

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	12 maart 2026
Naam school	Basisschool 't Startblok
Adres	Morel 28
Postcode en plaats	6662 VH Elst
E-mailadres school	startblok@wonderwijs.nl
Telefoonnummer school	0481-351052
Bestuurder(s)	Wonderwijs
Leidinggevende school	Myrna den Hartog
Daltoncoördinator(en)	Amanda Noome, Heli Schouten, Else-marije van de Werken
Aantal groepen	11
Aantal kinderen	296
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	24
In bezit van daltoncertificaat	21
Bezig met daltoncursus	0
Nevenvestigingen	
Stand van zaken inspectie	Geen bijzonderheden
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Besluit vorige visitatie 11-12-2018	☒ Licentieverlening/-verlenging
	☐ Versnelde visitatie licentieverlening
	☐ Anders, ...
Eerste visitatie school/kindcentrum	☐

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Aanbevelingen van de vorige visitatie:

1: Gezamenlijke visie ontwikkelen ten aanzien van de kernwaarden verantwoordelijkheid en reflectie (door)ontwikkelen en zichtbaar maken in de groepen: De hele dag Dalton.

2: Creëer voorwaarden zodat kinderen zich meer kunnen ontwikkelen binnen eigenaarschap. Geef kinderen vertrouwen, zodat zij nog meer zelf gaan plannen, doelen stellen en reflecteren.

School

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

De vorige visitatie was eind 2018; in de tussentijd zijn er op Basisschool 't Startblok diverse veranderingen doorgevoerd. Daarnaast is er een wisseling geweest in directie, managementteam en leerkrachten, waardoor er frisse wind door de school waaide en de Daltonpijlers allemaal aandacht nodig hadden. In 2023 hebben alle leerkrachten (opnieuw) kennis rondom Dalton opgedaan door een gezamenlijke scholing.

De leerkrachten die daarna zijn ingestroomd hebben aangegeven het Daltoncertificaat zo snel mogelijk te zullen gaan halen.

De gezamenlijke trainingen hebben er voor gezorgd dat er diverse dingen in versneld tempo zijn uitgetoetst en hebben na diverse evaluatiemomenten nu een vaste plek in het dagelijks handelen van de leerkrachten en leerlingen. Hier zijn het doelenbord voor rekenen, de periodetaak, de poster Ask-3-before-me, Samenwerkpictogrammen op de bovenverdieping en gezamenlijke bespreking van de Daltonpijlers in combinatie met de voorbereiding voor Vreedzaam zichtbare veranderingen in school.

Met de Samenwerkpictogrammen hebben de werkplekken boven nu een duidelijk functie. Hier heeft de herinrichting met meubilair en kleur op de muur sterk aan bijgedragen. Het doel is om deze Samenwerkpictogrammen ook op de benedenverdieping mee te geven aan een groepje leerlingen zodat zij dit gericht kunnen toepassen. Bij de groepen 1-2 is de gang het afgelopen periode een plek geworden waar leerlingen over het algemeen rustigere taken uitvoeren en/ of alleen werken als zij rustig daar kunnen spelen en werken.

Alle leerlingen en leerkrachten hebben heldere verwachtingen van de werkhouding op de verschillende werkplekken in de school, waardoor elk teamlid zich verantwoordelijk voelt voor alle leerlingen die daar op dat moment werken. Hiermee kunnen we hen gezamenlijk stimuleren effectief om te gaan met de vrijheid van de betreffende werkplek.

In de groepen 5 tot en met 8 is “de taak” onder een vergrootglas gelegd. Als team wilden we dat deze de leerlingen zou gaan aanzetten tot het maken van bewuste keuzes. Door als team doelenkaarten te maken, konden we hen zicht geven op hun eigen ontwikkeling. En hen richten op de dingen die aandacht nodig hadden, waar ze nog in kunnen groeien. Dit heeft geresulteerd in een periodetaak. Waar met name de doelen van het rekenonderwijs onder leiding van de Rekenwerkgroep sterk onder de loep zijn genomen en we zo efficiënt mogelijk onze rekentijd inrichten.

Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben is er naast de dagelijkse instructie op diverse momenten in de week ruimte voor verlengde instructie. Daarnaast is er de mogelijkheid om, na overleg met IB, de onderwijsassistente in te schakelen om extra ondersteuning te bieden in de groep.

Indien deze ondersteuning onvoldoende is of als deze langdurig/structureel noodzakelijk blijft om de ontwikkeling te blijven stimuleren; dan wordt er een OPP opgesteld.

Leerlingen die doelen al beheersen krijgen vanaf dit schooljaar niet meer standaard “pluswerk” aangeboden of in buiten de groep een uurtje in de week aan het werk gezet. Er wordt in overleg met de Intern Begeleider en de werkgroep Begaafdheid bepaald of de leerling de lesstof verder kan compacten op de periodetaak en daarnaast verrijking aangeboden krijgt.

De verrijking voert de leerlingen, veelal in 2-tallen, uit in de nabijheid van de leerkracht, na een instructievideo als er met Briljant wordt gewerkt of na aparte instructie als de leerlingen een presentatie of andere verdiepende talige opdracht wordt gemaakt.

Mochten deze interventies er onvoldoende voor zorgen dat een leerling door de leerkuil gaat zodat het leert te leren en in reflectiegesprekken met de leerkracht aangeeft dit niet te ervaren, dan kan deze leerling 1x in de week aanbod buiten de groep krijgen onder leiding van een leerkracht. De leerlingen worden dan projectmatig verder uitgedaagd.

Met de aansturing van de werkgroepen Verbindend gezag en Vreedzaam zijn we sinds dit schooljaar de thema's van Vreedzaam gaan koppelen aan de pijlers van Dalton om zo tot gezamenlijke taal te komen en dit in te bedden in Burgerschap. Naast een vast aantal woorden per thema van Vreedzaam voor de hele school, worden in alle klassen de betekenissen per pijler visueel gemaakt. Hierdoor ontstaan langzaam aan gezamenlijke regels, verwachtingen en afspraken die ervoor zorgen dat de structuur voor de teamleden en leerlingen duidelijk zijn.

Hier borduren we komend schooljaar op door zodat er nog meer gewerkt zal worden vanuit de visie van ons Daltononderwijs: leerkrachten en leerlingen werken samen, voelen zich verantwoordelijk voor de school, elkaar en hun eigen ontwikkeling/ leerproces.

Visitatieteam

Tijdens het visitatiebezoek aan 't *Startblok* valt op dat de school sinds de visitatie van 2018 een sterke en herkenbare daltonontwikkeling heeft doorgemaakt. Ondanks personele wisselingen staat

er een team dat opnieuw een gedeelde basis heeft opgebouwd. De gezamenlijke daltonscholing in 2023 komt in gesprekken en observaties duidelijk terug: teamleden spreken dezelfde taal, weten waarom zij bepaalde keuzes maken en nieuwe collega's tonen zichtbaar bereidheid om zich te certificeren. Dit draagt bij aan een stabiele, toekomstgerichte daltoncultuur.

In de klassen zien we dat veel van de aanbevelingen uit 2018 daadwerkelijk zijn doorgevoerd. Het rekendoelenbord en de rekendoelenkaart, de periodetaak en de Ask-3-before-me-poster worden functioneel ingezet en geven leerlingen structuur en richting. De heringerichte bovenverdieping ondersteunt leerlingen in het maken van weloverwogen keuzes voor werkplekken, terwijl in de onderbouw rustige zones zijn ontstaan die zelfstandigheid en taakgerichtheid stimuleren.

Op didactisch vlak is zichtbaar dat het team bewust werkt aan keuzevaardigheden en reflectie. De doelenkaarten en periodetaken zijn hiervoor waardevolle instrumenten. Tegelijkertijd zien we dat het werken met eigen doelen op deze materialen nog beperkt wordt toegepast. Het visitatieteam moedigt het team aan om na te denken over wat realistische en haalbare eigen doelen voor leerlingen betekenen, en welke begeleiding nodig is om deze doelen daadwerkelijk onderdeel te maken van het leerproces. Dit vraagt om een nog prominentere plek voor reflectie in de dagelijkse routine.

In alle groepen zien we dat de kernwaarden van Dalton zichtbaar aanwezig zijn. De waarde van de periode wordt uitgewerkt met foto's, woorden en voorbeelden uit de klas. De uitdaging voor de komende periode ligt in het steeds opnieuw bewust duiden *waarom* deze kernwaarde wordt aangeboden en wat het doel is van de beheersing ervan.

't Startblok laat zien dat het een school is die stevig in ontwikkeling is, met een team dat wil leren, verbeteren en bouwen aan eigenaarschap bij leerlingen.

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

Schoolniveau

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

Door de herinrichting van de gangen, kleuren op de muren en het vernieuwen van 1 van de pleinen is er rust en overzicht.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Hierdoor is het vrijwel een vanzelfsprekend dat we samen verantwoordelijkheid dragen voor de gangen en pleinen.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Het kleuterplein zal dit kalenderjaar worden aangepakt. Hierdoor sluit ook dit plein aan bij de rest en verwachten we dat dit het spel en daarmee de ontwikkeling van de leerlingen zal bevorderen.

Teamniveau

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

Dalton scholing – Kalender voor evaluatie en verantwoording opgezet – Nieuwe werkgroepen/ MSP. De verantwoording en voortgang van werkgroepen wordt in MijnSchoolPlan vanuit Parnassys vormgegeven, zodat er cyclisch gehandeld wordt.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Het team is gemeleerd in kennis, vaardigheden en bereidheid tot ontwikkeling. We zien in de werkgroepen dat teamleden elkaar steeds meenemen, er altijd iemand opstaat om anderen op sleeptouw te nemen en er zo dagelijks voor zorgen om het onderwijs voor onze leerlingen net weer beter neer te zetten dan de dag ervoor. Door steeds meer te werken vanuit doelen en de bedoeling worden we ons bewust van onze visie. Hierdoor kunnen we elkaar aanspreken wanneer dingen niet efficient verlopen en neemt vrijwel iedereen van het team de verantwoordelijkheid om het beste uit elke leerlingen naar boven te krijgen.

Door te werken met een kalender merken we dat steeds meer teamleden vooruit kijken en zelf de verantwoordelijkheid nemen om dingen te organiseren. We hebben hiermee als directie-IB ook inzicht gegeven in de dingen die in de jaarlijkse cyclus terugkomen.

De werkgroepen bij ons op school vragen veel aandacht van de betrokken leerkrachten. We merken in ons team dat er sterke urgentie wordt gevoeld als het gaat om dingen aanpakken en goed inrichten. Het is hierbij helpend dat we dit schooljaar werken met MSP; hierdoor staat alles op 1 plek en is de voortuitgang zichtbaar.

Daarnaast hebben we gemerkt dat er veel overlap is in de diverse werkgroepen; door daar verbindende teamleden in te zetten vloeit alles meer in elkaar over. Hierdoor kunnen we al vaak dingen samen aanpakken; effectiviteit & samenwerken i.c.m. met het sterke gevoel van verantwoordelijkheid die we als team hebben.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Het lijkt wel in de aard van onze teamleden te zitten om vlot te reageren en dingen op te lossen of in te vullen voor een ander. We merken dat het helpt om als teamlid tegen elkaar te zeggen: “laat het bij de ander” of “moet jij dit nu oplossen?” (met de klemtoon afwisselend op een van de woorden). Hierdoor komen we uit de reddende rol en geven we elkaar de kans om de verantwoordelijkheid te nemen om dingen zelf te regelen en op te lossen.

De leerkrachten die veel hebben kunnen leunen op anderen, moeten nu hun verantwoordelijkheid nemen en zelf plannen/ organiseren.

De werkgroepen kunnen nog meer vanuit visie en doelen gaan werken zodat zij efficiënter gaan werken en niet verzanden in de veelheid van details of uitvoeringsmogelijkheden/ uiterlijke kenmerken.

Door de komst van MSP verwachten we dat er meer ontwikkeling zichtbaar is. En dat alles door iedereen gevonden kan worden omdat de lerarendrive dan alleen afspraken of borgingsdocumenten heeft. We zullen de teamleden wel in deze ontwikkeling mee moeten nemen bij overleggen. Hier steeds de voortgang zichtbaar maken.

De gezamenlijke thema's van T4L blijven elk jaar weer een flinke puzzel. De wens is er om dingen samen te doen aan het begin of einde van het jaar. De realiteit is dat veel thema's “vast” zitten in een bepaald ritme waardoor we als team nog niet tot een consensus zijn gekomen.

Vanuit de kleutergroepen wordt gewerkt met MijnKleutergroep. We willen ook hier de thema's verder in uitwerken, zodat de doorgaande lijn gevolgd blijft en de thema's goed geborgd worden.

Leerlingniveau

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

Er is veel gebeurd de afgelopen periode waar we als team hard aan hebben gewerkt. Veel van de dingen zijn beschreven in de inleiding van deze zelfevaluatie. Hierbij een opsomming:

- Samenwerkpictogrammen op de gang van de bovenverdieping
- Inzet van Doelenkaarten en doelenbord voor rekenen en de periodetaak bovenbouw zodat leerkrachten doelgericht en effectief instructie geven. En de leerlingen kunnen hierdoor bepalen wanneer en hoeveel ze hiermee moeten oefenen.
- Inzet van de Schaduwtoetsen bij rekenen:
 - o **middenbouw** (alle leerlingen) t.b.v. de toetsdoelen (= rode kant van het werkboek) en de leerlingen die de lesstof al compact aangeboden krijgen maken les 5, les 10 en les 15 (test je) om te kijken welke instructielessen zij moeten volgen.

- **bovenbouw** t.b.v. zicht op voor de lesdoelen en hiermee bepalen hoeveel instructie of inoefentijd ze nodig hebben.
- Iedere leerling heeft in de groep een eigen taak voor een bepaalde periode zodat we samen een fijne leeromgeving creëren.
- Er zijn groepsoverstijgende taken voor leerlingen bij ons op school om hen te laten ervaren dat zij voor anderen kunnen en mogen zorgen. Of om te ervaren dat het uitvoeren van 1 taak noodzakelijk is in een groter geheel/ dient voor een groter doel.
 - Leerlingenraad (groep 5 t/m 8),
 - Schoolbrede thema's
 - Gezamenlijke vieringen
 - Bibliotheek Op School leerlingen
 - Tutor tijdens het LISTmoment in de groep 3 en 4 (groep 6 t/m 8)
 - Bovenbouwgroepen die de leerlingen uit onderbouw begeleiden in de Sinterklaasperiode
 - Voorlezen tijdens de voorleesweken in de Peuterspeelzaal en/ of kleuters

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Op alle bovenstaande punten zijn we heel erg trots en veel dingen staan voor ons gevoel nog niet altijd even sterk. Maar we merken dat de leerlingen met ons in het diepe springen; ze voelen zich net zo verantwoordelijk voor bijvoorbeeld de leesontwikkeling of een mooie viering of goed gedicht met Sinterklaas als wij. Dat maakt ons trots en geeft vertrouwen.

Hierbij is het vertrouwen en de nabijheid die onze leerlingen van ons voelen, in combinatie met het idee dat we er oprecht voor ze zijn en we ons verantwoordelijk voor hen voelen een belangrijke basis. Hierdoor durven ze “gewoon” te gaan voorlezen in een andere vleugel van ons gebouw, gaan ze “gewoon” een dansje voorbereiden met leerlingen uit een jongere groep en zeggen ze “gewoon” de juiste dingen tegen een kleuter terwijl ze zelf zo hun bedenkingen hebben over een zeer Betuws sprekende Sinterklaas.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De gezamenlijke vieringen die we hebben waarbij twee groepen aan elkaar gekoppeld zijn en met elkaar een viering voorbereiden, verder uitdiepen en de groepen samen laten werken/dit uit de leerlingen laten komen.

De taak/rol in de leerlingenraad verdiepen en leerlingen echt uitdagen de stem van de groep te zijn.

Reactie visitatieteam

Tijdens het visitatiebezoek ziet het visitatieteam dat de school de afgelopen periode zichtbaar en doelgericht heeft gewerkt aan het versterken van de leeromgeving, het teamproces en de ontwikkeling van leerlingen. De herinrichting van gangen, kleurgebruik en de vernieuwde pleinen zorgen voor rust, overzicht en een cultuur waarin leerlingen én teamleden vanzelfsprekend verantwoordelijkheid nemen voor hun omgeving. De geplande vernieuwing van het kleuterplein laat zien dat er consequent wordt gewerkt aan een doorgaande lijn in spel- en leerontwikkeling.

In gesprekken en observaties valt op hoe krachtig het team samenwerkt. De daltonscholing, de evaluatiekalender en het gebruik van MijnSchoolPlan hebben geleid tot meer eigenaarschap en transparantie. Teamleden trekken samen op in werkgroepen en tonen een duidelijke bereidheid om

onderwijs continu te verbeteren. De beweging naar een team dat steeds verder vooruitkijkt, plannen borgt en gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt is zichtbaar. Een aandachtspunt blijft om problemen niet te snel van elkaar over te nemen, maar ruimte te laten voor individuele verantwoordelijkheid.

Voor leerlingen zijn in dezelfde periode veel waardevolle middelen ontwikkeld: samenwerkpictogrammen, doelenkaarten, periodetaken en schaduwtoetsen geven structuur en richting. Leerlingen tonen verantwoordelijkheid in vieringen, tutorlezen en groepsdoorbrekende taken. Tegelijkertijd ziet het visitatieteam dat het werken met eigen doelen nog beperkt wordt ingezet. Dit vraagt om verdere doordenking: zijn doelen haalbaar, realistisch en voldoende onderdeel van het leerproces? Reflectie krijgt hierin een belangrijke rol.

In alle groepen zijn dagplanningen zichtbaar, al verschillen ze in vorm en inhoud. Een meer eenduidig dagrooster kan leerlingen helpen hun verantwoordelijkheid verder te versterken en routine te borgen.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Schoolniveau

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

Zoals eerder beschreven bij verantwoordelijkheid is de mate van zelfstandigheid afhankelijk van hoeveel een leerkracht aankan. Door als school samen afspraken te maken kan iedereen zelfstandig werken. De mate van zelfstandigheid hangt samen met verschillende factoren. Hierbij is het vertrouwen in elkaar en de organisatie een belangrijk onderdeel. Op die manier kunnen de teamleden elkaar vertrouwen, de leerlingen de teamleden en vervolgens elkaar.

We hebben als school de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan welk doel we willen (kunnen en moeten) halen. Vanuit die verwachtingen zijn didactische en pedagogische afspraken ontstaan.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Op dit moment creëren we tijd om afspraken met elkaar te doorgronden door voorbereid- en overlegtijd te plannen tijdens vergaderingen en studiedagen. En is de inzet van MSP gegroeid om nog doelgerichter en eenduidiger te werken.

Daarnaast is de kalender een werkdocument dat regelmatig tijd en aandacht krijgt zodat de teamleden zicht krijgen op de dingen die komen gaan. Dit geldt ook voor de formatie; elk jaar lijkt de puzzel waarin we de groepen moeten formeren lastiger en uit meer puzzelstukjes te bestaan. Door de teamleden mee te laten denken wordt het een gezamenlijke beslissing.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Het team nog meer meenemen in de planning en organisatie van een schooljaar: kalender, formatie van de groepen.

Teamniveau

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

Door de inzet van de periodetaken en doelgericht te kijken naar onder andere het reken- en leesonderwijs; zijn de lessen doelgericht.

Bij rekenen schrappen we onderdelen uit de les die niet bijdragen aan het doel en voegen we al regelmatig een checksom in zodat de leerlingen kunnen aangeven zelfstandig verder te kunnen oefenen.

In de leeslessen die schoolbreed worden gegeven zijn de leerkrachten leespromotoren geworden. Er zijn dit schooljaar door alle leerkrachten waarschijnlijk al 6 tot 8x meer kinderen boeken gelezen als in de jaren daarvoor.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

De leerkracht fungeert meer als coach & inspirator dan als instructeur. Leerlingen krijgen ruimte om zelf oplossingen te bedenken en hulp te vragen wanneer dat nodig was.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Komend schooljaar willen we verder bouwen op deze ontwikkeling. We zullen daarbij meer aandacht besteden aan zelfreflectie en het leren stellen van persoonlijke leerdoelen. Daarnaast

willen we ouders meer betrekken bij het proces, zodat ook thuis de zelfstandigheid gestimuleerd wordt.

Leerlingniveau

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

In het afgelopen schooljaar hebben we ons als team gericht op de ontwikkeling van zelfstandigheid bij onze leerlingen. Het doel was om leerlingen stap voor stap meer eigenaarschap te laten nemen over hun eigen leerproces, zodat zij bewuste keuzes leren maken en verantwoordelijkheid leren dragen voor hun werk en gedrag.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

We merken dat leerlingen beter in staat zijn om zelfstandig aan het werk te gaan en dat zij meer inzicht hebben gekregen in hun eigen leerproces. Er is een duidelijke groei te zien in zelfvertrouwen en verantwoordelijkheidsgevoel. Ook de sfeer in de klas is verbeterd doordat leerlingen elkaar vaker helpen en samenwerken op een zelfstandige manier.

De volgende dingen zijn zichtbaar:

- Doelenkaarten en doelenbord rekenen en periodetaak bovenbouw.
- Weektaak met daarop zelfstandige taken en een rekendoelenkaart voor de middenbouw.
- Iedere leerling een rooster (voor de groepen 6 t/m 8), zodat zij het werk op hun periodetaak kunnen inplannen, rekening houdend met de hoeveelheid zelfstandig-werken-tijd op een dag.
- Daltonblokjes op tafel

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Borgen en onder de aandacht houden van alle werkwijzes. In de werkgroep rapporten is het idee ontstaan om van elke werkgroep één A4tje toe te voegen aan het Daltonboek als bijlage en deze ook in de klapper in op elk bureau te hebben. Voor de belangrijkste Daltonafspraken willen we ook één A4; zo is het voor iedereen helder wat onze basis is.

Reactie visitatieteam

Tijdens het visitatiebezoek aan de school ziet het visitatieteam dat er in de afgelopen jaren doordacht en met samenhang is gewerkt aan het versterken van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij leerlingen. In gesprekken met teamleden komt naar voren dat afspraken zorgvuldig zijn opgebouwd en schoolbreed worden gedragen, mede doordat er tijdens vergaderingen en studiedagen structureel tijd wordt genomen om deze te verdiepen. Het gebruik van MijnSchoolPlan ondersteunt dit proces: doelen, werkwijzen en organisatorische keuzes worden zichtbaar gedeeld eigendom. De betrokkenheid van het team bij formatie en planning bevestigt een cultuur van onderling vertrouwen en gezamenlijk beslissen.

In de klassen is duidelijk te zien dat doelgericht werken stevig verankerd raakt. De inzet van periodetaken, het bewust schrappen van minder relevante delen van rekenlessen en het gebruik van checksommen zorgen ervoor dat leerlingen zich richten op wat werkelijk geleerd moet worden. Het team ontwikkelt zich daarnaast tot een groep leespromotoren, waardoor er een rijkere leesomgeving ontstaat. Hierbij verschuift de rol van de leerkracht steeds vaker richting coach en

inspirator, passend bij de Daltonprincipes. Deze beweging vraagt om blijvende aandacht voor zelfreflectie en het stellen van persoonlijke leerdoelen, waarbij ouders volgens het team een waardevolle rol kunnen vervullen.

Op leerlingniveau zijn de effecten duidelijk zichtbaar: leerlingen tonen zelfstandigheid, overzicht en verantwoordelijkheid voor hun werk. Instrumenten zoals doelenkaarten, doelenborden, weektaken

en roosterkaarten worden actief gebruikt en geven structuur. Tijdens het bezoek zien we leerlingen hun eigen materialen pakken, werk nakijken en zelfstandig vervolgstappen bepalen. De leeromgeving ondersteunt dit sterk; verspreid in de school zijn diverse werkplekken die intensief gebruikt worden. Een mooi voorbeeld van eigenaarschap zien we in groep 8, waar leerlingen zelf lessen ontwerpen, uitwerken en geven – een krachtige manier om zelfstandigheid en verantwoordelijkheid te verdiepen.

De uitdaging voor de komende periode ligt in het borgen en zichtbaar houden van alle werkwijzen. Een compacte set Daltonafspraken op één A4 kan hierbij helpen en zorgt voor duidelijkheid en continuïteit in de school.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Schoolniveau

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

De rol van ouders en verzorgers heeft een duidelijke ontwikkeling doorgemaakt. We nemen hen mee in veranderingen en zorgen voor laagdrempelig contact. Hierdoor is het gevoel er nog meer dat we het samen doen.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

In de stroomversnelling hebben we de afgelopen jaar ouders en verzorgers niet altijd meegenomen. We merken dat we dit steeds vaker wel doen en vooral eerder in de processen; hierdoor krijgen ouders zicht op de ontwikkeling en snappen ze waarom dingen gaan zoals ze gaan. Ook de medezeggenschapsraad wordt ingezet als denktank en kritische partner. Regelmatig staan er punten op de agenda waar we als school input van ouders ondersteunend vinden.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Ouders en verzorgers mee blijven nemen in de schoolontwikkelingen. En daarnaast open blijven staan voor hun vragen, ervaringen en visie.

Teamniveau

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

Als team is er na het eerste bezoek van de Po-raad in april 2021 een sterke urgentie gevoeld om het didactische aanbod aan te pakken. Rekenen (m.b.v. WIG5) en spelling (m.b.v. Staal) hebben een flinke boost gekregen. Daarnaast hebben de meeste leerkrachten de Daltonscholing gehad. De urgentie is gevoeld en er is heel hard gewerkt. Hierbij zijn er een aantal collega's toegevoegd die hetzelfde tempo en/of dezelfde drive voor goed onderwijs voelen.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

We willen allemaal het hoogst haalbare om de ontwikkeling van onze leerlingen naar een zo hoog mogelijk niveau te krijgen passend bij de mogelijkheden van elke leerling.

Het verschil in drive/urgentie tussen leerkrachten is op sommige gebieden sterk voelbaar.

We vinden het belangrijk om onze afspraken zorgvuldig vast te leggen en na te leven, zodat we allemaal dezelfde richting op werken en weten wat we van elkaar kunnen verwachten. Dit zorgt voor duidelijkheid, vertrouwen en een prettige samenwerking. Wanneer er behoefte is om af te wijken van gemaakte afspraken, kan dat uiteraard, mits dit vooraf in overleg gebeurt en gezamenlijk wordt afgestemd. Doordat we nu met elkaar heldere afspraken over verschillende zaken aan het maken zijn aan de hand van de Daltonpijlens worden die concreet. Als afspraken niet worden nageleefd, spreken we elkaar hier op een open en respectvolle manier op aan, met als doel om samen scherp te blijven en van elkaar te leren.

Als team zijn we steeds meer gericht geraakt op alle leerlingen in de school als gezamenlijke verantwoordelijkheid. Hier draagt het spreken van dezelfde taal (de vaste woorden per Blok van Vreedzaam en het bespreken van de daltonpijlens) en de doorgaande lijn een belangrijke rol. Het is

zichtbaar dat leerkrachten zich steeds bewuster zijn van hun aandeel in de ontwikkeling van elke leerling aan het einde van groep 8. Dit wordt duidelijk zichtbaar in de gezamenlijke vieringen waarin leerkrachten en leerlingen van 2 groepen samen verantwoordelijk zijn voor een mooi samenzijn in de gymzaal. En dit zien we terug bij het advies voor de leerlingen in groep 7 en in groep 8. Het advies wordt bepaald in overleg met de leerkrachten van groep 6, 7 en 8, met de directeur en intern begeleider.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Gefocust blijven op alle dingen die wèl kunnen in plaats van alles wat niet kan; hierdoor houden we de potentie van iedereen voor ogen en kunnen vanuit dat vertrouwen met elkaar werken aan de toekomst: dit doen we samen. Hierbij merken we steeds meer dat we samen zorgen voor de ontwikkeling van *alle* leerlingen op 't Startblok. Hiermee is het ook van belang dat we de leerlingen als individu blijven zien, maar niet in de reddersrol stappen en iedere leerling individueel begeleiden. Het blijven gaan voor de groepsontwikkeling is een duidelijk aandachtspunt om de doelen hoog en haalbaar te houden voor elke leerkracht.

We gaan uit van de beste bedoelingen van elkaar en werken vanuit vertrouwen samen. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk om elkaar aan te spreken wanneer zaken anders lopen dan verwacht of dan vooraf is afgesproken. Daarbij is het belangrijk om eerst te checken wat elkaars intenties zijn en gaan we het gesprek aan, in plaats van aannames te doen. Zo houden we de samenwerking open, duidelijk en constructief.

Leerlingniveau

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

De pijlers van Dalton zijn sterk met elkaar vervlochten; hierdoor zijn veel dingen die onder samenwerken vallen al duidelijk naar voren gekomen bij verantwoordelijkheid.

In de groepen zelf wordt er veel aandacht besteed aan samenwerken; diverse werkvormen, veel verschillende werkmaatjes en vaste taken die je samen uitvoert.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Om er één te noemen waar we trots op zijn is het gezamenlijk trainen van de basisbewerkingen met behulp van 99math. In de groepen 4 t/m 8 worden er groepsdoelen opgesteld en samen proberen ze de scores te verbeteren. Ongemerkt trainen de leerlingen zeer gericht in korte tijd veel sommen en worden ze "afgerekend" op wat ze samen hebben bereikt.

Bij de kleuters zijn er maatjes die elkaar dagelijks meerdere keren opzoeken om in de rij te staan, dit helpt hen om elkaar letterlijk te vinden. Ook hier worden ze gewezen op "ASK 3 Before me" en stimuleert de leerkracht om elkaar te helpen voordat hij of zij het doet. De helpende handjes zijn de dagelijkse partners van de leerkracht en helpen haar met van alles.

Verder is er in de groepen 3 en 4 op het bord te zien hoe het er uitziet als de leerlingen samen lezen: in kleine stapjes met visuele ondersteuning leren we hen samen te werken.

Wanneer er in groep 4 en 5 mogelijkheden ontstaan om niet langer in frontale rijen te werken ontstaan daar de grotere samenwerkverbanden: de groepjes. Hoewel er veel met schoudermaatjes

wordt gewerkt, komen hier de coöperatieve werkvormen soms al aan bod en heeft elk groepslid een taak.

De groepjes in 5, 6, 7 en 8 wisselen regelmatig van samenstelling zodat leerlingen elkaar leren kennen, elkaar leren verdragen en daarmee met elkaar leren samenwerken. Dit alles onder het motto: Je hoeft geen vrienden te zijn om samen te kunnen werken.

En als er dan iets is waar we trots op zijn: dan zijn dat alle momenten die niet direct te herleiden zijn naar een duidelijke start, maar dit schooljaar een duidelijk voorbeeld zijn van samenwerken:

- De gymlessen die door de leerkrachten worden gegeven met de voorbereiding van de vakleerkracht
 - Ouders die na een overstap direct het gevoel hebben gehoord en gezien te worden.
 - Het dragen van het immense verlies van onze fijne collega van groep Groen: Alexandra
 - De leerling die ernstig ziek wordt, nu al enkele weken niet op school is, maar vrijwel dagelijks een bericht, kaartje of bezoek bij het raam krijgt
 - De knuffel die een leerkracht aan een andere leerkracht geeft waar de leerlingen bij zijn omdat ze even getroost moet worden
 - De muzikale Kerstafsluiting van groep 5 t/m 8 met ouders in de gymzaal
 - De gezamenlijke vieringen van diverse groepen
 - De start van de Kinderboekenweek
 - De bonte avond op het kamp van groep 8
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De komende periode wordt er gericht gewerkt aan het verder ontwikkelen van samenwerkingsvaardigheden. Hierbij ligt de focus op het actief trainen van samenwerken door middel van coöperatieve werkvormen. Leerlingen leren niet alleen effectief samen te werken in tweetallen, maar ook in grotere groepen van meer dan twee leerlingen. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het omgaan met verschillen van mening en het maken van compromissen tijdens het samenwerken. Tot slot wordt er expliciet stilgestaan bij wat hoort bij een goede samenwerking, zoals luisteren naar elkaar, verantwoordelijkheid nemen en respectvol communiceren.

Reactie visitatieteam

Tijdens het visitatiebezoek valt op dat de school een krachtige en consistente ontwikkeling heeft doorgemaakt op het gebied van samenwerken. In gesprekken met ouders en teamleden komt naar voren dat de school bewust investeert in een open en toegankelijke samenwerking met ouders. Het vroegtijdig betrekken van ouders bij veranderingen en het laagdrempelig contact zorgen zichtbaar voor meer vertrouwen en wederzijds begrip. Ook de actieve rol van de medezeggenschapsraad bevestigt dat samenwerking binnen de schoolgemeenschap breed wordt opgevat en gedeeld eigenaarschap stimuleert.

Binnen het team zien we dat samenwerken stevig verankerd raakt in de professionele cultuur. Sinds het PO-Raadbezoek in 2021 is er een sterke urgentie ontstaan om het didactisch handelen te verbeteren. De gezamenlijke inzet op rekenen, spelling en daltonscholing heeft geleid tot een team dat elkaar beter weet te vinden, afspraken helder vastlegt en samen verantwoordelijkheid draagt voor kwaliteit. De gedeelde taal vanuit dalton en Vreedzaam maakt het mogelijk om verwachtingen

uit te spreken en elkaar professioneel aan te spreken. Hoewel verschillen in tempo aanwezig blijven, is de bereidheid om samen te bouwen duidelijk voelbaar.

In de groepen zien we dat samenwerken ook voor leerlingen vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijkse onderwijs. Maatjesborden en de dobbelsteen ondersteunen leerlingen bij het geven en ontvangen van hulp. Tijdens tutorlezen en het dagelijkse gezamenlijke leesmoment werken oudere en jongere kinderen op een natuurlijke manier samen. In groep 8 ontwerpen en geven leerlingen zelfs eigen lessen, wat het teamproces én de samenwerking versterkt. Activiteiten zoals 99math,

vieringen en groepsdoorbrekende taken laten zien dat leerlingen ervaren wat het betekent om samen verantwoordelijkheid te dragen.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Schoolniveau

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

De afgelopen periode hebben we op school gewerkt aan het versterken van een reflectieve cultuur, zowel bij leerlingen als bij het team. We hebben verschillende manieren van reflecteren ingevoerd: vooraf, tijdens en achteraf, en leerlingen leren hiermee bewust hun leerproces te sturen. Daarnaast hebben we ingezet op zelfcorrectie en het leren van verantwoordelijkheid voor het eigen werk, met duidelijke afspraken over planning, netheid, samenwerken en zelfstandig problemen oplossen.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Momenteel zien we dat de reflectie bij leerlingen vooral achteraf plaatsvindt, wel is er steeds meer bewustwording van de andere reflectiemomenten. Het gebruik van doelenborden, klasgesprekken en het ik-rapport stimuleert leerlingen om actief na te denken over hun leerproces. We zijn trots op de manier waarop leerlingen zichzelf en elkaar positief en constructief feedback kunnen geven. De leerkuil en het bespreekbaar maken van leerproblemen dragen bij aan een realistisch en leerrijk beeld van het eigen kunnen.

Ook als school zijn de momenten van bezinning en reflectie steeds meer zichtbaar. Hierbij is de zorgstructuur met vaste momenten van terugkijken een belangrijke punt. Met behulp van een eigen ontworpen analyseformulier bepalen we of de ontwikkeling voldoende is geweest en worden er afspraken (plannen) gemaakt voor de 2^{de} helft van het schooljaar of het opvolgende schooljaar.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Het belangrijkste aandachtspunt is het creëren van een structurele, doorgaande lijn voor reflectie binnen de school. We willen dat reflectie systematisch wordt geïntegreerd in alle groepen, zodat leerlingen het reflecteren van strategie tot evaluatie van het eindresultaat volledig leren beheersen. Daarnaast blijft het versterken van een cultuur waarin fouten gezien worden als leermomenten een aandachtspunt.

Teamniveau

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

Het team heeft de afgelopen tijd veel aandacht besteed aan (zelf)reflectie, samenwerking en communicatie. We oefenen met het vragen om uitleg, het geven en ontvangen van feedback en het benoemen van complimenten. In werkgroepen wordt regelmatig gewerkt aan het kritisch bekijken van processen en het aanpassen van ons handelen waar nodig. Ook leggen we nadruk op voorbeeldgedrag richting leerlingen en ouders, omdat dit de lerende cultuur ondersteunt.

Daarnaast hebben we de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan de doorgaande lijn van ons onderwijsaanbod. Door middel van reflecteren hebben we deze lijnen elke keer bijgeschaafd en worden deze beschreven zodat iedereen zo effectief en doelgericht mogelijk werkt.

Ook de zorgstructuur heeft de afgelopen jaar

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Het team toont steeds meer eigenaarschap over het eigen leerproces en dat van de leerlingen. We zijn trots op de open communicatie en de bereidheid om elkaar constructief feedback te geven. Het zichtbaar maken van reflectie in de klas versterkt het idee van de school als een lerende organisatie. Het vermogen van het team om elkaar te inspireren en bij te sturen laat zien dat we ook zelf lerend zijn.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Nog niet alle teamleden hanteren de reflectie- en feedbackmomenten even consequent. Daarnaast kunnen we de samenwerking tussen verschillende groepen en werkgroepen verder optimaliseren, zodat reflectie op schoolniveau meer uniform en structureel plaatsvindt.

In het portfolio van de leerlingen willen we dit een duidelijkere plek geven. We zijn als team van mening dat het huidige portfolio niet meer past bij onze visie waarin groei en ontwikkeling zichtbaar moeten zijn. Dus niet meer het resultaat maar het proces zichtbaar maken is de wens voor ons nieuwe portfolio.

Leerlingniveau

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

Leerlingen hebben het afgelopen jaar geleerd om zelfreflectie steeds meer toe te passen, zowel individueel als groepsgevijs. Ze worden betrokken bij het beoordelen van eigen werk en dat van anderen, waardoor ze zicht krijgen op hun sterke punten en ontwikkelpunten. Zelfcorrectie wordt vanaf groep 4 geleidelijk uitgebreid, en leerlingen leren kritisch naar hun eigen resultaten te kijken en problemen zelfstandig op te lossen.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

De leerlingen zijn trots op de groei die ze laten zien in hun zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel en reflectievermogen. Ze durven vragen te stellen, feedback te geven en te ontvangen, en kunnen hun leerproces koppelen aan het uiteindelijke doel van de taak. Het gebruik van de leerkuil en ik-rapporten maakt hun ontwikkeling inzichtelijk en zichtbaar.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Leerlingen kunnen nog meer leren reflecteren vooraf en tijdens het leerproces, zodat ze niet alleen achteraf evalueren. Ook is er ruimte om de zelfcorrectie en kritische analyse verder te verdiepen, passend bij hun leeftijd en mogelijkheden. Het is belangrijk dat ze leren de consequenties van hun keuzes en acties volledig te overzien en mee te nemen in hun volgende stappen.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam ziet dat de school de afgelopen jaren gericht en doordacht heeft gebouwd aan een reflectieve en lerende cultuur. In gesprekken én in de klassen valt op dat leerlingen steeds bewuster worden begeleid in het kijken naar hun eigen leerproces. De school zet verschillende vormen van reflectie in die op dit moment vooral gericht zijn op het reflecteren achteraf. Instrumenten zoals doelenborden, klasgesprekken, het ik-rapport en de leerkuil helpen leerlingen om te begrijpen dat leren een proces is waarin succes én worstelingen waardevol zijn.

Het team heeft zichtbaar geïnvesteerd in het ontwikkelen van passende reflectiematerialen, zoals portfolio's, driehoeksgesprekken, klassenvergaderingen en systemen voor zelfcorrectie. Wat opvalt

is dat deze middelen vooral achteraf worden ingezet. Het visitatieteam ziet kansen om reflectie juist vooraf en tijdens het werken een sterkere rol te geven, zodat leerlingen eerder kunnen bijsturen en eigenaarschap verdiepen. Daarbij hoort ook het expliciet maken van de *waarom-vraag*: waarom reflecteren we, wat levert het op, en wat doen leerlingen met wat ze ontdekken?

Binnen het team is de reflectieve houding eveneens gegroeid. Leerkrachten oefenen zichtbaar met feedback geven en ontvangen, stellen vragen, onderzoeken alternatieven en tonen waardering voor elkaars ontwikkeling. In werkgroepen wordt kritisch gekeken naar processen, wat heeft geleid tot bijstellingen in doorgaande leerlijnen en meer eenduidigheid in werkwijzen. Deze professionele openheid draagt sterk bij aan een lerende organisatie.

Op leerlingniveau zien we dat leerlingen hun eigen werk nakijken, elkaar feedback geven en inzicht tonen in hun resultaten. Ze durven problemen zelfstandig op te lossen en begrijpen steeds beter welke stappen zij zetten in hun ontwikkeling. De verdere uitwerking van een procesgericht portfolio biedt kansen om deze groei nog zichtbaarder en betekenisvoller te maken.

Om te komen tot meer procesgerichte ontwikkeling is het wenselijk reflectie structureel te verankeren in jullie onderwijs. Het visitatieteam adviseert tijd in het rooster vrij te maken voor frequente reflectiegesprekken, zodat leerlingen en leerkrachten daadwerkelijk de ruimte krijgen om het leerproces te verdiepen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Schoolniveau

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

De afgelopen tijd heeft de school gewerkt aan het verbeteren van de effectiviteit en doelmatigheid van processen en onderwijsaanbod. Dit omvatte onder andere het stroomlijnen van administratieve taken, het invoeren van duidelijke afspraken voor planning en voortgang, en het systematisch monitoren van leerresultaten. Ook is er aandacht besteed aan het optimaal inzetten van middelen en tijd, zodat het onderwijs meer rendement oplevert.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Momenteel zien we dat de school steeds beter overzicht heeft over de leerprestaties van leerlingen en de voortgang van projecten en programma's. We zijn trots op de verbeterde samenwerking tussen groepen/leerkrachten en het gebruik van duidelijke onderwijsplannen, waardoor processen soepeler verlopen. De evaluatie van activiteiten en lessen leidt tot sneller bijsturen waar nodig. De zorglijn is helder; de inzet van extra zorg (inzet HP's, OPP's en inzet van de onderwijsassistente) gebeurt nu na een gesprek met duocollega, IB en ouders/ verzorgers; planmatig en doelgericht. Het verrijkingsaanbod is effectiever en voor meer leerlingen toegankelijk. En ook hierin zijn de te doorlopen stappen beschreven. De leden van de werkgroep hebben een duidelijkere taakverdeling en zijn meer zichtbaar voor het team om samen beslissingen in het aanbod te nemen.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Er is nog ruimte om sommige processen verder te vereenvoudigen en te digitaliseren, zodat administratie en registratie minder tijd kosten en meer focus op het primaire proces mogelijk is. Ook willen we systematischer meten welke interventies daadwerkelijk het grootste effect hebben op leerresultaten. Belangrijk daarbij is ook dat er inzicht is onder de teamleden dat dit analyseren een proces wordt van henzelf en niet opgelegd is. Het dient om kritisch te kijken naar het eigen onderwijs.

Het verrijkingsaanbod is helder beschreven, maar heeft tijd nodig om in alle groepen zichtbaar te worden.

Teamniveau

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

Het team heeft de afgelopen periode gewerkt aan efficiënter samenwerken en het effectief benutten van elkaars expertise. Er is aandacht besteed aan taakverdeling, prioriteren van acties en het terugkoppelen van voortgang. Daarnaast is er geëxperimenteerd met verschillende werkvormen om lessen en projecten doelmatiger te maken (proeftuintjes).

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Het team functioneert steeds gestructureerder en leerlingen profiteren van duidelijker georganiseerde lessen. We zijn trots op de manier waarop collega's elkaar ondersteunen en kennis delen, waardoor dubbel werk wordt voorkomen. Teamsessies verlopen steeds efficiënter en we benutten vergadertijd beter voor inhoudelijke doelen.

Leerkrachten nemen tijdens de 2 grote momenten van analyse de tijd om terug te kijken op wat effectief was of waar winst te behalen is op pedagogisch en didactisch gebied. Er wordt breder gekeken: zowel naar de pedagogische ontwikkeling als de didactische groei.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Het verder verfijnen van werkafspraken en het systematisch evalueren van wat wel en niet werkt blijft een aandachtspunt. Ook willen we de balans tussen snelheid en kwaliteit bewaken, zodat doelmatigheid niet ten koste gaat van didactische diepgang. Daarnaast blijft het belangrijk om de processen te volgen en niet vast te houden aan oude (eigen) patronen.

We schieten als team vlot in de “reddersrol” en willen alle dingen direct aanpakken op het ideale niveau. We mogen tijd nemen om te kijken naar het ideaalbeeld en dan deze zo effectief mogelijk; stap-voor-stap te bereiken.

Leerlingniveau

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

Leerlingen leren door te ontdekken in interactie met elkaar en met de leerkracht, in een betekenisvolle en uitdagende omgeving. Om betrokkenheid te behouden, worden gedurende een thema regelmatig nieuwe impulsen gegeven en wordt de leeromgeving deels heringericht. De doelen zijn zichtbaar in materiaalkeuze, hoeken en overige ruimtes en worden spelend en via opdrachten aangeboden. Voor planning, observatie en registratie gebruiken we bij kleuters de doelen van Mijn Kleutergroep, zodat leerlingen dagelijks gevolgd worden en van elkaar leren.

- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?

Leerlingen laten zien dat ze beter hun tijd en energie kunnen verdelen over opdrachten en leeractiviteiten, en ze worden steeds zelfstandiger in het plannen en uitvoeren van taken binnen een betekenisvolle thematische omgeving. Ze zijn trots op het overzicht dat ze nu hebben over hun eigen leerproces en op het zelfstandig kunnen ontdekken en leren in spelvorm. Het gebruik van themahoeken bij kleuters, doelenborden en ik-rapporten draagt bij aan effectiviteit en doelmatigheid in hun leerproces.

In diverse groepen gewerkt aan effectiviteit d.m.v. foto's op het digibord met daarop zichtbaar wat er van de leerlingen wordt verwacht qua werkhouding en welke materialen ze nodig hebben voor een les.

Daarnaast is er de afgelopen periode veel aandacht besteed aan de leerkuil. Doordat de leerlingen deze regelmatig (samen) met de leerkrachten opzoeken; zien we dat steeds meer leerlingen zich hier bewust van zijn en samen kunnen kijken naar de “beste/ meest effectieve” manier om hier mee om te gaan.

Door de inzet van het doelenbord, het daltonblokje en de poster “Ask 3 before me” weten de leerlingen wie ze om hulp kunnen vragen om zo vlot mogelijk verder te kunnen met hun eigen ontwikkeling/ opdracht.

- Wat zijn de ontwikkelpunten?

Sommige leerlingen hebben duidelijk begeleiding nodig bij het prioriteren van taken en het inschatten van de benodigde tijd, ook binnen het thematische aanbod of wanneer een leerling gebruikt maakt van de “compacte leerroute”. Daarnaast kan het systematisch evalueren van hun

eigen aanpak verder ontwikkeld worden, zodat ze niet alleen taken afronden, maar ook inzicht krijgen in hoe ze hun werk nog doelmatiger en zelfstandiger kunnen uitvoeren.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat de school zich de afgelopen periode duidelijk heeft ontwikkeld richting meer effectiviteit, doelmatigheid en een reflectieve cultuur. Door administratieve processen

te stroomlijnen, afspraken over planning en voortgang te verduidelijken en leerresultaten systematisch te monitoren, ontstaat steeds meer overzicht en rust. Deze helderheid geeft ruimte voor reflectie: zowel leerlingen als teamleden weten beter waar ze staan, wat werkt en wat bijstelling vraagt. De zorglijn is duidelijker geworden, ondersteuning wordt bewuster ingezet en het verrijkingsaanbod is concreter beschreven en toegankelijk voor meer leerlingen. Het structureel volgen en bespreken van voortgang maakt dat reflectie niet iets extra's is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het leerproces.

Binnen het team groeit het besef dat samenwerken en reflecteren hand in hand gaan. Analysesessies richten zich zowel op pedagogische als didactische opbrengsten, en collega's benutten elkaars expertise steeds gerichter. Proeftuintjes helpen om nieuwe werkwijzen uit te proberen en lessen doelmatiger te maken, terwijl het team zoekt naar een balans tussen tempo en kwaliteit. Het visitatieteam ziet een duidelijke beweging naar een cultuur waarin teamleden bewust stilstaan bij eigen handelen, elkaar vragen durven stellen en in gezamenlijkheid reflecteren op processen. Daarbij ontstaat steeds meer aandacht voor het voorkomen van "reddersgedrag": het team leert om verantwoordelijkheid te delen in plaats van over te nemen.

Voor leerlingen wordt reflectie eveneens steeds zichtbaarder. Door te werken met doelenborden, de leerkuil, Ask-3-before-me en thematisch geplande werktijd krijgen zij meer zicht op hun leerproces. Tijdens het bezoek zagen we leerlingen die hun tijd effectief benutten, strategieën toepassen en gericht oefenen. Zij tonen groei in zelfvertrouwen en eigenaarschap doordat zij begrijpen welke stappen nodig zijn om verder te komen. De uitdaging voor de komende periode ligt vooral in het verder leren prioriteren, evalueren en bijsturen tijdens het leren, zodat reflectie niet alleen plaatsvindt na afloop, maar juist vóór en tijdens het werken.

Het team werkt hard en met toewijding aan de ontwikkeling van de leerlingen, wat lovenswaardig is. Tegelijkertijd ziet het visitatieteam dat deze sterke inzet soms ruimte wegneemt voor leerlingen om zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen. Door bewust meer reflectiemomenten in te bouwen en kinderen vaker zelf te laten beslissen, kan de school een volgende stap zetten in eigenaarschap én effectiviteit.

1.6 Borging als voorwaarde

School

School

Het bestuur Wonderwijs zorgt voor algemene aansturing van alle scholen binnen de stichting. Dit geldt ook voor onze school. We voelen de steun en stimulans om de dingen die goed zijn te behouden en de dingen die niet het beoogde effect hebben bij te schaven of te stoppen.

Team

Als team zijn we gewend om hard te werken en vooruit te kijken. Door bewuste momenten van gezamenlijke voorbereiding in te plannen, casusbesprekingen te houden en onderwijsplannen door te spitten creëren we de ruimte en tijd terug te kijken en vooruit te blikken.

Daarnaast zullen we het Daltonboek en de uitkomsten van de visitatie jaarlijks diverse keren laten terugkomen tijdens studiedagen en Teamvergaderingen. Zo houden we het gezamenlijk kader zichtbaar en kan vanuit daar worden gehandeld.

Leerlingen

De leerlingen nemen we als leerkrachten mee vanuit bovenstaande processen in klasgesprekken en tijdens individuele evaluatiemomenten. Daarnaast zullen ook de momenten van de Leerlingenraad met de directeur en tutorenoverleg met de intern begeleider momenten van reflectie en borging van onze afspraken en aandachtspunten zijn.

Reactie visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat 't Startblok werkt vanuit een stevig fundament, gedragen door zowel het team als het bestuur van Wonderwijs. Deze ondersteuning biedt vertrouwen en ruimte om succesvolle werkwijzen vast te houden en tegelijkertijd kritisch te blijven kijken naar wat verdere ontwikkeling vraagt. In gesprekken en observaties valt op dat het team bewust vaste momenten inbouwt voor gezamenlijke voorbereiding, casusbesprekingen en het analyseren van onderwijsplannen. Hierdoor ontstaat een cultuur waarin terugkijken, bijstellen en vooruitdenken vanzelfsprekend is. Door meerdere keren per jaar te reflecteren op het Daltonboek en eerdere visitatieresultaten blijft het gezamenlijke kader actueel en richtinggevend.

Uit documenten en gesprekken blijkt dat het team helder voor ogen heeft waar het naartoe wil groeien. De huidige situatie en gewenste situatie sluiten al goed op elkaar aan, al overlappen zij nog niet volledig. In de praktijk ziet het visitatieteam dat veel ambities al zichtbaar zijn én dat er nog ruimte is om deze verder te versterken. Het team werkt hard om te komen waar het nu staat en toont de wil om dit verder te brengen.

Tegelijkertijd is het belangrijk om te blijven bewaken wat echt werkt en daadwerkelijk gebruikt wordt. Op verschillende instrumenten, zoals de rekendoelenkaart en periodetaak, is ruimte voor

eigen doelen, maar deze worden nog niet altijd betekenisvol ingevuld. Het borgen van doorgaande lijnen vraagt om scherpheid en consistentie.

Het Startblok heeft een prachtig daltonfundament, gedragen door vertrouwen in leerlingen én in elkaar. Leerlingen laten zien dat zij meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid aankunnen dan soms wordt benut, hun enthousiasme bij het vertellen over de eigen lessen is daarvan een krachtig voorbeeld. Voor toekomstige ontwikkelingen blijft de vraag leidend: *op wiens rug hoort het zweet te staan?* Door kinderen meer eigenaar te maken en teamleden vooral als stuurmannen te positioneren, kan 't Startblok zijn mooie fundament duurzaam blijven borgen.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

We zijn enorm trots op wat we bereikt hebben in de afgelopen jaren. Van een team dat hard aan het werk was, maar met te veel nieuwe mensen om een goede doorgaande lijn te hebben. Naar een team dat voor de school staat en een mooie doorgaande lijn voor Dalton aan het creëren is. Er staat een team dat zorgt voor een warme, toegankelijke cultuur waar ieder kind zichzelf mag zijn.

We zijn er nog niet, maar als school, team en leerlingen blijven we in ontwikkeling. We zien als team namelijk altijd weer nieuwe dingen waarvan we denken “hé, dat zou wel eens kunnen werken voor ons” en een nieuw proeftuintje is geboren.



**Stop nooit met leren.
Het leven stopt namelijk nooit
met het geven van lessen.**

OM
DENKEN

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

Alle ontwikkelpunten zijn reeds per pijler benoemd.

Daarnaast willen we als team:

- Ons taalonderwijs met ondersteuning van een nieuwe methode passend maken bij onze visie. Hier nemen we direct de nieuwe kerndoelen in mee.
- Gedragsvraagstukken bespreken en dit een structurele plek geven in onze cyclus.
- Hierop aansluitend willen we de verplichte signaleringslijsten voor de sociaal-emotionele ontwikkeling actief gaan inzetten en de uitkomsten hiervan een plek geven tijdens o.a. de lessen van Vreedzaam.
- Burgerschap breed inbedden
- Het portfolio procesgerichter gaan maken.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

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

- DONdagen
- Daltoncafé
- Dalton-opleiding voor 4 leerkrachten

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

We verwachten niet dat er een tussentijdse evaluatie nodig zal zijn.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Als team zijn we trots op ons aanbod; we doen de dingen waarvan wij denken dat goed is. We denken dat het Dalton-zijn meer zichtbaar kan worden in de school; we realiseren ons dat we de hele dag Dalton zijn; maar merken ook dat het dan moeilijk is om aan te geven wat dat dan precies is. Wellicht dat we na deze visitatie daar bewust van zijn en dit beter kunnen duiden. En dan voor anderen (buiten onze school) zichtbaar kunnen maken, samen met de leerlingen, zodat dit bij de volgende visitatie er vanaf spat.

Daarnaast verwachten we dat alle ontwikkelpunten een vervolg hebben gekregen. De verwachting is ook dat we dan ook al veel nieuwe dingen hebben ontdekt die effectiever blijken en hun weg in school vinden.

Als laatste zijn we als team dan al een heel eind op weg om te voldoen aan de agenda 2035 waarin alle leerlingen een passende plek hebben op 't Startblok.

Reactie visitatieteam

Wat tijdens het visitatiebezoek gezien is, is het ontwikkelvermogen van het Startblok. De school toont een bereidheid om te leren, te verbeteren en nieuwe stappen te zetten, en dit vermogen is voelbaar in gesprekken, observaties en in de manier waarop het team samenwerkt. Waar het team enkele jaren geleden zoekende was naar een gezamenlijke lijn, staat er nu een hechte, trotse en krachtige groep professionals die met overtuiging werkt aan de verdere uitbouw van het daltononderwijs.

De ambitie die zichtbaar is in de zelfevaluatie wordt in de praktijk bevestigd: in vrijwel alle groepen zijn ontwikkelingen zichtbaar opgestart of al ver gevorderd. Het team heeft helder voor ogen welke richting het onderwijs op moet en blijft zich voeden via DON-dagen, Daltoncafés en gerichte scholing. Ondanks verschillen in tempo, veroorzaakt door uiteenlopende omstandigheden, waaronder enkele verdrietige situaties binnen het team, is het bewonderenswaardig hoe vasthoudend en met hoeveel zorg er aan ontwikkeling wordt gewerkt. Teamleden staan zichtbaar voor elkaar klaar, waardoor een veilige en warme cultuur ontstaat waarin ook leerlingen zich gezien en gedragen weten.

Tegelijkertijd ziet het visitatieteam dat groei soms baat heeft bij vertraging: momenten waarop iedereen eerst op hetzelfde rustpunt mag aankomen, om daarna weer samen verder te gaan. Het

Startblok beschikt over een solide basis van kwalitatief daltononderwijs en een breed gedragen vertrouwen van ouders, leerlingen en bestuur.

De uitdaging ligt nu vooral in het maken van wijze, haalbare keuzes: kleine stappen, gericht op verdieping, met behoud van al het moois dat de afgelopen jaren is opgebouwd.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Uit het gesprek met de leerlingen wordt duidelijk dat de leerlingenraad een betrokken onderdeel van de school vormt. Leerlingen zoals uit groep 6,7 en 8 vertellen enthousiast hoe zij gekozen worden: soms via een sollicitatiebrief, soms door stemmen in de groep, en in enkele gevallen beslist de juf of directie. Juf Myrna begeleidt de raad; er is geen voorzitter, maar de leerlingen notuleren zelf en er is een duidelijke taakverdeling.

De leerlingenraad heeft al veel bereikt. Zo dachten zij mee over het nieuwe schoolplan, werd via hun ideeën meer groen toegevoegd op het plein en is er nu aandacht voor het ontwerp van het nieuwe kleuterplein. Ook organiseren zij activiteiten, zoals het ondersteunen van de sponsorloop.

Leerlingen vertellen vol trots wat zij nooit zouden willen veranderen: het lis-lezen waarbij alle groepen tegelijk lezen, de gymspellen, stagiairs in de school, en de mogelijkheid om rustig op de gang te werken. Zij waarderen ook de brainboost-opdrachten, digitaliseringslessen en het uitdagend werk.

Tegelijkertijd zien zij ontwikkelkansen: het kleuterplein mag mooier en de benedenverdieping gezelliger.

De leerlingen geven hun school gemiddeld een **8,5**. Ze ervaren uitdaging, voelen zich geholpen (*“ik wil het duizend keer uitleggen”*, zeggen de juffen) en weten dat er altijd een plek is om tot rust te komen.

In groep 8 krijgt eigenaarschap een extra dimensie: leerlingen ontwerpen en geven **zelf lessen**, organiseren activiteiten via commissies en maken zelfs een **carnavalswagen** of een presentatie met jongere groepen. Dit alles laat zien dat levensecht leren stevig verankerd is in de schoolcultuur.

ouders

Uit de gesprekken met ouders blijkt hoe zichtbaar en voelbaar het daltononderwijs is binnen de school. Ouders vertellen dat zij via nieuwsbrieven, nieuwsberichten en studiedagen goed worden meegenomen in wat dalton betekent voor het onderwijs. Tegelijkertijd zien zij het vooral terug in de

dagelijkse praktijk: oudere en jongere kinderen worden bewust aan elkaar gekoppeld, waardoor er echte maatjesrelaties ontstaan. Volgens een ouder *“zorgt dit ervoor dat kinderen zich verbonden voelen en weten dat ze er niet alleen voor staan.”*

Ouders ervaren dat er geluisterd wordt naar kinderen, maar dat leerkrachten ook durven te zeggen dat iets *“gewoon moet om te leren.”* In ouder-kind-leerkrachtgesprekken wordt samen met het kind een plan gemaakt om verder te groeien. Een ouder van een kind met extra zorg benadrukt dat er telkens wordt gedacht in mogelijkheden: *“Er wordt écht gekeken wat ons kind nodig heeft.”*

Meerdere ouders geven aan dat na de verhuizing hun kinderen opmerkelijk zijn gegroeid, cognitief én emotioneel. De sfeer van rust, zelfstandigheid en erbij horen was al voelbaar bij de eerste kennismaking. Een ouder vertelt over haar kind dat in groep 6 instroomde: *“Vanaf dag één hoorde het kind erbij. Het benoemt nog steeds hoeveel vrijheid en keuzemogelijkheden er waren.”*

Ouders waarderen dat er voor iedere leerling een passende plek wordt gezocht en dat er niet alleen aandacht is voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, maar ook voor leerlingen die meer aankunnen. Zij zien dat leerkrachten zich blijven ontwikkelen en dat het team als geheel een grote groei heeft doorgemaakt.

Als ontwikkelpunt geven ouders mee dat reflectie meer aandacht mag krijgen, niet alleen tijdens gesprekken, maar ook via verslaglegging over doelen en ontwikkeling. Zij ervaren de ruimte voor dialoog als zeer waardevol: *“We kijken samen naar wat we zien.”*

Tot slot spreken ouders hun waardering uit voor de directie, die ieder kind persoonlijk begroet en bij naam kent. Dat juist kinderen het samenwerken hebben ingebracht, zien ouders als bewijs dat de school écht luistert.

medewerkers

Binnen 't Startblok ontmoeten we een team dat zich met hart en ziel inzet voor het onderwijs voor ieder kind. Leerkrachten tonen een betrokkenheid: zij kennen hun leerlingen goed, zien wat ieder kind nodig heeft en werken dagelijks aan een veilige, uitdagende en gestructureerde leeromgeving. Teamleden vertellen dat zij verantwoordelijkheid nemen, soms zo gedreven dat zij vergeten dat het zweet uiteindelijk vooral op de rug van de kinderen hoort te staan. Het visitatieteam ziet

tegelijkertijd dat deze bewustwording groeit en dat het team steeds meer ruimte creëert voor leerlingen om zelf keuzes te maken, te oefenen, te plannen en verantwoordelijkheid te dragen.

De school kent een ontwikkelcultuur. In verschillende groepen worden proeftuintjes uitgevoerd waarin leerlingen bijvoorbeeld zelf lessen ontwerpen en geven, of waarbij kinderen verantwoordelijk zijn voor het organiseren van activiteiten, zelfs buiten de schoolmuren. Deze experimenten laten zien dat het team durft los te laten en actief werkt aan eigenaarschap.

Wat opvalt, is het sterke onderlinge collegiale draagvlak. Leerkrachten hebben oog voor elkaar, stappen bij wanneer dat nodig is, als vanzelfsprekend. Zeker in een periode waarin het team met persoonlijke en emotionele uitdagingen te maken heeft, is het bewonderenswaardig hoe men de schouders eronder zet en een betrouwbare en warme basis biedt voor alle leerlingen.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Binnen 't Startblok is de afgelopen jaren een duidelijke en betekenisvolle ontwikkeling zichtbaar in zowel de professionele cultuur als de kwaliteit van het daltononderwijs. Het team werkt in een context waarin meerdere collega's te maken hebben met ingrijpende persoonlijke omstandigheden. Desondanks laat het team een opvallende mate van veerkracht, stabiliteit en gezamenlijkheid zien. Teamleden ondersteunen elkaar actief, waardoor een veilige basis ontstaat waarin zowel collega's als leerlingen zich gezien voelen.

Op het gebied van daltononderwijs is in de afgelopen acht jaar een sterke kwaliteitsverbetering gerealiseerd. Innovaties zoals het rekendoelenbord, de periodetaak en het doelgericht benutten van de gangen als leeromgeving hebben geleid tot meer structuur en eigenaarschap bij leerlingen. De daltonwaarden worden inmiddels schoolbreed zichtbaar gemaakt, onder andere via periodepijlers, foto's en klasgerichte uitwerkingen. Hierdoor ontstaat een herkenbare doorgaande lijn voor zowel leerlingen als ouders.

Het team werkt steeds doelgerichter samen en maakt gebruik van professionele structuren zoals de parkeermap, werkgroepen en vaste evaluatiemomenten. Hierdoor worden ideeën systematisch verzameld, afgewogen en uitgevoerd. Deze aanpak versterkt de kwaliteitsborging en maakt de ontwikkeling van onderwijsprocessen transparant en duurzaam.

De relatie met het bestuur wordt als positief en ondersteunend ervaren. De mogelijkheid om deel te nemen aan leernetwerken en het Leerlab draagt bij aan verdere professionalisering. Ook de grote groep stagiaires en zij-instromers wordt op waarde geschat: zij voelen zich welkom en maken integraal deel uit van de schoolcultuur.

Reflectie blijft een belangrijk aandachtspunt. Het team onderzoekt hoe eigenaarschap bij collega's en leerlingen verder versterkt kan worden en hoe daltonprincipes nog zichtbaarder kunnen worden voor ouders en externen. Daarmee laat 't Startblok zien een lerende organisatie te zijn die continu werkt aan duurzame onderwijsontwikkeling

bestuurder(s)

De afgelopen acht jaar heeft de school een sterke ontwikkeling doorgemaakt richting volwaardig daltononderwijs, waarbij de overgang van klassikaal lesgeven naar een daltongerichte aanpak heeft geleid tot meer rust, structuur en een leeromgeving met zelfstandige werkplekken. Deze verandering gaat samen met een duidelijke focus op het versterken van basisvaardigheden, zelfstandigheid en

eigenaarschap bij leerlingen, wat zichtbaar is in zowel het pedagogisch klimaat als de dagelijkse onderwijspraktijk. Het bestuur ondersteunt deze ontwikkelingen actief en werkt vanuit een koersplan dat nauw aansluit bij de daltonkernwaarden. De kwaliteitsbewaking is cyclisch ingericht en verweven met de schoolorganisatie; jaarlijks worden resultaten, processen en speerpunten besproken en bijgesteld. Ook kijkt een bovenschoolse kwaliteitscoördinator structureel mee naar opbrengsten en ontwikkelpunten.

Het borgen van de daltonwaarden bij personeelwisselingen blijft een aandachtspunt. Nieuwe medewerkers worden geselecteerd op daltonpassendheid en behalen een daltoncertificaat, zodat de onderliggende visie herkenbaar en duurzaam blijft. Gesprekken over geschiktheid en inzet worden open en zorgvuldig gevoerd, met het doel om de daltoncultuur toekomstbestendig te houden. Ouders spelen een belangrijke rol als ambassadeurs van de school; hun positieve ervaringen dragen bij aan groei en een transparante schoolcultuur waarin samenwerking vooropstaat. Daarnaast wordt iedere 2 tot 3 jaar een interne visitatie uitgevoerd, gericht op waarderende analyse en verdere professionalisering.

Voor de komende jaren liggen de belangrijkste uitdagingen in het versterken van inclusie, het duurzaam ondersteunen van leerlingen met extra onderwijsbehoeften en het intensiveren van de samenwerking met het voortgezet onderwijs. De school blijft investeren in een rijke leeromgeving en een cultuur van open communicatie, om zo het daltononderwijs blijvend te versterken en toekomstgericht te borgen.

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

Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Het team laat zien dat zij heel goed weten welke ontwikkelingen in de toekomst bij kunnen dragen aan mooi daltononderwijs. Het visitatieteam waardeert de open houding van het team van 't Startblok tijdens de visitatie en heeft zich welkom gevoeld.

We zien kinderen die zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen leren, maar ook dat van klas/schoolgenoten en tevens zorgen voor de omgeving om hen heen. Die de vrijheid die hen wordt gegeven waarderen en hier op een goede manier meer omgaan. We krijgen van hen de indruk dat de kinderen op 't Startblok instaat zijn om een grotere vorm van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan te kunnen.

We zien een team waarvan in de afgelopen jaren, en nog steeds, veel van wordt gevraagd bij het ontwikkelen van onderwijs en het steunen van collega's. Het is mooi om te zien hoe de daltonkernwaarden het fundament vormen van het onderwijs op jullie school.

Samen met de ouders, die de inzet van het team zeer waarderen, en het bestuur dat een zichzelf ontwikkeld team ziet, dragen jullie zorg voor goed daltononderwijs.

Wij weten zeker dat jullie in de komende jaren in staat zullen zijn om samen nieuwe ontwikkelingen in het daltononderwijs vorm te kunnen geven. Zorg goed voor elkaar en voor jullie leerlingen, geniet van behaalde resultaten en sta af en toe stil om te zorgen dat iedereen weer op hetzelfde punt is om samen verder te gaan. Kijk even achterom om te zien hoever je gekomen bent en geniet van dat moment.

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	Borgen: Er zijn veel ontwikkelingen voor de verschillende kernwaarden geweest in de afgelopen jaren. Deze zijn goed weggezet in het daltonboek en andere beleidstukken. Ga in de komende jaren zorgen dat elke ontwikkeling een doorgaande lijn gaat krijgen voor alle groepen in de school. Denk hierbij aan de waarom van de ontwikkeling, het doel, die uitvoering en de afspraken. Leg deze doorgaande lijnen vast, maakt ze zichtbaar in de groep in beeld en taal, zorg voor een reflectiecyclus voor leerlingen en team.
2	Zelfstandigheid; In de afgelopen jaren hebben jullie verschillende mooie tools ontwikkeld om het vormgeven van eigen doelen voor de kinderen te ontwikkelen. Maak hiervan gebruik om kinderen verder te helpen in hun ontwikkeling van eigenaarschap. Over 5 jaar zijn de de kinderen van 't Startblok in staat om voor minimaal 1 vakgebied een eigen kwalitatief goed doel per periode te omschrijven en hierop te reflecteren.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam bedankt het team, de kinderen, ouders en bestuur van het Startblok voor de hartelijke ontvangst, hun open houding in gesprekken en het enthousiasme waarmee (zeker de kinderen) over hun school vertelden.

We hopen dat we jullie een stapje verder hebben kunnen helpen op de weg van daltonontwikkeling en wensen jullie veel succes in de komende jaren.

Slotopmerking school/kindcentrum

Met veel plezier kijken wij terug op de visitatie dag van de Nederlandse Dalton Vereniging. Het was een inspirerende en waardevolle dag waarin wij als team de kans kregen om ons onderwijs, onze visie en onze ontwikkeling zichtbaar te maken. De bezoekers waren betrokken, deskundig en kritisch op een prettige en constructieve manier. Hun observaties, gesprekken en feedback hebben ons geholpen om scherp te kijken naar onze huidige werkwijze én naar de kansen die er liggen voor de toekomst.

Wij herkennen ons in het visitatieverslag en zijn trots op de stappen die de afgelopen jaren zijn gezet binnen onze school. Tegelijkertijd zien wij de aanbevelingen als een mooie kans om verder te groeien in ons daltononderwijs. Met het onderstaande plan van aanpak hebben wij bewust gekozen voor een meerjarige en doelgerichte aanpak, waarin borging, eigenaarschap, doorgaande lijnen en reflectie centraal staan.

Als team willen wij de komende jaren met enthousiasme en betrokkenheid verder bouwen aan onderwijs waarin de daltonkernwaarden zichtbaar, voelbaar en betekenisvol zijn voor alle leerlingen, leerkrachten en ouders. Samen gaan wij ervoor om nóg meer Daltonwaardig te worden en onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst.

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'.)

Plan van aanpak visitatieverslag

Bij de formulering van het plan van aanpak naar aanleiding van een visitatie kun je gebruikmaken van onderstaande opzet:

Plan van aanpak	
Aanbeveling 1	Borgen: Er zijn veel ontwikkelingen voor de verschillende kernwaarden geweest in de afgelopen jaren. Deze zijn goed weggezet in het daltonboek en andere beleidstukken. Ga in de komende jaren zorgen dat elke ontwikkeling een doorgaande lijn gaat krijgen voor alle groepen in de school. Denk hierbij aan de waarom van de ontwikkeling, het doel, die uitvoering en de afspraken. Leg deze doorgaande lijnen vast, maakt ze zichtbaar in de groep in beeld en taal, zorg voor een reflectiecyclus voor leerlingen en team.
Uitgewerkt door	Heli, Amanda en Else-marije (DACO) Alexandra (IB) Myrna (directeur)
Actie	- Opzetten van één A4 waarop de belangrijkste afspraken benoemd staan. (in verbinding met alle andere vakken) - Blokvoorbereiding (in ieder geval rekenen) - Regelmatig evalueren MijnSchoolPlan - Klassenconsultatie met kijkwijzer structureel - Nieuwe leerkrachten volgen Daltons scholing - Doorgaande lijn in Daltontaal (kernwaarden) gekoppeld aan Vreedzaam (middels zichtbare kernwaarden in woord en beeld)
Uitvoerenden	Heli, Amanda en Else-marije (DACO) Alexandra (IB) Myrna (directeur) Team (blokvoorbereiding)
Tijdvak	2026-2029
Scholing / externe ondersteuning	Scholing Dalton voor nieuwe collega's
Toelichting	
Aanbeveling 2	Zelfstandigheid; In de afgelopen jaren hebben jullie verschillende mooie tools ontwikkeld om het vormgeven van eigen doelen voor de kinderen te ontwikkelen. Maak hiervan gebruik om kinderen verder te helpen in hun ontwikkeling van eigenaarschap. Over 5 jaar zijn de kinderen van 't Startblok in staat om voor minimaal 1 vakgebied een eigen kwalitatief goed doel per periode te omschrijven en hierop te reflecteren.

Uitgewerkt door	Heli, Amanda en Else-marije (DACO) Alexandra (IB) Myrna (directeur)
Actie	- Periodetaak - Inhaalweek aan het einde van de periodetaak: in deze week kan de periodetaak afgemaakt worden en kunnen n.a.v. de toetsresultaten extra instructies gegeven worden, waarop de leerlingen zich inschrijven (haalplicht). - ons verdiepen in de structurele mogelijkheden om vooraf (en tijdens) bepaalde periodes te reflecteren met de leerlingen en hierop hun leerdoelen aan te passen. Hier willen we een doorgaande lijn voor ontwikkelen.
Uitvoerenden	Heli, Amanda en Else-marije (DACO) Alexandra (IB) Myrna (directeur) Team
Tijdvak	2026-2029
Scholing / externe ondersteuning	Don-dagen gebruiken om ideeën te verkrijgen.
Toelichting	

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

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

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