

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# V i s i t a t i e v e r s l a g P O

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Daltonschool de Polderhof</b>
Adres	Kersenlaan 1
Postcode en plaats	5345 JK Oss
E-mailadres school	<a href="mailto:Administratie.dbsdepolderhof@saamscholen.nl">Administratie.dbsdepolderhof@saamscholen.nl</a>
Telefoonnummer school	0412-690353
Directeur	<b>Angelie Ackermans</b>
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Thea de Ruiter & Maaïke van Beurden
Aantal groepen (PO)	13
Aantal leerlingen	356
Populatie (PO)	<b>Gemengde populatie</b>
Aantal leraren	Ons team bestaat uit: 16 leerkrachten, 5 onderwijsassistentes, 2 IB-ers, 1 RT-er, 2 MT, 2 administratie, 1 conciërge
In bezit van Daltoncertificaat	20
Bezig met Daltoncursus	<b>Oriënterend gesprek over dalton- doorontwikkeling teambreed staat gepland</b>
Nevenvestigingen	<b>nee</b>
Stand van zaken inspectie	voldoende
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	16-01-2020
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2 <sup>e</sup> licentieaanvraag
	x licentieverlenging
	versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1<sup>e</sup> licentieverzoek

### aanbeveling 1.

Betreft reflectie.

Dat leerlingen zelf een planning voor het taakwerk maken, het werk zelf nakijken, hebben we gezien.

De trotsmuur is een parel en levert een positieve bijdrage aan deze kernwaarde.

Jullie zijn op de goede weg.

Jullie geven zelf aan de doorgaande lijn betreffende Reflectie te willen ontwikkelen en implementeren. Het visitatieteam ondersteunt dit.

### evaluatie school

De vakgroep dalton heeft de ontwikkelingslijnen vastgelegd van de kernwaarden zelfstandigheid, vrijheid/verantwoordelijkheid en samenwerken en structurele afspraken gemaakt over het reflecteren hierop. Dit is in schooljaar 2016-2017 geïmplementeerd.

Maandelijks staat 1 kernwaarde centraal waarop in de klas, zowel individueel als klassikaal, gereflecteerd wordt. De kernwaarde die centraal staat is zichtbaar in het teamlokaal. Binnen de groepen wordt d.m.v. een pictogram het moment van reflectie bepaald. Vanuit de einddoelen van desbetreffende kernwaarde (groep 2,4,6,8) kiest een leerkracht met de leerlingen een daltondoel waarop gereflecteerd wordt. Dit is zichtbaar in de klas of op de takenkaart.

Reflectie is steeds meer een routine geworden. De vormen van reflectie kunnen per leerjaar/unit verschillen maar er wordt zowel dagelijks als aan het eind van de week gereflecteerd in alle groepen.

Kindgesprekken vinden in alle groepen plaats. Leerlingen werken met leerdoelen die zichtbaar zijn in de klas en/of op de takenkaart. Hoe hoger de groep hoe persoonlijker/specifieker de doelen worden.

Vanaf unit 4-5 hebben leerkrachten coachingsgesprekken over de planning en uitvoering van de takenkaart.

Schooljaar 2017-2018 zijn we met de groepen 1-2 over gegaan naar een nieuwe organisatie. De leerlingen kiezen in de stamgroep een plein waarin ze willen werken: taal-, reken-, crea- of hoekenplein. Zowel vooraf als achteraf van de werktijd vinden in de stamgroepen coachingsgesprekken plaats over het werken in het plein.

Per thema is er in ieder plein een ik-doel (hier hoort een verplichte taak bij) waarop met leerlingen gereflecteerd wordt. Dit doel is zichtbaar in het desbetreffende plein

en de leerlingen 'registreren' op het registratiebord van hun stamgroep zodra ze de bijbehorende verplichte taak hebben uitgevoerd.

Schooljaar 2018-2019 is unit 4-5 gestart. Naast de stamgroep leerkracht worden de leerlingen door meerdere professionals gezien en wordt er met hen gereflecteerd. De leerkrachten en onderwijsassistenten hebben meerdere reflectiemomenten (bordsessies) gehad om het werken/leren in een unit verder te ontwikkelen en bij te stellen.

Dit schooljaar is unit 6-7 gestart. We zijn nog volop in ontwikkeling waardoor er nog veel reflectiemomenten op unit en schoolniveau (zullen) plaatsvinden.

Ontwikkelingen die we ambiëren met betrekking tot reflectie zijn:

- vanaf unit 1-2 meer persoonlijke doelen passend bij de onderwijsbehoeften van de leerling
- bij het rapport een onderdeel toevoegen waar leerlingen reflecteren op "eigen" werk. Eventueel een ontwikkeling naar een portfolio om leren en ontwikkeling zichtbaar(der) te maken.

### bevindingen visitatieteam

We hebben gezien dat er in iedere groep aan reflectie wordt gedaan, hierin is nog niet dezelfde benaming en moment van reflecteren gebruikt.

In de groepen 4-5 hebben we een parel gezien: zowel vooraf als achteraf is er een moment van reflecteren op het digibord.

Er is aandacht voor; zodat er een bewustwording wordt gecreëerd.

(Een mooie ontwikkeling zou het reflecteren op het eigen werk van de leerlingen zijn, met als volgende stap een portfolio. Vraag je echter wel af "WHY").

### aanbeveling 2.

Betreft vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen.

Leerkracht gestuurd en gedeelde sturing hebben wij mogen zien vandaag. Wij vinden, dat er nog een stap gemaakt mag worden. Probeer als leerkracht nog meer de begeleider te zijn. Geef hier vorm aan.

### evaluatie school

Door het unitonderwijs hebben we een stap in de goede richting gezet. Dat de rol van de leerkracht meer coachend is, is nu al te zien in: het coachen bij het plannen en uitvoering van de takenkaart/takenwerk, de kind- en reflectie/coachingsgesprekken en het coachen bij leerdoelen.

Om de mogelijkheid te hebben groepsoverstijgend te werken is er horizontaal geroosterd in de units. Door deze roosters cq planning is de vrijheid/verantwoordelijkheid van de leerlingen op sommige gebieden nog te veel leerkrachtgestuurd. We zijn nog volop in ontwikkeling om dit meer leerlinggestuurd te maken.

De vrijheid /verantwoordelijkheid die leerlingen binnen unit 1-2 hebben zijn:

- Leerlingen kiezen zelf het plein waarin ze willen werken/spelen
- Leerlingen kiezen in het plein voor een activiteit of taak
- Leerlingen hebben vrijheid om samen te werken/spelen met leerlingen van een andere stamgroep

De vrijheid /verantwoordelijkheid die leerlingen binnen groep 3 hebben zijn:

- Leerlingen plannen zelf hun basistaken en keuzetaken
- Leerlingen bepalen binnen een thema zelf het proces en eindproduct
- Leerlingen hebben de keuze vanaf halverwege groep 3 aan welke kant ze buiten spelen

De uitbreiding van vrijheid /verantwoordelijkheid die leerlingen binnen unit 4-5 (daarnaast) hebben zijn:

- Leerlingen kiezen een keuzetaak die past bij hun onderwijsbehoefte
- Leerlingen hebben de keuze om deel te nemen aan de verlengde instructie
- Leerlingen hebben keuze van werkplek: samenwerkingsruimte of stilleruimte
- Leerlingen kijken zelfstandig hun maakwerk na
- Leerlingen hebben de keuze waar ze willen buiten spelen: grote of kleine kant
- Als pilot worden de rekentoetsen in unit 4-5 vanaf de tweede helft van groep 4 voorafgaande aan een nieuw blok afgenomen. Op basis van de uitkomsten bepalen leerlingen in overleg met de leerkracht persoonlijke rekendoelen. De leerkrachten coachen de leerlingen bij het bereiken van deze doelen

De uitbreiding van vrijheid/verantwoordelijkheid die leerlingen binnen unit 6-7 (daarnaast) hebben zijn:

- Leerlingen hebben de verantwoordelijkheid om aan de hand van het lesdoel te bepalen hoe lang ze de basisinstructie volgen en of ze daarna misschien ook de verlengde instructie nog volgen
- Leerlingen mogen zelf hun resultaten bijhouden, op basis hiervan bepalen zij welke keuzetaken zij maken
- Tijdens wereldoriëntatie (Blink) hebben leerlingen keuzevrijheid wat betreft het te onderzoeken onderwerp passend bij het thema
- Leerlingen kiezen zelf een werkvorm van onderzoekend leren bij Blink
- Leerlingen dragen zorg voor buitenspel/ materiaal
- Leerlingen lopen zelfstandig naar de gymlessen in de sporthal en terug naar school
- Leerlingen hebben zitting in de leerlingenraad

De uitbreiding van vrijheid/verantwoordelijkheid die leerlingen van groep 8 (daarnaast) hebben zijn:

- Leerlingen noteren op de lijst/takenkaart persoonlijke (ik)doelen op verschillende vakgebieden en/of werkhouding
- Leerlingen hebben voorafgaande aan een nieuwe week aandeel in de inhoud van de takenkaart. De leerkracht maakt dit onderwerp van gesprek en vraagt wat de leerlingen nog (extra) willen leren en op welke manier(en) dat zou kunnen.

Daarnaast hebben we na een zorgvuldig proces, een bewuste keuze gemaakt voor de methode Blink wereld geïntegreerd. Blink begeleidt de leerkracht in het aannemen van een coachende, onderzoekende rol. We hebben ingezet op teamscholing om de leerkrachtvaardigheden ten aanzien van het coachen van leerlingen bij het doen van een goed onderzoek te vergroten.

### bevindingen visitatieteam

De school geeft aan nog volop in ontwikkeling te zijn. We herkennen in de praktijk de omschreven struikelblokken, maar zien ook groei en zijn dan ook blij dat de school zichzelf hierin verder wil ontwikkelen. We zien dat er een start is gemaakt, we zien de ambitie en schrijven een nieuwe aanbeveling gericht op verantwoordelijkheid en vertrouwen bij de leerlingen neerleggen.

### aanbeveling 3.

Vier de successen!

Er is een veelheid van ambitieus en jullie willen nog zoveel. Dat is mooi.

Maak een prioriteitenlijst.

Maak van een ambitie een doelstelling/ speerpunt.

Maak hier zelf een echte aanbeveling van en werk deze uit in jullie plan van aanpak.

Ambitie:

De daltonleerkracht ervaart autonomie in zijn handelen: in keuzes ten aanzien van het lesaanbod, de organisatie van het onderwijs, het verantwoorden van de opbrengsten, in samenwerkingsvormen etc.

### evaluatie school

Het volgen van de leerlingen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de unit geworden. De leerkrachten en onderwijsassistentes zien alle kinderen. Accentleerlingen worden met elkaar besproken in unitbesprekingen en bijgehouden in een volgdocument. Alle leerkrachten binnen een unit zijn verantwoordelijk voor een vakgebied. We hebben een start gemaakt met unitplannen ter vervanging van groepsplannen. Hierin wordt het aanbod voor de hele unit beschreven en geëvalueerd per vakgebied.

Binnen de afgesproken kaders, waarbij de visie leidend is, hebben leerkrachten veel ruimte en verantwoordelijkheid om (eigen) invulling te geven aan het lesaanbod, de organisatie en de doorontwikkeling en al wat daarbij komt kijken.

De leerkrachten gebruiken de methodes steeds meer als leidraad. De kerndoelen en leerlijnen staan centraal en bepalen het aanbod. Structurele analyses van de resultaten van methodegebonden- en niet methodegebonden toetsen, opgenomen in de unitplannen en trendanalyses, vormen input voor vaststelling van aanbod. Elke groep werkt naar dezelfde einddoelen, maar het proces er naartoe mag verschillen.

De behoefte binnen het team aan collegiale consultatie en -visitatie is sterk toegenomen. Vanuit resultaatverantwoordelijkheid wordt er bij elkaar in de klas gekeken en worden gesprekken aangegaan. De organisatie wordt steeds meer een lerende organisatie.

Er worden op team-, unit- en parallelniveau structureel bordsessies gehouden. Tijdens deze bordsessies wordt de school-, unit- en parallelontwikkeling besproken en in afspraken vastgelegd. Deze afspraken worden structureel geëvalueerd en bijgesteld.

Wij zijn voorstander van proeftuintjes. Uitdaging is om de succesvolle proeftuintjes onderdeel te laten worden van de doorgaande lijnen. Het unitonderwijs is hier ondersteunend aan.

Leerkrachten worden gestimuleerd om workshops, cursussen en lezingen te volgen passend bij hun interesse en (school)ontwikkeling.

#### bevindingen visitatieteam

Het team en hun betrokkenheid bij de school zijn een parel: er staat een team dat samen in ontwikkeling is. Iedereen is betrokken. Iedereen is zich bewust van de mooie ontwikkelingen die plaats hebben gevonden en nog steeds plaatsvinden.

Bij dat harde werken horen ook momenten van reflectie met elkaar, 'vieren' hoe het verloop tot dusver is. Op adem komen voor er weer verder gewerkt kan worden aan de prachtige ambities van de school.

#### aanbeveling 4.

#### evaluatie school

---

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 5.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.

### evaluatie school

De leerlingen van unit 1-2 zijn zoveel mogelijk verantwoordelijk voor hun verplichte taakjes. Ze plannen deze taken nog niet van tevoren, maar zijn er wel verantwoordelijk voor dat deze taken aan het eind van de themaperiode gemaakt zijn. De leerlingen zijn verantwoordelijk om hun taak op het registratiebord te registreren.

Vanaf medio groep 3 zijn de leerlingen verantwoordelijk voor het nakijken en verbeteren van hun werk.

Vanaf unit 4-5 kiezen de leerlingen hun persoonlijke leerdoelen in de vorm van keuzetaken per vakgebied. Deze zijn zichtbaar op de takenkaart.

De ontwikkeling voor de komende periode is het uitbreiden van de persoonlijke leerdoelen aan de keuzekant in unit 4-5. Samen met de leerkracht wordt gekeken of het doel is gehaald. Binnen unit 4-5 staan de leerdoelen per vakgebied op de takenkaart. Dit willen we verder uitbreiden naar unit 6-7 en groep 8.

Kinderen vanaf groep 5 zijn aanwezig bij de geplande oudergesprekken. Zo doende zijn ze actief betrokken bij hun eigen leerproces.

Leerlingen in unit 4-5 hebben zelf de keuze om deel te nemen aan de verlengde instructie. Vanaf unit 6-7 hebben leerlingen de keuze of ze de instructie en de verlengde instructie volgen. Enige restrictie zijn de basisinstructies (nieuwe leerstof), hiervoor geldt dat alle leerlingen deze eerst kort moeten volgen om vervolgens de keuze te kunnen maken of ze zelfstandig verder kunnen gaan werken.

In alle groepen worden leerlingen verantwoordelijk gemaakt om zorg te dragen voor hun omgeving. De vorm waarin dit gebeurt mag divers zijn (hulpjes, een takenschijf etc.).



### bevindingen visitatieteam

De leerlingen starten (veelal) vanuit een klassikale instructie om daarna zelfstandig verder te werken aan hun taak van dat moment en daarna de keuzetaken. De verantwoordelijkheid en vrijheid van de leerlingen is beperkt tot kiezen uit het lijstje keuzewerk en soms keuze wat betreft werkplek.

De leerkracht bepaalt veelal wat de leerling moet doen, waar en hoe hij moet werken.

We zien dat de school toe is aan een vervolg-/verdiepingsstap: Leerlingen kunnen meer verantwoordelijkheid aan, wanneer deze geboden wordt. De invulling daarvan laten wij graag aan de school over. Een idee hierbij is: de reflectiegesprekken goed vorm te geven (en wellicht meer doelgerichte instructies te verzorgen), daaruit kunnen leerlingen keuzes maken in hun taak, maar ook in instructie, werkhouding, werkplek, samenwerken, etc.

### Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakinhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

### evaluatie school

Door het werken in units is de begeleiding van leerlingen anders geworden. De leerkrachten geven meer vertrouwen aan leerlingen dat ze juiste keuzes maken (o.a. voor wat betreft behalen leerdoelen en werkplek). Uiteraard past de leerkracht zijn (coachende) rol aan bij leerlingen die meer begeleiding nodig hebben.

Tijdens de coachingsgesprekken begeleiden de leerkrachten de leerlingen bij het maken van verantwoorde keuzes ten aanzien van hun persoonlijke leerdoelen. De leerkrachten doen daarnaast ook aanspraak op de verantwoordelijkheid van de leerlingen d.m.v. het aanbieden van zelfcorrigerende materialen, nakijkboekjes, het gezamenlijk zorg dragen voor de leeromgeving etc.

De leerkrachten in unit 1-2 zijn ieder verantwoordelijk voor een plein en vanaf unit 4-5 voor een vakgebied, zij zorgen voor een doelgericht, rijk en gedifferentieerd aanbod. Door het werken met units hebben we de mogelijkheid om hoogwaardige instructies te geven aan kleinere groepen. De leerkracht bepaalt, dit kan in overleg met de leerling, met welke extra instructies een leerling mee moet doen.

### bevindingen visitatieteam

We zien dat er de afgelopen jaren mooie ontwikkelingen hebben plaatsgevonden. We zien dat het bieden van vertrouwen in dezelfde opbouw moet plaatsvinden, unit 1-2, unit 4-5, unit 6-7. Leerkrachten krijgen steeds meer vertrouwen in hun werkwijze en durven steeds meer los te laten. Groep 8 sluit mooi aan in dit rijtje. Groep 3 missen we hier echter in. Het vertrouwen en de verantwoordelijkheid die in groep 1/2 wordt geboden, zien we in mindere mate terug in groep 3. Een bekend fenomeen in daltonland, maar leerkrachten mogen vertrouwen hebben! Het proces om verantwoordelijkheid bij leerlingen neer te leggen is in ontwikkeling bij individuele leerkrachten. Door het gesprek aan te gaan over eenduidig taalgebruik, eenduidige aanpak, kan er meer lijn ontstaan in de gehele school. Waardoor eenieder vertrouwen krijgt in de mogelijkheden van de leerling. De leerplek mag ook een eigen keuze worden.

### Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

### evaluatie school

Op onze school is sprake van een goede werksfeer en er is een grote bereidheid om met en van elkaar te leren. Alle vakgroepcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor een vakgebied. We hebben de volgende vakgebieden geformuleerd: rekenen, taal/lezen, dalton, ICT, SEO en WO (waarbinnen ook aandacht voor Kunst & Cultuur).

Het afgelopen schooljaar zijn we begeleid door bureau Impact. We hadden behoefte om vanuit visie en passend bij de nieuwe organisatie, de kenmerken van een professionele cultuur met elkaar te bespreken. De afspraken die hieruit voortgekomen zijn, zijn zichtbaar in het teamlokaal. Het borgen van gemaakte afspraken krijgt ruimte op team-bordsessies.

Het programma De Vreedzame School is voor onze leerlingen en leerkrachten een kapstok en hulpmiddel om een veilig pedagogisch klimaat te creëren.

Door middel van het weekbulletin, parallelvergaderingen, unitbesprekingen, bordsessies, intervisies en teamvergaderingen is er een open communicatie mogelijk en is het voor iedereen duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en persoonlijke talenten worden benut. Het team ervaart de mogelijkheid tot (door)ontwikkeling. Binnen het team werken

meerdere masteropgeleide professionals. Kennis, kunde en proeftuintjes worden gedeeld tijdens studiedagen en teamvergaderingen.

In de visie van school staat beschreven dat we tegemoet willen komen aan verschillen tussen mensen en dat we ernaar streven dat onze leerlingen de school verlaten met een grote mate van zelfstandigheid en weten wat ze willen en kunnen. Maar ook dat leerlingen invulling kunnen geven aan een begrip als 'jouw vrijheid eindigt waar die van een ander begint' en in staat zijn samen te werken en verantwoordelijkheid te nemen voor eigen daden.

De volgende ambities hebben we geformuleerd en worden onderdeel van het schoolplan 2020-2023:

- Persoonlijke doelen formuleren bij taken en hiermee het eigenaarschap van leerlingen vergroten
- Keuzewerk combineren met doelen van materialen (i.s.m. 1-2)
- Keuzemogelijkheden vergroten in verplichte taken: het doel moet behaald worden maar het proces, de weg naar het doel kiest de leerling
- Meer tijd en differentiatie voor keuzetaken, meer mogelijkheden voor brede ontwikkeling: crea- muziek- drama
- Een vrije keuzemiddag (atelier)
- Een takenbord voor creatieve vakken, brede ontwikkeling

### bevindingen visitatieteam

Het werken in de units is mooi vormgegeven. Het gebouw en de ruimtes bieden geweldige mogelijkheden waar wij jaloers op zijn. De school heeft een mooie ontwikkeling doorgemaakt en zit daar nog volop in. Er wordt hard gewerkt en veel overlegd. Dit overleg en gemaakte afspraken kunnen er nu voor gaan zorgen dat er meer één lijn in de school zichtbaar gaat worden. Er wordt veel gedaan, veel geprobeerd, er is veel kennis en kunde in huis dat met elkaar wordt gedeeld. Ondanks dat er vanuit één visie wordt gewerkt **lijkt** het nu alsof iedereen zijn eigen lijn volgt.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

2.1	De leerling neemt zelf initiatieven om zijn leerdoelen te bereiken.
2.2	De leerling vraagt hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/ haar om hulp vragen.
2.3	De leerling bepaalt mede hoe (werkvorm, tempo, plaats, tijd) hij/zij werkt aan de gestelde doelen.
2.4	De leerling kan omgaan met uitgestelde aandacht.
2.5	De leerling krijgt de gelegenheid het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.

### evaluatie school

Leerlingen van unit 1-2 kiezen zelfstandig in welk plein ze willen werken. In het plein zelf kiezen de leerlingen hun keuze- of takenactiviteit. De leerlingen weten welke materialen ze nodig hebben om hun activiteit uit te voeren en pakken dit zelf. Leerlingen plannen hun taak gekoppeld aan het plein. Leerlingen leren omgaan met uitgestelde aandacht (stoplicht), als de leerkracht/onderwijsassistent bezig is met een (verlengde) instructie. De leerlingen registreren op het takenbord welk taak af is. De leerlingen van unit 1-2 leren meerdere taken plannen per plein. Tijdens de weektaak wordt materiaal aangeboden en uitgelegd. Het meeste materiaal is zelfcorrigerend. Kleine huishoudelijke taken als het opruimen van de tafel en schoonmaken is iets wat leerlingen in unit 1-2 al wordt aangeleerd. De leerlingen van groep 3 plannen zelfstandig de dag- en basistaken. Vanaf medio groep 3 leren de leerlingen zelf na te kijken. De leerlingen hebben een dobbelsteen zodat ze zelfstandig aan kunnen geven op welke manier ze willen werken: stil, samen met anderen of met behulp van de leerkracht. De leerkracht loopt regelmatig een hulpronde. Vanaf unit 4-5 kiezen de leerlingen of ze willen gaan werken in de stilleruimte of de takenwerkruimte (samenwerkruimte). Ook kiezen ze welke keuzetaken ze willen doen, kijken deze na en leveren ze in. De leerlingen kiezen eigen leerdoelen en welke keuzetaken hierbij passen, dit plannen ze op hun takenkaart. Vanaf unit 6-7 noteren de leerlingen wekelijks een persoonlijk doel op de takenkaart en reflecteren ze aan het eind van de week of ze dat doel behaald hebben. De wens is om dit in de toekomst verder uit te breiden naar meerdere persoonlijke leerdoelen. Vanaf groep 8 wordt steeds minder gewerkt met de middelen voor uitgestelde aandacht (stoplicht en dobbelsteen). Dit in het kader van de overgang naar het voortgezet onderwijs.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er gebruik wordt gemaakt van de stoplichten en de blokjes. De taakbrief ziet er overzichtelijk uit met de verplichte taken en de keuzetaken. Een volgende stap zou nu kunnen zijn dat in alle groepen de keuzetaken op elkaar afgestemd worden, dus bijvoorbeeld 5 keuzetaken verplicht, meer mag.

De samenwerkruimte wordt door de leerlingen als erg prettig ervaren. Zij zijn daar goed bezig. Er wordt samengewerkt en de taken zijn af als zij terug gaan naar hun lokaal.

### Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

### evaluatie school

De leerkracht kiest binnen de teambreed afgesproken kernwaarde (zichtbaar in teamlokaal op het bord) samen met de leerlingen een eigen daltondoel voor de klas. Dit daltondoel wisselt maandelijks. De leerkracht kan inspelen op wat er leeft in de eigen klas.

De nieuwe organisatie stelt de leerlingen van unit 1-2 beter in staat zelfstandig keuzes te maken in een plein. De leerkrachten van unit 1-2 geven in kleine groepjes hoogwaardige instructie. Doordat leerkrachten van unit 1-2 niet altijd op een vaste plek werken, leren de leerlingen ook te luisteren naar en werken met andere volwassenen. In unit 1-2 wordt gewerkt met thema's voor een langere periode. Per thema is er nu voor ieder plein 1 taak met leerdoel. Een volgende stap is dat de leerkrachten dit willen uitbreiden naar meerdere taken per plein.

De afspraken voor zelfstandig werken met uitgestelde aandacht aan de taken(kaart) voor de leerlingen van groep 3 t/m 8 (gebruik hulpmiddelen dobbelsteen, Time Timer en stoplicht) zijn vastgelegd in het daltonboek. De ontwikkeling in groep 3 is dat de leerkrachten meer willen afstemmen naar individuele basistaken.

Binnen unit 4-5 passen de leerkrachten regelmatig de keuzekast aan, zodat kinderen daar zelfstandig op basis van hun persoonlijke doelen materialen/taken kunnen kiezen. Iedere leerkracht is verantwoordelijk voor een vakgebied en de daarbij horende keuzekast.

De leerkrachten van unit 6-7 zoeken wekelijks bijpassende materialen bij de keuzetaken en willen de leerlingen meer verantwoordelijkheid geven door ze zelfstandig de keuze te laten maken aan welke taak ze beginnen (basis- of keuzetaak). Ook in unit 6-7 is iedere leerkracht verantwoordelijk voor een vakgebied.

### bevindingen visitatieteam

De groepen 1/2 zijn parels als het gaat om zelfstandigheid. De kinderen zijn heerlijk bezig en weten goed waarmee zij verder moeten gaan. Er heerst rust en een goede werkhouding. In de groepen 3 mogen de kinderen meer zelfstandig aan de slag. Het is altijd lastig om tijdens het leren lezen proces meer zelfstandigheid te geven. Tijdens de keuzetaken zagen wij al veel meer zelfstandigheid bij deze groepen.

Vanaf unit 4/5 konden wij zien dat hier de zelfstandigheid al veel hoger was. De leerkrachten geven de mogelijkheid om op deze manier te werken.

In groep 8 heeft de leerkracht zodanig geïnstrueerd dat de leerlingen zelfstandig bezig zijn met diverse opdrachten.

#### Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.

#### evaluatie school

Ontwikkeling wordt gestimuleerd. Tijdens de contracteringsgesprekken kunnen leerkrachten aangeven waar ze zich verder in willen ontwikkelen/professionaliseren. Leerkrachten geven aan op welk gebied hun talenten en interesses liggen en kiezen taken /vakgroepen die daarbij passen. Ambities worden vastgelegd in een vierjaren schoolplan. Dit schoolplan wordt jaarlijks concreet gemaakt in jaarplannen (managementcontracten/macons) en deze macons worden geëvalueerd en verantwoord in managementrapportages (maraps).

Er is veel ruimte binnen het team om ideeën te bespreken en met elkaar te brainstormen. Het werken met bordsessies en het houden van intervisies zorgt voor een duidelijke ontwikkeling per unit/parallel.

Leerkrachten krijgen de mogelijkheid 'proeftuintjes' uit te zetten en te presenteren tijdens studiedagen.

#### bevindingen visitatieteam

Niet alleen het management, maar ook de teamleden geven aan dat er een goede sfeer hangt om jezelf verder te ontwikkelen.

Wij hebben van de leerkrachten gehoord dat een proeftuintje altijd mogelijk is. Wij hebben er ook een paar gezien.

Helaas hebben we tijdens deze dag de bordsessies niet gezien.

De teamleden geven aan dat er veel gebrainstormd wordt over vernieuwingen op de Polderhof.

## 3. Samenwerking

#### Indicatoren op leerlingniveau

3.1	De leerling benut de gegeven tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te bekwamen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

## evaluatie school

Door het werken in pleinen binnen unit 1-2, leren leerlingen snel andere leerlingen kennen en zijn ze gewend om samen te spelen en te werken. Vanaf groep 3 zijn er verschillende momenten, met name bij het werken aan basis- en keuzetaken, waarbij er samengewerkt wordt. De leerlingen kunnen hulp vragen aan maatjes (uitgestelde aandacht). De leerlingen van de bovenbouw helpen bij het (tutor)lezen in de groepen 3. Halverwege het schooljaar komen leerlingen van groep 2 wekelijks oefenen in groep 3 om de overgang van leerjaar 2 naar leerjaar 3 te vergemakkelijken. Daarnaast vinden er ook andere samenwerkingsmomenten plaats met de leerlingen van groep 3.

De heterogeniteit van unit 4-5 en 6-7 nodigt nog meer uit dat leerlingen samen met en van elkaar leren.

Blink (onze nieuwe methode WO) zorgt voor meer samenwerking tussen leerlingen. Met name tijdens de onderzoeksfase wordt meer zelfstandigheid van de leerlingen verwacht in het samenwerken heeft de leerkracht een meer begeleidende rol.

Op de takenkaart in unit 4-5, 6-7 en groep 8 staan ook samenwerkingsopdrachten. Dit kunnen de leerlingen zien d.m.v. een **S**. Dit is een verplichte samenwerkingsopdracht met een maatje.

Binnen unit 4-5 en 6-7 wordt voornamelijk samengewerkt in de takenwerkruimte onder toezicht en met begeleiding van de onderwijsassistente.

Sinds dit schooljaar hebben de groepen 8 ook een gezamenlijke ruimte waar leerlingen kunnen (samen)werken.

## bevindingen visitatieteam

We zien dat kinderen op de Polderhof graag leren. Ze werken ook graag samen, echter zien we dat leerlingen nog niet altijd het verschil weten en maken tussen samen werken en samenwerken.

In de unit 1-2 werken en spelen kinderen samen. We zien hen elkaar helpen en adviseren.

In de groepen 3 zien we een veelal klassikaal-frontale setting, hierin hebben we het bewust samenwerken en elkaar helpen, zoals beschreven in de evaluatie van de school in mindere mate waargenomen. Tijdens de verwerkingsmomenten mag wel worden samengewerkt.

In de unit 4-5 zijn de instructies op leerjaarniveau, de kinderen in het leerjaar dat instructie krijgt, zitten klassikaal-frontaal en gaan na de instructie aan de slag met de verwerking, mogelijk in het taakwerklokaal. De leerkracht wisselt dan van leerjaar. Er wordt nog onvoldoende gezien hoe samenwerking van de leerjaren/units op heterogene wijze eruit ziet.

In de unit 6-7 zien we weinig ruimte tot samenwerkingen binnen de muren van het vaste leslokaal. Binnen de unit 6-7 (die dit jaar is gestart) is in korte tijd wel veel werk verzet: dit hebben wij gezien en ervaren in de groepen. Er is veel mogelijkheid om samen te werken buiten het leslokaal; de leerkrachten laten zien vertrouwen te hebben in een soepele overgang, immers in het taakwerklokaal is er voldoende begeleiding van het onderwijs ondersteunend personeel.

In groep 8 is er voldoende mogelijkheid om samen te werken. Zowel binnen als

buiten het leslokaal. Het taakwerklokaal is zo ingericht dat de leerkracht hier ook kan instrueren indien mogelijk. Ook op de gang treffen we enkele leerlingen, die enthousiast vertellen hier te mogen samenwerken.

### Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.
3.6	De leraar scheidt een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

### evaluatie school

Er zijn voldoende overlegmomenten tussen de leerkrachten: studiedagen, teamvergaderingen, unitbesprekingen (cq paralleloverleg) en bordsessies. Vorig schooljaar zijn we onder deskundige begeleiding gestart met het houden van interviews en vakinhoudelijke (schoolbrede) ontwikkelingen worden binnen de vakgroepen besproken. Daarnaast zijn er vakspecialisten binnen onze school die hun expertise in zetten om het team te informeren, te begeleiden en op de hoogte te houden van nieuwe ontwikkelingen. Zowel het 'halen' als het 'brengen' ervaren we als waardevol.

We werken op school met het programma De Vreedzame School waarbij de leerlingen kennis maken met verschillende omgangsvormen. De leerkrachten zijn hier natuurlijk een voorbeeld voor. Er heerst een goede onderlinge sfeer binnen het team. De leerkrachten coachen het samenwerkingsproces: overleggen met elkaar, luisteren naar elkaar, niet voor zeggen et cetera. Door te zorgen voor samenwerkingsopdrachten op de takenkaart wordt het samenwerken en samenwerkend leren van de leerlingen ontwikkeld.

Er wordt gebruik gemaakt van verschillende werkvormen van het coöperatief leren, passend bij onze school. Vorig schooljaar hebben twee leerkrachten de cursus groep 7/8 op volle kracht van Onderwijs Maak Je Samen gevolgd. In navolging hierop gaat een van onze LIO stagiaires dit schooljaar het afstudeeronderzoek richten op het effectief inzetten van Denkbeelden in combinatie met coöperatieve werkvormen bij het begrijpend lezen in de bovenbouwgroepen. Wij zijn een academische opleidingsschool dus er wordt een onderzoekgroep geformeerd bestaande uit afstudeerder en teamleden.

### bevindingen visitatieteam

We ervaren dat er een fijne sfeer en werkklimaat heerst op de Polderhof. We horen enthousiaste collega's die trots zijn op hun school. Er zijn verschillende overlegmomenten en vormen. Men geeft aan zich gehoord te voelen, iedereen is van belang als schakel binnen de school.



### Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

### evaluatie school

Leerlingen bevestigen op diverse wijzen ons beeld dat er op school een goed en veilig pedagogisch klimaat heerst. Teamleden staan open voor elkaars feedback en maken gebruik van elkaars expertise.

Ouders worden geïnformeerd en geraadpleegd. De laatste jaren zien wij een kwalitatieve verbetering als het gaat om de inhoud van de communicatie van leerkracht naar ouders. Deze is namelijk steeds meer onderwijsinhoudelijk van aard. De doelen waaraan gewerkt wordt, worden door iedereen gecommuniceerd. Tijdens de contracteringsgesprekken wordt er besproken op welk gebied de leerkracht zich wil ontwikkelen.

Vieringen worden zoveel mogelijk samen met de hele school gedaan, zoals de opening en sluiting van het schooljaar, de nationale daltondag, de projectweek, sinterklaas, kerst, carnaval en de sportdag.

Ook werken we met een leerlingenraad, bestaande uit 10 leerlingen van unit 6-7 en groep 8. Iedere (stam) groep is vertegenwoordigd met 2 leerlingen, zodat zij met elkaar kunnen overleggen voor en na de bijeenkomsten van de leerlingenraad. Door de wisselingen in bezetting is er een aantal collega's nog niet in bezit van een daltoncertificaat. We willen hun scholing koppelen aan de schoolontwikkeling maar hen tevens behoeden voor een te grote verantwoordelijkheid. Daarom zijn we in gesprek om te komen tot een teamscholing. Dit past heel mooi bij de doorontwikkeling die we voor ogen hebben.

Ambities met betrekking tot deze kernwaarde:

- Uitbreiden van het samenwerken van unit 1-2 en groep 3 in de middagen
- Aanleren van samenwerkend leren/coöperatieve werkvormen
- Beraden op een unit 6/7/8 in de toekomst

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben een heel fijn pedagogisch klimaat gevoeld en gezien op deze school. De ouders geven inderdaad aan dat de communicatie heel goed is vanuit de school. Zij weten van alle veranderingen/ verbeteringen.

De leerlingenraad bestaat uit leerlingen van de unit 6-7 en groep 8, deze leerlingen zijn democratisch gekozen na een presentatie in de units.

Er is een bewuste keuze gemaakt de leerlingenraad te laten bestaan uit leerlingen vanaf unit 6-7.

De ambities van de school zijn mooi omschreven.

## 4. Reflectie

### Indicatoren op leerlingniveau

4.1	De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
4.2	De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
4.3	De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.
4.4	De leerling reflecteert op zijn eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen.

### evaluatie school

Er wordt zowel individueel als klassikaal gereflecteerd. We werken met vaste reflectiemomenten, maar bepaalde gebeurtenissen lenen zich uitstekend voor spontane reflectie.

Binnen unit 1-2 wordt voor een periode van 5 à 6 weken aan een thema gewerkt waaraan taken op de verschillende leerpleinen verbonden zijn.

Door te kiezen voor een leerplein, kiezen leerlingen voor een bepaalde taak. Als de taak is volbracht registreren de leerlingen dit in het eigen plein (stamgroeplokaal) op het bord. Hierdoor heeft de leerkracht een overzicht welke leerlingen hun taken volbracht hebben.

In de groepen 3 plannen de leerlingen hun dagtaken. Naast dagtaken zijn er keuzetaken. Er wordt gereflecteerd op keuze, proces en eindproduct met de leerkracht. Vanaf de tweede helft van het schooljaar leren de leerlingen hun werk zelf na te kijken, zo leren ze te reflecteren op hun eigen werk.

Er wordt regelmatig feedback gegeven op het gemaakte werk (schriftelijk en/of mondeling). Vanaf groep 3 is er ook feedback op de takenkaart. Er wordt regelmatig gereflecteerd op het daltondoel wat die week centraal staat. We reflecteren op werkhouding, stemgeluid, samenwerking, et cetera.

Vanaf unit 4-5 bekijken de leerlingen zelf per week wat ze nodig hebben om zich verder te ontwikkelen en plannen dit binnen hun takenwerk.

De leerlingen vanaf unit 6-7 kunnen op hun takenkaart aangeven hoe ze de afgelopen week hebben gewerkt aan de taken en gaan hierover in gesprek met de leerkracht tijdens het coachingsgesprek.

Zowel bij de hoofdingang als bij de kleuteringang is er een trotsmuur waarin de leerlingen iets kunnen zetten waar zij trots op zijn. Vooraf heeft de leerkracht een reflectiegesprek met de leerlingen over het te tonen 'werk'.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben als visitatieteam veel manieren van reflecteren gezien. Ons viel echter op dat er daarnaast nog heel veel termen in de school gebruikt worden; feedback, evalueren, coachen, nakijken. Dit zijn geen reflectiemomenten. Hierop staat een aanbeveling: gebruik door de gehele school een term, namelijk reflectie.

De gesprekken met de leerlingen over hun werk zijn echter heel goed, dit is echt reflectie.

### Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat leerlingen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren.
4.8	De leraar is in staat om kritisch naar zijn werk te kijken en gebruikt evaluatie, reflectie en feedback van anderen om zich verder te ontwikkelen.

### evaluatie school

Maandelijks staat er een kernwaarde centraal. Leerkrachten en leerlingen kiezen uit de ontwikkelingslijn van die kernwaarde aan welke daltondoelen ze de komende periode willen werken en waar ze op gaan reflecteren. Dit gebeurt zowel op individueel als op groepsniveau.

Leerkrachten evalueren op meerdere momenten van de dag. De leerkrachten begeleiden leerlingen bij het reflecteren van hun werk. Zij zorgen ervoor dat hier ruimte en tijd voor is. De leerkrachten geven feedback aan kinderen (klassikaal, individueel, schriftelijk, mondeling) en kijken regelmatig hun werk na.

Wij werken op school met het EDI-model. Onderdeel van dit model is het geven van feedback.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam was heel nieuwsgierig naar deze aanpak. We hebben in veel groepen inderdaad de kernwaarde zien hangen. Echter niet in alle groepen, waardoor dit z'n kracht enigszins verliest.

Er zou met elke maand een kernwaarde centraal heel veel winst te boeken zijn. Probeer ook hierin één lijn te trekken in alle units. Benoem met elkaar waar het om gaat.

Als je kijkt naar de evaluatie van de school zie je ook veel termen terug komen, terwijl het om reflectie gaat. (reflecteren, evalueren, feedback, coachen, nakijken)

### Indicatoren op schoolniveau

4.9	De school stelt leraren en overige medewerkers in de gelegenheid van en met elkaar te leren.
4.10	De school hanteert een doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau.

### evaluatie school

Doordat wij werken met vakspecialisten, wordt er met en van elkaar geleerd en gereflecteerd.

Het team reflecteert regelmatig na schooltijd met de leerkrachten, het management en de intern begeleiding door het houden van een bordsessie en/of intervisiebijeenkomsten.

Daarnaast zijn er ook individuele contracteringsgesprekken waarbij de leerkracht met het management reflecteert op het afgelopen jaar. Tijdens dit gesprek worden er nieuwe afspraken gemaakt voor het komend jaar. Zoals eerder beschreven reflecteren we met de leerlingen structureel op de kernwaarden.

### **bevindingen visitatieteam**

Dit heeft het visitatieteam gezien.

## 5. Effectiviteit / doelmatigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

### evaluatie school

Door de nieuwe organisatie kunnen we kwalitatief hoogwaardige instructies in kleine groepjes geven, hierdoor komen we meer tegemoet aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen en worden de instructies als effectiever ervaren door zowel leerkrachten als leerlingen.

In het begin van groep 3 is er nog veel leerkracht gestuurd onderwijs, vanwege de start van het lees/leerproces. Er worden diverse hulpmiddelen ingezet om de leertijd zo effectief mogelijk te gebruiken (stoplicht, dobbelsteen, takenkaart).

Vanaf unit 4-5 kiezen de leerlingen per vakgebied een keuzetaak of keuzetaken die past/passen bij hun persoonlijke leerdoel. Door het vergroten van het eigenaarschap verwachten we een verhoging van de intrinsieke motivatie en een hoger rendement. We zetten in op de bewustwording bij de leerlingen van unit 4-5 dat ze meer profijt kunnen hebben als ze doelgericht werken.

### bevindingen visitatieteam

Leerlingen vinden dat ze erg goed worden geholpen en gesteund hier op school. Dat is een mooie basis!

We zien niet alle leerlingen effectief met hun tijd omgaan. We zien leerlingen instructies volgen, die niet aan het leren zijn (werken door, zijn aan het tekenen of dromen weg). We zien leerlingen die samenwerken, maar werken ze samen, of werken ze naast elkaar en is het gezellig om bij elkaar te zitten? We zien leerlingen een keuzetaak maken omdat dit moet van de juf, of omdat dit de enige is die nog op het lijstje staat.

Wij denken dat wanneer leerlingen actief bij hun leerproces betrokken worden, dit de effectieve leertijd ten goede komt.

### Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

Alle stamgroepleerkrachten en onderwijsassistenten binnen unit 1-2 werken met het leerlingvolgsysteem KIJK. Iedereen kan observaties toevoegen van alle leerlingen in unit 1-2. Het aanbod in de pleinen is beredeneerd vanuit ontwikkelingsdoelen van KIJK. We werken met themaplannen voor bepaalde perioden waarin de doelen zijn uitgewerkt. Accentleerlingen zijn in het themaplan opgenomen en krijgen aanbod passend bij hun onderwijsbehoeften.

Alle stamgroepleerkrachten en onderwijsassistenten werken met een gedeeld volgdocument. Iedereen kan observaties toevoegen van alle leerlingen binnen de eigen unit. Leerkrachten zorgen voor voldoende materiaal voor de keuzekast waarmee een rijkere leeromgeving wordt gecreëerd. De leerkrachten hebben onderling de vakgebieden verdeeld.

We werken met het EDI-model, waarbij de leerdoelen met de leerlingen worden besproken en gereflecteerd.

We werken met unitplannen (i.p.v. met groepsplannen zoals voorheen) waarin de leerdoelen van de komende periode worden beschreven en waarop wordt gereflecteerd. Daarnaast zijn er unitbesprekingen met leerkrachten en intern begeleiding waarbij de accentleerlingen met elkaar worden besproken.

Er vinden twee keer per jaar kindgesprekken plaats tussen leerkracht en leerling. Vanaf leerjaar 5 zijn de leerlingen aanwezig bij de ouder/rapportgesprekken en nemen zij deel aan het gesprek.

### bevindingen visitatieteam

Er is een hele mooie basis neergezet van het unit onderwijs, waarin ontzettend veel mogelijkheden zitten voor leerlingen en leerkrachten. We zien gepassioneerde, ambitieuze en hardwerkende leerkrachten die samen de school neerzetten, waar ouders en leerlingen trots op zijn.

We zien dat er nog meer uitgehaald kan worden wanneer de leerkrachten vertrouwen op de (daltonmogelijkheden van de) leerlingen.

### Indicatoren op schoolniveau

5.11	Het onderwijs is door een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke opbrengsten.
5.12	De school hanteert een doorgaande lijn van de daltoncompetenties van leerlingen en personeel.
5.13	De school biedt leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

Met unit 1-2 werken we met het leerlingvolgsysteem KIJK. Vanaf groep 3 volgen we de ontwikkelingen van leerlingen via het leerlingvolgsysteem CITO. De trendanalyses worden met het hele team besproken.

Daarnaast vullen leerkrachten vanaf groep 3 twee keer per jaar een lijst in van het volgsysteem Kijk op sociale competenties. Vanaf groep 5 moeten de leerlingen deze lijst ook invullen.

We hebben 2 à 3 keer per jaar unit-besprekingen waarbij accentleerlingen worden besproken met de intern begeleider. Alle stamgroepleerkrachten en onderwijsassistenten zijn hierbij aanwezig.

Om passende zorg en ondersteuning te bieden werken we met individuele handelingsplannen, ontwikkelperspectieven, groeidocumenten en arrangementen beschreven in het (school)beleidsdocument 'Passende begeleiding'.

Ambities met betrekking tot deze kernwaarde:

- Samenvoegen van instructies van de verschillende leerjaren binnen de unit, zodat instructies efficiënter worden. Het leerdoel op meerdere manieren uitdiepen
- De verschillende ruimtes optimaal inzetten
- Vakken integreren
- De trendanalyses worden dit schooljaar voor het eerst voorbereid en besproken in de unit, alvorens ze teambreed besproken worden. De vakverantwoordelijke binnen de unit leidt dit proces.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft fantastisch mooie mogelijkheden ingericht, met diverse ruimtes. Er zijn leerkrachten, onderwijsassistenten en stagiaires aanwezig. Er zijn ook vrijwilligers met de kinderen bezig. De hulp die leerlingen op deze manier geboden kan worden is fantastisch en dit wordt dan ook erkend door leerlingen en ouders. Vooral de inrichting bij de kleuters draagt in grote mate bij aan efficiëntie in onderwijs. De andere groepen en units hebben deze mogelijkheden ook, ruimtes worden mooi ingezet. Hier kan echter nog ingestoken worden op eenduidigheid waardoor er voor leerlingen geen excuses zijn, maar vooral ook zodat iedereen weet wat er van hem/haar verwacht wordt. Zie ook aanbeveling 3.

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

6.1	De school werkt planmatig aan de daltonontwikkeling en beschrijft dit in een daltonbeleidsplan.
6.2	De school geeft aan hoe de daltonontwikkeling wordt aangestuurd, bv. door een daltoncoördinator.
6.3	De school draagt haar daltonidentiteit uit. (schoolgids, website, folders etc).
6.4	De school heeft daltonscholing in het scholingsplan opgenomen.
6.5	De school benut de daltonmogelijkheden van het gebouw.
6.6	De school enquêteert regelmatig de leraren, de ouders en de leerlingen over de daltonontwikkeling en de kwaliteit van het daltononderwijs.
6.7	De school is actief betrokken bij dalton-regioactiviteiten, waarbinnen zij vertegenwoordigd is.
6.8	De leerlingen worden betrokken bij de daltonontwikkeling van de school.
6.9	De ouders worden betrokken bij het ondersteunen van de daltonontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

### evaluatie school

Sinds dit schooljaar bestaat de vakgroep dalton uit twee daltoncoördinatoren. Zij hebben doelstellingen opgesteld voor de korte en lange termijn. Deze zijn terug te vinden als bijlage in het daltonboek. Het daltonboek en het daltonontwikkelingsplan worden jaarlijks geëvalueerd en aangepast zodat het een groeidocument blijft. In het macon en de marap worden de bereikte daltondoelstellingen en resultaten tevens beschreven en verantwoord.

De groepen 3 hebben ieder de beschikking over twee ruimtes: een instructieruimte en een speel/leerruimte.

Vanaf unit 4-5 kunnen de leerlingen gebruik maken van de takenwerkruimte en de stilleruimte.

Daarnaast zijn er (stille) werkplekken in de aula waar gebruik van gemaakt kan worden door de leerlingen van unit 6-7. Komend schooljaar willen we de lokalen van de groepen 8 bij de groepen 6/7 positioneren. Deze interne verhuizing noodzaakt wat aanpassingen die ook het samen gebruik maken van ruimtes, beter mogelijk maakt.

Door het inzetten van de leerlingenraad, vergroten we de betrokkenheid van leerlingen. Zowel de leerlingenraad, het management als de daltoncoördinator, kunnen onderwerpen inbrengen. De mening van de leerlingenraad wordt serieus genomen. Op de website en in het daltonboek staat onze daltonidentiteit beschreven.

Binnenkort wordt onze visie (in de aanloop op het nieuwe schoolplan 2020-2023) scherp gesteld (tekstueel en visueel) door een samengestelde werkgroep onder begeleiding van een externe deskundige. Dit om ons (nog) meer als daltonschool te profileren en dit ook mee te kunnen nemen in onze huisstijl, PR etcetera.



We betrekken ouders bij onze school door middel van de medezeggenschapsraad, ouderraad en klankbordgroepen. Ouders hebben we betrokken bij de invoering van de nieuwe organisatie en de nieuwe methode WO door ze uit te nodigen voor thema- en ouderavonden en klankbordgroepen.

Tijdens de nationale daltondag hebben de ouders een rondleiding gekregen van de leerlingenraad en konden ze in gesprek gaan met elkaar en met de directie over tips en tops van onze school.

De directie en daltoncoördinatoren bezoeken de bijeenkomsten van Regio –Zuid. Het College van Bestuur en de directie hebben jaarlijks gesprekken over het macon. In dit macon staat onder andere onze daltonontwikkeling beschreven. Zoals al beschreven gaan we dit schooljaar zeer waarschijnlijk starten met een team-daltonscholing. De eerste afspraak hierover staat deze maand gepland.

### bevindingen visitatieteam

De school is in continue ontwikkelingsstand. De plannen worden goed omschreven, aangestuurd, besproken en geëvalueerd. Leerkrachten hebben alle mogelijkheden, dit zorgt echter dat er niet eenduidige visie wordt uitgestraald, hier is nog winst te behalen. Het visitatieteam denkt dat een schoolbrede daltonscholing kan bijdragen tot nog meer eenheid in het daltononderwijs op de Polderhof.

Er is zoveel gedaan op deze school in de afgelopen jaren. Soms is het dan zaak om weer eens te kijken of er een goede doorgaande lijn staat.

Het team heeft door de gesprekken met de diverse geledingen ook gezien dat er heel veel besproken en overlegd wordt. Iedereen wordt gezien en gehoord.

## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

## Uit de gesprekken met leerlingen

Leerlingen in de leerlingenraad zijn vertegenwoordigd uit groepen 6, 7 en 8, in totaal 10 leerlingen.

Zij vinden het leuk om dingen te weten wat ze van plan zijn met school en hoe ze dingen regelen op school en willen daarin meedenken.

Als je in de leerlingenraad wilt komen moet je een presentatie doen. Per klas wordt er gestemd op 2 leerlingen. Er is gekozen voor vanaf groep 6 omdat je dan ouder bent en kun je beter vertegenwoordigen wat de groep wil. In de klas worden ideeën verzameld voor school en in de vergadering worden de ideeën dan besproken.

Waarom zijn jullie blij met de Polderhof? De antwoorden zijn kort en bondig: samenwerken, taken, dagkleuren, keuzetaken, blokjes. Op de vraag wat is dalton kregen wij de volgende antwoorden: gewoon, blokjes, samenwerken, stoplicht, beurtstokjes, feedback en evalueren.

Op je takenkaart kun je zien wat je wanneer moet maken. Keuzetaken horen daarbij.

Elke vrijdag kijken we samen of de takenkaart nog beter kan, samen nakijken met klasgenoot, takenkaart inleveren. Zelfreflectie staat op de weektaak, maar niet iedereen hoeft dat in te vullen.

Basistaken plannen met kleur van de dag, in de ene klas keuzetaken ook plannen, in een andere klas mag je zelf kiezen wat en wanneer.

Als tip geven de leerlingen mee dat de leerkrachten buiten beter op moeten letten.

Ieder kind moet aandacht krijgen en niet alleen een tip.

De taakkaart vinden de kinderen overzichtelijk

Taakwerklokalen zijn top. Je kunt je werk maken en dan terug naar de klas. Er is een stilte lokaal. Het mag wat rustiger zijn in de gang (en op de wc's)

Een leerling heeft niet vanaf het begin hier op school gezeten en vindt dit een fijnere manier van werken door: samenwerking, op de vorige school waren geen taken, je had geen map.

Een van de leerlingen gaf een korte bondige omschrijving over de school: HET GAAT GOED ZOALS HET GAAT!

De eigenheid is heel fijn.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Leerkrachten werken hard en zijn ambitieus. Ze hebben het gevoel dat ze het met elkaar doen en dat er één team staat. De ontwikkelingen naar het unitonderwijs hebben ze dan ook samen ((uit) gedragen). Het loslaten van leerlingen vinden sommige leerkrachten moeilijk, maar ze leren het wel. Het VO geeft aan dat leerlingen van de Polderhof voorlopen in het plannen en dat ze zelfstandig zijn.

Leerkrachten geven aan laagdrempelig te zijn voor leerlingen en ouders. Leerlingen in alle klassen zijn medeverantwoordelijk voor de school. De schoolraad heeft hier een actieve

rol in. De persoonlijke doelen van de leerlingen worden door de leerkrachten bijgehouden, in sommige klassen wordt met een kruisjeslijst gewerkt wat betreft de taken.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

De directeur is nu 8 jaar werkzaam op de Polderhof. De Polderhof is van oorsprong katholiek, maar sinds het gefuseerde bestuur SAAM, wordt katholiek niet zichtbaar uitgedragen. SAAM bestaat uit zowel katholiek als openbaar onderwijs. De stichting heeft 28 scholen, waaronder meerdere dalton-, jenaplan- en montessori scholen (voorheen 13: 2 dalton, 1 montessori). Er is een open communicatie met het bestuur. Het bestuur is trots op de resultaten. Er wordt veelal gehandeld vanuit visie op schoolniveau. Hetzelfde geldt dus soms voor proeftuintjes, hier zit nu meer systeem in, doordat er op studiedagen meer wordt gedeeld. Er zijn geen afspraken over hoe lang een proeftuintje geprobeerd mag worden. Een teamlid deelt het proeftuintje, hier worden afspraken over gemaakt. De uitkomsten worden besproken in een volgende teamvergadering. Het MT volgt de ontwikkelingen van een proeftuintje, vaak wordt dan wel duidelijk of dit slaagt of niet en of het invloed heeft op de gehele school. Er wordt een eindpresentatie gegeven in een volgende teamvergadering, waarna het MT definitief besluit of het geïmplementeerd wordt en hoe hier een doorgaande lijn in ontwikkeld wordt.

Zichtbare proeftuintjes deze dag zijn in unit 4/5: basistaken/keuzetaken, aangepast, leerdoelenbord (mooi). Unit 6/7 geïntegreerd leren, bijvoorbeeld taalles vanuit de teksten van Blink (WO methode).

Er worden veelal klassikale instructies gegeven, sommige leerlingen moeten verlengde instructie volgen of mogen kiezen.

De ontwikkeling naar goede reflectie was grotendeels een bewustwording.

Leerkrachten worden in hun contracteringsgesprek vanuit hun competenties gestimuleerd om doelen te stellen. Intrinsieke motivatie wordt dus ook bij leerkracht aangewakkerd, om zichzelf en de school verder te ontwikkelen.

Wat gaan we van ouders horen?

- fijne samenwerking,
- geven van verantwoordelijkheid herkennen bij kinderen,
- laagdrempelig,
- samenwerking en input van ouders.
- klankbordgroepen bij WO
- meekijken in de klassen.
- In het proces naar de nieuwe organisatie zijn ouders veel vooraf meegenomen. Door middel van nieuwsbrieven, proeven in de praktijk. Ouders zijn ambassadeur van de school. Ze waren heel kritisch, vonden het spannend vooraf, maar nu stellen ze nieuwe ouders gerust. Er heerst veel vertrouwen. Vertrouwen om te kunnen komen naar leerkrachten, daadkrachtige aanpak. Er zijn geen klachten, alles wordt uitgesproken.

In het team wordt veel gedeeld, zowel successen als 'problemen'. Op unitniveau worden ontwikkelingen en successen gevierd. Op studiedagen/teamdagen ligt meer het accent op proeftuintjes e.d. om een volgende keer succes delen. Unit 1/2 ziet nu dat hun werk wordt voortgezet. Het gesprek wordt onderling op gang gehouden. Studiedagen komen vanuit het team.

Naar aanleiding van de nationale daltondag hadden ouders tips en tops voor de school. Er waren echter weinig tips, een voorbeeld is het vervroegen van het laatste rapport, deze is ingewilligd.

Er is veel communicatie met ouders, er gaat minimaal 1x per 2 weken een onderwijsinhoudelijk bericht naar ouders. Een enkele ouder vond dit veel, andere ouders reageren hierop dat je het niet moet lezen.

Bij incidenten is er een goede aanpak vanuit de school, de communicatie hierin kan echter wel soms iets beter.

De vakgroep dalton bestaat op dit moment alleen uit de daco's. Voorheen 5 leerkrachten, maar dit werd te groot. Iedereen is volop in daltonontwikkeling actief, waardoor de daco's een aansturende rol hebben gekregen en er geen vakgroep nodig is. Er zijn dan ook geen vaste vergadermomenten, maar ambulante uren behoren wel tot de mogelijkheid in piekmomenten. Dit geldt ook voor andere leerkrachten/coördinatoren.

### Uit de gesprekken met ouders

Er waren 4 ouders bij dit gesprek, 3 ouders uit de ouderraad en een ouder uit de medezeggenschapsraad.

De ouders komen niet allemaal uit Oss. Zij hebben deze school gekozen vanwege de sfeer en de ontvangst. De ouders zijn enthousiast over het Unit-onderwijs: een enkeling was dit al vanaf het begin, een ander werd enthousiast na het implementeren ervan in de unit 4-5.

De kinderen willen volgens de ouders thuis ook de kernwaarden hanteren.

Verder zijn de ouders heel positief over Blink, de nieuwe methode voor wereldoriëntatie. Als kernwaarden noemen zij als belangrijkste punten: verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Een van de ouders is ondernemer en noemt onderwijs 'een soort van stroperig', sommige zaken zouden in het bedrijfsleven veel sneller ingevoerd/ uitgevoerd zijn.

Alle ouders roemen de samenwerking met de school, de open houding en de laagdrempeligheid.

### Uit de gesprekken met het bestuur

#### naam bestuurslid: Sandra Beuving

Op stichtingsniveau heeft de grootste krimp in leerlingenaantal inmiddels plaatsgevonden. Het verloop op alle scholen (28) wisselt enorm en is afhankelijk van locatie. Op de Polderhof vindt nog steeds enige terugloop plaats, ondanks dat de wijk redelijk stabiel is. De herorganisatie van het onderwijs op deze school was dan ook noodzakelijk. Binnen SAAM wordt vooral ingezet op vrijwillige mobiliteit. Er vindt dan de mogelijkheid plaats om speeddates te volgen op scholen met vacatures, open deuren dag, elkaar bezoeken. Verplichte verplaatsingen worden zo zoveel mogelijk voorkomen. Hetzelfde geldt voor een passend profiel. Er zijn meerdere concepten binnen de stichting: dalton/jenaplan/montessori/ervaringsgericht onderwijs. En er wordt dus echt gekeken in een langer traject, naar een passende plek/ passend profiel.

De Polderhof heeft veel extra lokalen en veel teamleden. Directeuren maken de begroting jaarlijks op. Door de krimp heeft de Polderhof flinke keuzes moeten maken. Er is meer leegstand binnen Oss en de Polderhof komt in aanmerking voor nieuwbouw/renovatie rond 2026, vandaar dat er nu niets in het gebouw hoeft te gebeuren. In de nieuwbouw wordt rekening gehouden met het unit onderwijs. Het traject wordt ingezet vanuit onderwijsvisie.

Wat betreft personeel maakt het bestuur geen gebruik van het vervangingsfonds. Ze hebben een eigen ruime flexpoule. In totaal zijn er 630 personeelsleden en helaas komt het wel voor dat er klassen naar huis worden gestuurd.

De school is een academische opleidingsschool, ingezet op onderzoek. Ze ontvangen dus een financiële bijdrage vanuit het ministerie.

Er zijn 3 daltonscholen binnen het bestuur. De samenwerking binnen deze scholen komt vanuit de scholen zelf.

Uitgangspunt van de stichting dat het aan de scholen is om te kijken wat er past in de wijk, sturing op onderwijskundige keuzes maken. SAAM ondersteunt in de ontwikkeling d.m.v. schoolplannen/jaarplannen. Onderlinge overlegmomenten worden op bestuursniveau georganiseerd. Verantwoording vindt plaats aan elkaar en niet zozeer aan het bestuur. Ze organiseren wel inspiratiesessies. Principes zitten in de sturingsfilosofie en strategisch uitgangsprincipe. Ieder jaar mogen er 25 leraren naar Amerika, coalition of essential schools of processive schools. New York en Boston staan op het programma waarbij conceptscholen en niet het regulier onderwijs wordt bezocht. Per school mag er zelf worden bekeken wie er in aanmerking komt voor deze reis.

## beoordeling

nr	Beoordelingskader	ontwikkeling	
		O	V
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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

### Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor <b>vijf</b> jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse 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 die met een plan van aanpak opgenomen worden in de schoolreactie

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Het visitatieteam ziet mooie vormen van reflectie die we graag in de gehele school in dezelfde "taal" terug zouden zien. Omschrijf reflectie in een leerlijn (en zorg voor het verdwijnen van termen als nakijken, feedback en evalueren)
Nr. 2	De verantwoordelijkheid is aanwezig, maar is voor de huidige populatie te sturend. De leerkrachten durven de leerlingen veel meer verantwoordelijkheid te geven. Omschrijf dit in een leerlijn met dezelfde "taal" voor iedereen.
Nr. 3	Eenheid maakt macht, zet dit in inrichting, taalgebruik en lesorganisatie neer.
Nr.	
Nr.	

## slotopmerkingen

Wij hebben een heel leuke dag gehad met een fijn team. Het was inspirerend en zeer goed verzorgd. We willen iedereen dan ook bedanken voor zijn/ haar openheid en enthousiasme. Het is echt een school om trots op te zijn.  
 Vier door stil te staan bij successen, laat eens een taart komen of iets anders, maar vier!  
 Bedenk goed waarom je kiest voor groep 6 t/m 8 voor de leerlingenraad (why?). De kinderen zijn echter super enthousiast over de school.  
 Het is mooi te zien hoe trots iedereen (leerlingen/ ouders, teamleden, M.T. en bestuur) is over de Polderhof!

## Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		20-01-2020

## Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.  
 N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zèlf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Wij hebben de dag als prettig en succesvol ervaren. Het visitatieteam had een open, nieuwsgierige en onderzoekende houding. Wij hadden de visitatie vooraf goed voorbereid en gefaciliteerd (directiekamer gehele dag beschikbaar gesteld voor het visitatieteam, een rooster opgesteld met tijden van 'kijktips', leerkrachten vrij geroosterd en op die manier een langere pauze gegeven om tijdens de lunchpauze in gesprek te kunnen gaan met de visiteurs etc.). Wij hadden het gevoel dat hier soms meer gebruik van kon worden gemaakt. Wij begrijpen dat wij veel hadden om te laten zien en dat het visitatieteam tussendoor moest overleggen, waardoor de geplande gesprekken af en toe in de knel kwamen. Tijdens de terugkoppeling aan het team misten we soms diepgang en praktijkvoorbeelden, hierdoor bleven de aanbevelingen vrij abstract en niet voor iedereen voldoende concreet. Deze praktijkvoorbeelden hadden we graag in het visitatieverslag terug willen zien. Fijn dat visitatiecommissie ziet dat we nog volop in ontwikkeling zijn en dat we ons ervan bewust zijn dat er nog veel mogelijkheden zijn voor doorontwikkeling.

We zijn blij dat het harde werken en de inzet van de afgelopen jaren gezien en gewaardeerd worden, wij zijn trots op ons behaalde resultaat en zullen dit zeker gaan vieren!

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Het visitatieteam ziet mooie vormen van reflectie die we graag in de gehele school in dezelfde "taal" terug zouden zien. Omschrijf reflectie in een leerlijn (en zorg voor het verdwijnen van nakijken, feedback en evalueren).
<b>actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'Afsprakenkaart' leerlijn reflectie (waarom? hoe? wat? Wanneer? Termen omschrijven; wat bedoelen we met reflectie? Wat is goede feedback? Wat verstaan wij onder coaching? Definitie kindgesprekken, reflectiegesprekken etc.)</li> <li>• 'Afsprakenkaart' hoe voeren wij een goed reflectiegesprek? Hoe geven wij feedback?</li> <li>• Ontwikkeling zichtbaar maken en reflectie daarop door de leerlingen zelf, bijvoorbeeld door middel van een portfolio (dit is ook opgenomen als doelstelling in ons schoolplan 2020-2023).</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Aansturing/monitoring en borging door MT en dalton coördinatoren, uitvoering door gehele team
<b>tijdvak</b>	Opgenomen als doelstelling in schoolplan 2020-2023
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Teamscholing 'voeren van een goed reflectiegesprek' en 'geven van feedback' (Linda v/d Bergh?)
<b>toelichting</b>	Door onze afspraken, werkwijzen en definities op papier te zetten in 'afsprakenkaarten' voorkomen we verschillen in terminologie en waarborgen we eenduidigheid in taalgebruik en handelen.
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De verantwoordelijkheid is aanwezig, maar is voor de huidige populatie te sturend. De leerkrachten durven de leerlingen veel meer verantwoordelijkheid te geven. Omschrijf dit in een leerlijn met dezelfde "taal" voor iedereen
<b>actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'Afsprakenkaart' leerlijn verantwoordelijkheid (waarom? hoe? Wat? + Uitzonderingen?)</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Aansturing/monitoring en borging door MT en dalton coördinatoren, uitvoering door gehele team
<b>tijdvak</b>	Schoolplan 2020-2023 (start schooljaar 2020-2021)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Teamscholing om leerkrachtvaardigheden voor wat betreft het aannemen van een coachende en begeleidende rol om de



	onderzoekende houding en onderzoeksvaardigheden van kinderen te vergroten.
<b>toelichting</b>	We delen de mening van het visitatieteam dat er meer uit onze leerlingen gehaald kan worden wanneer de leerkrachten vertrouwen op de (daltonmogelijkheden van de) leerlingen. Dit past ook bij de ambities en voorgenomen doorontwikkelingen. Wij denken bijvoorbeeld dat de betrokkenheid van de leerlingen vergroot kan worden door het aanbieden van (meer) betekenisvolle en doelgerichte keuzetaken.

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Eenheid maakt macht, zet dit in inrichting, taalgebruik en lesorganisatie neer.
<b>actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structurele reflectie op schoolontwikkelingen binnen het team faciliteren om doorgaande lijnen en eenduidigheid te waarborgen</li> <li>• Herformulering van de visie van de school en deze daarna eenduidig en gezamenlijk uitstralen en neerzetten in onze dagelijkse praktijk</li> <li>• Werken met 'afsprakenkaarten' (wijzers/beleid op 1 A4) waarop we per kernwaarde de leerlijn d.m.v. 'golden circle' duidelijk omschrijven (waarom? hoe? wat?) + uitzonderingen</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Aansturing/monitoring en borging door MT en dalton coördinatoren, uitvoering door gehele team
<b>tijdvak</b>	Schoolplan 2020-2023 (start schooljaar 2019-2020)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Schoolbrede daltonscholing zal bijdragen aan (nog) meer eenheid in ons daltononderwijs
<b>toelichting</b>	In de afgelopen jaren hebben we in de ontwikkelstand gestaan en daarmee een hele mooie basis neergezet voor het unit onderwijs. Met de kwaliteit van onze leerkrachten (daltonvisie, gepassioneerd, ambitieus en hardwerkend) en onze leerlingpopulatie zien wij zeker nog veel mogelijkheden voor doorontwikkeling voor zowel leerlingen als leerkrachten. De komende jaren (nieuwe schoolplanperiode) zullen dan ook in het teken van doorontwikkeling (verdieping) en borging staan.

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		02-03-2020
	visitatievoorzitter		13-03-2020

Dit verslag wordt binnen drie weken na ontvangst (het liefst per e-mail als Wordbestand) opgestuurd naar de  
visitatievoorzitter, die dit binnen vijf weken na de visitatie opstuurt naar de inhoudelijk medewerker visitaties van  
de NDV.