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	odab Westerschool	
Adres	Groen van Prinstererlaan 24	
Postcode en plaats	9648 AJ	Wildervank
E-mailadres school	info@daltonwesterschool.nl	
Directeur	Han- Rogier de Vrij	
MT- lid		
Daltoncoördinator		
Aantal groepen/ klassen (VO)	15 groepen	
Aantal leerlingen	325	
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	PO	
Aantal leraren	22	
In bezit van Daltoncertificaat	20	
Bezig met Daltoncursus		
Nevenvestigingen	Nee	
Stand van zaken inspectie	basisarrangement	
Visitatieteam		
Voorzitter		
Lid 1.		
Lid 2 .		
Datum visitatie	31-03-2016	
Soort visitatie		1e licentieaanvraag
		2e licentieaanvraag
	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

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag

aanbeveling 1.

Kijk, als team, nog eens kritisch naar de functionaliteit van de takenborden. Biedt de manier waarop ze nu zijn "gevuld" en in de lokalen hangen voldoende ondersteuning voor de kinderen om een goede taakplanning te maken? Taaktijd en tijd waarop instructie wordt gegeven, wordt in een aantal groepen, door de leerkracht apart genoteerd op het bord. Is integratie mogelijk? Vraag je af waarvoor jullie de borden willen gebruiken.

evaluatie school

De functionaliteit van de taakborden is kritisch bekeken. De school heeft nieuwe takenborden waarbij er nieuwe kaartjes zijn gemaakt. De tijden zijn aangevuld en er zijn kaartjes met taaktijd. Door de nieuwe kaartjes kunnen leerlingen beter plannen in de tijd. Ook in groep 3 zijn deze er gekomen waarbij de leerkrachten vinden dat leerlingen een beter inzicht krijgen van het dag aanbod. In alle klassen is er uniformiteit. In de onderbouw gr 1/2 wordt er gebruik gemaakt van de dagritmekaarten. De takenborden zijn op zichthoogte geplaatst.
Er wordt goed gebruik gemaakt van de inrichting van het takenbord.
In de bovenbouw wordt het takenbord gebruikt om de taakbrief individueel te plannen.
De school kiest voor een uniforme naamkaart i.v.m. de keuze van werkplek (computer) en wc-gang.
De school heeft de aanbeveling zo goed mogelijk uitgevoerd. Hierdoor voeren de leerkrachten dit uniform uit en daardoor zijn leerlingen medeverantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van het taakwerk.

Ontwikkelingsperspectief:
Leerkrachten maken gebruik van het takenbord om leerlingen te laten plannen van dagtaak naar weektaak.
De verantwoordelijkheid van eigen leerproces is een vaardigheid die bij leerlingen moet worden aangeleerd. Dit proces is lastig. Dit blijft een ontwikkelingsdoel.

bevindingen visitatieteam

Tijdens het gesprek met de directeur en de Daltoncoördinator hebben we vastgesteld dat aanbeveling 1 voldoende is uitgevoerd.

aanbeveling 2.

Doorgaande daltonlijn: bevraag elkaar op essentiële daltonzaken om te kijken of er een logische doorgaande lijn in afspraken is. Het lijkt erop dat er nu leerkrachtafhankelijke verschillen zijn. De afspraken binnen de groepen zijn helder voor de kinderen, maar de opwaartse lijn van de jongere kinderen naar de oudere kinderen, is niet helder. Er is veel aanwezig binnen de school, nu komt het aan op een duidelijke afstemming. Daarbij adviseren wij jullie met klem om jaarlijks collegiale consultaties te doen, want er is absoluut veel "bij elkaar te halen". Daarbij hebben jullie, in onze ogen, echte "daltonkinderen" die veel vrijheid/verantwoordelijkheid aankunnen, wees dus niet te bang om los te laten.

evaluatie school

Doorgaande daltonlijn
Met Annemarie Wenke heeft de school gekeken naar het daltononderwijsgehalte van de school.
De leerkrachten dragen dalton als a way of life uit.
Er is aandacht geweest voor collegiale consultatie. Een aantal collega's heeft hiervan gebruik gemaakt.

Expertise leerkrachten
Leerkrachten zijn niet uniform in het loslaten van leerlingen. Maar in hoeverre moeten wij dit doen en in welke mate mogen we dit doen? Hoeveel verantwoordelijkheid geven wij aan leerlingen? Verwachting en vertrouwen blijven belangrijke onderdelen in onze school.

Zelfstandige daltonleerlingen
De school intensiveert het nadenken over het eigen leerproces door de leerlingen.
De leerlingen geven dit terug door de evaluatie van de leerontwikkeling op de taakbrief soms middels het leerplan (groep 5-8). Evaluatie vindt aan het eind van de les plaats.

Ontwikkelingsperspectief:
Leerkrachten hebben de eigen verantwoordelijkheid om de doorgaande daltonlijn vast te houden.
Intervisievergaderingen zorgen voor het bijhouden van de uniformiteit. Een voorbeeld hiervan is een stemkaart/geluidsmeter.

bevindingen visitatieteam

Aanbeveling 2 is wel voldoende uitgevoerd, maar we missen een duidelijke en planmatige opzet.
Zie daarom ook de aanbevelingen 1, 2 en 3.

1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

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

evaluatie school

De leerlingen op de Westerschool kijken hun eigen werk na aan de nakijktafel.
Zij werken aan hun leerplannen. Deze worden 3x per jaar gemaakt na de oudergesprekken.
De bovenbouwleerlingen hebben taakbesef en zijn bewuster gaan plannen, De intrinsieke motivatie is verbeterd mede door invoering van het leerplan.
Wat wij verwachten van leerlingen bespreken we met ouders.

In groep 4 is gestart met een groepje leerlingen die Levelwerk uitvoeren onder begeleiding van de IB-er en een PA honours studente.

De daltoncoördinator stuurt de Leerlingenraad aan. De leerlingen van de leerlingenraad zijn ambassadeurs van de school. Zij zijn tourgidsen op open dagen. Zij fungeren als jury bij uitreiking van de daltonprijs 2014-2015.

Ontwikkelingsperspectief:
De leerlingen werken aan ik-doelen op de taakbrief.
De taakbrief zal t.z.t. worden aangepast. De werkvergadering hierover moet nog plaatsvinden.
Wat wij verwachten, mogen ouders mede uitstralen naar de kinderen.
De schoollijn kan duidelijker worden neergezet (dalton, afspraken, uitstraling).

bevindingen visitatieteam

We hebben de “ik-doelen” ook gezien, maar de school werkt hier nog maar kort mee (hooguit 6 tot 8 weken). Ook de leerplannen hebben we gezien, hier werkt de school ongeveer een schooljaar mee. Echter ontbreekt het hier aan een duidelijke visie, doelmatigheid, planmatige invoering en terugkoppeling tussen leerkracht, ouders en kind.
Zie daarom ook de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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

In de onderbouw stuurt en helpt de leerkracht leerlingen vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven. Wij willen de leerlingen graag meer verantwoordelijkheid en vertrouwen geven. Actie: basisafspraken schoolbreed (gedrag, taakwerk, werken op de gang, op het plein) + visuele ondersteuning (picto's) borgen. De leerkrachten spreken hun verwachtingen uit en bespreken dit met de leerlingen. Voor het pedagogisch klimaat werken de leerkrachten aan de Gouden Weken.

Ontwikkelingsperspectief:
Op de Westerschool zien we dit graag als standaard. We merken dat dit een ontwikkeling is die continu onze aandacht vraagt.

bevindingen visitatieteam

We hebben goede voorbeelden gezien, maar de vertaling in het Daltonboek is voor ons niet duidelijk. Zie daarom ook de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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

De school heeft teambuilding ingezet om plezier met elkaar te versterken.
Afspraken worden herhaald: Gebruik takenbord, taakbrief, instructietafel, aandachtspunt leerling.

Ontwikkelingsperspectief:
Het team ervaart veel werkdruk om het handelen te verantwoorden.
Dalton en instructiegedrag verrijken elkaar.

bevindingen visitatieteam

De school heeft ons voldoende documenten toegestuurd, maar wij missen in het Daltonboek de planmatige opzet van bijvoorbeeld "de ik-doelen", het leerplan voor de kinderen en vooral: waar staan de afspraken per groep? Zie verder de aanbeveling 1, 2 en 3.

Er zijn natuurlijk ook goede voorbeelden te noemen:
de algemene schoolgids en de informatiegids zijn mooie voorbeelden van effectieve informatie met een prima verzorging.

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

De leerkrachten benoemen de leerdoelen en evalueren of de leerlingen de leerdoelen hebben bereikt. Kinderen die moeite hebben om zelf initiatieven te nemen gaan we motiveren, stimuleren, enthousiasmeren. Leerlingen mogen anderen helpen maar dit mag niet ten koste gaan van hun eigen werk. Uitgestelde aandacht blijft voor sommige leerlingen een aandachtspunt.
Leerlingen wel verantwoordelijkheid geven; leerkracht moet hier controle over houden.
Leerkrachten spreken hun verwachtingen uit naar de leerlingen.
Leerlingen van groep 8 werken met een cijferlijst waarbij ze inzage hebben in hun toetsen, hun eigen ontwikkeling.

Ontwikkelingsperspectief:
De cijferlijsten worden ook ingevoerd voor gr 7 in de tweede helft van 2015-2016.
De leerplannen moeten worden geïmplementeerd.
De taakbrief gaat wekelijks mee naar huis.

bevindingen visitatieteam

De kinderen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht.
Het zelf nakijken van het gemaakte werk hebben wij gezien in de groepen 5,6,7 en 8. Ons inziens kan er met het zelf nakijken van werk eerder worden gestart.
Het werken aan eigen leerdoelen hebben we hier en daar gezien in het leerplan van het kind, maar het leerplan beslaat een termijn van een half jaar. Dat is naar onze mening erg lang. We missen hier ook de inhoudelijke opzet en opbouw per groep.
Daarom is het werken met eigen leerdoelen naar onze mening nu nog een brug te ver.

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

Zelfstandigheid wordt ingezet door het gebruik van alle daltonmaterialen o.a. het vernieuwde takenbord. Naast de cognitieve ontwikkeling wordt er op de Westerschool ook aandacht besteed aan Muziekonderwijs. De school doet mee aan de regeling Impuls Muziekonderwijs.

Ontwikkelingsperspectief:
Er zou meer ruimte voor creativiteit moeten komen. Dit geldt ook voor verdieping en verrijking.
In de school zijn de werkplekken verminderd doordat we 1 locatie zijn geworden. Er wordt nagedacht hoe de aanwezige werkplekken beter ingezet kunnen worden.

bevindingen visitatieteam

In alle groepen zijn instrumenten aanwezig die de zelfstandigheid van de leerlingen bevorderen.
We hebben mooie, nieuwe ontwikkelingen gezien.
De betere leerlingen mogen zelf beslissen of ze bij de instructie willen aansluiten.
De directeur benoemde sommige ontwikkelingen ook als een soort “proeftuin”.
Het visitatieteam adviseert het team van de Westerschool om niet teveel vernieuwingen/ veranderingen per schooljaar in te voeren, naar onze mening beter één verandering/vernieuwing per schooljaar, maar dan wel onderbouwd en voorzien van visie met een goed stappenplan.
De leraren zijn zeker enthousiast, maar niet altijd wordt het nut van een verandering of ontwikkeling onderstreept.

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

“*Vakklassen’ op alle gebieden. Geschiedenis, Engels, aardrijkskunde laten geven door leerkrachten die dit leuk vinden.* De intentie was er wel, het is geprobeerd in de bovenbouw, maar de meerwaarde was niet voldoende.
Collegiale consultatie wordt wel gerealiseerd.

Ontwikkelingsperspectief:
De daltonkernwaarden willen we waarborgen t.a.v. de eigen ontwikkeling van de leerlingen.
Deze kernwaarden hebben we meer prioriteit gegeven.

bevindingen visitatieteam

We hebben mooie ontwikkelingen gezien.
De directeur benoemde sommige ontwikkelingen ook als een soort “proeftuin”.
Het visitatieteam adviseert het team van de Westerschool om niet teveel vernieuwingen/ veranderingen per schooljaar in te voeren, naar onze mening beter één verandering/vernieuwing per schooljaar, maar dan wel met een goed stappenplan.
Het zou jammer zijn wanneer mooie initiatieven als het ware doodbloeden doordat er geen planmatige aanpak achter zit….
Van het bestuur moeten de leerkrachten van de school lesgeven volgens ADIM, men zit nu in de fase om dit model te implementeren in het daltononderwijs.

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

De school werkt dit schooljaar met het instructiemodel van OPRON waarbij het doel benoemd wordt.
Leerkracht laat het samenwerken zien door modelling.
Timetimer gebruiken zodat leerlingen de tijd goed gebruiken
Er worden coöperatieve werkvormen gebruikt om het samenwerken te bevorderen.
De CW worden ook ingezet om de actieve betrokkenheid van leerlingen te verbeteren.
Naast de CW waarbij de leerlingen mogen samenwerken en praten wordt er stiltetijd ingezet om de concentratie tijdens de werklessen te verbeteren.
Het team gebruikt scol om het samenwerken van leerlingen te evalueren. Dit is een subjectieve invulling van de leerkracht. De leerlingen vullen hun eigen zelfbeoordeling in vanaf groep 6.

Ontwikkelingsperspectief:
Verbeteren van de taalontwikkeling gaat soms samen met babbeltijd waardoor de diepte-concentratie voor het leren niet wordt ingezet. Er wordt stiltijdtijd ingezet tijdens de basis-vaardigheden. Er wordt gebruik gemaakt van overlegtijd, samenwerktijd en gesprekstijd tijdens coöperatieve werkvormen.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen geven goede voorbeelden van samenwerking met elkaar binnen dezelfde jaargroep.
De afspraken zijn duidelijk en de leerlingen kunnen goed aangeven wat er van ze verwacht wordt, wat samenwerken is. De leerkracht maakt met de leerlingen afspraken en begeleidt hen hierin.
De kinderen krijgen de kans om de samenwerking te laten zien. Naast individuele opdrachten werken kinderen ook in tweetallen of in groepjes.
We heb ben mooie voorbeelden gezien van tutoring (groep 1L met 6 of groep 4B met 8B) van oudere kinderen met jongere kinderen.

Compliment aan de school!

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

Collega's proberen in maatjes samen te werken aan thema's, taakbrieven en projecten. Er worden vaste momenten voor gebruikt, er kan ook gepland worden als er ruimte is. Het team werkt gezamenlijk aan een goed pedagogisch klimaat. We voelen ons samen verantwoordelijk.

Ontwikkelingsperspectief:
De verdieping om met collega's goed voor te bereiden ontbreekt soms door tijdgebrek. De school vindt dat dit generieker ingezet moet worden. De leerkrachten hebben hierin hun eigen verantwoordelijkheid. Het MT heeft i.o.m. de collega's werkmiddagen georganiseerd.

bevindingen visitatieteam

Van samenwerking tussen de leerkrachten hebben we tijdens de visitatie zeker goede voorbeelden gezien. Deze samenwerking moet uiteindelijk wel iets concreets opleveren. Bijvoorbeeld de gezamenlijke keuze voor "ik-doelen", waarvoor dan ook een duidelijk invoeringsplan is gemaakt.
Zie de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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 indicatoren worden onderschreven door het gehele team waarbij de samenwerking opnieuw vorm wordt gegeven doordat we in één gebouw zitten.

Ontwikkelingsperspectief:
Het werken aan een leergemeenschap is een proces wat heel belangrijk is.
Afspraken tussen leerkrachten en leerlingen en leerkrachten onderling moeten aangescherpt worden. Iedereen moet zich daar aan houden. Afspraken moeten eenduidig zijn. Er moet nog meer eenduidigheid komen in afspraken voor het plein of t.a.v. het snoepbeleid. Het blijkt dat ruis in de afspraken niet altijd te voorkomen is ondanks een communicatieplan.

bevindingen visitatieteam

Zie hiervoor de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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

De leerlingen plannen hun taak behalve in de aanvang groep. In groep 2 worden 2 taken per week gepland. In groep 3 bepaalt de leerkracht de planning van het aanbod. De leerlingen krijgen meer de verantwoordelijkheid in de tweede helft van het jaar. In ADIM wordt aandacht besteed aan de evaluatie. De leerlingen reflecteren dagelijks op het eigen leergedrag. Er volgt instructie op gedragsstandaarden van de klas. De leerkracht bespreekt met de groep welk gedrag er verwacht wordt.
De school laat niet zien dat leerpunten meegenomen worden in de planning voor de taak.
Dit gebeurt wel voor de aandachtspunten van de week.
De school werkt met een Leerlingenraad.

Ontwikkelingsperspectief:
Leerpunten zijn “aandachtspunten van de week “voor de taak. Het werk wordt beter door de leerkracht geanalyseerd en kan samen met de leerling worden ingezet op de taakbrief. Hier kan het Leerplan ook in voorzien.

bevindingen visitatieteam

We hebben de taakbrieven van de leerlingen gezien, de mogelijkheden om echt zelf het taakwerk te plannen is naar onze mening te beperkt, waardoor reflectie voor de leerlingen moeilijk is. Veel taakwerk is gekoppeld aan de instructie van de leerkracht, binnen het instructie model is er wel sprake van reflectie.
Daarom is ons advies om te starten met een gesprek over visie en missie. En dan volgen de kernwaarden met duidelijke afspraken hierover. Zie de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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

Het team heeft een ontwikkeling doorgemaakt in het instructiegedrag, in het reflecteren van de leerlingen en op het eigen handelen. In VHM zijn de ontwikkelpunten beschreven en wordt dit gezien als POP in het BKD.
Hoe krijgen we het voor elkaar dat kinderen zich meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen handelen? De school heeft Gouden Weken, tutoring en leerplannen (vanaf groep 5) ingezet.

Ontwikkelingsperspectief:
Het team vindt het waarborgen van de afspraken belangrijk. Het team heeft de intentie om dit goed uit te voeren maar een valkuil blijft de werktijd.
Naleving van de afspraken voor het hele gebouw blijft een aandachtspunt.

bevindingen visitatieteam

We hebben zeker voorbeelden gezien van reflecteren op eigen handelen, maar gebeurt dit incidenteel of juist doordacht? Hoe is de planmatige opzet hierin?
Hoe actief betrekken de leerkrachten de leerlingen bij de instructies? Hoe wordt daarmee omgegaan? Nogmaals: we hebben veel goede voorbeelden gezien, maar in hoeverre ligt hier een planmatige opzet onder? Het daltonboek geeft ons deze duidelijkheid niet.
Hoe weten de leerkrachten het dan?

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

Collegiale consultatie wordt gezien als een krachtig leermiddel, maar kon vaker worden gebruikt. Leerkrachten ervaren weinig tijd om dit goed in te zetten. In de intervisievergaderingen wordt geleerd van elkaar.
De doorgaande lijn ontbreekt, leerkrachten hebben behoefte om meer duidelijkheid.
Bureau van Annemarie Wenke heeft geholpen bij het ontwikkelen van de vernieuwde visie op dalton en wijze van werken.

Ontwikkelingsperspectief:
De verwachting is dat er meer tijd voor overleg komt door continurooster.
Afspraken kunnen duidelijker omschreven worden. Zoals zorg voor materiaal, gang- en pleingedrag. Leerkrachten moeten zorg dragen voor continuïteit in de afspraken. Hierbij is een voorbeeld het samen maken van stappenplannen.
De school heeft ook de mogelijkheid om irisconnect in te zetten als reflectiemiddel.
Er worden hier en daar al enkele filmpjes gemaakt.

bevindingen visitatieteam

De taakbrief is een waardevol instrument, dat vele mogelijkheden in zich heeft om te reflecteren, maar alle betrokkenen (leerlingen, leerkrachten en ouders) moeten daar wel de waarde van inzien!

Ondanks de inzet van het bureau van Annemarie Wenke hebben we bij de school nog niet een vernieuwde visie en missie over Daltononderwijs gezien.

In het Daltonboek staat veel, soms heel veel, maar wordt het daardoor duidelijker?
Zie verder de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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

De leerkrachten zorgen dat de bewustwording voor de eigen verantwoordelijkheid wordt vergroot. Feedback krijgen de leerlingen in evaluatie. Leerkrachten wijzen de leerlingen op verbeterpunten. De concentratie is verbeterd, er worden koptelefoons en schotten gebruikt en er worden meer Energizers ingezet.

Ontwikkelingsperspectief:
De school maakt gebruik van een instrument om de didactische en pedagogische vaardigheid te monitoren.

bevindingen visitatieteam

De mogelijkheden voor planning zijn beperkt op de taakbrief.
In elk lokaal van vanaf groep 3 is een planbord aanwezig.
Wordt dit bord echter ook door de leerlingen gebruikt bij het plannen van hun taak?
Wanneer de weektaak meer mogelijkheden biedt tot planning, komt het stellen van doelen ook al snel om de hoek kijken.
Dan pas kan er sprake zijn van echte reflectie. “Heb ik mijn doelen behaald?” “En waarom heb ik mijn doel wel of niet behaald?” Dus als het ware terugkijken naar het proces.
Het gebruik van de bekende Smileys is een voorzichtige stap in de goede richting, maar de Smiley zegt meer over hoe je je voelt. En niet of je het gestelde doel behaald hebt.

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

De leerkrachten hebben zich geschoold in het ADIM.
Er is een grote ontwikkeling merkbaar.

Ontwikkelingsperspectief:
De leerkrachten ervaren dit ook. Zij willen scholing blijven volgen op dit gebied b.v. e-learning, drieslag coachen of gebruik van irisconnect.

bevindingen visitatieteam

We hebben veel nieuwe tijdelijke ontwikkelingen gezien, graag zouden we een planmatige opbouw willen zien, waardoor het Daltonboek duidelijker gaat worden.
Waarop gaan de leerkrachten zich het eerst richten? Aan welke verandering wordt prioriteit gegeven? Juist de leerkrachten moeten hierbij een grote rol gaan spelen, want zij moeten aan veranderingen of ontwikkelingen de uitvoering geven.
Wanneer de leerkracht niet het nut van een verandering inziet, is de kans van slagen gering.

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

In Dalton Intern (2x per jaar) wordt aandacht besteed aan het daltongehalte van de school.

Ontwikkelingsperspectief:
In DI 1 is werkdruk en ADIM/dalton op de agenda gezet.
In DI 2 wordt de taakbrief en handelingswijzers, uniformiteit w.b. afspraken en uitstraling besproken.

bevindingen visitatieteam

We hebben veel nieuwe (tijdelijke) ontwikkelingen gezien en hierbij zouden we graag een planmatige opbouw willen zien, waardoor het Daltonboek duidelijker gaat worden.
Waarop gaan de leerkrachten zich het eerst richten? Aan welke verandering wordt prioriteit gegeven?
We hebben bijvoorbeeld geen doorgaande lijn van Daltoncompetenties van leerlingen en personeel gezien, deze staan niet in het Daltonboek.
Hoe kan bijvoorbeeld een startende leerkracht op de Westerschool zien wat er van hem of haar wordt verwacht op het gebied van Dalton?
Zie verder de aanbevelingen 1, 2 en 3.

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 dalton-ontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

evaluatie school

De school heeft sinds 2012-2013 een nieuwe enthousiaste directeur. Hij heeft de opleiding voor directeuren gedaan en houdt zijn ontwikkeling bij door zitting te nemen in een intervisiewerkgroep. Hij wordt in 2016 geschoold als visiteur.
Op de school zijn 2 leerkrachten werkzaam die nog niet dalton zijn opgeleid. Zij hebben wel een coach en een leerkrachtmaatje. De samenwerking is goed te noemen.
De school is zich bewust van het blijvend proces van daltonontwikkeling. De school investeert in haar ontwikkeling door 2x per jaar vergaderingen (Dalton Intern) te organiseren die alleen over daltonaspecten gaan. In de afgelopen 5 jaar heeft de school het 16-veld volledig ingevuld met de opdracht om te kijken waar we staan en waar we naar toe zouden willen. Er zijn verwachtingen gerealiseerd, maar de realiteit heeft er ook voor gezorgd dat het aspect van bv inzet van leerkrachten op hun talentgebied niet heeft plaatsgevonden. In het schooljaar 2015-2016 is een daltoncommissie geformeerd bestaande uit leerkrachten van elke bouw die samen met de IB-er het voortouw neemt in het beschrijven van het daltonontwikkelproces van odab Westerschool.

De school heeft na een auditrapportage die een verbeterplan van18 doelstellingen heeft opgeleverd hard gewerkt aan de onderwijskwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen. Het instructie-gedrag is onder de loep genomen. Dit heeft geresulteerd in klassenbezoeken door het MT bij alle leerkrachten. Het MT en ZC hebben de coachende taak op zich genomen om leerkrachten te scholen in vernieuwde instructievaardigheden volgens het ADIM. Hierdoor is er ook goed zicht gekomen in de doorgaande lijn van daltonaspecten. Als gevolg hiervan is de discussie ontstaan waarin de school recht doet aan de vrijheid en verantwoordelijkheid van elke leerkracht. De daltoncommissie heeft samen met de leerkrachten besloten, in gezamenlijke uniformiteit waarin elke leerkracht haar individualiteit mag uitstralen. Dit kenmerkt zich door het gebruik van klassenspecifieke visualisering. Waarin het voor leerlingen duidelijk is om als school voorspelbaar te zijn is gekozen voor een uniforme uitstraling bv wc-borden.
Door afspraken te herzien en te waarborgen d.m.v. zichtbare posters in de school wil de Wester-school een frisse, moderne leergemeenschap zijn, onderdeel uitmakend van de scholengroep OPRON.

bevindingen visitatieteam

Het enthousiasme hebben we als visitatieteam zeker geproefd bij zowel de directeur, als bij de Daltoncoördinator, als bij het gehele team. Dezelfde enthousiasme hebben we ook bespeurd bij de ouders.
We hebben het Daltonboek gezien en gelezen. De belangrijkste ontwikkelingen zijn vrij recent.
We adviseren de Daltoncoördinator om de ontwikkelingen van Dalton per schooljaar te beschrijven.
Denk bij alle nieuwe ontwikkelingen na hoe het met de nieuwe kernwaarden , reflectie, effectiviteit/ doelmatigheid en borging zit.
Bij grote veranderingen is het zeker raadzaam de ouders tijdig hierbij te betrekken.
Een voorbeeld hierbij:
We hebben een gesprek gehad met de ouders. Eén van de ouders zit in de werkgroep ouder-betrokkenheid. Vanuit deze werkgroep zijn er prima ideeën voor het verbeteren van de ouder-betrokkenheid.
Het team kan naar onze mening hiervan meer gebruik maken, zodat de school zich ook op dit gebied verder kan ontwikkelen.
Belangrijk hierbij is natuurlijk wel dat beleid planmatig wordt weggezet in het Daltonboek, zodat het Daltonboek een instrument wordt dat gebruiksvriendelijk is voor alle partijen. Zie hiervoor de aanbevelingen 1, 2 en 3.

Overige opmerkingen school
(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Parels van de school:
Talentenbord/ leerplan
Intrinsieke motivatie voor eigen leerproces is verbeterd door het stellen van normdoelen.
Tutoring waarbij de tutoren oudere leerlingen zijn.
De school werkt aan een pilot Talentontwikkeling.
Adoptie wordt 2x per jaar georganiseerd. Samen wordt er gewerkt aan taken.
De overblijfgroepen hebben een heterogene samenstelling. Deze groepen komen overeen met de tutor- en adoptiegroepen (gr 2/5, 1/6, gr 3/7, 4/8).

De school heeft een rijke bibliotheek.
De school werkt samen met hulpvaardige ouders.
Het team van de Westerschool is door het hebben van 1 locatie een saamhorige groep geworden.
Het team is zich hiervan bewust. Het team ziet de mens achter de leerkracht. We kunnen onszelf zijn.

Uit de gesprekken met leerlingen

We hebben gesproken met de acht leerlingen van de leerlingenraad. De leden van de raad zijn verkozen door hun groepsgenoten. Er wordt 1 x per drie weken vergaderd onder leiding van de daltoncoördinator. Er zijn ideeën bussen in de school waar de overige leerlingen hun ideeën en vragen in kunnen stoppen. Grootste wens momenteel : meer aandacht voor het plein.
De leerlingenraad heeft al eens een disco voor de hele school georganiseerd.
Gevraagd naar de persoonlijke wensen van de leerlingen komen ze tot het volgende: nieuwe les van vroeger, vernieuwing plein, vaker adoptie, andere overblijfouders, uur pauze, les over Dalton.

De leerlingen zijn bijzonder tevreden over hun school en geven de school gemiddeld een ruime 9!

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Hierover zijn geen echte bijzonderheden te melden.
Tijdens de lunch was er wel tijd voor de leerkrachten om apart met de visiteurs in gesprek te gaan, maar dat leverde geen bijzonderheden op.
De visiteurs hebben tijdens de klassenbezoeken voldoende mogelijkheden gehad om apart met de leerkrachten te praten. Deze bevindingen zijn bij de kernkwaliteiten verwerkt.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Het visitatieteam krijgt uit de toegezonden stukken het beeld, dat de eerste 2 jaar na de vorige visitatie (2011) de ontwikkeling even heeft stilgelegen en het team vooral de laatste 2 jaar aan de slag is gegaan op daltongebied.
De twee aanbevelingen vanuit het vorige visitatierapport zijn vanaf het begin opgepakt. Door wisseling van én daltoncoördinator en directeur kan de eerste periode echter wel gekenmerkt worden door eerst uitgaan van de huidige situatie en van daaruit (door middel van gesprekken, daltonvergaderingen e.d.) komen tot ontwikkeling.

Het visitatieteam heeft indruk van een worsteling tussen de inzet van het model Adim en de wijze waarop de school vorm geeft/wil geven aan het Daltonderwijs. Vanuit het bestuur is vanaf januari 2015 ingezet op het verbeteren van het instructiegedrag van de leerkracht, waarbij het Adim-model wordt toegepast. Waar is de leerkracht leidend en waar krijgen de kinderen de vrijheid en verantwoordelijkheid (doe ik mee aan deze instructie, wanneer en waar ga ik zelfstandig aan het werk). In dit proces zitten de meeste leerkrachten, waarbij het binnen het model steeds meer lukt om de kinderen die vrijheid en verantwoordelijkheid (terug) te geven.

In groep 4 is een pilot rondom levelwerk, waarbij kinderen die meer vragen en dat aankunnen (meer begaafde kinderen) in toenemende worden aangesproken op hun talenten, interesses en niveau. Dit vindt plaats in nauwe samenwerking met ouders, waarbij de structuur, aanpak en inhoud wordt gewaarborgd door de IB-er van school.
Vanuit deze pilot zal deze aanpak rondom levelwerk zich uitbreiden richting de groepen 5, 6, 7 en 8. Het is het overwegen waard om de Levelkisten vanaf groep 1 in te voeren. Kinderen, die meer aankunnen, worden tegemoetgekomen door inzet van extra, uitdagende materialen, aanspreken van talenten en het werken met ik-doelen en leerplannen.
Visitatieverslag: vanuit het visitatieteam wordt de opmerking geplaatst dat een aantal frases/evaluaties/ ontwikkelingsperspectieven niet onder de juiste kernwaarden is geplaatst.
Het visitatieteam heeft hierbij ook enkele voorbeelden gegeven.

Uit de gesprekken met ouders

We hebben gesproken met drie ouders die binnen de school actief zijn binnen de o.r. en de werkgroep ouderbetrokkenheid. Het was een open gesprek waarin ze aangaven gemakkelijk in contact te kunnen komen met zowel de leerkrachten als met de directeur. Binnen de werkgroep ouderbetrokkenheid zijn uit een ouderenquête actiepunten gefilterd waaraan ze willen werken. Wel gaven ze enkele aandachtspunten aan voor de school. Zo zou het pedagogisch klimaat afhankelijk zijn van de leerkracht en gaat veel aandacht naar "stoorzenders" wat ten koste gaat van de andere leerlingen. De communicatie vanuit de MR kan verbeterd worden. De wil om zaken te kunnen verbeteren zijn zeker aanwezig.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Theo Wildboer

Theo Wildeboer geeft aan dat er nu een interim bestuur is van OPRON. Dat geldt ook voor zijn rol als bestuurder.

Monitoring van de scholen.
Het interim bestuur volgt hun scholen zeer nauwkeurig i.v.m. de tussenopbrengsten en de eindopbrengsten.
Er is een oud-inspecteur ingehuurd die regelmatig audits afneemt bij de scholen van OPRON.
Van deze audits worden rapportages gemaakt.
N.a.v. deze audits zijn er gesprekken van het bestuur met de directies van de scholen.
Deze aanpak geldt natuurlijk ook voor de Westerschool.

Dalton en ontwikkeling.
Het bestuur staat zeker achter de Daltonontwikkeling en wil graag bevestigd zien waarin de Westerschool zich onderscheidt van de reguliere scholen. De vraag is of dat nu ook voldoende vorm wordt gegeven.
Hoe onderscheidt de Westerschool zich als Daltonschool?

De zorg van de ouders m.b.t. groep 6 en 7A (samenstelling van de groepen) is ook aan Theo kenbaar gemaakt. Hierbij geeft Theo aan dat het interim bestuur zeker bereid is om extra in middelen te investeren indien hiermee ook een kwaliteitsimpuls wordt bereikt.

beoordeling

		ontwikkeling	
nr	**kernwaarden**	**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	Neem de tijd om gezamenlijk (team, ouders en leerlingen) de visie en missie van jullie onderwijs t.a.v. Dalton te beschrijven.
Nr. 2	Vanuit deze visie leerlijnen ontwikkelen voor alle kernwaarden, zodat doelen voor alle leerkrachten, leerlingen en ouders duidelijk zijn.
Nr. 3	Maak van aanbeveling 1 en 2 een compact Daltonboek.

slotopmerkingen

Het team van de Westerschool heeft ons gastvrij ontvangen. De visitatie kreeg een mooie start met een rondleiding door de school onder begeleiding van twee leerlingen van groep acht.

Het team heeft op ons een gedreven en betrokken indruk achtergelaten. Dat geldt uiteraard ook voor de kinderen en de ouders. Met een team van dit kaliber en met ook een behoorlijke Daltonervaring moet het zeker mogelijk zijn om deze drie aanbevelingen te realiseren en de Daltonontwikkeling verder vorm te gaan geven.
Veel succes dus met jullie verdere ontwikkeling als Daltonschool.
De daltoncoördinator en de directeur willen we een welgemeend compliment geven voor de voor-bereiding op deze visitatie.

Het visitatieteam.

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

Het team van odab Westerschool heeft de opstelling van de visiteurs en het verloop van het visitatieteam als zeer prettig en opbouwend ervaren.
Door middel van het dagrooster heeft de school het visitatieteam een globaal programma aangeboden, waarbinnen de mogelijkheden om zelf keuzes te maken. Het visitatieteam heeft hier goed gebruik van gemaakt en de school meent dat het visitatieteam zich zodoende een goede indruk van de school heeft kunnen vormen. De collega's hebben de klassenbezoeken en de gesprekjes zeer gewaardeerd, waarbij vragen zijn gesteld die stemmen tot nadenken. Het feit dat van het begin het rooster enige vertraging opliep is flexibel mee omgegaan.
De kritische houding van het visitatieteam toont aan dat de visitatie op een professionele wijze is uitgevoerd, wat tevens met zich mee brengt dat de verlenging van de licentie voor de school echt verdiend is.
De werkgroep dalton herkent de school in hetgeen het visitatieteam de school door middel van het verslag teruggeeft.
Met name het eindgesprek door de heer Koopman is goed ontvangen. Op een mooie positief kritische wijze heeft de school een eerste feedback ontvangen. Deze feedback vinden we weer terug in het verslag.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Neem de tijd om gezamenlijk (team, ouders en leerlingen) de visie en missie van jullie onderwijs t.a.v. Dalton te beschrijven.
actie	**Tijdens een 3-tal bijeenkomsten met het team teruggaan naar de essentie van ons daltononderwijs. Actiegroep dalton heeft hierin een leidende rol als het gaat om voorbereiding en verwerking. Bijeenkomsten staan in het teken van de why en zal een vervolg zijn op de bijeenkomsten met Annemarie Wenke Actieteam Ouderbetrokkenheid wordt hierin meegenomen.**
uitvoerenden	**Team, actiegroep dalton, daltoncoördinator**
tijdvak	**Schooljaar 2016-2017**
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	**Odab Westerschool is sinds lange tijd een daltonschool, waarbij een groot deel van de leerkrachten al geruime tijd werkzaam zijn op deze school. We hebben gemerkt dat we als school absoluut dalton zijn, maar op sommige gebieden de why niet meer helder hebben. Deze why zal weer besproken moeten worden, zodat we vanuit 1 visie inhoud geven aan daltononderwijs. We zullen in dit verband ook zeker kijken welke externe ondersteuning ons hierbij kan ondersteunen.**

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Vanuit deze visie leerlijnen ontwikkelen voor alle kernwaarden, zodat doelen voor alle leerkrachten, leerlingen en ouders duidelijk zijn.
actie	**Vanuit de bij aanbeveling ontwikkelde visie zullen we inhoud geven aan de kernwaarden. In eerste instantie zullen dat de 3 'oude' kernwaarden zijn. De huidige lijn wordt tegen het licht van de nieuwe visie gehouden en van daaruit nieuwe leerlijnen ontwikkelen.** **Daarna worden de overige waarden op dezelfde wijze van leerlijnen voorzien**
uitvoerenden	**Team, actiegroep dalton**
tijdvak	**2017-2019**
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak van aanbeveling 1 en 2 een compact Daltonboek.
actie	**Parallel aan het proces dat zich afspeelt binnen de eerste 2 aanbevelingen wordt het daltonboek meegenomen. Het daltonboek is zodoende een groei-document, waarin visie, uitvoering en borging van het proces samenkomen. Het daltonboek zal met name de why vertellen.**
uitvoerenden	**Team, actiegroep dalton, daltoncoördinator**
tijdvak	**2016 - 2019**
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

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.