

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

V i s i t a t i e v e r s l a g

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Openbare Daltonschool Meester Aafjes
Adres	J.H. Lieveense van Herwaardenstraat 2
Postcode en plaats	4191 RR Meteren
E-mailadres school	info@meesteraafjesschool.nl tel 0345 - 58 11 58
Directeur	Dhr. Willem Snel
Adjunct-directeur	Dhr. Stanley Willems
Daltoncoördinator	Mevr. Marijke de Wilde-Koning
Aantal groepen/ klassen (VO)	16
Aantal leerlingen	399
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	Dorp en nieuwbouwwijk met een gemêleerd publiek opgebouwd uit de verschillende lagen van de bevolking. Hoofdzakelijk autochtoon.
Aantal leraren	27
In bezit van Daltoncertificaat	24
Bezig met Daltoncursus	3
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	Positief. De kwaliteit in het 4-jaarlijkse onderzoek is op orde.
Visitatieteam	
Voorzitter	Mevr. Betty Veenendaal- van Seijst
Lid 1.	Mevr. Marianne Jacquemijns
Datum visitatie	24 - 11 - 2016
Soort visitatie	<input type="checkbox"/> 1 ^e licentieverzoek
(besluit vorige visitatie)	<input type="checkbox"/> 2e licentieverzoek
	<input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Visitatie na bezwaarprocedure

Commissiesvisitatie PO en VO
Nederlandse Dalton Vereniging
Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag
Tel. 070-3315281
bestuursbureau@dalton.nl

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentieaanvraag

aanbeveling 1.

Realiseer een gelijktijdige start van de Daltontaak in alle groepen.

evaluatie school

Als actiepunten in het aansluitende schoolverslag hebben wij aangegeven om opnieuw met het team om de tafel te gaan om te bespreken of een gelijktijdige start van de weektaak haalbaar is binnen ons schoolprofiel en de schoolorganisatie. Dit is gebeurd. Als team zijn wij van mening dat, indien duidelijk gecommuniceerd en onderbouwd zowel binnen het team als naar de kinderen toe, hetgeen onderbreking van de doorgaande lijn betekent als er binnen een bouw wegens organisatorische redenen gekozen wordt voor een ander startmoment van de weektaak. Op dit moment speelt dit echter niet, daar alle taken op de maandag starten.

bevindingen visitatieteam

Gelezen, besproken en gezien.

aanbeveling 2.

Betrek kinderen bij het samenstellen van het taak- en keuzewerk, te beginnen met keuzewerk met meer mogelijkheden om te kiezen.

evaluatie school

Als actiepunten in het aansluitende schoolverslag hebben wij aangegeven ons te oriënteren op een keuzewerkhoek en om ons opnieuw te buigen over het aanbod van het keuzewerk in samenwerking met de kinderen. In 2011-2012 hebben wij in een teamvergadering opnieuw naar onze leerlijn gekeken. In een coöperatieve vergadervorm zijn eventuele veranderingen en wensen t.a.v. keuzewerk verder uitgewerkt. Er zijn nieuwe materialen aangeschaft. Momenteel wordt er achterop de taak of op het bord een lijst van keuzemogelijkheden aangegeven. De leerlingen geven voorop de taak aan welke keuzes ze gemaakt hebben. Op deze manier kan het aanbod van het keuzewerk steeds bijgesteld worden, waardoor het aantrekkelijk blijft en beter aansluit op thema's. Op dit moment krijgt keuzewerk, gezien de huidige ontwikkeling van de school, een andere lading. In dit visitatieverslag wordt hier nog nader op ingegaan.

bevindingen visitatieteam

In 2011/2012 georiënteerd, plannen gemaakt, keuzewerk vorm gegeven en waar nodig wordt er bijgesteld.
Dit hebben wij vandaag besproken en gezien.

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

*Op de daltonschool Meester Aafjes krijgen de kinderen vanaf groep 1 een weektaak. Uitgangspunt is dat als kinderen zelf een keuze kunnen maken in de volgorde waarop zij hun opdrachten uitvoeren, het verantwoordelijkheidsgevoel groeit. De taak wordt ervaren als een stuk van henzelf en niet als een door de leerkracht opgelegde verplichting, waardoor inzet en motivatie groeien. De kinderen krijgen de ruimte, binnen de mogelijkheden, om een eigen werkplek te kiezen (zie de kernwaarde **Verantwoordelijkheid** van het beleidsplan blz. 14). De visie van de Meester Aafjes is om onze kinderen te begeleiden tot mensen die verantwoordelijkheid kunnen en durven nemen. Dit uit zich niet alleen in de taak, maar ook in het omgaan met elkaar en het verzorgen van het materiaal en de ruimtes waarin wij werken. Huishoudelijke taken worden, naast het feit dat iedereen daar een eigen verantwoordelijkheid in heeft, om toerbeurt binnen de teams gecontroleerd door een leerling. Door de hele school wordt de Kanjertraining gegeven. Kinderen krijgen door oefeningen een beeld hoe een groepsproces in elkaar zit en wat de eigen verantwoordelijkheid binnen dit proces is.*

Op onze daltonschool werken we met een leerlingenraad. De kinderen die zitting hebben in deze raad vormen een spreekbuis voor hun groep en krijgen de verantwoordelijkheid om wensen en problemen bespreekbaar te maken. Er wordt gezamenlijk een oplossing bedacht en er wordt in overleg met de leerkrachten die de leerlingenraad begeleiden een beslissing genomen.

Trots zijn wij op onze ontwikkeling die ingezet is t.a.v. het werken met doelen. Door onze leerlingen bewust te maken van het doel waar zij naar toe werken en ze uiteindelijk een keuze te geven uit de middelen die ingezet kunnen worden om dat doel te bereiken, worden de kinderen medeverantwoordelijk voor hun leerproces. Het eigenaarschap van kinderen wordt vergroot, leerlingen zijn gedeeltelijk zelfsturend aan het leren. Wij zitten middenin deze ontwikkeling. In alle groepen worden de kinderen in aanraking gebracht met de leerdoelen. Een volgende stap is het creëren van ruimte om leerlingen een keuze te laten maken uit de in te zetten middelen en de doelen om te zetten in persoonlijke doelen, de ik-doelen.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen zijn verantwoordelijk voor een goede planning van de werkzaamheden, het maken en nakijken van het werk. Er heerst een goede werksfeer.

Jullie zijn terecht trots op het werken met doelen!

Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kaderwaarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraarhoudt rekening met verschillen en creëert maatwerkdat 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 ende taak te kunnen volbrengen.

evaluatie school

Als leerkrachten staan wij middenin de ontwikkeling van onze school. Door deelname aan leerteams ervaart het team in de praktijk wat het betekent om vanuit vertrouwen verantwoordelijkheid te mogen dragen en een actieve bijdrage te leveren aan (mede eigenaar te zijn van) de kwaliteit van ons daltononderwijs. De terugkoppeling naar de eigen groep maakt dat wij, vanuit deze ervaring, onze leerlingen de ruimte kunnen geven om verantwoordelijkheid te dragen. Door steeds doelgerichter te worden, ontstaat onderwijs op maat. Op de taak wordt aangegeven welke doelen het kind beheerst en welke doelen nog niet. Door middel van reflecteren wordt besproken wat er ingezet kan worden om alsnog het doel te behalen. Wij werken vanuit de 1-zorgroute. Dit houdt in dat in een groepsoverzicht de onderwijsbehoefte van het kind in kaart gebracht wordt. In het aansluitende groepsplan wordt de groep gesplitst in drie niveaugroepen: de basisgroep, de zorggroep en de plusgroep. De leerkracht is verantwoordelijk voor het feit dat iedere groep het juiste onderwijsaanbod krijgt en dat de differentiatie aangegeven wordt op de taak. De leerkracht zorgt voor een overlegstructuur met het kind, zodat er vanuit een begeleidende sfeer gewerkt wordt.

bevindingen visitatieteam

Er wordt gedifferentieerd (dit is o.a. terug te vinden in de groepsplannen).

Tip:

Het is aan jullie om de differentiatie wel/ niet op de takenkaart te zetten.

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

*Zoals eerder vermeld werkt het team van De Meester Aafjes in leerteams. Ieder leerteam heeft zijn eigen expertise en is verantwoordelijk voor het aansturen van de ontwikkeling van het leergebied. Taken binnen het leerteam worden verdeeld, studies betreffende het leergebied worden gevolgd. (zie de kernwaarde **Verantwoordelijkheid** van het beleidsplan blz. 14). Het dragen van verantwoordelijkheid zorgt voor een grote betrokkenheid van het team. Immers, iedereen voelt zich mede-eigenaar van de schoolontwikkeling door het leveren van een actieve bijdrage. Een bijkomend positief effect is het gevoel van gelijkwaardigheid. De school biedt iedere leerkracht ruimschoots de gelegenheid om zich te ontwikkelen binnen de financiële mogelijkheden. Middels functioneringsgesprekken worden de mogelijkheden besproken, in het POP worden doelen aangegeven. Een aantal leerkrachten heeft in de afgelopen jaren gebruik gemaakt van de lerarenbeurs. De verschillende expertises staan beschreven in het Beleidsplan blz. 32. Vorig jaar is een samenwerkingsverband aangegaan met de openbare dorpsschool uit Est. De directie van de Meester Aafjes vervult deze taak ook op de Basisschool Est. Er wordt gebruik gemaakt van de opgebouwde kennis van de Meester Aafjes en hoewel Basisschool Est geen Daltonschool is, worden er veel aspecten overgenomen.*

bevindingen visitatieteam

Een pluim voor de leerteams.
 Wat een goede manier van werken: iedereen is betrokken en iedereen doet mee.
 We hebben dat vandaag besproken.

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 zijhem/ 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

Alle kernwaarden van het daltononderwijs zijn belangrijk en er is er niet één die op zichzelf staat. Alles hangt zeer nauw samen met elkaar, het een kan niet zonder het ander.

*De zelfstandigheid van de leerlingen wordt vanaf groep 1 opgebouwd. Vanaf groep 1 wordt de kinderen geleerd probleemoplossend te denken en zo onafhankelijk mogelijk van de leerkracht te functioneren. Er is een duidelijke doorgaande lijn in het omgaan met de uitgestelde aandacht. Het gebruik van symbolen en (vooral) het vermelden van het doel hiervan, maakt dat de kinderen vaardigheden behouden, waardoor de mate van zelfstandigheid steeds groter wordt. In de bovenbouw wordt verwacht dat de kinderen zó gewend zijn aan het zelfstandig werken dat de symbolen niet meer nodig zijn. (zie de kernwaarde **Zelfstandigheid** van het Beleidsplan blz. 24).*

De leerlingen van de Meester Aafjes raken gewend aan het feit dat het doel belangrijk is en dat de weg daar naar toe kan verschillen. Einddoel van de ingezette ontwikkeling is dat onze leerlingen zelfstandig middelen in kunnen zetten om hun leerdoel te behalen.

Vanuit onze ervaring kunnen wij stellen dat kinderen vanaf groep 1 in staat zijn om een weektaak te plannen. In het begin is er nog geen sprake van een bewuste planning, maar zodra het kind inzicht heeft in de dagen van de week en overzicht heeft op de werking van het takenbord begint er een bewuste planning te ontstaan. En deze ontwikkeling zet bij sommige kinderen al vroeg in. Wij zijn trots op de grote mate van zelfstandigheid bij onze leerlingen.

bevindingen visitatieteam

De kernwaarde staat uitgebreid beschreven in het Beleidsplan. De weektaak is het middel om leerlingen zelfstandig aan de leerdoelen te laten werken.

Wij hebben vandaag een mooie doorgaande lijn gezien.
(tempo, werkvorm, plaats en tijd kunnen verschillen).

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

*Om een grote zelfstandigheid bij leerlingen te verkrijgen, moet de leerkracht in staat zijn om de leerlingen die ruimte te bieden. Ons motto is: doe **niets** wat een kind zelf kan. We proberen er zoveel mogelijk van uit te gaan dat ieder moment een daltonmoment is. Als de kinderen geen instructie hoeven te volgen, wordt er zelfstandig gewerkt aan de taak. Door te werken met (eigen leer)doelen proberen we kinderen initiatieven te laten nemen en krijgen ze de ruimte om hun talenten te laten zien en verder te ontwikkelen. Bovendien enthousiasmeren en motiveren de kinderen elkaar.*

In 2014-2015 is er een Daltonvervolgcursus gevolgd. In deze cursus heeft het team de daltoncompetenties passende bij de daltonschool Meester Aafjes op een rijtje gezet en is het Meester Aafjes Profiel gemaakt (zie blz. 41 van het Beleidsplan). Door ons bewust te zijn welke competenties er behoren bij het niveau van de beginnende leerkracht en de ervaren tot zeer ervaren leerkracht met betrekking tot de kernwaarden, ontstaat een beeld van wat er al beheerst wordt, wat er nog ontwikkeld moet worden en waar men elkaar in kan ondersteunen. Vanuit de directie is het competentieboekje ontwikkeld. In dit boekje brengt de leerkracht de beheerste competenties in beeld en wordt aangegeven aan welke competenties gewerkt gaat worden.

bevindingen visitatieteam

We hebben de indicatoren op een duidelijke manier teruggezien.

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

Zoals aangegeven bij het werken in leerteams wordt niet alleen het verantwoordelijkheidsgevoel bij het team ontwikkeld, maar ook het zelfstandig functioneren. Op eigen initiatief kan het leerteam tijd vragen in de vergadering en een presentatie of een uitwerkingsvorm organiseren om het team te informeren en/of kennis te delen.

Op de Meester Aafjes wordt, en dat zien we als parel, innovatief denken gestimuleerd. Iedere leerkracht krijgt de ruimte om dingen uit te proberen en op te zetten in de eigen groep, mits dit goed gecommuniceerd wordt met het betreffende leerteam. Op deze manier is twee jaar geleden in groep 8 het werken met Habits of Mind uitgeprobeerd. Inmiddels is dit gedeeld met de groepen 7. De leerkracht verantwoordelijk voor deze ontwikkeling gaf op de Daltonconferentie van 13 april 2016 een workshop. (zie blz. 59 van het Beleidsplan). Zowordt er momenteel in groep 2D gewerkt met persoonlijke doelen. In overleg met het kind wordt voor een bepaalde periode een doel vastgesteld. Iedere week mag het kind beslissen welke middelen het inzet om zijn/haar doel te oefenen. De opgedane ervaring wordt gedeeld met de andere groepen 2 en zal, indien zinvol, in 2016-2017 geïmplementeerd worden.

Door leerkrachten de ruimte te geven om zelfstandig dit soort trajecten in werking te zetten wordt motivatie, inzet en creatief denken vergroot.

bevindingen visitatieteam

Jullie motto is: "Leren doen we van en met elkaar".

Er wordt op Daltonschool Meester Aafjes gebruik gemaakt van elkaars expertise. De leerteams zijn een parel.

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

"Leren doen we van en met elkaar", dat is het motto van de Meester Aafjes. Als onderdeel van een democratische maatschappij moet je in principe met iedereen kunnen samenwerken. Wij leren onze leerlingen welke vormen van samenwerken er zijn, wanneer ze ingezet kunnen worden, maar vooral ook wat het doel van samenwerken is. Vanaf groep 1 tot en met groep 8 is er een doorgaande lijn uitgezet betreffende de coöperatieve werkvormen. De kinderen weten welke werkvormen er zijn en kunnen verwoorden wat iedere werkvorm inhoudt. Einddoel van het coöperatief leren is dat de kinderen in de bovenbouw zelfstandig werkvormen in kunnen zetten (zie blz. 53 van het beleidsplan.)

Vanaf groep 2 krijgen de leerlingen samenwerkingsopdrachten. Op de taak kunnen de kinderen zien welke opdrachten zich lenen voor samenwerken. Het is belangrijk dat kinderen leren om met iedereen samen te werken. In groep 2 en 3 is er een maatjesmuur. De kinderen krijgen gedurende een bepaalde periode een vast maatje. Na deze periode wordt er via een doorschuifmethode een nieuw duo gevormd. In de overige groepen wordt er binnen de teams met schoudermaatjes samengewerkt. De samenstelling van de teams wisselt een paar keer per cursusjaar.

Ieder cursusjaar wordt er tussen twee groepen een samenwerkingsverband aangegaan. Deze maatjesgroepen organiseren gedurende het jaar een aantal activiteiten waaronder een theatervoorstelling. De leerlingen krijgen de vrijheid om deze activiteiten zelf vorm te geven onder begeleiding van de leerkrachten.

Binnen onze leerlingenraad wordt ook samengewerkt. De leden van de raad overleggen over actiepunten, waarna ieder raadslid dit terugkoppelt naar de eigen groep. Door middel van de Kanjertraining leren de kinderen dat een goede samenwerking valt of staat met een duidelijke communicatie, zowel verbaal als non-verbaal.

De kinderen leren hun grenzen aan te geven en leren in te schatten of bij bepaald gedrag overleg hoort of dat het juist beter is om het te negeren.

bevindingen visitatieteam

De kernwaarde "Samenwerking", krijgt vorm en inhoud op de manier, welke bij jullie past. We hebben mooie voorbeelden gezien, vandaag.

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 schept een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

evaluatie school

Als je het als leerkracht belangrijk vindt dat de leerlingen met iedereen op een goede manier samen kunnen werken, zal je het zelf ook moeten kunnen. Binnen de leer-teams wordt optimaal samengewerkt. In overleg worden de taken verdeeld en uitgevoerd. De leerkrachten worden in staat gesteld een voorkeur uit te brengen voor een bepaald leerteam, maar dit kan niet altijd gehonoreerd worden. Binnen ons team moet iedereen dan ook met elkaar kunnen en willen samenwerken. Het team is er aan gewend om gebruik te maken van elkaars expertise en staat open voor wederzijdse inbreng. Iedere leerkracht is mede-eigenaar van het eigen leerproces, maar heeft ook een aandeel in elkaars leerproces.

In ons beleidsplan staan de gemaakt afspraken t.a.v. de kernwaarde samenwerken duidelijk omschreven. Iedere leerkracht wordt geacht zich aan deze afspraken te houden, zodat de doorgaande lijn gewaarborgd wordt en opgedane vaardigheden behouden blijven. Alleen dan kan ons einddoel bereikt worden.

Het leerteam Dalton bestaat uit 6 leerkrachten; uit iedere bouw één leerkracht en de daltoncoördinator. Dit maakt dat terugkoppeling naar alle bouwen gewaarborgd wordt.

Bijna alle leerkrachten van de Meester Aafjes zijn in het bezit van een Kanjer-certificaat, de leerkrachten die dit nog niet hebben zijn de Kanjercursus aan het volgen. De leerkracht is hierdoor in staat om het groepsproces zó te begeleiden dat ieder kind in de waarde gelaten wordt en zich veilig voelt binnen de groep, waardoor samenwerkingsverbanden bijna automatisch ontstaan.

bevindingen visitatieteam

Er wordt respectvol samengewerkt. Vandaag hebben de leerkrachten ons diverse samenwerkingsvormen laten zien.

Zichtbaar in de school is de opbouw van de coöperatieve werkvormen.

Complimenten daarvoor!

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

De daltonschool Meester Aafjes is, zoals iedere school, een minimaatschappij. Wij zien de school als een plaats waar leerlingen, leerkrachten en ouders leven, (samen)werken en leren. Door open te staan voor elkaar en door begrip te tonen, ontstaat een sfeer van vertrouwen. En alleen vanuit vertrouwen kunnen mensen in relatie tot elkaar functioneren. Het "wij-gevoel" is daarbij heel erg belangrijk. Wij zijn een Daltonschool. Dat is Daltonbewustzijn. Wij vinden het uitermate belangrijk dat onze leerlingen weten én kunnen verwoorden wat daltononderwijs is. Dat ze weten wat ze leren, waarom ze leren en hoe ze leren. Ons schoollied, ons gebouw, de inrichting van de lokalen, alles vertelt hoe wij denken, wat we voelen, hoe we zijn: Daltonschool Meester Aafjes.

bevindingen visitatieteam

Met elkaar leren omgaan, elkaar helpen, naar elkaar luisteren en respect voor elkaar hebben. Het doel: democratisch burgerschap. Daltonschool Meester Aafjes is een hele goede oefenplek daarvoor.

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

Goed kunnen reflecteren is een basisvoorwaarde om tot ontwikkeling te komen. Als een mens niet in staat is om terug te kijken op een proces en daar zijn of haar eigen aandeel in de (h)erkennen, is hij of zij niet leerbaar.

Om goed te kunnen reflecteren vinden wij het bijzonder belangrijk om goed met kritiek om te kunnen gaan. De Kanjertraining levert hier een belangrijke bijdrage aan. Kritiek ontvangen is al erg lastig, maar kritiek geven is ook een kunst. Door middel van oefeningen leren onze leerlingen gedrag van anderen én van zichzelf duidelijk onder woorden te brengen. Een duidelijke communicatie zorgt voor inzicht en begrip. Dit wordt in iedere groep visueel ondersteund door de vier petten en de Kanjerposter.

Vanaf groep 1 leren de kinderen terugkijken op een proces en onder woorden te brengen hoe het gegaan is. De plaatjes van een zonnetje en een wolkje zorgen voor visuele ondersteuning. In groep 2 leren de kinderen niet alleen terugkijken, maar ook vooruit kijken. De groep helpt door het stellen van reflectievragen en door mee te denken over oplossingen. De vaardigheden die op deze manier opgedaan worden, worden meegenomen naar de volgende groepen en daar verder uitgebouwd. Op de leerlijn reflectie is te zien welke doorgaande lijn hier voor uitgezet is (zie blz. 57 van het beleidsplan).

Op de taak kunnen de kinderen reflecteren t.a.v. de behaalde doelen. In alle groepen wordt op dit moment geoefend in het houden van reflectiegesprekken. In de hogere groepen kunnen de kinderen door middel van een knijpkaart aangeven of ze een doel beheersen of nog niet, of ze hulp willen of juist hulp willen geven.

*De Meester Aafjes is in het bezit van een theoretische leerlijn. Als ontwikkelpunt ligt het accent het komend cursusjaar op het omzetten van de theorie naar de praktijk. In iedere groep wordt gereflecteerd, maar nu moet het gaan aansluiten op elkaar. Een ander ontwikkelpunt waar wij trots op zijn is het opzetten van een portfolio. In mei 2016 is er een werkgroep Portfolio samengesteld en zij hebben een opzet gemaakt (zie de kernwaarde **Reflectie** van het beleidsplan blz. 14) Ons Portfolio zal uitgaan van de ik-doelen en maakt de ontwikkeling van kinderen inzichtelijk voor henzelf en de omgeving. In het cursusjaar 2016-2017 zal het Portfolio stapsgewijs ingevoerd gaan worden.*

bevindingen visitatieteam

We hebben vandaag gezien, dat van klein tot groot geëvalueerd/ gereflecteerd wordt. Zelfs de jongste kinderen kunnen hier al over vertellen. Wij zijn benieuwd naar de ontwikkeling van het portfolio en wensen jullie veel inspiratie (hybride).

Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraarzet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraarlaat 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

Bij reflecteren geldt hetzelfde als voor alle andere kernwaarden: wil je kinderen goed leren reflecteren dan zal je dat als leerkracht ook zelf moeten beheersen. In de functioneringsgesprekken wordt de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht besproken. Er wordt op gestelde doelen gereflecteerd en aan de hand van die reflectie worden doelen aangepast door verlenging en/of vernieuwing. In het protocol van de 1-zorgroute is opgenomen dat er bij vragen of zorgen rondom een leerling eerst feedback gevraagd moet worden bij de collega's van de bouw. Binnen de leerteams wordt aan het eind van een periode ook gereflecteerd op behaalde doelen. In het cursusjaar 2015-2016 werd er aan de hand van de leerlijn reflectie binnen de groepen gereflecteerd op de ik-doelen van de verschillende kernwaarden. Iedere week maakt de leerkracht bewust plaats in het rooster voor reflectie met een groepje kinderen. Aan de hand van de reflectie van de leerlingen op de behaalde doelen op de taak vinden ook reflectiegesprekken plaats. Binnen de Kanjertraining wordt structureel gereflecteerd op het groepsproces.

bevindingen visitatieteam

We hebben gezien, dat leerkrachten op verschillende manieren evalueren en reflecteren en ook nog op verschillende momenten van de dag. Er is een mooie stap gezet en.....de leerlingen zijn dit duidelijk gewend. Leuk voorbeeld: "Kijk in de spiegel" bij groep 8.

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

Door het team op te delen in leerteams wordt veel expertise uitgewisseld en heeft iedere leerkracht een beeld waar ieders talenten liggen en waar eventueel hulp en begeleiding gezocht kan worden. Een belangrijk middel om van elkaar te leren is het gebruik van Iris-Connect. Dit kan ingezet worden als een leerkracht feedback wil binnen het lesgeven of expertise wil delen. De leerkracht kan zelf collega's uitnodigen om de opname te bekijken en te bespreken (zie blz. 42 van het beleidsplan)

Als ontwikkelpunt is al eerder aangegeven dat er komend cursusjaar gewerkt gaat worden aan het vastleggen van de doorgaande lijn. Een belangrijk middel om dit te bereiken zal het Portfolio zijn, immers iedereen gaat met hetzelfde format op dezelfde manier, uiteraard met in acht neming van het leerlingniveau, aan het werk.

bevindingen visitatieteam

Via presentaties van de leerteams wordt expertise uitgewisseld. Er wordt gebruik gemaakt van Iris-Connect. Wat een geweldig middel. (Iedereen kan gebruiken wat hij/zij noodzakelijk acht).

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

Het ontwikkelen van eigenaarschap is een belangrijk ontwikkelpunt op daltonschool Meester Aafjes. Door gericht te werken aan (zelf)gestelde doelen groeit de intrinsieke motivatie waardoor het effectief werken optimaal ontwikkeld wordt. Door kinderen een eigen leervraag te laten stellen en door ze de verantwoordelijkheid en de ruimte te geven om de antwoorden te zoeken zal de leerling makkelijker de leerdoelen bereiken die passen bij de persoonlijke ontwikkeling. Door een keuze te kunnen maken uit de middelen die ingezet kunnen worden of door zelf middelen te ontdekken, krijgt de leerling een actieve rol in het samenstellen en in het verwerken van zijn of haar taak.

bevindingen visitatieteam

Aanbeveling 1.

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 interesses en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

Door het vergroten van het eigenaarschap van het eigen leerproces bij kinderen krijgt de leerkracht een andere rol. Er zal flexibiliteit gevraagd worden t.a.v. het inzetten van de methodes, het samenstellen van de lessen en het begeleiden van het leerproces. Op dit moment zijn de leerkrachten bezig om zich deze vaardigheden stap voor stap eigen te maken en/of inzicht te krijgen in het inzetten van opgebouwde vaardigheden zodat deze bewust en doelmatig ingezet worden.

Door middel van de 1-zorgroute brengt de leerkracht de onderwijsbehoefte van het individuele kind in kaart, zowel op pedagogisch als op didactisch gebied. In de groepsplannen wordt per periode aangegeven aan welke doelen er op wat voor manier gewerkt gaat worden. Na iedere periode worden de groepsplannen geëvalueerd en wordt er een vervolgplan opgesteld.

bevindingen visitatieteam

Vandaag hebben wij duidelijk zichtbare werkvormen gezien, waardoor instructie en leerstofaanbod afgestemd zijn op de leerbehoeften en mogelijkheden van de leerlingen. Het "eigenaarschap" wordt hiermee vergroot.

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 eendoorgaande 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

Zoals boven beschreven worden de leerdoelen duidelijk vastgelegd in de groepsplannen. Bij zorgleerlingen is er een helder traject opgesteld. Als na personele consultatie blijkt dat er specifieke zorg is rond een leerling dan wordt deze leerling door de groepsleerkracht ingebracht in de leerlingbespreking met één van de IB-ers. Aan de hand van die besprekingen wordt er een zorgplan opgesteld en, indien nodig, externe begeleiding ingezet.

Een doorgaande lijn is van groot belang. Het leerteam dalton is continu bezig om het innovatief daltononderwijs op de Meester Aafjes inhoud te geven, om ervoor te zorgen dat innovaties mogelijk zijn, uitgetoetst worden, afgestemd worden op elkaar, gedragen gaan worden door het hele team en op een goede manier geïmplementeerd en geborgd worden. De maatschappij is continu in beweging, maar beweging is alleen maar mogelijk als er een goede verankering is van de kernwaarden. Is dat niet het geval dan ontstaat er breuk en kleine eilandjes die geen verbinding meer hebben met elkaar.

Op onze school streven wij naar daltonbewustzijn, zowel bij de leerlingen en de leerkrachten als bij de ouders. Bewustzijn, dus kunnen vertellen wat daltononderwijs is, waarom we doen wat we doen en hoe we het doen leidt tot zingeving en doelgerichtheid. Door onze hele school heen ziet men dan ook de daltonsymbolen, uitleg over ons coöperatieve werken en het beeld van het team en kinderen t.a.v. de daltonkernwaarden.

Onze leeropbrengsten zien wij als het resultaat van ons daltononderwijs. Aan de hand daarvan wordt ieder jaar gereflecteerd binnen de groepsbesprekingen of en waar we kunnen of moeten schaven.

bevindingen visitatieteam

Er is ondersteuning en passende zorg voor leerlingen, die leerdoelen niet halen en in sommige gevallen makkelijk halen.

De doorgaande lijn is duidelijk zichtbaar en wordt ook door ouders benoemd.

Toch willen we “de Pittige Pepers” als parel extra benoemen.

6. Borging

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

Zoals bij bovenstaande kernwaarden beschreven is, is ons Daltonbeleidsplan onze theoretische borging. Het beleidsplan bestaat uit onze visie, onze missie, onze huidige staat van ons daltononderwijs en onze ontwikkeldoelen voor de korte en de lange termijn. Het beleidsplan is in het cursusjaar 2015-2016 vernieuwd door het leerteam dalton in samenspraak met het team. De daltoncoördinator heeft een eigen verantwoordelijkheid binnen het (leer)team. De daltoncoördinator bezoekt de regio-activiteiten en is, samen met de directeur, visiteur bij de NDV en bezoekt ook de scholingsdagen in Deventer (zie functieomschrijving daltonspecialist bijlage 8 blz. 68 van het beleidsplan).

Op de daltonschool Meester Aafjes maken we onderscheid tussen een theoretische borging en een praktische borging. Ervaring leert dat deze twee aspecten erg van elkaar kunnen verschillen. In het leerteam Dalton is iedere bouw vertegenwoordigd. Ieder lid van het leerteam is verantwoordelijk voor de borging binnen de bouw van de gemaakte afspraken. Door Dalton structureel als agendapunt op de vergaderingen te zetten blijft het proces levendig en bespreekbaar. Personele consultatie is een belangrijk middel om zicht te houden op de doorgaande lijn binnen onze school. Om gericht te kijken is onze daltonkijkwijzer ontwikkeld (zie bijlage nr. 13 van het beleidsplan).

Zoals eerder beschreven in dit visitatieverslag vinden wij onze uitstraling belangrijk. Op onze site kunnen ouders alles vinden rondom onze school; het Beleidsplan, ons schoolplan, onze Info-Actueel die iedere twee weken uitkomt. In maart 2017, op de Nationale Daltondag organiseren wij onze Dalton workshop-avond. Leerkrachten en kinderen verzorgen workshops rondom ons Dalton-onderwijs. Verder wordt er aan het begin van ieder cursusjaar een informatieavond gegeven waarin ook een stuk ingeruimd wordt voor Dalton.

bevindingen visitatieteam

De basis voor een goede visitatie is het Daltonbeleidsplan. Jullie beschrijven op uitstekende wijze de huidige situatie, stand van zaken op het moment van visitatie aangaande missie, werkwijze en ontwikkelingen. Complimenten zijn op zijn plaats! Ook het visitatieverslag, waarin de reflectie op de praktijk centraal staat, is een helder document.

Alles wordt goed aangestuurd door een gedreven daltoncoördinator.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

n.v.t.

Uit de gesprekken met leerlingen

- De kinderraad/voorstellen
- Reden van bezoek
- Hoe gekozen?
- Successen: speeltoestellen / voetbal rooster
- Samenwerking, zelfstandigheid, sfeer
- Top: Problemen worden altijd opgelost
- Tip: leraren mogen best vaker in het zonnetje gezet worden
- Cijfer: 9.5

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

De conciërge (werkzaam op verschillende scholen) heeft het mooi verwoord: Deze kinderen zijn ook op het kamp heel zelfstandig. Na korte uitleg gaan ze hun gang. Hier Dalton, daar dalton.

Met IB gesproken over zorg voor het individu.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

- Procedure
- Vorige aanbevelingen
- Trots op: de ontwikkeling die is ingezet t.a.v. werken met doelen
Sfeer
- Leerteams / verantwoordelijkheid
- Iris-connect in plaats van collegiale consultatie
- Portfolio (eerste stap is hoe vorm geven: digitaal of hybride)
- Ambitie
- Laagdrempeligheid
- Willem Snel geeft aan trots te zijn op zijn team

Uit de gesprekken met ouders

- Voorstellen
- Reden van het bezoek
- Hoe tot deze schoolkeuze gekomen?
- Voldoet het aan de verwachtingen?
- Trots op: zelfstandigheid en samenwerking
- Hoe geïnformeerd?
- Ouders voelen zich betrokken bij de school
- Leerteams
- Laagdrempeligheid
- Cijfer: 8.5

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Ferdinand ter Haar (centrale directie Fluvium, Spoenk en SPGG)

- Voorstellen
- Procedure
- Betrokkenheid
- Om de vier, vijf weken is er directieoverleg
- Personeelsbenoeming
- Goed gevuld PZ
- Samenwerking andere scholen
- Trots op: Presentatie van de school
ICT
Innovatie
- De “drive” van het team (ambitie) wordt extra benoemd.

beoordeling

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

* 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 vijf jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie

Aanbevelingen die met een plan van aanpak opgenomen worden in de schoolreactie

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Realiseer je, dat niet de taak af moet, maar het doel bereikt. Werk ideeën/plannen zo uit, dat het voor jullie school bruikbaar is en schoolbreed kan worden ingevoerd.
Nr. 2	Jullie hebben zelf een aantal ontwikkelpunten benoemd. Kies er een uit en maak zelf de aanbeveling. Werk dit ontwikkelpunt uit in een plan van aanpak.

slotopmerkingen

Jullie geven op basis van jullie onderwijsvisie en afgestemd op de omstandigheden en populatie, op eigen manier vorm aan het daltononderwijs.

Het was een fijne, leerzame dag.
Het visitatieteam heeft zich heel welkom gevoeld.

Een gedreven team:
Jullie weten wat jullie doen, hoe jullie dat doen en waarom jullie het doen.
“Alles ademt Dalton”

Natuurlijk adviseren wij de NDV de licentie te verlengen voor vijf jaar.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Betty Veenendaal van Seijst		November 2016

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 zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Wij hebben de visitatie ervaren als een bijzondere dag. Natuurlijk hadden we van tevoren een gezonde spanning. Als team zetten we ons volledig in voor dalton, maar het is toch altijd een onzekerheid of hetgeen je doet gezien wordt door een visitatieteam. Wij hadden ons programma niet aangepast. We hadden wel afgesproken dat we op deze dag geen toetsen af zouden nemen. Het visitatieteam gaf ons aan het eind van de dag een compleet beeld van onze daltonschool. Daarvoor onze complimenten aan het dalton visitatieteam. Voor ons gaf het een beeld van onze daltonschool, zoals externe deskundigen dat zien. De feedback die we daarbij kregen is voor ons een waardevolle feedback. Wij hebben die visie en feedback nodig om fris en scherp naar onze eigen ontwikkeling te kijken. Wij zijn het visitatieteam dankbaar voor hun kritische maar zeer opbouwende wijze van meedenken. Als daltonschool zijn we niet klaar met onze ontwikkeling. De eerste aanbeveling die we kregen ligt in de lijn van denken over onze ontwikkeling. We kunnen ons daar dan ook goed in vinden. De andere aanbeveling die we zelf mogen formuleren is voor ons uitdagend voor de toekomst. Wij danken het visitatieteam voor hun expertise en hun inzet.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Realiseer je, dat niet de taak af moet, maar het doel bereikt. Werk ideeën/plannen zo uit, dat het voor jullie school bruikbaar is en schoolbreed kan worden ingevoerd.
actie	Deelnemen aan het project iSelf.
uitvoerenden	Het team van daltonschool Meester Aafjes, Saxion Hogeschool te Deventer: BSc/MSc. Alieke van Dijk, medewerkster ISelf, Dr. Patrick Sins lector NDV.
tijdvak	Start: najaar 2016 Observatie in de groepen: 22 november 2016. Invullen observatielijsten leerlingen en leerkrachten: In de week van 28 november 2016. Training team: Dinsdag 6 december 2016 Startgesprek: januari 2017 Coachgesprek: half maart 2017 Coachgesprek: eind april 2017
scholing/ externe ondersteuning	PABO Saxion Hogeschool. De Open universiteit Deventer

toelichting	<p>In dit project wordt gewerkt aan vaardigheden rondom zelfsturend leren van onze leerlingen. Het project is ontwikkeld door onze school in samenwerking met onderzoekers van de PABO van Saxion Hogeschool en de Open Universiteit, en collega's van een tiental andere scholen in Nederland. iSelf is een onderwijsproject in ontwikkeling. Leerkrachten van onze school worden gedurende een periode van 5 maanden begeleid in het toepassen van zelfsturend leren in hun lessen en instructiemomenten.</p> <p>Doel: Het eigenaarschap van de leerlingen verder te ontwikkelen. <u>Door het vergroten van het eigenaarschap groeit het doelgericht werken, waardoor de taak nog veel meer het middel wordt om het doel te behalen.</u> Na afronding van het project zal er een evaluatie plaatsvinden en wordt er gekeken naar de effectiviteit van het zelfsturend leren. Vanuit die bevindingen zal een vervolgtraject uitgestippeld worden.</p>
aanbeveling 2. <small>(letterlijk overnemen uit visitatieverslag)</small>	<p>Jullie hebben zelf een aantal ontwikkelpunten benoemd. Kies er een uit en maak zelf de aanbeveling. Werk dit ontwikkelpunt uit in een plan van aanpak.</p>
actie	<p>Werkgroep Portfolio opstarten en format bepalen: september 2016. Analyseren van de voortgang: december 2016 Evaluatie Portfolio juni 2016 Implementatie Portfolio: 2017-2018 Aanpassen rapport en invoegen in Portfolio: 2018-2019</p>
uitvoerenden	<p>De Werkgroep Portfolio, het leerteam Dalton, het team.</p>
tijdvak	<p>Start: 2016-2017 Afgerond: 2019-2020</p>
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	<p>Doel: Het ontwikkelen van een portfolio waarmee kinderen hun ontwikkeling inzichtelijk krijgen lijkt ons een perfect middel om het zelfsturend leren van kinderen te vergroten. Dit sluit in onze optiek naadloos aan op aanbeveling 1, waardoor er samenhang ontstaat en een schoolbrede invoering gegarandeerd wordt.</p>

**Ondertekening school en
visitatievoorzitter voor gezien**

naam	functie	handtekening	datum
Willem Snel	directeur		december 2016
Betty Veenendaal van Seijst	visitatievoorzitter		16 december 2016

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 inhoudelijkmedewerker
visitaties van de NDV.