

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	15-01-2026
Naam school/kindcentrum	Daltonschool de Hagenpoort
Adres	Bagijnenstraat 13
Postcode en plaats	7411 PT Deventer
E-mailadres school/kindcentrum	s.bronk@zinderonderwijs.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0570 616784
Bestuurder(s)	Zinder
Leidinggevende school/kindcentrum	San Bronk
Daltoncoördinator(en)	Herma Lodeweges, stuurgroep.
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	230
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	13
In bezit van daltoncertificaat	Alle vaste teamleden, m.u.v. leerkracht groep 6,7,8
Bezig met daltoncursus	Gehele team
Nevenvestigingen	geen
Stand van zaken inspectie	voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Besluit vorige visitatie	☒ Licentieverlening/-verlenging

	☐ Versnelde visitatie licentieverlenging
	☐ Anders, ...
Eerste visitatie school/kindcentrum	☐

1. Zelfreflectie

1.1. Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

Aanbevelingen visitatie 2018

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Zorg dat de ingeslagen weg betreffende leerKRACHT en didactisch coachen goed ingeburgerd raakt en geborgd wordt. Als jullie verder gaan met BLP, zorg dan voor een goede verbinding met jullie daltononderwijs.
Nr. 2	Zoek bij jullie verdere ontwikkeling (o.a. portfolio) meer samenwerking met de andere daltonscholen binnen OPOD. Die zijn ook druk met dit onderdeel. Versterk elkaar hierin.
Nr. 3	Vergroot het eigenaarschap van kinderen in hun dagelijks werk (taakkaart, keuzewerk). Ook binnen het team kan het eigenaarschap/eigen verantwoordelijkheid wel worden uitgebouwd.
Nr. 4	Houd de doorgaande lijn in het zelfstandig werk opnieuw tegen het licht. Werkt de weekplanner echt goed? Is het niet handiger een instrument te gebruiken waar kinderen zowel in planning, tijdsduur, differentiatie en uitbreiding van vakgebieden hun ei kwijt kunnen? Ga ook hier te rade bij andere daltonscholen.
Nr. 5	Zorg voor een extra hoofdstuk in het daltonboek waarin je een projectplan maakt. Zorg voor een duidelijk tijdspad waarin je daltonontwikkelingen voor de komende jaren vastlegt. Evalueer deze jaarlijks.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

In 2017 is een nieuwe schoolleider gestart op de Hagenpoort. Hij heeft met de dalton werkgroep de vorige visitatie voorbereid.

Na deze visitatie in 2018 heeft de daltonontwikkeling op de Hagenpoort een aantal jaar minder op de voorgrond gestaan. Dalton was te weinig het onderwerp van gesprek, er waren andere prioriteiten. Daarna kwam Corona.

In 2020 hebben drie teamleden die nog niet gecertificeerd waren de daltonopleiding gevolgd. Zij hebben in hun DOP onderzoek gedaan naar eigenaarschap van kinderen bij het rekenonderwijs op onze school en een aantal aanbevelingen geformuleerd. De kern hiervan was: meer doelgericht werken met kinderen, doelen op de weektaak, instructies clusteren, effectieve EDI-instructies geven, meer zelfstandig werktijd voor de kinderen, kinderen inzicht geven in de eigen leerdoelen en differentiatie op leerdoel i.p.v. vaste niveaugroepen.

In 2021 startte de huidige schoolleider op de Hagenpoort. Zij is onder andere geselecteerd op haar affiniteit met het daltononderwijs. In het eerste jaar zijn afspraken over de taak, taaktijd en vakgebieden op de taak geformuleerd om het zelfstandig werken aan een weektaak weer een plek te geven in de school. De afspraken zijn vastgelegd in een afsprakenkaart. De schoolleider deed dit jaar de opleiding tot daltonleidinggevende bij Saxion.

In 2022 is het team geschoold in het geven van korte effectieve (EDI-)instructies en differentiatie op rekendoelen en het maken van blokplanningen voor rekenen. Deze scholing sloot qua inhoud aan bij de aanbevelingen uit het DOP-onderzoek. De schoolleider werd bestuurslid en voorzitter van de daltonregio Oost Nederland (DON). Het team is op schoolbezoek geweest bij daltonschool het Roessink in Deventer.

In 2023 heeft het team een systemisch traject gedaan. Marije Boot en Hella Petit zijn een jaar lang met het team aan de slag geweest om te onderzoeken hoe de teamcultuur versterkt kon worden, zodat het team meer eigenaarschap kon nemen voor de schoolontwikkeling en meer gebruik kon maken van de kracht van samenwerken. Aan het eind van het traject sprak het team de wens uit om als team met elkaar een daltonscholing te volgen om dalton op school te versterken en als team meer op één lijn te komen ten aanzien van de daltonvisie en het daltononderwijs.

In 2024 is het hele team gestart met een op maat gemaakte daltonscholing van twee jaar, gegeven door Annemarie Wenke en Jenny van Esch van Wenke Perspectief. Aan het eind van deze twee jaar worden alle nog niet gecertificeerde teamleden (3) gecertificeerd. Belangrijker nog is dat we in de twee jaar alle kernwaarden weer heel scherp op het netvlies hebben, we meer dezelfde taal spreken, we onze daltonwerkwijze aanscherpen en afstemmen en na deze twee jaar een gefundeerde daltonbasis hebben neergezet, gedragen door alle teamleden waarop wij verder kunnen bouwen.

Deze visitatie valt precies in ons tweede opleidingsjaar. We zijn nog volop bezig met het bouwen aan een goede daltonbasis en willen graag laten zien waar we al gekomen zijn met elkaar en zijn nieuwsgierig naar de aanbevelingen voor verdere ontwikkeling.

Aanbeveling	Omschrijving
-------------	--------------

Nr. 1	<i>Zorg dat de ingeslagen weg betreffende leerKRACHT en didactisch coachen goed ingeburgerd raakt en geborgd wordt. Als jullie verder gaan met BLP, zorg dan voor een goede verbinding met jullie daltononderwijs.</i> Een van de dingen die we in het afgelopen jaar gedaan hebben is het verbinden van alle goede dingen die we doen aan onze visie. De prachtige puzzelstukken die in het onderwijs op de Hagenpoort aanwezig waren, ook al tijdens de vorige visitatie, zijn intussen steeds meer op hun plek gevallen in de daltonpuzzel. Met leerKRACHT als ontwikkelsystematiek voor het team zijn we gestopt, we werken nog wel met de doelenborden (voorheen leerKRACHT borden) in de klas, om samen met de groep groepsdoelen te formuleren en succes te vieren, gekoppeld aan de
-------	---

	klassenvergaderingen en de klassenbox. Groeikracht (BLP) is geïntegreerd en is het instrument waarmee we werken aan vaardigheden die kinderen gebruiken in zelfstandig werken, samenwerken, hun eigen leren en eigen talenten en is de taal die we kinderen geven om mee te reflecteren. Nieuwe leerkrachten krijgen een traject didactisch coachen aangeboden van 2 jaar. Er wordt gestart met een 0-meting, na 1 jaar een tussenmeting en na 2 jaar een eindmeting. De leerkracht zelf presenteert zijn of haar groei in een presentatie na de eindmeting en tussenmeting. Het didactisch coachen is een instrument dat voortdurend terugkomt: de korte gesprekken met kinderen, de reflecties, de goede vragen, zorgen dat kinderen zich kunnen ontwikkelen in het zelfstandigheid, samenwerkingsvaardigheden, reflectieve vermogens en verantwoordelijkheidsgevoel. Op de Groeikrachtwoorden wordt na een expliciete instructie ook gecoacht. In de verschillende afsprakenkaarten die gemaakt zijn, gekoppeld aan de kernwaarden, zien we al deze parels dan ook terug als methodieken om te werken aan als daltononderwijs.
Nr. 2	<i>Zoek bij jullie verdere ontwikkeling (o.a. portfolio) meer samenwerking met de andere daltonscholen binnen OPOD. Die zijn ook druk met dit onderdeel. Versterk elkaar hierin.</i> De drie daltonscholen binnen OPOD (tegenwoordig Zinder) hebben op schoolleidersniveau nauw contact met elkaar. Zij treffen elkaar ook in groter verband bij de DON-bijkomsten, waar de schoolleider van de Hagenpoort aan verbonden is als bestuurslid en waar ook teamleden van de Hagenpoort bij aansluiten. Dat is overigens nog niet structureel, maar dat gaat vastere vormen aannemen wanneer er vanuit de daltonstuurgroep die we nu hebben een vaste daltoncoördinator komt. Naast het contact en de inspiratie is er geen planmatige vorm van samenwerken, omdat alle drie de scholen zich in een andere ontwikkeling bevinden. De Sleutel werkt aan unitonderwijs, het Roessink borgt haar daltononderwijs en op de Hagenpoort zijn we volop aan het werken aan een goede basis. Als schoolteam zijn we drie jaar geleden op bezoek geweest bij het Roessink. Komend jaar gaan we in het kader van de daltonopleiding ook op bezoek bij andere scholen. Ons Rapportfolio (Mijnrapportfolio) hebben we overigens wel gekozen op basis van de ervaringen en gesprekken met andere scholen binnen Zinder, waaronder ook de daltonscholen.

Nr. 3	<i>Vergroot het eigenaarschap van kinderen in hun dagelijks werk (taakkaart, keuzewerk). Ook binnen het team kan het eigenaarschap/eigen verantwoordelijkheid wel worden uitgebouwd.</i> Wat betreft het team: in 2023 is een jaar geïnvesteerd in een systeemgerichte interventie in het team. Met elkaar zijn patronen en de tijdlijn verkend en zijn rollen en bestaansrechten verhelderd, kaders en
-------	---

	structuren verduidelijkt. We zijn gaan werken in bouwen en met kleine ontwikkelgroepen, die verantwoordelijk zijn voor ontwikkeltaken. In de daltonteamsscholing die we nu volgen, komt ook het eigenaarschap van het team telkens terug. We hebben een goede stap gezet door het formeren van kernwaarde-groepen die de doorgaande lijn per kernwaarde in de school onderzocht hebben en de ontwikkelpunten geformuleerd hebben. Het onderzoek van de kernwaarde-groepen, dat gepresenteerd is in het team, is de basis voor deze zelfevaluatie. De kinderen werken (weer) met een taakbrief. De taken zijn geformuleerd in ik-doelen. We bespreken naar aanleiding van (voor) toetsen met de kinderen aan welke doelen zij de komende periode werken. In groep 7 en 8 nemen de kinderen ook steeds meer eigenaarschap door zelf te bepalen aan welke instructies zij wel of niet deelnemen. Het didactisch coachen dat we ook daarbij inzetten is gericht op het reflecteren en het vergroten van eigenaarschap van de kinderen. Het keuzewerk is opgenomen in de taak, maar kan nog versterkt worden. Keuze is ook onderdeel van onze wereldoriëntatie methode, waarin kinderen uit een aantal opdrachten kunnen kiezen om een eigen leervraag uit te werken. Integratie van deze keuzeopdrachten in de taak zou een logische volgende stap kunnen zijn.
Nr. 4	<i>Houd de doorgaande lijn in het zelfstandig werk opnieuw tegen het licht. Werkt de weekplanner echt goed? Is het niet handiger een instrument te gebruiken waar kinderen zowel in planning, tijdsduur, differentiatie en uitbreiding van vakgebieden hun ei kwijt kunnen? Ga ook hier te rade bij andere daltonscholen.</i> In 2021 zijn we gestopt met het werken met de weekplanner en zijn er weektaakformulieren ontworpen met de mogelijkheid tot planning, een opgenomen beschikbare tijd per dag, de mogelijkheid tot differentiatie en een vaststaand minimumaantal vakgebieden die een plek krijgen op de taak. Nu, in 2025, stemmen we in het kader van de daltonopleiding deze werkwijze nog weer verder en beter op elkaar af met als doel een doorgaande lijn in de formulieren en de werkwijze.

Nr. 5	<i>Zorg voor een extra hoofdstuk in het daltonboek waarin je een projectplan maakt. Zorg voor een duidelijk tijdpad waarin je daltonontwikkelingen voor de komende jaren vastlegt. Evalueer deze jaarlijks.</i> Daltonontwikkeling is, stap voor stap, sinds 2021 een wezenlijk onderdeel van onze schoolontwikkeling. Alle ontwikkeling die we als school doen, is gegrond op onze daltonbasis. Dat betekent dat ons schoolplan een daltonschoolplan is; het kan niet zo zijn dat we werken aan zaken die niet passen bij de daltonvisie. Daarom maken we bewust geen daltonprojectplan. Ons schoolplan is in zijn geheel een daltonplan.
-------	--

	Zo hebben wij ook geen daltonboek meer, maar wel afsprakenkaarten over onze werkwijze en visie op de daltonkernwaarden als fundament voor het onderwijs.
--	--

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Ten aanzien van de aanbevelingen ziet het visitatieteam dat het team van de Hagenpoort grote stappen heeft gemaakt. Met de komst van de nieuwe directeur in 2021 zijn ten aanzien van de aanbevelingen gefundeerde andere keuzes gemaakt. Deze keuzes hebben ertoe geleid dat de doelen van de aanbevelingen zijn bereikt. Ook al is dit soms op een andere manier gegaan dan aangegeven in de aanbevelingen.

1. Ontwikkelen van Leerkracht en collegiale coaching. Hier is de keuze gemaakt voor een traject om systemisch de samenwerking tussen de teamleden te analyseren en te verwerken. LeerKRACHT is losgelaten. Deze keuze heeft het team heel veel opgeleverd. Een team dat samen gaat voor de ontwikkeling van de kinderen vormgegeven door de kernwaarden van dalton.

2. Samenwerken daltonscholen.

De directeur en de daltoncoördinator werken samen met de twee andere daltonscholen van stichting Zinder. De directeur van de Hagenpoort is voorzitter van de DON (regio). Hierdoor zijn er veel mogelijkheden voor intervisie en uitwisseling. Wel leeft er de wens om verder te kijken en dan naar specifieke ontwikkelpunten die er leven binnen het team.

3. Vergroten eigenaarschap

Op de takenkaart is een deel van het werk gepland door de leerkrachten, een ander deel mogen de kinderen zelf plannen en in sommige gevallen zelf vormgeven. In groep 6 wordt gewerkt aan een Vier keer wijzeropdracht uit over de Middeleeuwen. Hier zijn samengewerkgroepen die zelf een onderdeel uitwerken dat past bij het thema.

Het team werkt in kernwaardegroepen aan de verdere ontwikkeling van dalton.

4. Doorgaande lijn zelfstandig werken

Er is een doorgaande lijn die duidelijk omschreven is in de kwaliteitskaarten en zichtbaar is in de groepen.

5. Projectplan extra hoofdstuk daltonboek

Het team heeft gekozen om te gaan werken met kwaliteitskaarten voor verschillende onderdelen van het onderwijs en zo ook de kernwaarden van dalton.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

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

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

1.1.Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Wij zijn de afgelopen jaren op meerdere niveaus bezig geweest met de kernwaarde verantwoordelijkheid.

Met het team hebben we, in het jaar dat we systemisch gewerkt hebben aan onze schoolcultuur, gewerkt aan het eigenaarschap van het team. We zijn bezig geweest met het eigenaarschap op individueel niveau, op groepsniveau, op bouwniveau en op team/schoolniveau. Hieruit zijn onder andere de bouwoverleggen ontstaan, zodat teamleden met elkaar in de bouw de verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van het onderwijs. We werken vanuit vertrouwen en merken tevens op dat het verantwoorden van afspraken nodig is om te zorgen dat iedereen zich aan de afspraken houdt. We hebben ook samen de verantwoordelijkheid voor het creëren van een doorgaande lijn in het onderwijs op onze school. Deze lijn zijn we nu, in de daltonopleiding, met elkaar stevig aan het neerzetten. Teamleden zijn sinds de start van dit schooljaar gaan werken in daltonkernwaarde-groepen en dragen hiermee de verantwoordelijkheid voor de doorgaande lijn en de ontwikkeling van de desbetreffende kernwaarde.

De afgelopen vier jaar hebben we ook hard gewerkt aan het geven van meer verantwoordelijkheid aan de kinderen. Verantwoordelijkheid voor de ander, het eigen leerproces en de ruimtes in de school zijn onze speerpunten geweest. Ons weektaakformulier is opnieuw ingericht, met voldoende tijd per dag om verantwoordelijk te zijn voor de opdrachten die daarop staan. De opdrachten zijn geformuleerd in 'ik-doelen'. In de bovenbouw zijn kinderen zich steeds meer bewust van deze doelen en leren ze ook de verantwoordelijkheid te nemen: doe ik mee met deze instructie of niet, op basis van het aangeboden leerdoel. Sinds dit schooljaar werken we met periodetaken, taken die kinderen kunnen doen binnen een langere periode. Dit zijn vaak wereldoriëntatieopdrachten. Leerkrachten bereiden de periodetaken samen voor en zorgen voor betekenisvolle opdrachten voor de kinderen. Een ander voorbeeld is het leren op plekken buiten de klas. In ons monumentale (lees: ouderwetse) schoolgebouw best een uitdaging, maar vorig jaar hebben we meer samenwerkplekken gecreëerd op de verdiepingen in de school, waar kinderen zelf de afspraken voor het gebruik van de ruimte hebben gemaakt. Kinderen voelen naast de verantwoordelijkheid voor de eigen groep ook steeds meer verantwoordelijkheid voor andere ruimtes in de school, nadat we hier bewust aandacht aan hebben besteed en het een plek heeft op het huishoudelijk takenbord.

Sinds drie jaar vinden er structureel klassenvergaderingen plaats, met behulp van de klassenbox, om kinderen ook de verantwoordelijkheid te geven voor het wel en wee in de klas. Ze krijgen de ruimte om punten in te brengen en te bespreken. En ze hebben de ruimte om een zogenaamd klassenbudget zelf uit te geven aan een doel naar keuze. Een andere ontwikkeling in de laatste jaren is het schoolreisje. Kinderen van groep 5 tot en met groep 7 (groep 8 gaat op kamp), bepalen samen wat zij op deze dag met elkaar willen doen. En dat varieert: van een bootcamp op het strand met pizza tot toch gewoon dat dagje naar het pretpark.

Ontwikkeling

Wat we belangrijk vinden, is om verantwoordelijkheid als begrip en vaardigheid de komende tijd beter aan kinderen te instrueren en te modelleren. Dat doen we met behulp van de Groeikrachtwoorden en -vaardigheden om ze voor de kinderen concreter te maken. We vinden het belangrijk om dat ook met verantwoordelijkheid te doen, omdat dit voor kinderen soms een wat ongreijpbare kernwaarde is. Hoe concreter we dit maken, hoe beter we kinderen hier pedagogisch- didactisch op kunnen coachen.

De komende jaren zullen we ons ook gaan richten op verantwoordelijkheid als spanningsveld: waar dragen leerkrachten de verantwoordelijkheid, waar zij het ook over zouden kunnen dragen aan de kinderen? In gesprekken merken we dat er soms nog een onzekerheid of een controlebehoefte bij leerkrachten is, waardoor zij veronderstellen dat het beter is om de touwtjes zelf in handen te houden. Reflectie hierop en gesprekken met elkaar leiden tot andere inzichten en aanpassing van het handelen, en daar valt de komende jaren nog winst te behalen.

- In alle groepen expliciete instructie op de kernwaarde verantwoordelijkheid geven. (filmpjes groeikracht)
- Jonge kinderen hebben nog weinig taal bij de kernwaarde verantwoordelijkheid. Structureel taal met beeldende ondersteuning aanbieden.
- Doelenbord (voorheen LeerKracht bord) in alle groepen wekelijks actief inzetten, waarbij de kinderen in charge zijn voor wat betreft hun te bepalen groepsdoel.
- Hoe meer vrijheid je geeft hoe meer de kinderen verantwoordelijkheid kunnen tonen, maar hier zien we ook een uitdaging. Hoe leer je kinderen de verantwoordelijkheid te nemen? Wij denken dat het helpt structureel op verantwoordelijkheid te reflecteren.
- De verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke schoolomgeving vraagt nog aandacht. Hoe laat je werkplekken achter (atelier, samenwerkplek, stilwerkplek). We werken met takenborden waarvan ook deze ruimtes onderdeel zijn, maar het samen verantwoordelijk worden vraagt meer dan een aantal eindverantwoordelijken vanuit het takenbord.
- Het ontwikkelen van taken die nog beter aansluiten bij de ontwikkeling van de kinderen is ook een verdiepingsslag die we als team in de komende jaren willen maken. Zowel op het niveau van de taak, als de hoeveelheid werk, de keuzemogelijkheden van kinderen en het werken aan betekenisvolle en motiverende taken. Passende taken zorgen dat kinderen ook beter de verantwoordelijkheid voor de taak kunnen dragen.
- Bij feedback consequent didactisch coachvragen inzetten en altijd het verband met groeikrachtwoorden leggen, zodat de kinderen meer taal tot hun beschikking krijgen.

Reactie visitatieteam

Binnen de school is een duidelijke visie zichtbaar waarin vertrouwen en verantwoordelijkheid geven centraal staan. Leerkrachten werken vanuit een grondhouding waarin zij vertrouwen hebben in de leerlingen en dit vertrouwen ook actief uitdragen. Leerlingen ervaren hierdoor veiligheid en voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen leerproces en dat van de groep. Kinderen kennen elkaar, ook over groepsgrenzen heen, en durven samen te werken en initiatief te nemen. Zelfs in situaties waarvan vooraf niet zeker is of het zonder problemen zal verlopen, krijgen leerlingen de ruimte om het toch te proberen. Deze ruimte om te leren van ervaringen wordt bewust geboden.

Het creëren van passende leeromgevingen ondersteunt deze visie. Er zijn verschillende werkplekken ingericht, ook buiten het directe zicht van de leerkracht. Voor deze plekken gelden duidelijke en zichtbare afspraken. Door gezamenlijke momenten waarop wordt teruggeblikt en gecontroleerd, ontstaat een sluitend systeem waarin overzicht en vertrouwen hand in hand gaan. Hulpmiddelen zoals een “wie-is-waar”-bord in de lokalen versterken dit overzicht.

Een concreet voorbeeld hiervan is het Vier keer wijzer-project in groep 6 rondom het thema *De Middeleeuwen*. Leerlingen werken in groepjes aan een deel van het thema, maken samen een plan van aanpak en zorgen zelfstandig voor materialen. De leerkracht biedt hierbij een helder kader met een duidelijke werkvolgorde en vaste checkmomenten. Door het stellen van verdiepende vragen stimuleert de leerkracht het denken, het overleg en de samenwerking. Hierdoor kunnen leerlingen zelfstandig werken binnen duidelijke, gedragen afspraken.

Aanbeveling: Over vijf jaar kunnen de kinderen van de Hagenpoort, waar mogelijk, zelf keuzes maken over het volgen van instructie of het vervroegd uitstappen bij een instructie. Zelf een keuze maken vanuit hun taakwerk aan welke opdracht wij gaan werken. Zo werk je langzaam toe naar de hele dag dalton.

1.2.Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Onze daltoncursus bij Wenke Perspectief met Annemarie en Jenny begon anderhalf jaar geleden met een bijeenkomst, waarin de kernzin was: Als je het zelf kan, dan mag je het ook zelf doen. Deze zin heeft in alle lagen van de school nog steeds zijn effect. Van kinderen, die zelf hun jas aandoen of hun tas dragen, tot teamleden die zelf feedback geven op hun collega.

Concreet gezien zijn we het afgelopen half jaar intensief bezig geweest om de dalton taakformulieren op elkaar af te stemmen. Sinds 2021 werkten we allemaal weer met een taakformulier, maar wisselingen in het team, ziekte en proeftuintjes leidden tot een niet helemaal vlot lopende doorgaande lijn. Het formulier is opnieuw aangepakt en er zijn ook veel gesprekken gevoerd over het proces dat hoort bij het zelfstandiger worden van kinderen. Uitgestelde aandacht eenduidig toepassen, handelingswijzers maken om de zelfstandigheid te vergroten, visualiseren van afspraken, het zoeken naar wat wel en niet op de taakbrief kan en waarom dan wel of niet, het zorgen voor keuzemogelijkheid en eigen leervragen op de taakbrief. En hoe maak je de taak zo op maat dat het voor ieder kind mogelijk is om succes te ervaren en zijn of haar taak ook daadwerkelijk af te krijgen?

In groep 1 en 2 is gestart met een inloop om half negen, in plaats van de kring, zodat kinderen bij binnenkomst al zelfstandig kunnen kiezen (ook uit sensopathisch materiaal, zodat zij even goed kunnen landen op een rustige manier).

Onze ontwikkelwensen liggen het komende schooljaar op het volgende vlak:

- het kind vraagt gericht hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/haar om hulp vragen. We zien kinderen die dat al goed kunnen, maar ook kinderen die dat nog lastig vinden en erg gericht zijn op de leerkracht. Door het oefenen met uitgestelde aandacht en de handelingswijzer uitgestelde aandacht, waarin hulp vragen een vaardigheid is, geven we dit opnieuw expliciet aandacht en maken we een kleine eerste stap.
- het kind bepaalt mede hoe hij/zij werkt aan gestelde doelen. We zien dat leerkrachten de doelen op de weektaak formuleren. Het zou een stap vooruit zijn als kinderen op basis van het doel uit een aantal manieren om dit doel te halen kunnen kiezen, of zelf een manier mogen bedenken. Sommige leerkrachten zijn sterk in het betrekken van de stem van het kind hierin.
- het omgaan met uitgestelde aandacht. We zien, ook door niet consequent leerkrachtgedrag, nog te veel dat kinderen bij de leerkracht aankloppen of niet zelfstandig doorwerken tijdens de taak. Taakgerichtheid, maar ook omgaan met een hulpvraag en hoe deze zelfstandig op te lossen, zijn nog uit te bouwen vaardigheden. Het zijn onderwerpen waar we in team- en bouwsessies over gesproken hebben om samen een doorgaande lijn in te ontwikkelen.
- de leerkracht creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de kinderen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
- de leerkracht creëert voor de kinderen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen. In onze visie staat dat wij kinderen willen helpen hun kracht, hun talent te

ontdekken. In het werken aan de taak komt dit niet altijd tot uiting. We willen onderzoeken hoe dit meer in- of uitgebouwd kan worden.

Reactie visitatieteam

Binnen de school wordt bewust gewerkt aan duidelijke structuur en overzicht, zodat leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt en verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen leerproces. Transparantie in dagindeling, lesdoelen en instructiemomenten draagt bij aan rust en voorspelbaarheid. Dit vergroot de zelfstandigheid van leerlingen en ondersteunt hen in het plannen en uitvoeren van hun werk, zowel binnen als buiten de klas.

Daarnaast is er veel aandacht voor gezamenlijke verantwoordelijkheid en professionele ruimte binnen het team. Leerkrachten werken samen in kernwaardegroepen en denken actief mee over wat vastgelegd moet worden en waar ruimte kan worden geboden voor eigen keuzes. Binnen duidelijke kaders is er ruimte om te experimenteren en te zoeken naar wat het beste past bij de groep. Deze keuzes worden teambreed besproken en genomen, waardoor het team sterk betrokken is bij de ontwikkeling van het onderwijs en mede-eigenaar is van de ingezette koers.

Concreet wordt dit zichtbaar in de manier waarop gewerkt wordt met dagroosters en taakoverzichten. De groepen 3 tot en met 8 werken met dagroosters op het bord, waarop het lesprogramma, de groepsdoelen en de instructiemomenten overzichtelijk staan weergegeven. De invulling hiervan verschilt per groep en sluit aan bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen; zo zijn instructietijden soms gekoppeld aan de doelen en soms opgenomen in het rooster. Groep 3 kent hierbij een extra verdeling. Groepen 1 en 2 werken met dagritmekaarten.

Deze overzichten helpen leerlingen om te weten wat er die dag gebeurt en wanneer zij terug moeten zijn bij werken buiten de groep. Veel leerlingen nemen hierbij bewust een timer mee. De aanwezigheid van klokken op verschillende plekken in de school ondersteunt dit. De taakbrief is duidelijk en biedt houvast, waardoor leerlingen weten wat zij moeten doen en wat er van hen verwacht wordt.

1.3.Samenwerking

School/kindcentrum

Toen wij startten met de daltonopleiding bij Wenke Perspectief bleek uit de eerste inventarisatie die we deden dat binnen ons onderwijs en binnen het team winst valt te behalen op het gebied van de kernwaarde 'samenwerking'.

Binnen het team zijn we de afgelopen jaren in bouw- en minibouw gaan samenwerken, vinden er collegiale consultaties plaats, zijn er kernwaarde-groepen ontstaan en werken collega's in werkgroepen met elkaar aan ontwikkeling van o.a. Groeikracht, KiVa, Dalton en Rapportfolio. In team- en bouwvergaderingen heeft daltonontwikkeling een vaste plek, met als doel van elkaar te leren en elkaar te inspireren.

In de klas werkten de meeste teamleden wel met coöperatieve werkvormen in de les, maar een aantal nieuwe leerkrachten waren hier niet in opgeleid en deden het minder. Van de samenwerkplek in de school (destijds 1 plek op een tussenverdieping) werd niet heel veel gebruik gemaakt, en de plek was ook niet fijn ingericht. Het onderwijs was vrij individueel. We hebben een aantal stappen gemaakt in de afgelopen jaren. Wat hebben we al gedaan?

- De doorgaande lijn en opbouw in coöperatieve werkvormen die er al was is opgefrist.
- Leerkrachten benutten deze opbouw voor het bewust aanleren van samenwerkvaardigheden.
- Op de weektaak staat tenminste 1 samenwerkvorm in een coöperatieve werkvorm.
- De coöperatieve werkvormen worden uitgebreid in de bovenbouw met werkvormen in teams (4-tallen). Hier zijn leerkrachten mee aan het experimenteren.
- Na een nascholing vierkeerderwijzer (onze W.O.-methode) is de aanpak van de keuzekaarten en het samenwerken in groepjes aan deze taken versterkt. Sinds dit jaar maken we ook periodetaken bij de W.O.-methode, die groepsdoorbrekend (in minibouw) worden voorbereid. In enkele groepen zien we dat deze taken ook groepsdoorbrekend worden uitgevoerd. Hierdoor wordt ook de samenwerking tussen de leerkrachten versterkt.
- De samenwerkplekken en de stilwerkplek zijn beter ingericht. Er zijn meerdere werkplekken op de gangen gemaakt. Leerkrachten hebben met kinderen de afspraken voor het gebruik van deze ruimtes gemaakt en opgehangen.
- In elke groep is een 'waar is wie' bord aanwezig, zodat we weten waar alle kinderen aan het werk zijn.
- Kinderen zijn stiltekapiteins en bewaken om beurt het stil zijn op de trap bij het naar buiten gaan.
- Er is een afsprakenkaart rondom deze kernwaarde gemaakt, een groepje leerkrachten is verantwoordelijk voor de doorgaande lijn en ontwikkeling van deze kernwaarde. Recent (november 2025) hebben we afspraken en doorgaande lijn op elkaar afgestemd.
- We zien als aandachtspunt nog het versterken van de visie op en de uitvoering van daadwerkelijk samenwerken. We zien in dat onze kinderen veel samenwerken, waar het eigenlijk hulp verlenen is, in een in tijd doorgaande vorm. Hierdoor leren sommigen kinderen niet een taak ook zelfstandig te maken. Dit vraagt om inzicht en sturing van de leerkrachten. Wanneer is samenwerken daadwerkelijk samen werken (en wordt je er samen wijzer van) en wanneer is samen werken hulpverlening en/of gaat het ten koste van het zelfstandig leren werken.

Onze ontwikkelwensen liggen op het volgende vlak:

- Borging van de recent gemaakte afspraken en doorgaande lijnen op de kernwaarden.
- Blijvende aandacht voor de verantwoordelijkheid m.b.t. het netjes achterlaten van de samenwerkplekken.
- Onderzoeken of er gedifferentieerd kan worden in het loslaten van het werken met timers (die gebruikt worden om de beperkte ruimte voor samenwerken in tijd te verdelen onder leerlingen die willen samenwerken)
- Bewustwording bij kinderen en bij leerkrachten mbt samenwerken: waarom is het goed om sommige taken samenwerkend te doen? En ook: waarom kies je ervoor om sommige taken alleen te doen?
- Blijven koppelen van reflectie aan het samenwerken, didactisch coachen en ook groeikracht inzetten om kinderen bewust te maken van de verantwoordelijkheid die samenwerken op de gang met zich meebrengt, zowel voor de zorg voor de omgeving (onze werkplek achterin de school wordt geregeld versierd met allerlei tekeningen die we liever niet zien) als zorg voor je eigen leerproces en die van de ander.
- Binnen het team: tijd blijven creëren om van en met elkaar te leren en bij elkaar te kijken in de klas. Blijven werken aan het bewustzijn dat we samen verantwoordelijk zijn voor alle kinderen in de school en ons goede onderwijs aan hen. Daarbij hoort ook feedback geven aan elkaar en ontvangen van elkaar en elkaar aanspreken. Het werken met periodes en samen voorbereiden en bij elkaar kijken zien we als ingang voor een structuur om dit te borgen.

Reactie visitatieteam

Binnen de school is samenwerken een belangrijk onderdeel van het dagelijks leren. Leerlingen zijn zichtbaar gewend aan het werken in groepjes en laten hierbij betrokkenheid, taakgerichtheid en verantwoordelijkheidsgevoel zien. In verschillende groepen wordt op een effectieve manier samengewerkt en is er sprake van echt overleg, waarbij leerlingen samen nadenken, keuzes maken en tot oplossingen komen. Dit maakt dat samenwerken daadwerkelijk bijdraagt aan het leerproces.

Tegelijkertijd laat de praktijk zien dat samenwerken op veel verschillende manieren wordt vormgegeven. Hierdoor is een doorgaande lijn in verwachtingen, afspraken en doelen niet altijd duidelijk. Vragen zoals: *wat verstaan we onder goed samenwerken, welke eisen stellen we hieraan en waarom werken we met maatjes*, lijken nog niet overal expliciet uitgewerkt en zichtbaar. Ook bij de samenwerkplekken ontstaat het beeld dat toegankelijkheid soms wordt bepaald door wie er het eerst is, waardoor vaak dezelfde leerlingen hier gebruik van maken. Bewustwording en afstemming kunnen helpen om dit eerlijker en doelgerichter in te zetten.

In groep 6 is een mooi voorbeeld te zien tijdens de Blink-samenwerkopdracht rondom het thema *De Middeleeuwen*. Na een korte uitleg met duidelijke afspraken en een helder kader, gaan de groepen zelfstandig uiteen. Alle leerlingen zijn actief aan het werk, hebben een eigen rol en werken efficiënt samen. Het overleg is inhoudelijk sterk, waardoor er daadwerkelijk stappen worden gezet.

Ook in groep 3 werd kwalitatief sterk samenwerken waargenomen: drie leerlingen werkten samen aan een sudoku en bespraken hun redeneringen en antwoorden met elkaar. In groep 8 ligt de gezamenlijke verantwoordelijkheid zichtbaar in de afspraak dat per groepje één bakje met materialen op tafel staat.

Binnen thematisch werken is er bovendien ruimte voor groepsdoorbrekend samenwerken, wat kansen biedt voor verdere ontwikkeling. Door het *waarom* en *hoe* van samenwerken en maatjeswerk schoolbreed scherper te formuleren, kan deze sterke praktijk nog verder worden versterkt.

1.4.Reflectie

School/kindcentrum

De Hagenpoort werkt al geruime tijd met didactisch coachen en met BLP (Groeikracht). Het is steeds duidelijker dat deze tools ervoor zorgen dat we de kernwaarde reflectie verankerd hebben in ons onderwijs. Leerkrachten kunnen erg goed reflectieve vragen stellen aan kinderen en hen daarmee stapjes verder brengen in hun ontwikkeling. Een volgende stap zou zijn dat leerkrachten dezelfde vragen ook meer aan elkaar gaan stellen. Hiermee oefenden we in ons systemisch jaar maar ook met Annemarie en Jenny en in onze team- en bouwvergaderingen.

De afgelopen jaren hebben we verschillende stappen ondernomen om reflectie nog meer een vaste plek te geven in onze school:

- Nieuwe collega's worden geschoold in didactisch coachen door onze interne coach.
- We zijn overgestapt van een traditioneel rapport naar Mijn Rapportfolio, een online rapportfolio. Hierin hebben we onder andere een daltonreflectielijst voor de kinderen en een reflectie op de groeikrachtvaardigheden opgenomen. De kinderen nemen in het rapportfolio zelf foto's op van leermomenten waar zij trots op zijn.
- In het rapportfolio zijn ook de resultaten van IEP opgenomen. We zijn van Cito LOVS overgestapt op IEP, omdat IEP de ontwikkeling van kinderen meer centraal stelt, en omdat we naast de 'Hoofd' vakken ook kinderen kunnen laten reflecteren op hun werkhouding en talent met 'Hart en Handen'.
- Sinds vier jaren voeren we drie keer per jaar gesprekken met ouders én kinderen, en niet meer alleen met ouders, zodat we samen kunnen reflecteren op de ontwikkeling van het kind en zijn/haar talenten.
- Op het doelenbord (voorheen LeerKracht bord) stellen kinderen met de groep doelen en zij reflecteren hierop met elkaar.
- Groeikracht is geborgd, een collega stuurt leerkrachten per periode een mail over het aan te bieden Groeikracht woord in deze periode met bijbehorende filmpjes en instructies. We onderzoeken in een werkgroep hoe Groeikrachtwoorden zichtbaarder gekoppeld kunnen worden aan de daltonkernwaarden en de methodiek Breinkracht waar we ook mee werken.
- Reflectie is ook het bewustzijn van kinderen op onze daltonwerkwijze. Dit jaar hebben we voor het eerst in alle groepen een kernwaarde bord gemaakt, waarin we met de kinderen aan het begin van het jaar de kernwaarden centraal hebben gesteld in de gouden weken en samen gezocht hebben hoe we de kernwaarden terugzien in het werken in de klas.

Ontwikkelpunten:

- Het zichtbaarder koppelen van Groeikracht aan de kernwaarden en Breinkracht, zodat het voor iedereen duidelijker is hoe deze onderdelen met elkaar samenvallen.
- Reflectie kan nog beter en structureler toegepast worden in en bij school- en groepsontwikkeling, zoals handelingsplannen, doelen schoolplan, doelen op bestuursniveau. We stellen veel en vaak doelen, maar verzuimen hier goed op te reflecteren, zodat niet helder wordt wat nu echt werkt en wat vastgehouden moet

worden en waar we kunnen laten gaan.

- Mijnrapportfolio biedt meer mogelijkheden tot reflectie op kindniveau. Komende jaren willen we de inzet van dit instrument nog beter benutten.
- Reflectie op het werken met de taak (proces en product en beleving) kan versterkt worden. Door tijdsgebrek zien we dat collega's hier vaak te weinig tijd in investeren. We willen de komende jaren zorgen dat hier structureel tijd voor gemaakt wordt, en dat leerkrachten ervaren hoe effectief het is voor de voortgang van het onderwijs als kinderen zich eigenaar voelen.

Reactie visitatieteam

Reflecteren heeft binnen de Hagenpoort een duidelijke en structurele plek in het onderwijs. Op verschillende momenten en in diverse werkvormen worden leerlingen uitgenodigd om na te denken over hun leren, hun aanpak en hun samenwerking. Binnen het EDI-model is reflectie zichtbaar geïntegreerd, onder andere in de manier waarop leerkrachten vragen stellen. Vaak betreft dit open vragen die leerlingen stimuleren om hun keuzes te verwoorden en bewust te worden van hun eigen leerproces. Ook op de achterzijde van het taakwerk is ruimte ingericht voor reflectie.

In groep 4 werd na een verplicht samenwerkmoment bewust tijd genomen om samen te reflecteren op het samenwerken. Hierbij werd gebruikgemaakt van groeigedachte-woorden, waardoor leerlingen leerden om positief en ontwikkelingsgericht terug te kijken op hun handelen.

In groep 8 is reflectie duidelijk zichtbaar vormgegeven door een vaste verantwoordelijkheid- en reflectieplek in de klas. Dit is tevens de nakijkplek. Leerlingen kunnen goed uitleggen dat zij hier verantwoording afleggen en reflecteren op hun werk. Het doorzetten van deze duidelijke bewoording en uitleg binnen de hele school biedt kansen om reflectie nog verder te versterken.

1.5.Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Daltononderwijs is gericht op effectief en efficiënt onderwijs. Het toepassen van de kernwaardes zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, samenwerken en reflectie resulteert in effectiviteit. Effectiviteit is ook het zo doelmatig mogelijk inzetten van tijd, middelen en mankracht. Dit sluit aan bij het streven van Helen Parkhurst om zelfredzaamheid en sociale verantwoordelijkheid bij leerlingen te ontwikkelen. Onderwijsopbrengsten zijn belangrijk, maar ook culturele en sociale vorming spelen een grote rol. Effectief leren gaat verder dan luisteren en zitgericht onderwijs. Leerlingen krijgen verantwoordelijkheid over hun taken en planning, met ruimte voor reflectie en aanpassing. Dit wordt concreet gemaakt in de doelen per leerjaar, waarbij autonomie en planning centraal staan. De wijze waarop we dit vormgeven is te lezen in de beschrijving van de voorgaande kernwaardes. Als voorbeeld noemen we:

- Zelfstandig werken, werken met de taak, het maken van handelingswijzers ter ondersteuning van het zelfstandig werken

- Samenwerken als effectieve vorm van leren van en met elkaar
- Reflectie om ervoor te zorgen dat we terugkijken op wat gedaan en geleerd is, om het de volgende keer nog beter te doen.
- Verantwoordelijkheid: het leren dragen van verantwoordelijkheid om te zorgen voor het werken en leren, zodat er eigenaarschap ontstaat

Ook op het gebied van team en school werken we graag doelmatig en efficiënt. Het team heeft in de afgelopen jaren scholing gehad om effectieve, gedifferentieerde en korte instructies te geven en te werken met blokplanningen om doelmatiger onderwijs op maat te geven. We hebben een korte nascholing gevolgd om effectiever spellingsonderwijs te geven. We hebben onze organisatiestructuur aangepast, we werken in bouwen en minibouwen en met werkgroepen. De jaarkalender is gedigitaliseerd en per periode terug te vinden op het teambord in de teamkamer. De inhoud van de team- en bouwsessies zijn per jaar al gevuld met de onderdelen uit het schoolplan.

Te ontwikkelen:

We hebben ontwikkelpunten genoemd bij de voorgaande kernwaardes, die ook een positief effect zullen hebben op de kernwaarde effectiviteit. Het vergroten van de stem van het kind en het eigenaarschap door het zelfstandig werken betekenisvol en passend bij de ontwikkeling van het kind uit te breiden, is in grote lijn wat we komende jaren nog verder uit te diepen hebben.

- Vergroten van keuzemogelijkheden van kinderen op inhoud van de taak of manier waarop doelen behaald kunnen worden
- Vergroten van inzicht bij kinderen en leerkrachten over wel/niet volgen van instructies
- Leerkrachten hebben goed zicht op de leerdoelen per periode en welke kinderen wel/niet extra ondersteuning (en welke dan) nodig hebben
- In IEP LOVS en op de doorstroom toets willen we graag de gestelde ambities op 1F, 2S behalen.
- Uitbreiden van de taaktijd, met namen in de middenbouw 'de hele dag taaktijd'.

Reactie visitatieteam

Het gebouw van de Hagenpoort biedt door zijn monumentale karakter zowel kansen als uitdagingen voor het verzorgen van effectief onderwijs. De omvang en indeling van het pand maken het niet altijd eenvoudig om ruimtes doelgericht en overzichtelijk in te richten. Samenwerkplekken, stilteplekken en lokalen bevinden zich op verschillende etages, waardoor leerlingen gebruik moeten maken van trappen. Het toezicht op deze plekken is beperkt, wat vraagt om duidelijk vertrouwen in de verantwoordelijkheid van leerlingen. Het team heeft hierin bewuste en doordachte keuzes gemaakt om de mogelijkheden van het gebouw zo goed mogelijk te benutten en het onderwijsproces te ondersteunen.

Binnen de groepen wordt structuur en duidelijkheid geboden door het gebruik van dagritmekaarten en roosterborden. Hierdoor weten leerlingen wanneer er instructie is en wat er gedurende de dag van hen verwacht wordt. Dit draagt bij aan rust en zelfstandigheid. Een volgende stap zou kunnen zijn om verder na te denken over differentiatie in instructie en het flexibel volgen van instructiemomenten, zodat het onderwijs nog beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van de kinderen.

In alle groepen hangt een roosterbord met daarop eveneens de doelen, met een herkenbare en doorgaande lijn in opzet en gebruik. Dit maakt leerdoelen zichtbaar en concreet voor leerlingen. Tegelijkertijd nodigt dit uit om kritisch te blijven kijken naar afspraken rondom werkvormen en organisatie. Zo kan bijvoorbeeld worden onderzocht of het verplaatsen van tafels en stoelen, zoals bij bepaalde spellingsafspraken, voldoende rendement oplevert of juist tijd en onrust kost.

Door nieuwe afspraken, ook wanneer deze extern worden aangedragen, steeds te toetsen op effectiviteit en passendheid bij de eigen onderwijsvisie, blijft het team regie houden over goed en doordacht onderwijs voor alle leerlingen.

1.6.Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

We hebben de afgelopen jaren hard gewerkt aan het vastleggen van onze afspraken. Ook onze dalton-kernwaarde afspraken hebben we vastgelegd in afsprakenkaarten. We weten dat vastleggen niet voldoende is en dat de dialoog de werkelijk borging is en van daaruit continue ontwikkeling vorm kan krijgen. De kernwaarde-groepen zijn verantwoordelijk voor het borgen en zorgen dat de gemaakte afspraken worden nagekomen.

Ons plan is, om na onze opleiding bij Annemarie en Jenny, de komende jaren op te delen in vier periodes en per periode een kernwaarde centraal te stellen. Doel is te borgen wat we nu doen, maar ook te verdiepen op basis van de eerder beschreven ontwikkelwensen. Per jaar zal door de kernwaarde groep een selectie gemaakt worden uit deze ontwikkelwensen.

Verwachting is dat we zullen zien dat ontwikkeling op de ene kernwaarde automatisch ook zal leiden tot ontwikkeling op de andere kernwaarden, omdat zij allen met elkaar samenhangen.

We concluderen na anderhalf jaar teamscholing dat we veel beter in staat zijn vanuit een gezamenlijke taal de kernwaarden en hoe we ze vorm geven te duiden. Dat is belangrijk,

want dat geeft een basis om weer op door te bouwen. In komende jaren is ook ook belangrijk om daarbij, ter inspiratie, ook te gaan kijken op andere daltonscholen, zodat we kunnen leren van hun aanpak en daarmee onze aanpak weer kunnen versterken.

Reactie visitatieteam

De kwaliteitskaarten vormen een waardevolle stap in het vastleggen van afspraken en het ontwikkelen van een duidelijke doorgaande lijn binnen de school. Ze bieden houvast en maken zichtbaar waar gezamenlijk naartoe wordt gewerkt. Om deze kracht verder te vergroten, is het belangrijk te streven naar meer uniformiteit binnen de kwaliteitskaarten. Door afspraken eenduidig en SMART te formuleren, wordt voor iedereen helder wat er verwacht wordt in de dagelijkse praktijk. Daarbij is het essentieel om steeds scherp voor ogen te houden voor wie de kwaliteitskaarten bedoeld zijn, zodat de inhoud aansluit bij de doelgroep en daadwerkelijk ondersteunend is aan het handelen van leerkrachten.

Aanbeveling; Over vijf jaar zijn de verschillende documenten die er zijn eenduidig ten aanzien van de daltontaal, de opmaak en zijn deze SMART geformuleerd. Zo kan op een eenvoudig wijze gecheckt worden of doelen behaald zijn en zijn de gemaakte afspraken voor nieuwe leerkrachten duidelijk.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

We zijn trots op de doorgaande lijn in de daltonpraktijk op onze school. We voeren goede gesprekken over de kernwaarden, wat ze zijn en hoe we ze vertalen in onze onderwijspraktijk en het lukt ons ook om onze werkwijzen steeds beter op elkaar af te stemmen in het belang van de leerling.

We zijn trots op het werken aan de taak, vooral in de bovenbouw is goed zichtbaar dat kinderen zich verantwoordelijk voelen voor hun taak, zelf mogen kiezen welke instructies ze volgen, goed op andere plekken in de school aan het werk zijn, genieten van het samenwerken met elkaar.

We zijn trots op onze wereldoriëntatielessen, waarin we betekenisvolle opdrachten doen met de kinderen en ze groepsdoorbrekend laten werken aan zelfgekozen opdrachten

We zijn trots op de onderbouwgroepen, waar we volop nadenken over spelend leren, het toevoegen van fases van spelontwikkeling in de hoeken en het werken met taakjes, zodat de kinderen steeds beter kunnen aansluiten in ons onderwijs op een manier die past bij hun (spel) ontwikkelingsfase.

We zijn trots op hoe we sterk ontwikkelde delen in onze school als groei- en breinkracht benutten om de praktijk van ons daltononderwijs te versterken.

We zijn trots op ons kunst- en cultuuraanbod waarin kinderen procesgericht werken ervaren.

We zijn trots op het team, omdat we afgelopen jaren hard gewerkt hebben om met bevologenheid vorm te geven aan gezamenlijk daltononderwijs. Het was even weggezakt, maar er is vol overtuiging opnieuw voor gekozen en we hebben ons er opnieuw aan verbonden, wetende dat daltononderwijs kinderen echt in hun kracht kan zetten, zodat kinderen het verschil kunnen maken in de wereld, vanuit hun eigen plek.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

Onze daltonbasis zijn we aan het leggen, we hopen aan het eind van de opleiding met Annemarie en Jenny een vruchtbare grond te hebben, waarop we verder kunnen bouwen. Onze wens ligt in het uitdiepen van de basis. Hoe kunnen we kinderen leren om nog meer de verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leren? Hoe dagen we ze uit, motiveren we hen met betekenisvol werk, zodat ze zin hebben om aan de slag te gaan en zich verder te ontwikkelen, waarbij als leerkrachten niet 'in de weg' staan, maar die betekenisvolle en kansrijke leeromgeving voor onze kinderen faciliteren.

In bovenstaande kernwaarde beschrijvingen zijn onze ontwikkelpunten weergegeven, die allen steentjes zullen bijdragen aan bovenstaande ambitie.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

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

We nemen deel aan de DON, maar ook aan daltoncafé's en waar het kan aan bijeenkomsten van de NDV. We hebben op directie en IB-contacten binnen Zinder met de daltonscholen uit ons bestuur. Komende jaren willen we ook meer gaan kijken op andere inspirerende (dalton) scholen, om onze praktijk te verdiepen en te zien waar we zelf misschien nog niet aan gedacht hebben of waar we alleen nog over hebben kunnen dromen.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

We realiseren ons dat we 'van ver' komen. Door de scholing van Wenke Perspectief hebben we grote slagen gemaakt in het gefundeerd weer op de kaart zetten van ons daltononderwijs. We zijn er nog niet, na het neerzetten van de basis is er nog een wereld te winnen aan verdieping op de uitwerking van de kernwaarden. We zijn trots op wat we nu kunnen laten zien en beseffen ook dat ons onderwijs over twee jaar verder ontwikkeld zal zijn.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Bij de volgende visitatie, mocht deze niet tussentijds zijn, is het denken over de daltonbasis echt verleden tijd. Onze basis staat dan namelijk als een huis, de doorgaande lijnen zijn krachtig en we weten en voelen 'Zo doen wij dat op daltonschool de Hagenpoort.'. Na de basis zijn we enthousiast en bevlogen vanuit eigenaarschap de verdieping gaan zoeken. We hebben vragen gesteld bij de wijze waarop het onderwijs nu is georganiseerd en we hebben de verdieping gezocht in de uitwerking van de kernwaarden zoals hierboven beschreven. De hele dag taaktijd, de stem van de leerling, betekenisvolle en motiverende opdrachten, taken op maat, samenwerking binnen het team, helderheid over doelen en kaders, zodat effectief aan de ontwikkeling van kinderen en de school gewerkt kan worden. Het bruist op de Hagenpoort als de visitatiecommissie de volgende keer komt. Omdat het team ervaren heeft wat dalton is, hoe het werkt, en nog meer van al dat moois wil, voor onze kinderen!

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft op de Hagenpoort een team gezien dat een duidelijke en gezamenlijke onderwijsvisie heeft. De leerkrachten weten goed welke richting zij op willen en tonen een scherp inzicht in wat hun leerlingen nodig hebben. Daarbij is zichtbaar dat het team zich bewust is van de veranderende leerlingpopulatie en actief leert omgaan met deze dynamiek. Er wordt kritisch gereflecteerd op het eigen handelen en het onderwijs wordt voortdurend besproken en bijgesteld waar nodig.

Tegelijkertijd ziet het visitatieteam dat de leerlingen in toenemende mate behoefte hebben aan meer zelfstandigheid, met name tijdens de instructiemomenten. De instructie is in veel groepen sterk klassikaal van aard: alle leerlingen krijgen dezelfde leerstof aangeboden op hetzelfde moment. Hoewel dit duidelijkheid en structuur biedt, sluit deze aanpak niet altijd aan bij de diversiteit binnen de groepen. In sommige groepen krijgen leerlingen al de ruimte om na de instructie zelf te bepalen wanneer zij het bijbehorende werk maken, wat een eerste stap is richting meer eigenaarschap.

Gezien de samenstelling van de groepen zijn er tijdens instructies altijd leerlingen die de stof al beheersen, terwijl anderen juist behoefte hebben aan herhaling of een andere uitleg. Op dit punt ligt een duidelijke kans om het onderwijs effectiever te maken door instructie en verwerking sterker te differentiëren en beter te laten aansluiten bij de behoeften van individuele leerlingen.

Het visitatieteam ziet een school die het daltononderwijs niet alleen uitdraagt, maar ook daadwerkelijk leeft en ademt. Vertrouwen en verantwoordelijkheid vormen de basis van het dagelijks handelen. Dit wordt extra zichtbaar gezien de huisvesting van de school: een oud, monumentaal pand in de binnenstad van Deventer met meerdere verdiepingen. Ondanks deze uitdagende context zijn er doordachte keuzes gemaakt. Op de bovenste verdiepingen zijn een atelier, kantoren en werkruimtes voor stilte en samenwerking ingericht.

Leerlingen werken hier vaak zonder direct toezicht, wat goed verloopt. Ook binnen de groepen komt het voor dat leerlingen langere tijd zelfstandig werken terwijl de leerkracht andere werkplekken bezoekt. De rust, taakgerichtheid en onderlinge hulp die dan zichtbaar zijn, laten zien dat leerlingen gewend zijn aan verantwoordelijkheid en hier zorgvuldig mee omgaan.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Leerlingen(raad)

De gesprekken met de leerlingen laten mooi zien hoe het Daltononderwijs in de dagelijkse schoolervaring tot leven komt. De leerlingenraad speelt hierin een belangrijke rol. Leerlingen maken campagneposters, presenteren hun plannen en worden vervolgens democratisch gekozen. De raad komt elke zes weken samen, heeft duidelijke rollen – zoals een penningmeester – en ziet dat hun ideeën daadwerkelijk worden uitgevoerd, zoals de relaxhoek en het populaire *jachtseizoen*. Dit versterkt het gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid onder de leerlingen.

Kinderen benoemen de kernwaarden van Dalton heel bewust: *zelfstandigheid*, *samenwerken*, *reflectie* en *vrije keuze*. In de weektaak werken zij met ruimte voor eigen planning en keuzes in samenwerking. Reflectie vindt plaats in individuele en gezamenlijke momenten waarin leerlingen nadenken over hun gedrag en werkhouding. Het maatjessysteem wordt wisselend ingezet, vaak minder structureel in de hogere groepen.

Leerlingen geven enthousiast aan welke onderdelen zij het meest waarderen: gym, pauze, creatieve vakken en verhalen schrijven. Tegelijkertijd hebben zij realistische wensen voor verbetering, zoals meer variatie in het dagrooster, extra stiltewerkplekken en het liefst meer buitenlessen, hoewel de beperkte buitenruimte dit soms lastig maakt. Het idee om de klas te laten stemmen bij roosterwijzigingen sluit prachtig aan bij de Daltonkernwaarde *verantwoordelijkheid*.

Ook op het gebied van besluitvorming zien leerlingen dat hun stem telt. Bij activiteiten wordt vaak gestemd, al blijven keuzes rond grotere uitjes soms bij de leerkracht. Het klassenklimaat ervaren zij meestal positief, al geven sommigen aan dat het soms minder gezellig of veilig voelt, wat onderstreept hoe belangrijk blijvende aandacht voor sociaal-emotionele veiligheid is.

De waardering voor de school is hoog: gemiddeld een 8 tot 8,5. De leerlingen benoemen het gebouw, de creatieve projecten en de fijne sfeer als echte pluspunten. De Daltoncommissie werkt aan een verslag van alle input, dat via de leerlingenraad wordt teruggekoppeld – een mooie manier om de stem van leerlingen serieus te blijven nemen.

Ouders

Tijdens de ouderbijeenkomst werd met veel betrokkenheid gesproken over de kracht van het Daltononderwijs en de manier waarop kinderen zich daarin ontwikkelen. Ouders benoemen dat zij bewust voor een Daltonschool hebben gekozen vanwege de nadruk op zelfstandigheid, samenwerken en plannen. Zij zien deze vaardigheden duidelijk terug bij hun kinderen: leerlingen nemen meer verantwoordelijkheid, presenteren met zelfvertrouwen en kunnen hun werk steeds beter organiseren. Ook geven ouders aan dat de overgang naar het voortgezet onderwijs hierdoor vaak soepel verloopt.

Daarnaast werden de parels van de school zichtbaar gemaakt. Ouders waarderen vooral de rijke kunstprojecten, de leerlingenraad en de klasdoorbrekende samenwerkingen die bijdragen aan eigenaarschap en verbondenheid. De sociaal-emotionele ontwikkeling krijgt een prominente plek, wat volgens ouders bijdraagt aan een veilige sfeer en vermindering van faalangst. De ruimte voor eigen initiatief en het vertrouwen dat leerlingen krijgen, sluiten mooi aan bij de kernwaarden van het Daltononderwijs.

Tegelijkertijd werden enkele aandachtspunten gedeeld. Ouders maken zich zorgen over de opbrengsten op het gebied van lezen en rekenen en vragen om meer concrete plannen en communicatie hierover. Ook is er behoefte aan meer uitdaging voor (hoog)begaafde leerlingen en aan meer zicht op de deskundigheid van het team op dit gebied.

Communicatie kwam als belangrijk thema naar voren. Ouders missen regelmatige updates over leerdoelen en Dalton-pijlers en zien graag vaste ouderavonden terugkeren. Ook waarderen zij informele contactmomenten, en zij zouden graag terugkoppeling krijgen uit oudertevredenheidsonderzoeken. Verder vroegen ouders om een eenduidig schoolbeleid rond mobiele telefoons.

Tot slot spraken ouders hun waardering uit voor de flexibiliteit van het team bij leerkrachttuitval en voor de positieve basissfeer. Zij zien kansen in het verder betrekken van ouders met diverse beroepen en geven de school gemiddeld een stevige 8. De bijeenkomst bevestigt dat Daltononderwijs gezien wordt als een krachtig middel om kinderen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking bij te brengen.

Medewerkers

In de gesprekken met de leerkrachten komt de betrokkenheid van de leerkrachten naar voren. Het werken aan ontwikkelen van onderwijs voor hun kinderen staat voor op, samen met het eigen werkplezier. De opmerkingen die tijdens deze gesprekken gemaakt zijn, zijn opgenomen en verwerkt in de teksten bij de kernwaarden.

Schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De afgelopen jaren heeft het team een indrukwekkende ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van Daltononderwijs en teamcultuur. Een belangrijk keerpunt was de komst van een nieuwe, specifiek opgeleid daltondirecteur, die richting en rust bracht. Met het hele team werd een systemisch traject doorlopen, waarin samenwerking, reflectie en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal stonden. Dit leidde uiteindelijk tot een unaniem besluit om dalton opnieuw als fundament te kiezen, wat het eigenaarschap en de motivatie binnen de school zichtbaar versterkte.

Daarvoor was de situatie minder stabiel: door wisselingen in leiding en coördinatie was dalton verwaterd en ontbraken een doorgaande lijn en duidelijke afspraken. Nieuwe collega's zonder daltonachtergrond hadden moeite om aansluiting te vinden, en het team voelde weinig gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Het Daltononderwijs was in die periode teruggebracht tot een minimale invulling.

Nu is er echter sprake van een duidelijke cultuurverandering. Teamleden kennen elkaar beter, benutten elkaars kwaliteiten en durven om ondersteuning te vragen. Er is meer ruimte ontstaan om te experimenteren, samen te leren en van elkaar te zien wat werkt. Hoewel sommige

collega's het tempo van ontwikkeling nog als traag ervaren en het voor anderen soms snel gaat, is er brede erkenning dat er juist grote stappen zijn gezet.

Voor de toekomst liggen er mooie ambities. Het team wil dalton sterker inzetten als middel voor differentiatie en eigenaarschap bij leerlingen en teamleden, zeker gezien een meer diverse populatie en toenemende verschillen tussen leerlingen. Meer focus op leerdoelen en zelfsturing, vooral in de bovenbouw, is daarbij gewenst. Ook wordt ingezet op het borgen van afspraken en een herkenbare doorgaande lijn binnen de school.

Dit wordt ondersteund door studiedagen, teamsessies en bouwvergaderingen die structureel verbonden zijn aan daltonverdieping. Groepen leerkrachten die samen een kernwaarde analyseren, ontwikkelen en borgen versterken eigenaarschap en houden de kernwaarden levend.

Tot slot kijkt het team uit naar de visitatie, als kans om eerlijke feedback, tips en tops te ontvangen en verdere groei te realiseren – samen, vanuit kracht en collegialiteit.

Bestuurder(s)

Tijdens het gesprek met de bestuursmedewerker wordt duidelijk dat de stichting Zinder het samenwerken van hun 3 daltonscholen stimuleert, maar zich ook bewust is dat deze scholen zeer verschillende ontwikkelpunten hebben. Er is tussen de scholen wel een daltonnetwerk, waarin openheid, vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid centraal staan. Het bestuur benadrukt dat binnen deze samenwerken het niet alleen een moment van beoordelen zijn, maar vooral een gezamenlijk leerproces: *je brengt iets en je haalt iets*. Hierdoor versterken scholen niet alleen hun eigen onderwijs, maar ook dat van anderen.

Daltonscholen, binnen Zinder, werken binnen en buiten hun eigen netwerk samen, waarbij kennisdeling breed wordt opgevat en niet exclusief daltongericht is. Binnen het bestuur wordt deze samenwerking actief ondersteund door evaluaties en werkgroepen. De daltonprincipes sluiten zichtbaar aan bij het bredere koersplan en tonen veel overlap met andere vernieuwingsconcepten van de stichting.

Binnen de stichting is een duidelijk beeld van de uitdagingen waar de Hagenpoort de komende jaren voor staat. Hier wordt echter met vertrouwen naar gekeken.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Het visitatieteam heeft vandaag een hele fijne dag mogen visiteren op de Hagenpoort. Wij hebben een team gezien dat een hoge betrokkenheid heeft voor het daltononderwijs en hun kinderen. We zien dat de kinderen en de teamleden hier vertrouwen hebben in elkaar, samenwerken op verschillende niveaus. Zelfstandigheid is een vanzelfsprekendheid en reflecteren op werk en gedrag de normaalste zaak van de wereld.

Jullie hebben een duidelijk beeld van het onderwijs op jullie school en een hoog reflectief vermogen om te kijken wat nodig is om dit onderwijs te verbeteren. Mede door jullie directeur die op de juiste momenten weet wat nodig is, zijn jullie een lange weg gegaan en hebben jullie een duidelijke stip op de horizon.

Het visitatieteam denkt dat het team van de Hagenpoort de komende vijf in staat is om Daltononderwijs op deze unieke locatie in de binnenstad van Deventer vorm te geven. Maak gebruik van het gebouw. Ga door op de ingeslagen weg, houdt jullie onderwijs goed in het oog en maak de stappen die jullie willen zetten. Vertrouw op jullie kunde en maak er wat moois van.

Advies aan het bestuur van de NDV

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

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Samenwerken: Over vijf jaar is het onderwijs op de Hagenpoort zo vormgegeven dat er tijdens de momenten van thematisch werken veel groepsdoorbrekende activiteiten zijn, waarbij de kinderen met elkaar werken aan hun ontwikkeling en aan de kernwaarden van dalton.
2	Verantwoordelijkheid: Over vijf jaar kunnen de kinderen van de Hagenpoort waar mogelijk zelf keuzes maken over het volgen van instructie of het vervroegd uitstappen bij een instructie. Zelf een keuze maken vanuit hun taakwerk aan welke opdracht wij gaan werken. Zo werk je langzaam toe naar de hele dag dalton.
3	Borgen: Over vijf jaar zijn de verschillende documenten die er zijn eenduidig ten aanzien van de daltontaal, de opmaak en zijn deze SMART geformuleerd. Zo kan op een eenvoudige wijze gecheckt worden of doelen behaald zijn en zijn de gemaakte afspraken voor nieuwe leerkrachten duidelijk.
4	
5	

Tip: Houd zicht op jullie eigen ontwikkelpunten en houdt deze scherp. Zorg voor een “critical friend” iemand die jullie een spiegel voor houden, gebruik eventueel de daltonspiegel of een intervisieschool.

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam bedankt het team en de kinderen van de Hagenpoort voor hun openheid en medewerking aan deze dag. Wij kijken terug op een dag met veel mooie indrukken en gesprekken. Dank voor de lekkere lunch en de fijne samenwerking.

Slotopmerking school/kindcentrum

We hebben de visitatiedag, de gesprekken met de bezoekers en de gedegen daltonblik op onze school als zeer waardevol ervaren. We zijn blij met de aanbevelingen, die goed aansluiten bij onze eigen ontwikkelwensen en ons helpen onze koers nog duidelijker neer te zetten. We waarderen het vertrouwen van het daltonvisitatieteam in onze groeipotentie. We kijken uit naar de ontwikkelingen die we de komende jaren gaan inzetten om ons huidige Daltononderwijs te borgen en verder uit te werken, zodat al onze kinderen volop kunnen leren en groeien volgens de kernwaarden van dalton.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen zie bijlage.

(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'.)

- Borgen van de afgelopen 2 jaar ontwikkelde werkwijze in het als team samen onderzoekend, delend, lerend te werken aan waarom we wat en hoe doen in het werken vanuit dalton als grond. Vanuit duidelijke gekozen richting, uitproberen, groeps-doorbroken activiteiten, elkaar consulteren, opbrengsten delen en erop reflecteren om essentie vast te leggen.
We maken hierbij gebruik van de 5 perioden in een schooljaar, waarin iedere keer één dalton kernwaarde centraal staat (wat daardoor ook de verbinding met de andere kernwaarden zal versterken). De vier geformeerde kernwaarde-teams nemen hierin afwisselen het voortouw. Als een kernwaarde-groep geen voortouw-rol heeft, neemt deze groep wel een rol om de verbinding met de betreffende kernwaarde te versterken.
- Besluit nemen met het team over het werken met een daltonwerkgroep of met een daltoncoördinator/daltonschoolleidersduo. (daltonwerkgroep met de 4 kartrekkers van de kernwaarden-teams, inclusief een op te leiden dalton-coördinator).
- Borgen van en vasthouden aan gemaakte afspraken zoals beschreven op de kwaliteitskaarten. Hierbij gebruik maken van instrumenten: ontwerpen van thematische periodetaken met groepsdoorbrekende activiteiten én het evalueren van daltonvaardigheden door kinderen in het rapportfolio. Verder tot uiting komend in Gouden Daltonweken, verbinding met de taal/aanpak van groeikracht en didactisch coachen. Continue evaluatie en reflectie een plek geven door Dalton op de agenda van alle bouw- en teamoverleggen en studiedagen te agenderen.
- Zorgen voor inspiratie en kritisch meekijken door scholen uit de regio te bezoeken en feedback te vragen.

Jaar	Doel	Activiteit	
2025-2026	- alle teamleden behalen het daltoncertificaat - Start uniform maken van de kernwaarde kwaliteitskaarten en opnemen van doelen per kernwaarde- format ontwikkelen - Start aanpak doorgaande lijn samenwerken: Doelen,	- Afronden scholing Wenke-perspectief	- Team - Kernwaarde groepen samen met DaCo en schoolleider - Team, Daco, schoolleider

	werkwijzen, uitvoering door de hele school – komen tot een doorgaande lijn vanuit visie op samenwerken. - Ervaren van de werkwijze komen tot een periodetaak 4-8, inclusief effectieve aantrekkelijke keuzetaken - Versterken spelend leren in de hoeken groep 1,2,3	- Ervaren hoe dit helpt in overzicht krijgen als basis voor (wat beschikbaar is voor) gedifferentieerd kunnen werken. - Uitwerken basishoeken met inrichting volgens de spelfasen	
2026-2027	- Verdiepen en borgen afspraken rondom kernwaardes - Gedifferentieerde instructies en verwerking geven met als doel de opbrengsten te verbeteren	Per kwartaal staat een kernwaarde centraal. De kernwaarde groep borgt de afspraken op de kwaliteitskaart en formuleert tenminste 1 ontwikkelpunt voor het kwartaal, dat beschreven wordt op de kwaliteitskaart in het nieuwe format. Onderzoeken hoe periodetaken als instrument hierin kunnen ondersteunen. - Teamscholing opbrengsten en differentiatie. Hoe werken we doelgericht en gedifferentieerd in de groep met dalton en verbeteren we onze opbrengsten Coaching IB en SL op voeren van	

	- Communicatie dalton naar ouders versterken - Uitbreiden Speeltoren/spelend leren in hoeken (OGO) groep 1,2,3 - Scholing DaCo	opbrengstgesprekken en groepsanalyses - Nieuwsbrief/updates dalton per kwartaal. Aan begin periode per groep doelen communiceren op parro. - Maken plan van aanpak vervolgstappen. -Dalton coördinator volgt opleiding tot dalton coördinator Opstarten dalton werkgroep of daco/schoolleiderduo	
2027-2028	- Verdiepen en borgen kernwaarden per kwartaal door kernwaarde groepen (zie vorig jaar) - Thematisch onderwijs; periode taken samenwerken groepsdoorbrekend uitbreiden en versterken - Eigenaarschap van kinderen mbt doelen (hoe bereik je het doel, keuze om mee te doen aan instructie op basis van te behalen doelen)	Per kwartaal staat een kernwaarde centraal. De kernwaarde groep borgt de afspraken op de kwaliteitskaart en formuleert tenminste 1 ontwikkelpunt voor het kwartaal, dat beschreven wordt op de kwaliteitskaart in het nieuwe format. - Nog nader uit te werken - Nog nader uit te werken	

	vergroten in groep 6-8		
2028-2029	- Verdiepen en borgen kernwaarde groepen (zie vorig jaar) - Verbinden aan instrument van het kind-rapportfolio , bv als te ontwikkelen evaluatiepunten. - Nog nader te bepalen doelen	Per kwartaal staat een kernwaarde centraal. De kernwaarde groep borgt de afspraken op de kwaliteitskaart en formuleert tenminste 1 ontwikkelpunt voor het kwartaal, dat beschreven wordt op de kwaliteitskaart in het nieuwe format	

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

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

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