

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Brederode Daltonschool
Adres	Willem de Zwijgerlaan 110
Postcode en plaats	2082 BD Santpoort-Zuid
E-mailadres school	info@brderodedalton.nl
Directeur	Ron van de Meent
Adjunct-directeur	
Daltoncoördinator	
Aantal groepen/ klassen (VO)	10
Aantal leerlingen	241 (1 okt. 2015)
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	Gewicht 0
Aantal leraren	18
In bezit van Daltoncertificaat	15
Bezig met Daltoncursus	2
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	11 - 04 - 2016
Soort visitatie	1 ^e licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	2e licentieverlenging
	X licentieverlenging
	versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO
Nederlandse Dalton Vereniging
Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag
Tel. 070 - 331 52 81
bestuursbureau@dalton.nl

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

aanbeveling 1.

Ga vanuit het fundament verder met de uitbouw van de zelfstandigheid.

evaluatie school

In het schooljaar 2011-2012 hebben we een cursus gevolgd bij Glenda Noordijk. Deze ging o.a. over de verschillende vormen van zelfstandigheid. Tijdens deze cursus bleek dat onze insteek van oppakken niet op die manier uitgevoerd kon worden (zie DOP activiteit 2.2). Om het geleerde toch te borgen hebben we vervolgens tijdens vergaderingen aandacht besteed aan de verschillende vormen van zelfstandigheid (en vrijheid in gebondenheid en samenwerken). Voor 2017-2018 zijn de pijlers zelfstandigheid, samenwerken en vrijheid in gebondenheid opgenomen in het DOP om weer verder de diepte in te gaan met elkaar (activiteit 8.5).

bevindingen visitatieteam

De stukken lezende wierp de vraag bij ons op hoe het stond/staat met de voortgang in aanpak en ontwikkeling op het gebied van zelfstandigheid.

Wegens een vertrekkende directeur, een ad interim periode die langer duurde dan gepland, een langere afwezigheid van de daltoncoördinator is er wel een knik gekomen in de voortgaande (dalton) ontwikkeling maar geen knak. De school heeft zich wel ontwikkeld (zie ook DOP activiteit 2.2) maar minder ver dan ze dacht te komen.

Het DOP behelst een periode van 2011 tot 2020. Het geeft een goed beeld van wat in de achterliggende periode is gedaan en wat op de rol staat of weer opnieuw wordt aangepakt. Zo heeft het team in het DOP een "doorgaande lijn vaardigheden zelfstandigheid" beschreven. Een compliment is op z'n plaats.

Er wordt goed gelet op het borgen en waarborgen van doorgaande daltonlijnen.

aanbeveling 2.

Bouw verder uit het evalueren en reflecteren.

evaluatie school

Hier zijn wij het schooljaar 2014-2015 volop mee bezig geweest. We hebben met elkaar gekeken wat het verschil is tussen evalueren en reflecteren en hoe je dat het beste in je programma in kan bouwen en welke verschillende vormen er zijn. Ook zijn we dit schooljaar gestart met het traject om een Kanjerschool te worden. Tijdens de Kanjertrainingslessen zijn we heel erg bezig met het reflecteren op onszelf en het groepsproces. Om er zeker van te zijn dat er een goede doorgaande lijn is door de school, hebben we reflecteren opgenomen in het DOP voor volgend schooljaar (activiteit 7.4 en 7.5).

bevindingen visitatieteam

Het team is eensgezind en enthousiast bezig met de daltonontwikkeling op haar school. Veel werd en wordt uitgetoetst en met elkaar uitgewisseld. De 'wat-, waarom- en hoe-vragen' komen regelmatig aan de orde, zowel bij leerlingen als zeker ook bij leraren. Dat dan soms een doorgaande lijn minder expliciet zichtbaar is realiseert men zich. Men werkt eraan daarin duidelijkheid te scheppen. Dat is een activiteit die teambreed wordt gedragen.

aanbeveling 3.

Geef de kinderen het vertrouwen door ze meer buiten het lokaal en buiten de directe aandachtssfeer te laten werken.

evaluatie school

Tijdens taaktijd hebben de leerlingen de keus wat ze waar willen doen. Om de keus van werkplek zo soepel mogelijk te laten verlopen hebben we verschillende hulpmiddelen uitgetoetst. Zo hebben er beschikbaarheidsborden bij de verschillende ruimtes gehangen. Deze zijn echter vrij snel verdwenen omdat ze niet goed werden bijgehouden waardoor de ruimtes soms onnodig leeg waren. Ook hebben we gewerkt met oranje (computer) en groene (gang) blokjes zodat de leerkracht weet wat een leerling die niet in de klas is aan het doen is. Deze hebben vrij lang gewerkt totdat het oranje/groene kaartjes werden; leerlingen mogen alleen met een kaartje in een ruimte anders dan de klas werken. Wanneer zij deze vrijheid niet op de juiste wijze inzetten, zijn ze hun kaartje voor een periode kwijt. Zo wordt de rust op de gang meer gewaarborgd. In het DOP staat de inrichting van het gebouw opgenomen en flexplekken (activiteit 7.7 en 8.6). We willen gaan kijken hoe we het gebouw van nog meer ruimtes kunnen voorzien waar leerlingen rustig kunnen werken. Met de 'flexplekken' willen we in kaart gaan brengen welke ruimtes wij hebben zodat het voor de leerlingen en de leerkrachten nog duidelijker is van welke ruimte in school er gebruik gemaakt kan worden.

bevindingen visitatieteam

Het gebouw biedt diverse mogelijkheden voor de leerlingen om buiten het groepslokaal te werken. Gedurende ons bezoek zien wij op verschillende plekken in de school leerlingen individueel of in tweetallen of zelfs in een klein groepje bezig met hun taken. De leslokalen van de bovenbouwgroepen liggen aan het z.g. daltonplein. Die mogelijkheid wordt voortdurend gebruikt. Maar ook zien we leerlingen rustig aan het werk in ruimten wat verder verwijderd van het groepslokaal.

Al met al is het team wel tevreden met de stappen in de ontwikkelingen die zijn gedaan en tegelijkertijd realiseert men zich dat er telkens weer volgende stapjes te maken zijn.

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

Doordat wij werken met portfolio en de daarbij behorende coachgesprekken, worden de leerlingen zich bewust van de verantwoordelijkheid voor de verwerking van hun taak (zie daltonmap 'portfolio'). Tijdens die coachgesprekken worden de leerlingen begeleid in dit bewustwordingsproces. Ook kan een leerling tijdens het coachgesprek aangeven wat hij/zij wil doen voor 'speciaal voor jou' (zie daltonmap 'speciaal voor jou'). Wanneer een leerling op een andere plek in de school wil werken, dan mag dit, mits hij/zij zijn gangkaartje nog heeft. Wanneer een leerling geen kaartje meer heeft, wil dat zeggen dat hij/zij zich niet heeft geconformeerd aan de afspraken bij het werken op de gang of dat hij niet zorgvuldig met zijn spullen is omgegaan en het daardoor letterlijk kwijt is. Na verloop van tijd krijgen de leerlingen hun kaartje terug, en daarmee het mogelijkheid om te tonen dat hij/zij deze vrijheid nu wel aan kan. Verder werken wij in alle groepen met een huishoudelijk taakbord. Hierop is te zien wie verantwoordelijk is voor welk taakje die dag (zie daltonmap 'huishoudelijk taakbord'). Ook hebben wij een leerlingenraad. Deze raad komt één keer per twee maanden samen. In deze raad zitten de leerlingen van groep 5 t/m 8. Ter voorbereiding van de vergaderingen wordt er in elke klas wekelijks vergaderd. Zo kunnen alle leerlingen punten aandragen voor de leerlingenraad. Ook worden er punten uit de leerlingenraad meegenomen naar de groepen om te horen wat de andere leerlingen er van vinden (zie daltonmap 'leerlingenraad'). We willen er nog naartoe werken om de onderbouwgroepen ook vertegenwoordigd te laten zijn bij de leerlingenraad (zie DOP activiteit 7.2).

bevindingen visitatieteam

We hebben een coachgesprek mee kunnen maken. De leerlingen die we op onze ronde door de school op de gang zagen werken, waren serieus aan de het werk. De leerlingenraad kon goed vertellen hoe het op school ging. Ze benoemden daarbij verantwoordelijkheid, als belangrijk daltonaspect.

We zien dat het actief betrekken van de leerling bij het eigen werk al gebeurt, maar denken dat het nog kan worden vergroot. De doelen die al op de taak staan lenen zich daar goed voor. Als deze doelen als uitgangspunt worden genomen, en aan de leerling wordt gevraagd welke doelen voor hem of haar specifiek spelen, vergoot je de betrokkenheid.

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

Tijdens de coachgesprekken met de leerlingen zal een leerkracht de leerling laten reflecteren op de afgelopen periode en vooruitkijken naar de komende periode, zowel qua werk (resultaat), als werkhouding en gemaakte keuzes (proces). De weektaak is op drie verschillende niveaus; zon (meer), maan (basis) en ster (intensief). Tijdens het werken aan de taak laat de leerkracht de leerlingen zo veel als mogelijk vrij in hun keuzes. Dit kan de werkplek zijn, maar ook de planning van de taak en het daarbij behorende keuzewerk en computeren. Bij de kleuters wordt de differentiatie in de werkjes gebracht door de verschillende fases die worden geobserveerd. Door middel van evaluaties haalt de leerkracht de leerlingen eruit die de aangeboden stof nog niet in voldoende mate beheersen. Deze worden genoteerd in het logboek zodat daar op een later moment op teruggekomen kan worden. Bij de Acadin-projecten (zie daltonmap 'speciaal voor jou'). mogen de leerlingen zoveel mogelijk hun eigen invulling geven aan het project.

bevindingen visitatieteam

Het leerlingvolgsysteem DORR is enthousiast uitgelegd aan ons. De doelen die worden gesteld zijn duidelijk voor de leerkracht. We zagen dat de leerkrachten goed rekening houden met verschillen. Vooral de leerlingen die meer aan kunnen krijgen structureel, uitdagend en op een constructieve manier verdieping en verbreding aangeboden. De taak met 'klasseplan' (zie Klasseplan.nl) heeft volgens het team voordelen en nadelen. De begeleiding van de leerling door de leerkracht is gericht op de vorm en het proces. Ook op de inhoud wordt begeleidt, alleen heeft de leerling daarin volgens ons nu nog niet zo'n grote inbreng.

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

Wij werken op school met verschillende commissies. In deze commissies zit telkens vertegenwoordiging vanuit het team. Zo'n commissie is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het betreffende onderwijsgebied. De ontwikkelingen geven zij dan vervolgens in een vergadering terug aan het team. Tijdens vergaderingen worden ook de gemaakte afspraken geëvalueerd. Verder proberen wij als lerende organisatie te pionieren. We proberen verschillende activiteiten en werkvormen uit, waarvan we niet van tevoren weten wat het ons zal brengen.

bevindingen visitatieteam

De school heeft de laatste tijd veel wisselingen gehad in de directie. Ondanks dat is het ze gelukt om weer een duidelijke koers te varen met elkaar. Er zijn inderdaad veel verschillende activiteiten en werkvormen uitprobeerde. Op deze manier komt de school met elkaar tot een voor de school prettige en goede aanpak. Wellicht dat de vorm (op welke manier mogen de leerlingen hun verantwoordelijkheid nemen, gangpasje etc.) te veel de boventoon heeft gevoerd. Als er meer vanuit het 'waarom' wordt ontwikkeld, bereikt het team misschien beter het doel? Een lerende organisatie kan zorgen voor gedeelde verantwoordelijkheid en een gemeenschappelijke visie.

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

In elke groep wordt gewerkt met een taak (zie daltonmap 'taak'). De meeste werkjes moeten zelfstandig gemaakt worden. Tijdens het werken aan de taak kan een leerling zelf bepalen wat hij waar gaat maken/doen. Wanneer de leerkracht bezig is met bijvoorbeeld een verlengde instructie, wordt het teken van uitgestelde aandacht geplaatst. Wanneer een leerling er niet uitkomt kan hij gebruik maken van de handelingswijzer "probleem" (zie daltonmap 'uitgestelde aandacht'). Vanaf groep 3 staat in elke groep een nakijktafel (zie daltonmap 'nakijken'). Aan deze tafel kunnen de leerlingen bepaalde vakken nakijken (hoe ouder de leerling, hoe meer hij/zij zelf nakijkt). Aan de hand van het nakijken gaat een leerling zijn werk verbeteren op zijn eigen plaats.

bevindingen visitatieteam

We zagen de handelingswijzer 'probleem' hangen en leerlingen er naar handelen. Ook de nakijktafel werd gebruikt. Bij de Acadin groep of draaideurgroep zagen we dat de leerlingen zelf initiatieven nemen om doelen te bereiken. Het helpen van elkaar werd de kinderen op een gestructureerde manier aangereikt. Ook bij andere momenten waarop leerkracht onafhankelijk werd gewerkt.

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

In groep 5 t/m 8 wordt gewerkt met een weektaak. Om deze weektaak zo goed mogelijk te kunnen plannen hangt in elke groep een weekplanning. Op die weekplanning kunnen de leerlingen zien wanneer ze voor welk vak instructie krijgen en hoeveel taaktijd ze op een dag hebben. Tijdens de taaktijd is het rustig in de klas. De klassen zijn zoveel mogelijk ingericht dat de leerlingen zelfstandig aan de slag kunnen. Doordat de weektaak afgestemd is op de vaardigheden van een leerling moet elke leerling zijn weektaak af kunnen krijgen. Wanneer de taak eerder af is dan dat de week om is, kunnen ze aan 'speciaal voor jou'. Het 'speciaal voor jou' wordt vastgesteld door de leerling, begeleid door de leerkracht (zie daltonmap 'speciaal voor jou'). De uitwerking van het 'speciaal voor jou' gebeurt zelfstandig of samen met iemand, maar zonder de directe begeleiding van een leerkracht of volwassene. De draaideur-Acadin, Acadin en Spaans zorgen ervoor dat de leerlingen die dat willen en aankunnen, hun talenten verder kunnen ontwikkelen. Dit gebeurt wel onder directe begeleiding van een leerkracht en/of volwassene.

bevindingen visitatieteam

Er was een prettige rustige werksfeer door de hele school te merken. 'Speciaal voor jou' werd door leerlingen gedaan. Het was ons eerst niet duidelijk wie het initiatief neemt voor 'speciaal voor jou'. We zagen dat het een kast is, waar leerlingen nadat hun taken af zijn, uit mogen kiezen. Het lijkt op een keuzekast, maar is zo niet bedoeld, horen we bij een toelichting. Misschien is het een idee om 'speciaal voor **mij**' in te gaan voeren? Een andere insteek, die meer uit gaat van eigenaarschap van de leerling. De leerdoelen van de taak kunnen daar weer bij van dienst zijn.

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

Wij hebben één keer per jaar een groepsdoorbrekende activiteit met de groepen 5 t/m 8. Hiervoor organiseren de leerkrachten een activiteit die zij leuk vinden en/of goed kunnen, verspreid over 3 middagen. Verder wordt er bij ons op school niet gewerkt met een vooraf ingepland vergaderrooster. Op dinsdag en donderdag is er van 15.30 tot 16.00 uur structureel ruimte voor overleg. Wanneer een commissie, leerkracht, MT-lid of de schoolleider iets voor een vergadering heeft wordt dit ingepland op het whiteboard in de personeelskamer. Bij draaideur-Acadin, Acadin en Spaans worden ook leerkrachten en ouders ingezet die expertise hebben op dat betreffende gebied. Wanneer een leerkracht een studie of cursus wil gaan volgen wordt dit gestimuleerd van school uit en na afronding wordt de behaalde expertise weer ingezet, bijvoorbeeld voor de verschillende commissies.

bevindingen visitatieteam

De school geeft ruimte voor talentontwikkeling. De organisatiestructuur biedt initiatief voor het team. We merken de bevlogenheid en passie bij leerkrachten; bij de een sterker dan bij een ander. De daltoncoördinator en de commissie hebben een duidelijke visie tot en met 2020!

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

Bij de kleuters is er elke week één werkje op het taakbord dat een samen-werkje is. Dit taakje moet de leerling met zijn maatje plannen. Daarnaast zijn er samen-spelletjes in de keuzekast. In de groepen 5 t/m 8 moet keuzewerk gedaan worden met het maatje. Dit plannen zij aan het begin van de week in (zie daltonmap 'keuzewerk'). Ook de verwerking van de zaakvakken moet met het maatje (zie daltonmap 'maatje'). Verder werken wij in de hele school met de rolverdelingskaarten (zie daltonmap 'rolverdelingskaarten'). Deze worden in de groepen 1 t/m 3 ingezet bij diverse activiteiten zodat de leerlingen vertrouwd raken met de verschillende rollen. Vanaf groep 4 worden deze kaarten minimaal één keer per week ingezet bij een vak naar keuze.

Daarnaast werken wij met tutores. Dit zijn leerlingen die een andere leerling helpen om een vaardigheid onder de knie te krijgen (zie daltonmap 'tutores'). Ook hebben wij mentores, deze begeleiden nieuwe leerlingen bij het wennen aan onze school en schoolafspraken (zie daltonmap 'mentores'). Ook zijn wij bezig om een kanjerschool te worden. Bij de lessen die bij de Kanjertraining horen, zitten allerlei samenwerkingsopdrachten om elkaar te leren vertrouwen en elkaar met respect te blijven behandelen. Bij draaideur-Acadin helpen leerlingen ook elkaar. Om een voorbeeld te geven; een leerling uit groep 8 helpt een leerling uit groep 3 met het determineren van een steen en de leerling van groep 3 helpt de leerling van groep 8 met schilderen. Tijdens de leerlingenraad leren de leerlingen rekening te houden met elkaar en om zich te gedragen als afgevaardigden van hun groep. De leerlingenraad vergadert eenmaal per maand onder leiding van de schoolleider. Op verzoek kan een extra overleg worden ingepland.

bevindingen visitatieteam

Samenwerken komt veelvuldig en structureel aan bod. De rolverdelingskaarten worden gebruikt. Ook hebben we verschillende vormen van tutores gezien. De sfeer en omgang van de leerlingen met elkaar is erg prettig. De Kanjerles met 32 kinderen in een vrij klein lokaal verliep heel gemoedelijk. De leerlingenraad vertelde over de klassenvergaderingen die er wekelijks zijn. We zagen dat een leerling vanuit deze vergadering punten opschreef om te bespreken op de leerlingenraad.

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

Zoals hierboven al aangegeven zijn wij bezig met het worden van een Kanjerschool. Hierdoor krijgen ook de leerkrachten meer handvatten om op een juiste manier op verschillende situaties te reageren en zo een veiliger klimaat te creëren. Verder vergaderen we regelmatig om met elkaar te sparren over goed onderwijs. Soms in kleine groepjes, soms met het hele team. Voor draaideur-Acadin, Acadin en Spaans is er regelmatig overleg tussen leerkrachten over de vorderingen en inzet van de leerlingen. Ook is er hiervoor samenwerking nodig tussen school en ouders.

bevindingen visitatieteam

We merkten een prettige sfeer tussen de leerlingen en leerkrachten. De leerkrachten geven sturing op gedrag en zijn consequent en duidelijk naar de leerlingen. De vorm is daarbij helpend, maar maakt het ook meer leerkracht gestuurd. Dit is natuurlijk aan de school zelf.

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

Wij hebben een gezellig team met de bereidheid tot samenwerken. Ook ondernemen we graag een activiteit met elkaar. Elke morgen is er een briefing waar kort de puntjes van de dag worden besproken en is er elke week een F-Ron-Taal (teaminfo). Hierin staan de punten voor de komende week. Op deze wijze weet iedereen wat er speelt in de school. Zoals al aangegeven werken we met commissies. In zo'n commissie moet een groepje leerkrachten goed samenwerken om de ontwikkeling op juiste wijze vorm te geven en binnen het team te implementeren. De leerlingenraad is een goed voorbeeld van democratisering en socialisering.

bevindingen visitatieteam

Gedurende de dag merkten we dat het team enthousiast is en betrokken naar elkaar. De verschillende commissies bieden de leerkrachten ruimte om zich in te zetten voor de school en elkaar. Uit het DOP blijkt dat de daltonontwikkelingen met elkaar worden gedaan. Er is ruimte voor proeftuintjes en ingezette zaken worden ook geëvalueerd en geborgd. Het komt voor dat experimenten niet voor doorzetten in aanmerking komen, omdat het in de praktijk van alle dag niet of onvoldoende blijkt te werken.

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

Aan het begin van de week plannen de leerlingen hun werk. Dit gebeurt in alle groepen behalve groep 3. Door de grote verandering voor de leerlingen (van groep 2 naar groep 3) is het nog niet gelukt om voor groep 3 daar een goede manier voor te vinden. Hier gaan wij echter nog wel mee aan de slag (zie DOP activiteit 8.2).

Ook plannen de groepen 3 t/m 8 het computervakje aan het begin van de week. Zo komen de leerlingen aan het eind van de week niet in de knoop met het aantal computers en het nog moeten doen van het computervakje. In de groepen 5 t/m 8 wordt keuzewerk ook aan het begin van de week gepland. Dit moet in overleg met het maatje. Zo kunnen de beide leerlingen hier rekening mee houden bij het plannen van het overige werk. Zoals al eerder aangegeven proberen we tijdens de coachgesprekken de kinderen te begeleiden bij hun reflectie. Het aandachtspunt voor het werken met de weektaak dat hier uit voort komt, wordt genoteerd op de weektaak zelf. Op de weektaak staan ook de doelen vermeld voor de verschillende vakken van die week. Het is de bedoeling dat over die doelen een evaluatie en stukje reflectie plaatsvindt op de weektaak. Dit staat echter nog in de 'kinderschoenen'. Tijdens de Kanjertrainingslessen worden de leerlingen zich meer bewust gemaakt van hun eigen handelen, naast wat al eerder genoemd is. Zo kunnen ze leren hoe ze het een volgende keer beter aan kunnen pakken. Ook tijdens de coachgesprekken lukt een leerkracht de leerling zoveel mogelijk uit tot reflectie. Bij draaideur-Acadin, Acadin en Spaans wordt gewerkt met contracten. Aan het eind van de periode wordt met behulp van dat contract gereflecteerd hoe het project is verlopen.

bevindingen visitatieteam

Plannen als vorm van reflectie vooraf, wanneer ga ik waar wat en eventueel samen met wie doen, vindt plaats. Met de leerlingen worden coach- en portfoliogesprekken gevoerd. In een groep maken we mee dat na 'taaktijd' de stand van zaken met de groep wordt doorgenomen. Dat is reflectie achteraf. Het gaat in die reflecties over proces.

Maar zoals jullie zelf opmerken hierboven zou het goed zijn een ontwikkeling in te zetten naar reflectie op doelen.

Jullie maken momenteel proefondervindelijk gebruik van "Klasseplan". Daarin valt weinig te plannen voor leerlingen. Dat doet Klasseplan voor je. Dat is jammer. Maar wie weet kan met enige creativiteit Klasseplan 'gedaltoniseerd' worden. Wat wel mooi is, is dat Klasseplan ik-doelen meevert. Daarop kan gereflecteerd worden. Zo wordt de leerling meer eigenaar van zijn leerproces.

Bij de contracten bij draaideur-Acadin, Acadin en Spaans kan bij de reflectie naast h oe het proces verlopen is wellicht ook gereflecteerd worden op wat wilde ik leren en is dat gelukt.

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

De leerkracht daagt de leerlingen uit om aan het eind van de dag te reflecteren op de dag (mondeling), aan het eind van een vak te reflecteren op de weektaak (schriftelijk), tijdens de kanjertraining te reflecteren op zichzelf en het groepsproces en tijdens de klassenvergadering wordt er gereflecteerd op school en klassenactiviteiten en afspraken. Bovendien reflecteren de leerlingen tijdens het coachgesprek zichzelf, hun werkproces en de eindproducten. Leerkrachten reflecteren door middel van POP. In de functioneringsgesprekken-cyclus krijgen zij feedback van de schoolleider. Elk schooljaar vindt een gesprek plaats. Na twee functioneringsgesprekken volgt een beoordelingsgesprek.

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten zorgen voor een rijke leeromgeving. Het is ook een veilige omgeving waarin leerlingen de kansen krijgen en gestimuleerd worden te leren. Wij ervaren dit o.a. tijdens een kanjertraining en bij een spreekbeurt die als onderwerp 'scheiden' (van ouders) heeft.

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

De leraren krijgen geregeld de gelegenheid om van en met elkaar te leren. Zo worden er regelmatig ervaringen uitgewisseld tijdens vergaderingen. Ook zijn we altijd welkom om bij elkaar in de klas te komen kijken en zijn we bereid elkaar te helpen wanneer het even tegen zit. Verder proberen we de reflectie momenten schoolbreed af te spreken. Zo is het Direct Instructie Model ingevoerd voor rekenen, voert de hele school coach- en portfoliogesprekken en is ook de Kanjertraining schoolbreed op dezelfde wijze ingevoerd. Tijdens vergaderingen en studiedagen wordt ook dit proces weer geëvalueerd en gereflecteerd. Ook wordt er gereflecteerd op de leeropbrengsten via het LOVS.

bevindingen visitatieteam

De leraren geven in gesprekken aan dat ze veel samen ontwikkelen. Het is mogelijk van en met elkaar te leren. De leraren zien ontwikkeling. Ze vinden het prettig dat er mogelijkheden zijn voor collegiale consultatie. Dat betekent dat de leraren ook open staan voor elkaar om samen verder te komen.

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

Wij werken met een weektaak op drie verschillende niveaus. Daarnaast hebben we leerlingen die instructie halen in een andere groep omdat uit tests is gebleken dat zij dat nodig hebben om de juiste uitdaging te krijgen. Verder worden de leerlingen tijdens de coachgesprekken gestimuleerd om een 'speciaal voor jou' te kiezen dat ze dermate leuk of belangrijk vinden, dat ze de basistaak zo snel mogelijk af willen hebben. Door de planningslijsten voor keuzewerk en computeren worden de leerlingen gedwongen na te denken over een voor hun handig tijdstip. Bovendien lopen ze er dan ook niet meer tegenaan dat ze achter het net vissen omdat net op dat moment de computers bezet zijn of het gewenste keuzewerk al in gebruik is. In elke klas wordt het dagritme weergegeven (zie daltonmap 'dagritme'). Dit dagritme zorgt ervoor dat de leerlingen weten wat er die dag gebeurt zodat zij zo effectief mogelijk met de dag om kunnen gaan. De weekplanning in de groepen 5 t/m 8 helpt bij een zo effectief mogelijk te maken planning van de weektaak (zie daltonmap 'weekplanning'). Het observatie instrument DORR en de SLO-doelen helpen in de kleutergroepen de effectiviteit te verhogen.

bevindingen visitatieteam

Er is niet voor niets gekozen voor een experiment met "Klasseplan". Dat 'systeem' is redelijk op de leerling toegesneden. Het zorgt voor niveaus. Helaas haalt het wel de eigen planning door de leerling bij hem/haar weg. Mooi is dan weer wel dat er ikdoelen worden meegeleverd. De aangeleverde planning vermindert enigszins de werkdruk.

De leraren zijn zich bewust dat de kernwaarde effectiviteit aandacht verdient. In het DOP wordt er echter gering aandacht aan besteed. Het is opgenomen geweest in het schooljaar 2014-2015 inventariserend opgenomen geweest en keert in 2019 terug in het programma.

Effectiviteit is een belangrijke kernwaarde: welke doelen willen leerlingen en leraren behalen op een zo efficiënt mogelijke manier.

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

Aan het begin van het schooljaar wordt door elke leerkracht geprobeerd een zo effectief mogelijk rooster te maken, waarbij rekening gehouden wordt met de behoeftes die kenmerkend zijn voor de groep. In de loop van het jaar kan het dus voorkomen dat het rooster aangepast moet worden. Het rooster wordt opgenomen in het logboek. In het logboek neemt de leerkracht op welke leerlingen verlengde instructie nodig hebben en welke leerlingen de uitleg niet voldoende hebben begrepen en dus extra instructie nodig hebben. Wij werken met een weektaak op drie niveaus. Daarbij zijn er nog leerlingen die instructie halen in een andere groep. Via draaideur-Acadin, Acadin en Spaans worden de leerlingen die dat aankunnen nog verder uitgedaagd.

bevindingen visitatieteam

Rekening houden met de groep is prima. Maar realiseer ook passend onderwijs. De individuele leerling moet uitgedaagd blijven worden. Dat doen jullie zeker met de extra's die jullie bieden. Het (gaan) werken met ik-doelen biedt de mogelijkheid de effectiviteit te verhogen. Jullie werken met coachgesprekken en portfolio. Dat bevordert de effectiviteit ook, zeker als het in die gesprekken gaat om **wat** wilde ik leren en **waarom**.

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

Eén van de commissies bij ons op school is de Onderwijs op Maat-commissie. Deze commissie buigt zich over hoe het onderwijs zo goed mogelijk afgestemd kan worden op de behoeftes van onze leerlingen. Eén van deze leerkrachten is een ochtend in de week hiervoor vrij geroosterd. De verschillende commissies zorgen ervoor dat er op effectieve wijze vorm gegeven wordt aan de ontwikkeling van ons onderwijs. De daltoncommissie geeft uiteraard aan op welke wijze het daltononderwijs wordt vormgegeven. In overleg met de IB-er wordt er voor individuele leerlingen die om welke reden dan ook zorg geven, een plan gemaakt om hun onderwijs ook aan te laten sluiten bij hun behoeftes.

bevindingen visitatieteam

Het is wel duidelijk dat jullie je bewust zijn dat het ontwikkelen van de daltonlijnen voortdurend aandacht blijft behoeven. Jullie schrijven: "De daltoncommissie geeft uiteraard aan op welke wijze het daltononderwijs wordt vormgegeven." Maar als we het zo beluisteren is het gelukkig een teamgebeuren. Jullie hebben een uitgebreid DOP waarmee de daltonontwikkelingen in ieder geval goed in beeld blijven. En uit de evaluaties maken we op dat jullie er ook regelmatig aan werken.

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

Wij hebben een daltoncommissie met een daltoncoördinator. Deze vergadert eens in de twee weken. Zij zorgen ervoor dat de afspraken rondom ons daltononderwijs worden nageleefd en worden geëvalueerd. Bovendien houden zij de daltonmap en het Dalton Ontwikkelings Plan bij. In de daltonmap staan de gemaakte afspraken en werkwijze bij ons op school. In het DOP staat waar wij aan gewerkt hebben en wat we in de komende vier jaar willen gaan aanpakken. Vorig schooljaar hebben wij weer leerkrachten van buitenaf binnengehaald. Zij zijn dit schooljaar gestart met de cursus daltononderwijs. Dit geeft het hele team weer inspiratie. Wat ook inspiratie geeft zijn de daltonregiodagen. Tijdens deze dagen houden we onze ogen open voor de ontwikkelingen die wij hebben lopen, maar we komen ook elke keer weer vol nieuwe ideeën terug. Zoals al eerder aangegeven worden ouders en leerlingen volop geraadpleegd bij ons onderwijs. De ouders ondersteunen bijvoorbeeld in de vorm van het begeleiden van 'speciaal voor jou' of zij nemen zitting in bijvoorbeeld een denktank. Tijdens de klassenvergaderingen kunnen ontwikkelingen rondom het daltononderwijs besproken worden zodat het vervolgens meegenomen kan worden naar de leerlingenraad.

bevindingen visitatieteam

De documenten laten duidelijk zien dat jullie de daltonontwikkelingen ook borgen. Het is fijn dat de daltoncoördinator gesteund wordt door een commissie en uiteindelijk ook vruchtbare bodem vindt in het team.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

Met de leerlingen bespreken we de organisatie van de leerlingenraad. Hoe ze vergaderen, met wie, wanneer, waarover en hoe je lid van de raad wordt. Ze kunnen ons dat prima vertellen.

Over daltononderwijs weten de leerlingen ons het te vertellen dat pijlers (zoals zij zeggen) als zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid belangrijk zijn. Als we vragen of zij dat zelf ook belangrijk vinden, krijgen we te horen dat die kernwaarden ook voor je latere werk belangrijk zijn; dan moet je het zelf doen en dat wil je ook graag.

Onderwerpen die besproken worden in de raad met als gesprekspartner de directeur zijn bv. iets dat stuk is zoals het hek of de schoolreis, of een feest. "We brengen problemen in", zei een wijsneus.

Als we vragen of ze de school aan nieuwe kinderen die bij hen in de buurt komen wonen, zouden aanbevelen dan noemen dat de leraren goed uitleggen en dat pesten weinig tot niet voorkomt. Daar wordt in ieder geval direct wat aan gedaan.

Bij wat doorvragen valt een paar keer het woord 'vertrouwen'. De leerlingen vinden het fijn dat ze het vertrouwen krijgen buiten het groepslokaal op het daltonplein te mogen werken.

Ook de Acadin-projecten worden gewaardeerd. Je mag wat extra's, maar je kunt ook je taak nog af krijgen. Ook 'speciaal voor jou' vinden de leerlingen fijn. Als tips geven de leerlingen mee te overwegen of de pauzes niet wat langer kunnen worden. Ook een voetbalgoaltje is wel een wens.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Tijdens onze bezoeken aan groepen en tijdens de lunch spreken we met leraren. Zij zijn op de hoogte van het aangeleverde visitatieverslag. Het is immers door het team samengesteld en besproken.

Leraren zijn blij met de mogelijkheden van collegiale consultatie. Er heerst een open sfeer waarin collega's geraadpleegd kunnen worden en adviezen van en aan elkaar gewaardeerd worden.

Ondanks een lastige periode na het vertrek van een directeur, een interim-directeur en een langere afwezigheid van de daltoncoördinator, vinden de leraren dat de laatste tijd veel is bereikt. "Dalton" komt in overleggen met regelmaat aan de orde. Het uitgebreide DOP (2011 – 2020) biedt houvast. Het is voor leraren duidelijk waar de school in haar ontwikkeling staat en wat de doelen voor de nabije en iets verdere toekomst zijn.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Bij dit gesprek zijn naast de directeur ook de daltoncoördinator en de 'leerkracht voor de plus-kinderen' aanwezig.

We spraken over de achterliggende periode waarin door wisseling van schoolleiding en langere afwezigheid van de daltoncoördinator het draaiend houden daltonontwikkeling wat in vertraging bracht. Die periode is voorbij en in volle vaart werkt de school aan de nieuwe kernwaarden. De doorgaande lijnen zijn zichtbaar en worden gewaarborgd. De theorie van professor Ton Mooij wordt in de school verbonden met de praktijk. Dat vindt zijn uitwerking in "Speciaal voor jou".

Leerlingen die wat meer in hun mars hebben worden uitgedaagd. Leerkrachten melden de leerlingen aan. Er wordt daarbij samenwerking gezocht met ouders met bruikbaar in te zetten kwaliteiten. De draaideur-Acadin-groep zijn de leerlingen die goed werken en uitdaging verdienen.

Het boek "Focus op dalton" wordt gebruikt als een soort handleiding. Wat staat daar over b.v. reflectie, wat doen wij, wat zouden we willen / kunnen / moeten veranderen / verbeteren.

"Klasseplan" komt ter tafel met zijn voor-, maar ook nadelen. (zie ook elders in dit verslag) Dalton heeft de prioriteit, daarna Onderwijs op maat en Kanjertraining.

Uit de gesprekken met ouders

De ouders die wij spreken, zijn in voldoende mate tevreden met de school, maar maken ook kritische kanttekeningen.

De nieuwe directeur wordt 'bevlogen' genoemd. Die geeft nieuw elan aan de school. Het is fijn dat de school zorgt voor uitdaging van de kinderen in het Acadin-project, en 'speciaal voor jou'. Ouders zien ook doorgaande lijnen in de school. De school legt een accent op bovengemiddeld.

I.v.m. de overstap naar het VO vinden ouders het belangrijk kinderen huiswerk krijgen. Dit heeft in de ogen van ouders een mindere prioriteit hier op school. Jammer is dat door "Klasseplan" het plannen van werk minder wordt geleerd.

Ouders vinden voldoende gehoor bij de leerkrachten en de IB-er. Hier wordt wel als aandachtspunt genoemd dat soms de borging van voortgang wordt gemist. De ouders hebben met Parnassys inzicht in de vorderingen, maar, zo zeggen ze, moeten nog wel eens zelf aan de bel trekken als er hiaten ontstaan. Ook komt pas relatief laat aan het licht dat een leerling achterloopt. Het e-mailverkeer met leerkrachten verloopt wisselend.

Een ouder die eerder hun kind op een andere school hadden laat weten dat op deze school meer lesstof op het niveau van het kind wordt aangeboden; extra werk, een klas verder in een bepaald vak, aanbod Spaans e.d.

Over dalton krijgen de ouders weinig informatie. "We weten weinig", zeggen ze. De school lijkt in haar ontwikkeling meer nadruk te leggen op samenwerking dan op zelfstandigheid. Er zijn verschillende commissies waarin ouders zitting hebben en hun aandeel kunnen leveren. Doorgaans wordt er pro-actief gewerkt.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: mevrouw I. de Boer

De directeur-bestuurder heeft zich ziek moeten melden en wordt vervangen door de clusterdirecteur, mevrouw De Boer.

De Stichting IJmond beheert 17 scholen waaronder twee daltonscholen.

Op de 'Brederode' heerst een goede sfeer. Prachtig als leerlingen je rondleiden en hun school laten en daarbij ook de nodige uitleg geven hoe er wordt gewerkt, vindt mevrouw De Boer.

Alle scholen binnen het bestuur hebben zo hun eigen signatuur. De diversiteit wordt door het bestuur toegejuicht. Natuurlijk is de identiteit van de verschillende scholen wel gekoppeld aan die van de stichting IJmond.

De doorgaande lijnen worden geborgd mede door de prettige leiding van de directeur die openstaat voor initiatieven en zijn collega's en m.n. de daltoncoördinator de ruimte geeft die initiatieven te ontwikkelen. Daarmee toont het team een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Taakbeleid faciliteert het bestuur net zoals ze dat op de andere scholen van haar stichting doet.

Binnen de 5 scholen van het cluster waarin de 'Brederode' acteert vindt collegiale consultatie plaats. Stichting IJmond werkt met interne audits.

Als sterke punten voor deze school noemt de clusterdirecteur onderwijs op maat, de Acadin-projecten en het daaruit voortgekomen 'determineren en uitvinden' (leerlingen-activiteit) en dat er aandacht is voor onderwijsbehoefte voor kinderen aan de onderkant. Nieuwe leerkrachten volgen de opleidingscursus daltonleerkracht. Het schoolplan en de doorgaande lijnen verdienen vanuit het recente verleden bezien aandacht. Er is al zichtbaar dat er werk van wordt gemaakt.

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	Bij effectiviteit gaat het om het hoe maar nog veel meer om het wat en waarom. Doelen halen is belangrijk. Het formuleren van ik-doelen en het (blijven) ontwikkelen van doorgaande leerlijnen hebben hun invloed op verdere ontwikkeling van het op een efficiënte manier behalen van (brede) opbrengsten. Onderzoek hoe de effectiviteit van jullie onderwijs verhoogd kan worden. Zet de uitkomsten in. Wij adviseren een grote prioriteit hieraan te geven dan in het huidige DOP aangegeven.
Nr. 2	Mede ter bevordering van aanbeveling 1 bevelen wij aan de focus bij reflectie te gaan verleggen van reflectie op proces naar reflectie op inhoud.

slotopmerkingen

Fijn dat wij ons welkom mochten voelen. Wij hebben alle kans gekregen op een inkijk in jullie school . Door duidelijke documenten maar zeker ook door jullie open houding in de gesprekken hebben wij een goed beeld gekregen van jullie school.
O.i. spelen jullie goed in op de leerlingen die jullie school bezoeken. Er is aandacht voor alle kinderen en hun persoonlijke ontwikkeling. Jullie hebben aandacht voor talentontwikkeling (binnen het z.g. determineren).

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

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 dag als zeer prettig en waardevol ervaren. De visiteurs zijn ons inziens open de dag ingegaan en hebben de punten die vragen op riepen bij het lezen van de stukken onderzocht zonder vooraf een oordeel te hebben.
 Mede hierdoor was de sfeer goed en vanuit vertrouwen.
 Dank.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Bij effectiviteit gaat het om het hoe maar nog veel meer om het wat en waarom. Doelen halen is belangrijk. Het formuleren van ik-doelen en het (blijven) ontwikkelen van doorgaande leerlijnen hebben hun invloed op verdere ontwikkeling van het op een efficiënte manier behalen van (brede) opbrengsten. Onderzoek hoe de effectiviteit van jullie onderwijs verhoogd kan worden. Zet de uitkomsten in. Wij adviseren een grote prioriteit hieraan te geven dan in het huidige DOP aangegeven.
actie	Effectiviteit een meer prominente plaats geven in het DOP (zie toelichting).
uitvoerenden	Daltoncommissie, team en MT
tijdvak	2016-2020
scholing/ externe ondersteuning	Voor alsnog geen.
toelichting	Zoals bij de aanbeveling al als tip gegeven, willen wij gaan onderzoeken hoe wij het werken met doelen efficiënter kunnen vormgeven. Zo willen we in de literatuur op zoek gaan naar tips, maar ook leren van andere scholen. Dit wordt opgenomen in het schoolplan 2016-2020 en voor 2016-2017 uitgewerkt in concrete doelen.

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Mede ter bevordering van aanbeveling 1 bevelen wij aan de focus bij reflectie te gaan verleggen van reflectie op proces naar reflectie op inhoud.
actie	Onderzoeken hoe de focus verlegd kan worden en dit opnemen in het DOP.
uitvoerenden	Daltoncommissie, team en MT
tijdvak	2016-2020
scholing/ externe ondersteuning	Voor als nog geen.
toelichting	Door middel van het bestuderen van de literatuur en het bezoeken van scholen willen we gaan onderzoeken hoe we reflectie op de inhoud het beste vorm kunnen geven. Dit kan mooi worden meegenomen in activiteit 7.4 uit ons DOP. Deze activiteit zal dan ook een integraal onderdeel worden van het schoolplan 2016-2020 en worden uitgewerkt in het jaarplan 2016-2017 en daarna.

**Ondertekening school en
visitatievoorzitter voor gezien**

naam	functie	handtekening	datum

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.