaan is, of ze de opdrachten begrijpen, of dat ze iets nog lastig vinden. Eerst doen de leerlingen dit individueel, daarna bespreekt de leerkracht het kort met de groep.

Tussendoor wordt er gereflecteerd middels verschillende werkvormen (bijv. met vragenkaartjes of de reflectiedeuren). Deze bevatten vragen die de kinderen laten nadenken over het lesdoel, het verloop van de les of over hun samenwerking en zelfstandige werkhouding. Om de dag af te sluiten, wordt regelmatig gebruikgemaakt van het reflectierad van Gynzy.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet het groepsdoel in verschillende groepen visueel op het bord hangen, in andere groepen is het zichtbaar op de taakbrief of niet zichtbaar. D.m.v. de ladder wordt er op gereflecteerd door de kinderen. Deze ladder is niet geïmplementeerd in alle groepen. We zagen in de onderbouw dat er gereflecteerd wordt op de weektaak. Dit is goed zichtbaar. Ook zagen we individuele reflectie in de onderbouw. Het visitatieteam zag reflectie op lesdoelen en in enkele groepen ook op ik-doelen. Daarnaast zag het visitatieteam dat er nog winst te behalen valt op de doorgaande lijn van reflectering.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Effectiviteit in onze praktijk

Op onze Daltonschool staat effectief leren centraal in het dagelijks onderwijs. We maken doelen zichtbaar op verschillende niveaus:

- Lesdoelen aan het begin van iedere les en reflectie aan het einde van de les.
- Persoonlijke doelen op de taakbrief, afgestemd op persoonlijke leerbehoeften.
- Gezamenlijke groepsdoelen zichtbaar op het bord.

De taakbrief vormt een belangrijk hulpmiddel binnen onze manier van werken. Op de taakbrief staat per week en dag wat er moet gebeuren en welke doelen daarbij horen. Leerlingen gebruiken de taakbrief om hun keuzewerk te plannen en hun voortgang te volgen. Tijdens de klassikale lessen worden voor sommige leerlingen doelen aangepast. Binnen de instructietijd worden sommige leerlingen extra ondersteund (verlengde instructie), terwijl andere leerlingen juist eerder mogen uitstappen. Zo is er ruimte voor verrijkingswerk wanneer de basisdoelen zijn behaald.

Door deze doelen zichtbaar te maken weten leerlingen waaraan ze werken en waarom. Ze krijgen inzicht in hun groei door regelmatig te reflecteren en feedback te geven en ontvangen. Tijdens lessen, aan het einde van de dag en bij het afsluiten van activiteiten of projecten.

Vanaf groep 5 zijn kinderen aanwezig tijdens gespreksmomenten, zo leren zij hun eigen leerproces verwoorden, evalueren en nieuwe doelen tellen. Op deze manier versterken we het eigenaarschap van leerlingen en stimuleren we dat zij hun werk steeds bewuster en effectiever aanpakken.

Blokvoorbereidingen vormen een belangrijk onderdeel van onze aanpak. Bij ieder nieuw blok kijken we terug naar de resultaten van het vorige blok om te bepalen welke doelen nog extra aandacht nodig hebben. Op basis daarvan plannen we differentiatie en gerichte instructie. We gebruiken daarnaast observatiebladen met leerdoelen om systematisch bij te houden welke leerlingen een doel beheersen, welke nog ondersteuning nodig hebben en wie extra uitdaging aankan.

Binnen het klassenmanagement zorgen vaste routines voor rust, duidelijkheid en efficiëntie. We werken met een timer om de tijdsduur van opdrachten te bewaken en de tijd effectief in te zetten. Een stoplichtsysteem geeft aan of de leerkracht beschikbaar is voor hulp en of de leerling om hulp mag vragen bij een maatje.

Praktijkvoorbeelden per bouw

• **Onderbouw (groep 1-2)**

Nadruk: Leren plannen en doelgericht handelen binnen spel en routines.

In de onderbouw leren leerlingen spelenderwijs werken met doelen. De leerkracht benoemt wat het doel van een activiteit is en koppelt dit aan het spel of het thema. Tijdens kringmomenten wordt besproken: Wat gaan we doen? Waarom doen we dit? Leerlingen leren kiezen uit activiteiten, afronden wat ze begonnen zijn en terugkijken op wat ze hebben geleerd. Zo ervaren ze dat hun inzet ergens toe leidt.

Voorbeelden:

- Nabespreking na het spel: "Wat heb jij geleerd?"
- Dagritmekaarten om het werken te plannen

• **Middenbouw (groep 3-5)**

In de middenbouw wordt effectiviteit verder ontwikkeld door te werken met weektaken waarop persoonlijke leerdoelen staan. Aan het begin van de les worden de lesdoelen besproken, en aan het einde van de les reflecteren leerlingen op hun werk en leerhouding. Ze leren keuzes maken in werkvolgorde en tempo, en krijgen feedback over hun aanpak. Leerlingen ontdekken zo dat effectief werken helpt om grip te krijgen op hun eigen leren.

Voorbeelden:

- Weektaak met ruimte voor eigen doelen
- Reflectie aan het einde van de les, dag of week
- Gezamenlijke doelen op het bord zichtbaar voor de hele groep

• **Bovenbouw (groep 6-8)**

Nadruk: Eigenaarschap, zelfregulatie, digitale geletterdheid en onderzoekend handelen.

In de bovenbouw werken leerlingen steeds zelfstandiger aan hun leerdoelen. Digitale middelen worden hierbij ingezet ter ondersteuning. Zo leren leerlinge verantwoord en doelgericht omgaan met digitale middelen om informatie te zoeken, verwerken en presenteren.

Onderzoekend handelen krijgt in de bovenbouw een belangrijke plaats. Leerlingen gaan zelf op zoek naar informatie, zowel individueel als samen met een maatje of in een groepje. Ze leren bronnen vergelijken, conclusies trekken en hun bevindingen omzetten in een concreet product of presentatie.

Tijdens de gespreksmomenten voeren de leerlingen samen met hun ouders en de leerkracht het gesprek over hun ontwikkeling. Ouders luisteren en vullen aan. Ze leren kritisch kijken naar hun eigen resultaten en gedrag, en gebruiken feedback om zichzelf te verbeteren. Reflectie is een vast onderdeel van de dag, de les en grotere projecten zoals Expeditie Dalton. Zo ontwikkelen leerlingen inzicht in hun eigen leerproces en ervaren ze eigenaarschap over hun groei.

Voorbeelden:

- Gebruik van digitale middelen bij informatieverwerking en presentatie
- Reflectiegesprekken met de leerkracht en klasgenoten
- Leerlingen zijn een belangrijk onderdeel in de gespreksmomenten
- Onderzoek uitvoeren tijdens Expeditie Dalton

- **Rol van de leerkracht**

De leerkracht zorgt voor een duidelijke structuur in de dag en het onderwijs, geeft doelgerichte instructie en behandelt de lesstof op een manier die aansluit bij de doelen. Daarnaast heeft de leerkracht een coachende rol in het individuele leerproces: hij of zij begeleidt leerlingen bij het plannen, uitvoeren en reflecteren op hun werk.

Vanuit de Daltonpijlers stimuleert de leerkracht leerlingen om zelfstandig te werken, verantwoordelijkheid te nemen en samen te leren. Met behulp van effectief klassenmanagement, zoals de timer, het stoplichtsysteem ontstaat een voorspelbare en doelgerichte leeromgeving waarin leerlingen actief en efficiënt leren.

Reactie visitatieteam

De doorgaande lijn op effectiviteit is duidelijk te zien.

Voorspelbaarheid en rust is te zien in de groepen. Het is goed merkbaar dat jullie hier hard op ingezet hebben. De kinderen weten goed wat er op een dag gebeurt en wat van ze verwacht wordt. Dit maakt dat er een erg prettige werksfeer hangt.

Deze effectiviteit is voornamelijk leerkrachtgestuurd. De doorgaande lijn op meer leerlingsturing is in ontwikkeling.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

Als school zijn wij op dit moment in transitie van Dalton doen naar Dalton zijn. Hierbij zijn wij ons bewust van de ontwikkeling die de school nog door moet maken om Dalton te doen leven in elk moment van onze dag. In de schoolontwikkeling neemt Dalton op dit moment een belangrijke plaats in. In de toekomstige jaarplannen is het van belang om Dalton niet een belangrijke plaats te laten innemen, maar Dalton de lijn te laten zijn waarlangs wij ons ontwikkelen. Hierbij zijn de kernwaarden leidend in zowel ons jaarplan als de schoolrapportage.

In de ontwikkeling van de dagelijkse lespraktijk werken wij volgens kenmerken van een Professionele Leergemeenschap (PLG). Dit houdt bij ons op school in dat wij werken met leerjaargroepen, leerteams, werkgroepen en een breedMT. Het doel van werken middels een PLG is dat leerkrachten onderbouwd nadenken over veranderingen in beleid en hier actief voorstellen op kunnen maken.

Om ervoor te zorgen dat Dalton in ons dagelijks visier is en dat er vanuit een breed gedachtegoed wordt nagedacht over innovatie en borging is er ook een Dalton werkgroep. In de werkgroep zitten zowel onze daltonspecialisten als leerkrachten van beide locaties en verschillende groepen. Zij denken samen na en houden toezicht op de doorgaande lijn, is betrokken bij de professionalisering van het team en houdt zicht op initiatieven buiten de school. Al met al zijn zij de spil in de Daltonontwikkeling die de school doormaakt en spelen zij een belangrijke rol in de bewaking en borging van de verschillende kernwaarden op het moment dat het daltononderwijs is doorontwikkeld.

Vanuit de daltonwerkgroep sluit de daltonspecialist aan in het BreedMT. In het BreedMT zitten naast de daltonspecialist, de locatiecoördinatoren, leerteamvoorzitters, EDI-coach, KC en directie. Zij zorgen samen voor een samenhangend geheel binnen de school en dragen zorg voor een professionele kwaliteitscultuur. Elke verandering loopt via het BreedMT. Uiteindelijke besluiten worden vastgelegd in kwaliteitskaarten en het daltonhandboek. Deze manier van werken is relatief jong en in ontwikkeling.

Op verschillende momenten gebruiken wij de organisatie als critical friend en zien wij hen als partner in onze reflectie en borging van de afspraken.

-De leerlingen in de leerlingraad hebben een actieve rol om met ons samen te denken aan hoe wij de school en het onderwijs kunnen verbeteren. Hun inhoudelijke invloed kan nog verder worden versterkt. De komende periode in onze daltonontwikkeling staan wij dan ook stil bij hoe wij hun invloed kunnen vergroten.

-De leerkrachten denken middels hun leerteams mee en hebben direct invloed op de onderwijsontwikkeling van de school.

-De ouders zien wij als belangrijk partner in onze samenwerking. Tussen elke vakantie worden zij geïnformeerd door een nieuwsbrief, daarnaast organiseert directie tussen elke vakantie een koffiemoment waarbij ouders worden uitgenodigd om mee te denken over specifieke onderwerpen.

Wij hebben onze toekomstige ontwikkeling als school beschreven in het ontwikkelplan (zie bijlage). Deze is voor leidend om de komende periode aan de slag te gaan met de door ons gesignaleerde ontwikkelpunten. De feedback vanuit de visitatie geeft daarbij richting en prioriteit.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet veel inzet op implementatie en borging voor de komende periode. De leerlingraad, werkgroepen en koffiemomenten zijn ook gezien of gehoord in de gesprekken. Alle betrokkenen hebben hier vertrouwen in.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

- Doorzettingsvermogen van het team om ondanks roerige tijden in ontwikkeling te blijven.
 - Duidelijke regels en routines binnen de hele school. Er is rust bij zowel de leerlingen als leerkrachten.
 - Expeditie Dalton
 - Atelier / wisseexpressie
 - Oudervereniging (samen organiseren)
 - Behulpzaamheid van leerlingen naar elkaar
 - Verantwoordelijk gedrag in openbare ruimtes
 - Leerlingen willen graag (motivatie voor meer zelfstandigheid/verantwoordelijkheid)
 - Leerlingenraad
 - Leerkrachten zijn bereid middels verschillende vormen met elkaar effectief samen te werken
-

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

- Ontwikkeling van Dalton-doen naar Dalton-zijn
 - Implementatie van EDI binnen Dalton
 - Balans vinden en behouden tussen leerling- en leerkrachtgestuurd werken
 - Borging van gemaakte afspraken (zichtbare doorgaande lijn binnen de school)
 - Ouderbetrokkenheid met duidelijke richting van Dalton
 - Versterken van het paralleliteitsprincipe binnen de school
 - Groepsoverstijgend samenwerken
-

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

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

- Saxion: Opleiding tot Daltonleerkracht, Daltonspecialist en Daltonleidinggevende
 - Andere daltonscholen in de regio
 - Daltoncongres regio Zuid-Holland
 - Kennis genomen van Daltoncafés (willen deze in de toekomst kenbaar maken aan het team)
 - Eén van de daltonspecialisten is tevens visiteur
-

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

Wij werken binnen de school met hoge verwachtingen, van de leerlingen en van onszelf. Zo werken wij altijd toe naar het maximaal haalbare (verlenging van vijf jaar). Tegelijkertijd geven wij erkenning aan de staat van het daltononderwijs en onrust die er is geweest binnen het team. Wij zien de mogelijkheden en kansen die de school heeft om de komende jaren in ontwikkeling te raken en blijven. Wij verwachten dan ook dat wij ook over twee jaar een mooie ontwikkeling hebben doorgemaakt en laten deze ook graag zien. Wij zijn daarom

tevreden met beide uitkomsten en zien de momenten graag om te kunnen leren van de aanwezige expertise. Wij hopen dat de uitkomst van de visitatie bijdraagt aan het kunnen bepalen van prioriteiten binnen het team.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Bij de volgende visitatie hebben wij concreet gewerkt aan de doorontwikkeling van Dalton. Dit doen wij aan de hand van het Visiekwadrant vanuit High Performance Schools (HPS), hierbij gaan wij per kwadrant kijken hoe wij dit tot uiting laten komen op school. Hierbij zijn de kernwaarden leidend. Wij beginnen dit proces door stil te staan bij de Visie op Verantwoording en borging. Door hier duidelijke afspraken over te maken, zorgen wij ervoor dat de andere veranderingen goed worden geborgd.

Daarnaast zijn de volgende actiepunten afgerond:

- Bij de volgende visitatie is 90% van het team geschoold op Dalton, inclusief minimaal één daltonspecialist en de leidinggevenden.
- Bij de volgende visitatie zijn de onderdelen Visie op Verantwoording en borging en Visie op Leren en gedrag
- Bij de volgende visitatie zijn er doorgaande lijnen zichtbaar op Visie op Professionaliteit (paralleliteitsprincipe) en Visie op Verantwoording en borging. Dit komt dan terug uit de gesprekken met MT en leerkrachten.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft de verschillende parels gezien. O.a. de rust in de school is overal merkbaar en voelbaar. Dit maakt dat er een prettige sfeer in de school heerst. Ook zijn er bepaalde activiteiten gezien die echt parels waren, zoals maatjes nakijken, het restaurant, en behulpzaamheid naar kinderen en naar het visitatieteam, hoge gastvrijheid vanuit de kinderen.

Het visitatieteam ziet de betrokkenheid en de daadkracht bij team en directie t.a.v. de daltonontwikkeling. Alle gesprekspartners hebben hier ook het vertrouwen in geuit.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

De leerlingenraad hadden van beide locaties een presentatie voorbereid met foto's en inspiratiebeelden vanuit de praktijk. Ze vergaderen met elkaar 1 keer per vakantie tot vakantie. Er is een leerlingenraadbox waar ideeën in gestopt kunnen worden, deze worden besproken tijdens de vergadering. De informatie vanuit de vergadering wordt teruggegeven aan de kinderen in de klas.

De kinderen zijn erg blij met de dalton expeditie. Zij zien dit echt als een top van de school. Wel geven de kinderen terug dat dit moment vaker kan plaatsvinden in de week.

Bijvoorbeeld gekoppeld worden aan de methode Blink? Of aan andere methodes?

De kinderen zijn trots op de zelfstandigheid in de school. Ze benoemen voorbeelden zoals kleuters die elkaar helpen met de jas aantrekken, een spel in groep 4 zonder de leerkracht en de aantekeningenmap in groep 7 wordt ook benoemd.

Bij effectiviteit benoemen de kinderen de planning op het whiteboard. Wel is deze in elke groep anders. Het doelenbord bij groep 1/2 en groep 3 wordt apart vermeld.

Onder verantwoordelijkheid verstaan de kinderen dat ze allemaal eigen taken op het takenbord en de omgang van materialen. Dat laatste wordt ook als tip besproken door de kinderen.

Samenwerken en zelfstandig werken is vaak in de klas met een zachte stem, alleen op de locatie NH hebben ze een kelder waar zelfstandig werkplekken zijn gemaakt. Daar mogen de kinderen naartoe op advies van de leerkracht.

Als laatste vroegen we naar tips en tops van de school:

Tips: betere afspraken rondom het buitenspelen en omgang van materialen. Dalton expeditie vaker op de planning.

Tops: Dalton Expeditie en er wordt goed lesgegeven.

ouders

We hebben gesproken met een groep van vier ouders. De ouders hebben kinderen op de verschillende locaties en in verschillende groepen. De ouders hebben vooral gekozen op de locatie van de school, één moeder geeft aan dat ze specifiek voor het dalton concept heeft gekozen.

Een ouder geeft aan dat dalton naar de achtergrond is verdwenen, dat vinden ze wel jammer. Nu dat de nieuwe directie is gestart, zien ze dat het daltongehalte verhoogd wordt. Het is te zien dat ze graag willen, ook in de activiteiten die ze aanbieden.

Ouders zijn blij met het meer vaste team. Ze zien nu ook steeds meer dat het team er positief in staat en graag alle ontwikkelingen willen aanpakken. Er is een goede, frisse wind door het team gegaan.

Zelfstandigheid is lastig voor sommige kinderen, er is vanuit de leerkrachten weinig controle op de taakbrief. Dit zouden de ouders graag anders zien. Hier kunnen ook reflectiemomenten aan vastgeplakt worden zodat de kinderen aan het denken worden gezet om de taakbrief af te maken. Zo zelfstandig mogelijk als dat het kind aan kan, is vooral belangrijk.

We vragen naar de communicatie naar ouders toe. De ouders geven aan dat de communicatie sneller en beter gaat sinds de nieuwe directie. De weekberichten worden door sommige leerkrachten wel gestuurd en door andere weer niet. De ouders zien dit als een kans. In grote lijnen wordt de communicatie als positief ervaren, het kan soms nog wel beter.

We vragen naar de tips en tops voor de school:

Tops: Een top is zeker dat het team gestart is met de daltonopleiding. Dat is volgens de ouders toch een bepaalde basis van waaruit je wil werken. Ze zijn druk met dalton bezig en je ziet dat ze echt willen ontwikkelen. Ouders hebben er vertrouwen in dat het dit team en de directie gaat lukken.

Tips: De ouders missen de terugkoppeling op de kernwaarden reflectie. Kinderen hebben daar baat bij maar de ouders krijgen weinig terugkoppeling over hoe de leerkrachten dit aanpakken met de kinderen.

medewerkers

Gesprekken met de medewerkers vonden plaats tijdens het werken; medewerkers stelden zich open op, ze gaven goede uitleg op de vragen van de bezoekers. Medewerkers toonden een hoge betrokkenheid bij daltonschool Het Palet!

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De schoolleiding, KC en daltoncoördinatoren geven aan dat zij zien dat ze een grote opdracht hebben. Ook benoemen zij dat zij dalton grondig aanpakken, studie op alle niveaus in gezamenlijkheid. De nieuwe daltoncoördinator onderschrijft en omarmt de opdracht in vertrouwen met haar team.

De daltonontwikkeling op Het Palet bevindt zich in een fase waarin vooral wordt gewerkt vanuit 'How' en 'What'. De opleiding van de daltoncoördinator draagt bij aan verdieping van de 'Why' en fungeert als belangrijke reflectiebron voor de verdere koers van de school. De doorgaande lijn wordt door de DC herzien, waarbij bewust is gekozen het team hierin niet opnieuw te belasten, aangezien zij eerder al betrokken zijn geweest bij de bestaande versie. Op korte termijn vindt een overgang plaats doordat de huidige daltoncoördinatoren de school gedeeltelijk verlaten vanwege pensionering. DC ervaart hun ondersteuning als waardevol en zet in op een geleidelijke en natuurlijke overdracht van taken en verantwoordelijkheden.

DC heeft vertrouwen in de ambitie en ontwikkelbereidheid van het team om de beweging te maken van *dalton doen* naar *dalton zijn*. Zij ziet kansen in het koppelen van leerkrachten met verschillende ervaringsniveaus en benadrukt dat duurzame daltonontwikkeling een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

Met het oog op een volgende visitatie wil DC zichtbaar maken welke ontwikkelstappen het team heeft gezet en aantonen dat geplande verbeteringen daadwerkelijk zijn gerealiseerd.

bestuurder(s)

Binnen het bestuur wordt ingezet op diversiteit in onderwijsconcepten, waaronder daltononderwijs.

De regiodirecteur en de adviseur onderwijskwaliteit (AOK) hebben regelmatig overleg. Het bestuur stimuleert leren van en met elkaar en bezoekt scholen om ontwikkeling te ondersteunen. Scholen kunnen zelf een hulpvraag formuleren en een audit organiseren, passend bij de ontwikkelfase van de school.

Het Palet heeft een roerige periode doorgemaakt. De afgelopen periode stond in het teken van rust en stabiliteit, met als resultaat een tweehoofdige directie die nu circa zes maanden samenwerkt. Er ligt een helder en doordacht ontwikkelplan. In de praktijk is de doorgaande lijn nog niet overal zichtbaar, wat passend is bij de huidige fase van ontwikkeling.

De school werkt gelijktijdig aan meerdere speerpunten, waaronder EDI en daltonontwikkeling. Zowel directie als bestuur erkennen dat dit een intensief traject is. Het bestuur schat in dat Het Palet ongeveer vijf jaar nodig heeft om de daltonontwikkeling duurzaam te borgen en zichtbaar te maken in de praktijk. De school wordt gezien als zijnde op de goede weg, met een duidelijke ontwikkelrichting.

De aanbevelingen uit de visitatie van 2018 zijn de afgelopen anderhalf jaar expliciet meegenomen in de schoolontwikkeling. Er is aantoonbaar gewerkt aan deze aanbevelingen, hoewel deze nog niet volledig zijn afgerond. Leerlingen geven open en eerlijke feedback en de schoolcultuur wordt als daltongericht en open ervaren.

Het bestuur ziet het als zijn verantwoordelijkheid om de daltonontwikkeling te begeleiden, bij te sturen en waar nodig te faciliteren, onder andere door het beschikbaar stellen van financiële middelen en ambulante tijd. De directie heeft een realistisch en scherp beeld van de huidige positie van de school en de stappen die nodig zijn voor verdere ontwikkeling.

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

Het visitatieteam waardeert de hoge inzet en ambities van directie en team voor de komende periode!

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
<input type="checkbox"/>	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
<input type="checkbox"/>	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
<input checked="" type="checkbox"/>	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
<input type="checkbox"/>	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
<input type="checkbox"/>	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering

		aanbevelingen vorige visitatie + borging
--	--	------------------------------------------

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Uitwerken theorie naar praktijk. Jullie ambities die beschreven staan in de stukken en die we horen vanuit alle geledingen moeten daadwerkelijk prominent zichtbaar zijn in het dagelijks handelen.
2	Verantwoordelijkheid en vertrouwen moet zichtbaar zijn in de praktijk. Werk vanuit vertrouwen in de kinderen, geef hen ruimte in vrijheid in keuzes, laat dit zien in de dagelijkse praktijk.
3	Zet reflectie in als middel om het eigenaarschap en zelfstandigheid van de kinderen te vergroten.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

We wensen het Palet toe dat de de doelen uit de theorie de komende jaren goed en stevig in de praktijk worden geïmplementeerd.

We danken het team voor deze fijne en warme visitatiedag!

Slotopmerking school/kindcentrum

Wij willen het visitatieteam bedanken voor de prettige visitatie en het vertrouwen in de school. We herkennen de school in de bevindingen. Wij waarderen het dat de visitatiecommissie de school als 'film' heeft bekeken, in plaats van als 'foto'. De gekregen adviezen geven ons richting in de ontwikkeling die we de komende jaren door gaan maken. We gaan met het team aan de slag om de school tot bloei en groei te laten komen. We kijken er naar uit om onze school over vijf jaar te presenteren aan het visitatieteam.

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'.)

De ontwikkeling van de school hebben we weergegeven in het ontwikkeldocument Dalton doen --> Dalton zijn. Naar aanleiding van de visitatie hebben we deze aangescherpt. De aanscherpingen zijn rood gemaakt.

Ontwikkeldocument Het Palet Dalton doen → Dalton zijn

Middels verschillende wegen willen wij de ervoor zorgen dat de school in transitie komt van Dalton doen naar Dalton zijn.

Hierbij zit een combinatie van enerzijds scholing en training van het team en anderzijds een teamontwikkeling doormaken waarin op elke studie dag een thema centraal staat.

Scholing

4. Teamopleiding voor (gym)leerkrachten en ondersteuners → doel is behalen van Daltoncertificaat/kennis en kunde ontwikkeling op Daltongebied
5. Opleiding tot één extra daltonspecialist → doel is school in ontwikkeling te brengen en doorgaande lijnen te kunnen borgen.
6. Opleiding tot daltonleidinggevenden → doel is directie onderdeel te laten zijn van de ontwikkeling binnen de school en zo te werken aan het paralleliteitsprincipe

Ontwikkeling

Op verschillende manieren willen we de school in ontwikkeling brengen. Allereerst is besloten om een nieuwe koers uit te zetten (de Daltonkaders; het Why). Deze kaders vormen de lijn waarna we met het team gaan bedenken Hoe en Wat wij willen gaan doen bij ons op school. Dit doen wij door de verschillende opleidingen samen te brengen op de studiedagen van de school. Op de studiedagen gaan we aan de slag met verschillende kernwaarden van Dalton binnen de school. Op deze manier willen we met het team samen werken aan de concrete invulling van thema's (het How en What). Uiteindelijk geven we uitdrukking aan deze visie door samen met het team de volgende matrix in te vullen.

Visie op	Het leren en gedrag	Het leren organiseren	Professionaliteit en cultuur	Veranderen en verankeren
Effectiviteit				
Samenwerken				
Vrijheid in verantwoordelijkheid				
Zelfstandigheid				
Reflectie				

Hierbij is de Visie op professionaliteit en cultuur al gevuld in schooljaar 2024-2025.

Uit de aanbevelingen is een duidelijke visie en doorontwikkeling van de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid en de praktische doorvertaling daarvan in de klassen aangegeven. De kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid komt op alle momenten van de visievertaling terug. Hierbij is het daltonhandboek leidend. De afspraken die daarin staan zijn leidend. Het gesprek gaat over waar komen we vandaan? Welke afspraken staan er nu? Hoe gaan we morgen verder? Hierbij maken we afspraken over de doorgaande lijn binnen de school. De bezoeken aan andere scholen gebruiken we hierbij als inspiratie en best practice. Hetzelfde

geldt voor de kernwaarde reflectie. Daarbij erkennen we ook dat reflectie nu voornamelijk als doel heeft om de onderwijsinhoud te reflecteren, waarbij we de ontwikkeling gaan maken dat reflectie ook als doel heeft om de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen in kaart te brengen (vooral zelfstandigheid).

Daarbij zijn wij direct na de visitatie (in lijn van het plan) praktisch gestart met de doorontwikkeling van Dalton op school.

Ontwikkeling over vijf jaar

Schooljaar 2025-2026

- Teamopleiding vanaf januari 2026: 13 leerkrachten zijn gestart met de interne opleiding
- Daltonspecialist in opleiding: gestart
- Opleiding daltonleidinggevenden: gestart
- Vullen Visie op veranderen en verankeren tijdens studiedagen
We hebben de eerste studiedag ingericht op de terugblik op de visitatie en de ontwikkeling binnen het team over hoe we ervoor gaan zorgen dat alle afspraken en documenten geborgd worden in het team (niet alleen beschrijven, maar ook doen). Dit is ook in lijn met de eerste aanbeveling van de visitatiecommissie. Daarnaast is er in het eerste half jaar een koersdocument opgesteld (zie bijlage), die uiting geeft aan de richting van het daltononderwijs bij ons op school. Tijdens de studiedag hebben we dit laten terugkomen in het team. Het team heeft ook teruggegeven dat ze dit herkenbaar vinden en zich kunnen in deze richting.
- Op bezoek bij andere daltonscholen (2x)
De daltonscholen hebben als doel om inspiratie te geven voor de vormgeving van de vrijheid en verantwoordelijkheid en reflectie bij ons op school. We willen leren van de ervaren scholen om ons heen.

Schooljaar 2026-2027

- Teamopleiding
- Daltonspecialist in opleiding
- Vullen Visie op leren en gedrag
Tijdens het vullen op Visie op leren en gedrag is het daltonhandboek de basis. We besteden in dit proces expliciet aandacht aan de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid en reflectie. Welk gedrag verwachten wij van de leerlingen als het gaat om het nemen van verantwoordelijkheid? Welk gedrag is voorwaardelijk om meer vrijheid te krijgen? Welke rol speelt de reflectie van leerlingen in dit ontwikkelproces? Hoe maken we dit gedrag en de ontwikkeling van leerlingen zichtbaar in de school?
- Borging Visie op professionaliteit en cultuur (In dit proces staan we stil bij de gemaakte afspraken en doorgaande lijnen. Zien we dat iedereen dit doet?)
- Borging Visie op veranderen en verankeren (In dit proces staan we stil bij de gemaakte afspraken en doorgaande lijnen. Zien we dat iedereen dit doet?)

Schooljaar 2027-2028

- Vullen kolom Visie op leren organiseren
Tijdens het vullen op Visie op leren en gedrag is het daltonhandboek de basis. We besteden in dit proces expliciet aandacht aan de kernwaarde vrijheid en

verantwoordelijkheid en reflectie. Hoe richten we de structuur zodanig in dat de doorgaande lijn ook zichtbaar wordt in de verschillende klassen.

- Aanvraag (tussentijdse) visitatie: Zijn we op de goede weg?
- Nieuwe leerkrachten scholen op Dalton
- Scholing extra Daltons specialist/ e.v.t. Daltonleidinggevende (KC)
- Borging Visie op professionaliteit en cultuur
- Borging Visie op veranderen en verankeren
- Borging Visie op leren en gedrag

Schooljaar 2028-2029

- Evalueren Visie op professionaliteit en cultuur
- Borging Visie op veranderen en verankeren
- Borging Visie op leren en gedrag
- Borging Visie op het leren organiseren
- Bij Daltons scholen kijken

Schooljaar 2029-2030

- Nieuwe leerkrachten scholen op Dalton
- Borging Visie op professionaliteit en cultuur
- Evaluatie Visie op veranderen en verankeren
- Borging Visie op leren en gedrag
- Borging Visie op leren organiseren

Na schooljaar 2029-2030 zetten we de cyclus van borging en evaluatie voort. Elke twee jaar bieden wij leerkrachten de gelegenheid om de Daltonopleiding te volgen en om de drie jaar willen we met het team een moment hebben om bij andere dalton scholen op bezoek te gaan. Binnen deze cyclus houden we oog voor wat de organisatie nodig heeft en passen we de plannen daar eventueel op aan.

In de schoolontwikkeling staan de documenten als schoolplan, jaarplan en schoolrapportage centraal. Binnen deze documenten is er een directe verbinding met elkaar, het opgestelde koersdocument en het Daltonhandboek.

Naam	Functie	Handtekening	Datum	
	Visitatievoorzitter			

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
<i>[Handwritten signature]</i>	Leidinggevende onderwijs	<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten date]</i>
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>		

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