

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Katholieke daltonschool De Sprong</b>
Adres	Idzerdastins 63
Postcode en plaats	8925AG Leeuwarden
E-mailadres school	<a href="mailto:directie@sprongonline.nl">directie@sprongonline.nl</a>
Telefoonnummer school	058-2660779
Directeur	<b>Jeltsje Adema</b>
Adjunct-directeur	
Daltoncoördinator	Marja Robijn
Aantal groepen (PO)	16
Aantal kinderen	365
Populatie (PO)	<b>PO</b>
Aantal leraren	24
In bezit van Daltoncertificaat	18
Bezig met Daltoncursus	<b>0</b>
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basistoezicht
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	05 - 06 - 2018
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	licentieverlenging
	X versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

**Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36, M 1.19**

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Met de audit, die is gedaan door Wenke Perspectief op 16-2-2016, als uitgangspunt zijn de zeven punten als actiepunten opgenomen in het PvA:

1. Keuzewerk
2. Reflecteren
3. EDI
4. Uitgestelde aandacht
5. Visualiseren/inrichting lokaal
6. Coöperatief werken
7. Inloop

Het advies van Jarry van der Velde is om hierbij wel steeds te werken met als uitgangspunt effectiviteit/doelmatigheid, waarbij termen als vertrouwen, verantwoordelijkheid, eigenaarschap, leerdoelen, ik-doelen etc. een dominante rol vervullen.

### evaluatie school

De audit is inmiddels twee jaar geleden. Tot augustus 2016 hebben wij coöperatieve werkvormen vastgelegd die per leerjaar worden aangeleerd, een vorm voor de inloop gekozen waarbij de kinderen aan een eigen leerdoel mogen werken en afspraken gemaakt met betrekking tot de inrichting van het lokaal (doelenwand, weekoverzicht op whiteboard, taken in de onderbouw). We hebben een workshop gevolgd over het Expliciete Directe Instructiemodel en er hebben lesbezoeken en feedbackgesprekken plaats gevonden. Alle leerkrachten hebben kennis en ervaring met het EDI-model.

In het IKC plan dat afgerond is in november 2016 staat de koers heel helder beschreven. De Sprong wordt een dalton IKC! De BMS, het bestuur, stimuleert deze ontwikkeling en heeft middelen beschikbaar gesteld voor begeleiding en realisatie van het IKC. De IKC ontwikkeling en de daltonontwikkeling zijn een parallel proces en om dat in goede banen te leiden hebben we daarvoor een daltonstuurgroep opgericht (de stuurgroep is op dit moment niet actief). In november 2016 zijn wij gestart met het thematisch werken, onder begeleiding van Wenke Perspectief, in houses en labs, vanuit de wens om de kinderen meer ruimte te geven én om een oefenruimte te faciliteren waarin leerkrachten kunnen experimenteren/oefenen met hun pedagogisch/didactische daltonskills. In het schooljaar 2016-2017 hebben we twee thema's uitgewerkt en de lijn, de manier van werken/organiseren en plannen is vastgelegd in een vierluik en in de jaarplanning 2017-2018.

Met de ingang van het dit schooljaar is er een nieuwe schoolleider aangesteld. We varen een duidelijke koers, die visueel gemaakt is in het speelveld (zie daltonboek bijlage 3) waarin alle medewerkers een plek hebben ingenomen. De

daltoncoördinator, heeft de taak van projectleider met betrekking tot het thematisch werken overgenomen en wordt hierbij begeleid/ondersteund door Wenke Perspectief. Dit schooljaar zijn er al twee thema's uitgewerkt en ten tijde van de visitatie zitten we in de voorbereidende fase van het derde thema. Alle stappen en ontwikkelingen die we doormaken zijn in lijn met de uitgezette koers.

We zetten in en doen een beroep op de kernwaarden van het daltononderwijs, zij vormen de vruchtbare bodem, zowel bij kinderen, leerkrachten als in de hele schoolontwikkeling en organisatie.

We zijn erop gericht te leren van en met elkaar (collega's, kinderen en ouders) hoe ons onderwijs doelmatiger/effectiever in te richten, vanuit dat waar het in daltononderwijs om gaat: leeropbrengsten in de meest brede zin van het woord. Inmiddels is het IKC plan goedgekeurd door het bestuur en de raad van toezicht en worden de financiële middelen beschikbaar gesteld (door gemeente en bestuur) zodat we kunnen bouwen. Als de bouw klaar is, de planning is januari 2019, gaat de Sprong verder als dalton IKC.

### bevindingen visitatieteam

Inzake de 3 "aanbevelingen".

De Sprong kent een uitzonderingspositie; in november 2015 heeft zij -nadat tweemaal de conclusie diende te worden getrokken dat er een verlenging van licentie voor 2 jaar moest worden geadviseerd- een periode van tweejaar gekregen om alsnog te komen tot kwalitatief goed onderwijs op basis van de daltonkernwaarden. Dit is op 16 maart 2016 gefiatteerd door het AB en door Jarry van der Velde gecommuniceerd met de directie van De Sprong.

Jarry heeft conform de richtlijnen van de NDV geen aanbevelingen geschreven, wel een beschrijving van de onderwijssituatie met een algemeen advies.

Uit dit advies heeft de directie van De Sprong – in gezamenlijkheid met Annemarie Wenke als extern deskundige- 3 werk-aanbevelingen gededuceerd.

Daarnaast heeft er een interne audit van de Bisschop Mollerstichting plaatsgevonden waaruit de bevindingen van het visitatieteam werden bevestigd, maar waarbij tevens werd vastgesteld dat de kwaliteitszorg en IPB van onvoldoende kwaliteit waren. Dit heeft geleid tot twee p.v.a.'s waarbij 3 deskundigen de volgende trajecten hebben begeleid: traject om te komen tot IKC, traject om te komen tot onderwijskundige ( dalton)-verbeteringen en een specifiek onderwijskundig spellingstraject.

In deze periode is er ook een directiewissel. Na deze directiewissel is er een nieuwe organisatievorm ontstaan op basis van gedeelde sturing. In het MT zijn specialisten, bouwco's, IB en daco opgenomen.

Verandering en verbetering vinden plaats via een drieslag: directie/MT, team en leerlingen.

Dit parallelprincipe wordt systematisch toegepast.

De koers zoals door het team hierboven is beschreven is herkenbaar uit de gesprekken met diverse gremia en zichtbaar in school/leerlingen/team.

Bij de totaalbeoordeling heeft de voorzitter er voor gekozen om de noemer "Realisatie aanbevelingen" dan ook open te laten. Er is immers geen sprake van de klassieke aanbevelingen. Het handelt hier om een organisatie-advies.

### **aanbeveling 2.**

Ga indien mogelijk z.s.m. werken met een kinderraad.

### **evaluatie school**

In het schooljaar 2016-2017 zijn wij gestart met de kinderraad. In september 2017 is dit de kinderraad geworden. Het vrijstellen van een leerkracht voor de kinderraad was lastig en daardoor ontstond er geen ritme. Per december 2017 heeft de directeur deze taak overgenomen en komt de kinderraad ongeveer 1x in de twee weken bij elkaar. Concrete opbrengst?

- De kinderraad heeft nieuwe pleinregels opgesteld. Er waren teveel ballen op de pleinen en er was vaak ruzie over wie waar mocht spelen. De kinderen uit de kinderraad hebben dit besproken met de groep en de input meegenomen naar de kinderraad. Daar zijn nieuwe afspraken geformuleerd. Die zijn vervolgens voorgelegd aan de leerkrachten. Zij gingen akkoord en daarmee zijn de afspraken vastgelegd.
- Er komen met grote regelmaat 'nieuwe ouders' op school voor een rondleiding en een kennismakingsgesprek. De directeur heeft in de kinderraad voorgesteld of het een optie was om kinderen aan te stellen als rondleider. Daarvoor heeft de kinderraad een vacature opgesteld, deze onder de aandacht gebracht in de groepen. De kinderen die interesse hadden moesten dat kenbaar maken door middel van een sollicitatiebrief. Uit de brieven is een selectie gemaakt die uitgenodigd is op sollicitatiegesprek, gevoerd door de twee kinderen uit groep 8. Hieruit zijn zes kinderen gekozen die de taak van rondleider hebben gekregen.
- We hebben al jaren een parkeerprobleem voor de school. De gemeente heeft een aantal jaar geleden een tút en d'r út strook geopend. Deze wordt gebruikt als parkeerplaats, waardoor kinderen onvoldoende overzicht hebben, wat leidt tot gevaarlijke situaties. Eén van de kinderen heeft bedacht dat het misschien beter is om de strook weg te halen en een zebepad te plaatsen. De leerkrachten, MR en SAC zijn hier positief over. We hopen snel in gesprek te komen met de gemeente, politie en buurschool hierover.

### **bevindingen visitatieteam**

De leerlingenraad is van start gegaan na een zorgvuldige voorbereiding. De leerlingen vertelden over de selectieprocedure en hun motivatie om zitting te nemen in deze raad. Zij zijn o.a. verantwoordelijk voor de rondleidingen aan geïnteresseerde "nieuwe ouders". Tijdens de rondleiding aan het visitatieteam gaven ze blijk van veel kennis over hun school en het wáárom van zaken. Ze straalden uit dat het "hun" school was. Eigenaarschap. Ze hebben plannen voor het volgend jaar.

### **aanbeveling 3.**

Verbetering van alle kernwaarden op alle drie de niveaus. Jarry van der Molen gaat ervan uit dat Wenke Perspectief het gehele verbeter traject begeleidt.

### evaluatie school

Op 13 en 14 juni 2017 hebben collega schoolleiders en ib'ers een interne audit afgenomen. Er is een substantieel aantal kern- en normindicatoren als onvoldoende beoordeeld. Dit is de directe aanleiding geweest voor het opstellen van een actieplan (zie daltonboek bijlage 1). De uitvoering van het plan is in volle gang. We zijn als school en als individu in ontwikkeling. De daltonkernwaarden zijn daarbij steeds de vruchtbare bodem/grond en ze houden ons bij de les. Het nieuw opgerichte MT vervult een belangrijke rol in het initiëren, mobiliseren, waarderen en reflecteren op het realiseren van met elkaar gewilde ontwikkelingen vanuit "Zorg voor het kind".

In deze zelfevaluatie krijgt u een beeld van hoe we als team invulling geven aan de kernwaarden op alle drie de niveaus.

Hoe we hierin ons continu lerend ontwikkelen met elkaar en hoe we als team de stand van zaken op dit moment evalueren.

In de tussenevaluatie Plan van Actie vindt u de Evaluatie van M. Koolhaas en A. Wenke vanuit Wenke Perspectief (bijlage 2)

### bevindingen visitatieteam

Het MT heeft gekozen voor een schoolbrede totale verbetering van kwaliteitszorg op basis van cyclische systematiek. Zij heeft gekozen voor een uiterst basale start door te kijken naar een ieders diepste motivatie en talenten tbv "Zorg voor het kind".

Bij elke stap wordt gekeken naar hoofd, hart en handen als leidend principe om de daltonkernwaarden zelf te ervaren. ( bv kernwaarde samenwerken: door fysiek samen te bouwen, samen lessen voor te bereiden, samen in 1 lokaal te werken etc)

Daarmee geven ze op teamniveau vorm aan deze Daltonkernwaarden.

Het visitatieteam heeft haar waardering uitgesproken over het daltonhandboek: dit is geschreven vanuit het "why" en is tevens een basaal document waarop alle onderdelen van onderwijs zijn geënt. Sterk!

### aanbeveling 4.

### evaluatie school

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 5.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medekinderen 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

Kinderen groeien op in het nemen van verantwoordelijkheid door het bieden van keuzes en het hebben van echt verantwoordelijke taken.

Kinderen hebben altijd een keuze, bijvoorbeeld:

- Welke dag maak ik mijn taken?
- Waar begin ik mee?
- Wat wil ik leren?
- Waar ga ik werken?

Wanneer je een keuze hebt gemaakt, ben je (mede)verantwoordelijk voor de keuze. Vanuit de kanjertraining leren we kinderen dat je ook verantwoordelijk bent voor je gedrag, ook daarin heb je altijd een keuze.

De kinderen weten wat de leerkracht op een dag of in een week op het programma heeft staan. De kinderen in groep 1/2 en vanaf groep 5 plannen zelf hun taken in. De kinderen van groep 3 zijn begonnen met het plannen per dag (wordt rekening gehouden met het kind). In groep 4 hebben de kinderen een weektaak waarop ze afkleuren.

Leerkrachten bieden instructies zowel klassikaal als individueel en in kleine groepjes aan.

De doelen voor een bepaalde periode (methodegebonden) hangen in het lokaal, zodat de kinderen weten waar er deze periode aan gewerkt wordt. De kinderen kijken vanaf groep 5 zelf hun werk na en zijn op de hoogte van hun resultaten/vorderingen en weten waar ze aan werken.

Aan het begin van het schooljaar voeren we de omgekeerde oudergesprekken. Vanaf dit schooljaar werden de kinderen vanaf groep 5 uitgenodigd om hierbij aanwezig te zijn en zelf te vertellen wie ze zijn, waar ze van houden, hoe ze leren, wat ze lastig vinden en wat hun talenten zijn.

Bij de 15-minuten gesprekken hebben de leerkrachten van groep 6 en 7, als pilot, het oudergesprek met de kinderen voorbereid. Daarbij hebben ze een 'Reflectiekaart' ontwikkeld waarop alle kernwaarden van dalton terugkomen. De kinderen hebben in het 15-minutengesprek met ouders en leerkracht besproken hoe het met ze gaat, waar ze goed in zijn en waar ze hulp bij kunnen gebruiken.

De kinderen presenteren de verwerking van hun taak (ik-doel, onderzoek labs) aan de leerkracht en/of de groep en/of de ouders. Hiervoor organiseren wij o.a. kijkmiddagen en -ochtenden.

Tijdens de pauze spelen de kinderen van groep 3 op het plein, kinderen vanaf groep 4 mogen kiezen of ze op het plein of in het park achter de school spelen. Kinderen uit de groepen 7 en 8 zijn klaar-over zodat iedereen veilig over kan steken.

Enkele kinderen hebben ook taken op schoolniveau, zoals rondleider, telefoondienst, wc-rollen, doekjes en zeep aanvullen, papiercontainers bij de weg zetten en het binnenplein klaarzetten/terugzetten voor/na presentaties/optredens. De kinderen die rondleider wilden worden hebben daarvoor een sollicitatieprocedure en stageperiode doorlopen.

**Ambitie:**

Tijdens het werken in de labs ontstaat er vanuit de onderzoeksvraag of het spel 'de taak' van de leerling. Hier hebben de kinderen veel eigenaarschap en is de taak authentiek. Op dit moment worden de taken op het takenbord en het takenblad nog voornamelijk bepaald door de methode. Ook hier willen we graag dat er vanuit de leerdoelen van de periode een grotere diversiteit van taken ontstaat en *leren van ervaren* (meer) tot zijn recht komt.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft de genoemde onderdelen waargenomen, bevestigd gehoord vanuit ouders en leerlingen.  
De mate waarop leerlingen hun onderwijs vormgeven is nog beperkt in vrijheid: de taakbrief nodigt onvoldoende uit om hun reguliere onderwijs in vrijheid vorm te geven (aanbeveling)

### Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn kinderen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de kinderen 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 kinderen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de kinderen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

### evaluatie school

De leerkracht biedt de kinderen structuur aan, zodat er ruimte en een sfeer ontstaat waarin kinderen mogen leren van ervaren, zelf keuzes mogen maken en (mede-) eigenaar worden van hun eigen leerproces.



In de ochtend spelen doelenwand, weekoverzicht op whiteboard, takenblad en taken in de onderbouw hierin een belangrijke rol. Tijdens het werken in lab's geven de vragenwand/groeimuur en het logboek in de bovenbouw hierin structuur. In de ochtend is na de inloop het programma door de instructies vaak meer leerkracht gestuurd en de middag meer leerling gestuurd. In het werken in labs wordt er echt een beroep gedaan op de pedagogische-didactische daltonskills van de leerkrachten en vervullen zij ook meer een coachende/begeleidende rol, waarbij zij de kinderen stimuleren, aanmoedigen en bewust maken van hun kennis, talenten en vaardigheden vanuit een diepere laag, de laag van de daltonkernwaarden. Vanuit deze leerruimte is de behoefte ontstaan opnieuw naar de planning van de dag te kijken en de inrichting van het onderwijs gedurende de gehele dag te gaan ontwikkelen vanuit wat we met elkaar beogen.

**Ambitie:**

De leerkrachten hebben van hun groep een pedagogisch-didactisch overzicht gemaakt. Hierop staan de eigenheden en de onderwijsbehoefte van de kinderen beschreven. Wij zouden graag willen dat deze gegevens meer van invloed zijn op de taakhoud en de instructievorm, zodat we werkelijk aansluiten bij wat het kind nodig heeft.

**bevindingen visitatieteam**

Het visitatieteam heeft de wijze van denken/werken waargenomen zoals boven beschreven. Het is echter wel in een prille vorm. Leerkrachten verschillen behoorlijk in de mate waarop zij coachend dan wel leerkracht gestuurd onderwijs vormgeven.

Een taakbrief zonder "schotten" geeft alle kernwaardes ruimte.

We waarderen het feit dat bij veel leerkrachten de ambities zoals verwoord in de zelfevaluatie bekend zijn en richting geven.

Bij het maken van de taakbrief moet het uitgangspunt zijn "de hele dag Dalton". Leerlingen moeten de instrumenten in handen krijgen om zelf te kunnen plannen (wanneer is welke instructie), zodat ze meer eigenaar worden van hun eigen taakbrief.

De taakbrief is een middel om tot een doel te komen. Het middel is in jullie geval onvoldoende vormgegeven om tot het gewenste doel te komen. Dit werkt hierdoor door naar alle kernwaarden. Jullie school zal veel krachtiger uit de verf komen als je de taakbrief grondig gaat herzien. Gun de kinderen de vrijheid die hiervoor nodig is!

(aanbeveling)

**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 kinderen is richtinggevend.

1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar kinderen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.
------	--

### evaluatie school

In lijn met wat Helen Parkhurst zei, is het ook ons doel met ons onderwijs kinderen cultureel en moreel te vormen, zodat zij zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk worden; geoefend in, gewend aan en voorbereid zijn op leven, werken, een leven lang leren en samenleven. Wij hebben het lef om ons onderwijs daarvoor anders in te richten en weten dat dat alleen mogelijk is als we het samen doen.

Het vertrouwen in elkaar, in onszelf en in de kinderen is gegroeid. Er wordt ruimte gegeven en genomen voor initiatief, zowel bij leerkrachten als bij kinderen. Aan de randvoorwaarden is hard gewerkt en deze zijn/worden al goed; Labs, kinderraad en taken. Alleen de kern, de taak, klopt nog niet.

De school is horizontaal georganiseerd met werkgroepen, expertgroepen, bouwen en een managementteam. Het nieuw opgerichte MT vervult een belangrijke rol in het initiëren, mobiliseren, waarderen en reflecteren op het realiseren van met elkaar gewilde ontwikkelingen vanuit "Zorg voor het kind". Het is nodig om vanuit het MT een impuls te geven aan de bouwen zodat daarin ook ieder zijn verantwoordelijkheid neemt/pakt.

Ontwikkeling aanpakken door collegiale consultatie, formuleren van eigen taak/onderzoeksvraag, oogsten en bezinnen, functionele ontwikkelgesprekken, groepsgesprekken en leerlingbespreking en experimenteren met leren van ervaren als norm.

Ambitie:

We hebben dit schooljaar een mooie start gemaakt, al deze ontwikkelingen trekken we door en gaan hun plek te krijgen in de tijd en in de 4-jarencyclus van kwaliteitszorg.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft het eindproduct van de startgesprekken met het team gezien: zachte én hardere waarden, ambities, kansen en bedreigingen, persoonlijke doelen krijgen plaats in de 4-jarencyclus van kwaliteitszorg. Er is sprake van een zeer gedegen voorbereiding en zorg voor duidelijke communicatie, zicht op een ieders rol/bijdrage in het totale team. Ook hier vanuit het parallelprincipe van gedeelde sturing en de 5 kernwaarden. Compliment!

## 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

Wij willen dat onze kinderen opgroeien tot zelfstandige mensen, die dat wat ze weten en kunnen inbrengen. Door als leerkracht het werk niet voor het kind te doen, maar hen uitnodigen het zelf te kunnen, willen wij onze kinderen zelfstandig maken.

De kinderen hebben altijd een keuze en maken deze zelf, al dan niet in overleg met een medeleerling, leerkracht of ouders. Kinderen vanaf groep 3 kiezen of formuleren zelf een leerdoel dat ze willen bereiken, bijvoorbeeld tijdens de inloop, het werken in labs of bij een bepaald vakgebied en bepalen mede hoe zij aan dat doel gaan werken en wanneer zij dat presenteren/evalueren/reflecteren.

Kinderen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht. In de groepen 1 t/m 3 wordt er gewerkt met vraagkaartjes. In de andere groepen gebruiken we de stappen van de hand van verstand (hangt niet in alle groepen): lees/kijk zelf nog eens goed naar de opdracht, vraag je buurman/buurvrouw, vraag iemand uit je tafelgroepje, vraag iemand uit je groep, vraag het je meester of juf.

Kinderen helpen elkaar zowel in de eigen groep als groepsdoorbrekend. Aan het begin van het schooljaar is een bovenbouw en een onderbouwgroep aan elkaar gekoppeld. De ene groep maakt daar meer gebruik van dan de andere. Er wordt door enkele leerkrachten ook initiatieven genomen voor meer samenwerking/tutoren.

Zodra de kinderen het gemaakte werk zelfstandig na kunnen kijken is daar gelegenheid voor. In de bovenbouw is het uitgangspunt dat de kinderen zelf hun werk nakijken, dat is een onderdeel van de taak.

Ambitie:

Meer vanuit leerdoelen werken op een manier waarbij kinderen toegang hebben tot een begrijpelijk overzicht van leerdoelen en in welke mate zij die beheersen en zelfstandig kunnen aangeven hoe ze aan de leerdoelen werken/gewerkt hebben en dat presenteren in hun portfolio.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen tonen zelfstandigheid in hun keuzes en handelen. Daarnaast dragen zij zorg voor (jongere)leerlingen en hun werk-leefomgeving.

De afspraken zijn middels picto's en handelingswijzers duidelijk zichtbaar in elke groep. De doorgaande lijn ontbreekt hier echter.

### Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de kinderen 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 kinderen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan kinderen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de kinderen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

### evaluatie school

Leerkrachten delen de doelen en de planning voor de dag/week/periode met de kinderen. Zij geven aan wanneer zij beschikbaar zijn voor hulp/begeleiding/vragen en wanneer niet. Leerkrachten leren de kinderen zelfstandig te worden, oefenen dat en ondersteunen dit met symbolen, kaartjes, instrumenten zodat kinderen weten wat er verwacht wordt en zonder leerkracht verder kunnen.

Het gehele thematisch werken is opgezet vanuit initiatieven aanboren, ruimte geven aan talenten en vanuit werken van eigen vragen en ideeën (m.b.v. spel en onderzoek).

Parel: Kinderen uit groep 8 maken eigen telefoonhotel.

De kinderen uit groep 8 moesten hun telefoon inleveren bij de leerkracht, omdat zij die tijdens de les gebruikten om te appen met elkaar. Eén van de kinderen had de telefoon toch nodig en werd naar de directeur gestuurd om te vragen of hij de telefoon terug mocht. Dat mocht, op voorwaarde dat hij een plan bedacht hoe we voortaan met de telefoons omgaan op school. Van de leerkracht kreeg hij de vrijheid om dit plan te maken en vervolgens ook uit te voeren (plannen, ouders benaderen, afspraken maken, communiceren, bedanken, enz.).

Ambitie:

Na de verbouwing de ervaring met het werken in labs uitwerken naar samen met de leerlingen speel-, leer- en werkhoeken creëren, die bijdragen aan de zelfstandigheid. Hoeken waarin authentieke taken ontstaan en uitgevoerd kunnen worden, waarin kinderen spelend, ontdekkend en onderzoeken kunnen leren. Hoeken die groeien, rijker worden en kunnen blijven staan.

### bevindingen visitatieteam

Er is een start gemaakt met het werken in labs. De leerlingen werken groepsdoorbroken in circuits om te komen tot een onderzoeksvraag binnen het thema Er op uit.

In de groepen zien we veel leerkracht-gestuurde activiteiten. We zien dat er duidelijk aanzetten en impulsen worden gedaan om het eigenaarschap van de leerlingen te stimuleren, bv. het inloopmoment waarin de kinderen werken aan hun zelfgekozen ik-doelen.

We vinden het jammer dat de school niet als uitgangspunt de “hele dag Dalton” hanteert. Hiervoor dienen in de groepen overzichten zichtbaar te zijn waarin duidelijk wordt wanneer de leerkracht welke instructie geeft, met daarbij duidelijk het doel vermeld, zodat de leerlingen ( midden-bovenbouw) zelf kan bepalen of het mee wil doen aan deze instructie. Tevens krijgt het kind op deze wijze de kans om zijn werk goed te plannen.

De taakbrieven zijn niet uniform binnen de school. De school zou zich moeten afvragen wanneer de taak af is. Als het werk af is of als het doel is behaald?

We zien in veel groepen een klassikaal frontale opstelling. Dit heeft deels te maken volgens het team met het gebrek aan ruimte. Toch kan het in bepaalde lokalen echt wel anders worden ingericht waardoor er automatisch meer zelfstandigheid aan de kinderen kan worden toegekend. Het verdient aanbeveling om het lokaal vanuit daltonperspectief en 21th ceintury-skillspectief nader te bekijken en anders in te richten; dit komt zelfstandigheid onmiddellijk ten goede.

We zien dat in veel groepen de leerlingen meer zelfstandigheid en ruimte (vertrouwen) aankunnen dan jullie ze ( durven te) geven. Echter dit gaat gepaard met het “loslaten” van leerkrachten. Leerkrachten moeten in de coachende rol komen, waarbij de leerkracht de rol krijgt van proces bewaken.

### 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

Alle medewerkers van de Sprong dragen vanuit wie ze zijn en wat ze kunnen bij aan de school. Samen maken we de Sprong. We zijn gericht op erkennen van talenten en de schaamte voor niet alles kunnen. Een leven lang leren, onderzoekend leren leven, durven experimenteren met leren van ervaren als norm. Vanuit de onderzoeksvraag/taak die je voor jezelf hebt geformuleerd en de ontwikkeling waar we inzitten ontstaan er initiatieven. Ook heeft elke bouw een gezamenlijke deler en doelen waar zij aan werken.

Wat betekent dit heel concreet:

- Er is een eerste stap gezet in de ontwikkeling naar een portfolio, groep 5-8.

- Kinderen waren aanwezig en gesprekspartner tijdens de 15-minutengesprekken.
- Ontwikkeling takenblad groep 3 en 4.
- Delen is vermenigvuldigen: bord voor de onderbouw met 'genietjes'.
- Bordsessies in bovenbouw.
- Hardloopgroepje opgezet door een leerkracht die iedereen aanmoedigt mee te doen, rekening houdt met de verschillen en begeleiding biedt om persoonlijke doelen te behalen (halve marathon).

Ambitie:

Voortzetten van het begin dat we gemaakt hebben, zodat deze manier van werken normaal/gewoonte wordt. Wie we zijn en wat we bereiken oogsten en vieren. Durven loslaten van oude gewoontes, die we nu nog vasthouden als een 'controlemiddel' voor zowel de organisatie, onszelf en de kinderen. Met als resultaat een doorgaande lijn voor de kernwaarde zelfstandigheid (takenblad, werkplekken, leerdoelen, enz.)

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten hebben ook hun eigen leervraag geformuleerd; in samenwerking met collega's werken zij aan het antwoord. Ook zij onderzoeken, experimenteren. Binnen de beide bouwen worden initiatieven ontplooid om te experimenteren binnen het onderwijs. Zie de voorbeelden hierboven. De bordsessie van de bovenbouw !

De door jullie genoemde ambitie "Durven loslaten van oude gewoontes, die we nu nog vasthouden als een controlemiddel..." dekt de lading van wat wij gezien hebben. Mooi dat jullie deze ambitie noemen! Dit is de eerste stap naar de uitvoering.

## 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 medekinderen.

### evaluatie school

Samen maken we de Sprong! We beseffen dat iedereen daarin van waarde is en bijdraagt. We vinden dat een van de belangrijkste waarde van menszijn. Samenwerken doet verbindingen leggen die je lief hebt. Coöperatief werkend en lerend komen we hierin verder en zijn we tot meer in staat.

Kinderen werken dagelijks samen met kinderen uit de eigen groep en/of groepsdoorbrekend. Oudere kinderen helpen de jongere kinderen, bijvoorbeeld groep 8 helpt groep 4 bij het maken van taken. De kleutergroepen zijn heterogeen samengesteld, daar hebben de oudere kinderen de taak om de nieuwe/jonge kinderen te leren hoe het werkt bij ons op school.

Tijdens het werken in labs werken de kinderen van groep 1 t/m 4 samen en van groep 5 t/m 8. De diversiteit aan leeftijden en talenten bij elkaar, creëren een natuurlijke differentiatie waarin iedereen tot zijn recht kan komen.

Kinderen uit de plusklas werken samen met kinderen van andere scholen.

Er wordt bij een klassikale instructie altijd gebruik gemaakt van een coöperatieve werkvorm.

In de kanjertraining leren kinderen samenwerken, in gesprek gaan met de ander, samen spelen en samen oplossen/verder komen vanuit respect voor de ander. We gaan uit van de uniciteit van de ander. Iedereen is anders en iedereen is waardevol.

Vrijwel alle kinderen uit de kinderraad hebben het gevoel dat zij ook samenwerken met hun leerkracht. Zowel het kind als de leerkracht zet zich in om het beter te kunnen doen om elkaar te helpen ontwikkelen. "Met je leerkracht werk je echt samen!"

Van de 16 groepen zitten de meeste in tafelgroepjes. Toch zijn er ook groepen waar kinderen in rijen van twee of drie zitten. In één groep zijn er flexibele werkplekken, een experiment dat goed is bevallen, maar niet is doorgevoerd in de rest van de school. Samenwerken is bij ons niet afhankelijk van tafelgroepjes of rijen. We kijken ernaar uit straks meer ruimte te hebben waardoor we meer werkplekken voor de kinderen kunnen realiseren.

**Ambitie:**

De initiatieven die we hierin nemen doorzetten. Ook het tutorlezen waarvan we de afgelopen 2 jaar gebruik van hebben gemaakt weer oppakken. Oudere kinderen die beter konden lezen hielpen de jongere kinderen. Kinderen van groep 5 konden al tutor worden voor groep 3. Dit jaar hebben we dit nog niet opgestart, de organisatie kost veel tijd. Toch zouden we dit wel graag structureel willen aanbieden.

### bevindingen visitatieteam

Er zijn verschillende mooie vormen van samenwerken waargenomen.

### Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en kinderen.
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 kinderen en tussen de kinderen onderling.

### evaluatie school

Er is dit jaar een duidelijke structuur gecreëerd die leren met en van elkaar faciliteert. Er wordt op allerlei plekken steeds meer samen gewerkt aan het ontwikkelen en inrichten van onderwijs.

Leerkrachten geven samen vorm aan de opening en de startactiviteiten van het thema. Leerkrachten bereiden samen hun Lab voor en na elke labmiddag is er overleg (15 minuten theedrinken, bovenbouw experimenteert met bordsessies).

De leerkrachten van dezelfde jaargroep bereiden samen het groepsgesprek met de Coördinator Passend Onderwijs (CPO) voort. De bouwcoördinatoren en daltoncoördinator/daltonexpert bereiden de bouwvergaderingen voor, zodat ze elkaar kunnen aanvullen en versterken.

Elke jaargroep heeft een coöperatieve werkvorm gekozen die in dat jaar aangeleerd moet worden, zodat je weet dat kinderen in groep 5 al vier coöperatieve werkvormen kennen en je die kunt gebruiken.

Er zijn jaargroepen waar de leerkrachten een verschillend niveau in de lessen aanbieden en de kinderen de les volgen die het beste bij hun past. Ook zijn er jaargroepen waarbij de leerkrachten hun talenten benutten en in beide jaargroepen bijvoorbeeld muziek aanbieden, terwijl de ander verkeer aanbiedt.

De groepen 1/2 gaan in een pilot proberen/ervaren hoe het is om met twee leerkrachten en twee groepen in één lokaal de dag in te richten. Goed klassenmanagement is daarbij essentieel.

Er is veel overleg tussen leerkrachten, lessen en informatie wordt gedeeld. We gaan echt met elkaar in gesprek en stimuleren dit ook bij kinderen, veelal procesgericht. Kinderen zijn in beweging en overleggen met elkaar.

Ambitie:

De wens is er om als jaargroepen nog meer met elkaar samen te werken en de verantwoordelijkheid over de kinderen te delen, samen lessen voor te bereiden en taken vorm te geven. De ene jaargroep is hier verder in, dan de andere jaargroep. Ook de doorgaande lijn van de ene groep naar de andere groep is nog niet altijd even vloeiend. Dit willen we verbeteren en versterken en daar is nu al een begin in gemaakt. Met het realiseren van de ver- en nieuwbouw straks verwachten we hierin nog meer te kunnen doorpakken.

### bevindingen visitatieteam



Schoolbreed zijn er verschillende manieren van functionele samenwerking van start gegaan. Deze leveren inzicht op in elkaars manier van werken/talenten en geven meerwaarde aan de professionaliteit. ( lesson study)

Goed in de stukken te lezen dat deze kernwaarde de komende jaren op de agenda blijft staan.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Op de Sprong zien we elkaar! Kinderen, ouders en medewerkers. We zijn een open school, er wordt met deuren open gewerkt, je mag altijd binnenkomen, je bent welkom. Leerkrachten staan bij de deur van het lokaal om de kinderen met een hand te begroeten en sluiten de dag ook met een handdruk af.

Wij willen leren van ervaren, daarvoor hebben we elkaar nodig. In het MT en in de bouwen wordt steeds meer samengewerkt aan de invulling en ontwikkeling van ons onderwijs. Daarbij neem je jezelf mee en vanuit wie je bent en wat je kunt draag je bij. We moedigen elkaar aan.

Er is een kinderraad, die ongeveer 1x in de twee weken vergadert met de directeur en echt iets bereikt en te zeggen heeft in de school. De gekozen kinderen leren hoe je van een idee/een voorstel tot concrete afspraken of actie/resultaat komt. Vanuit onze katholieke identiteit is gemeenschapszin een uitgangspunt, dalton doet daar nog een schepje bovenop.

Ambitie:

We worden een IKC en gaan samenwerken met de kinderopvangorganisatie. We willen graag één team worden en kinderen een doorgaande lijn aanbieden van 2-12 jaar. Samen zullen we die lijn gaan ontwikkelen. Hoe en op welke manier krijgen de daltonkernwaarden een plekje in de speelleergroep en in de buitenschoolse opvang.

We zullen ons gebouw gaan delen, duurzaam gebruik maken van elkaars ruimtes. Dat vraagt om een goede samenwerking.

Hoe stellen we de geledingen samen (SAC, MR, OR en de oudercommissie) en hoe brengen we die samen?

### bevindingen visitatieteam

De school kent verschillende vormen van samenwerken met leerlingen, ouders, team, MT, externe specialisten, Bestuur.

Zij doet dit vanuit “Zicht op het kind”.

Nu er zicht is op de bouw van een dalton-IKC geeft dit nieuw perspectief aan het huidig team/huidige school. Hierbij is het goed om na te denken waar de school de komende tijd de focus gaat leggen t.a.v. de Daltonontwikkeling.

In de reeds gestarte aanloop naar een dalton-ikc zijn alle geledingen van de ikc vertegenwoordigd. Echter er is een georganiseerde voorsprong: het schoolteam zal ook in deze periode moeten borgen én doorgaan met de ingezette trajecten. In deze fase kan De Sprong zich niet veroorloven zich te laten vertragen.

## 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 medekinderen.

### evaluatie school

Door te reflecteren leren we waar we staan, wat we in ons hebben, wat daar al uitkomt en wat nog niet. Door het samen reflecteren krijgt wat we willen leren richting en blijf je niet buiten schot. Het spoort je aan te kiezen, je ergens schuldig aan te maken en betrokken je eigen aandeel te leveren.

De kinderen plannen zelf hun taken in (hiaat groep 3 en 4) en door de week heen wordt er door de leerkrachten gevraagd hoe ver zij zijn, hoe het gaat, of het lukt en eventueel begeleidt of gestuurd. Aan het eind van de week kan het kind aangeven hoe het taakwerk is gegaan.

Voor en na het werken in de labs reflecteren de kinderen ook. Wat ga ik doen, wat heb ik nodig, met wie werk ik samen, hoe ver ben ik in mijn onderzoek, hoe gaat het samenwerken, gaat het zoals ik zou willen? Dit doen de kinderen in de house. In de onderbouw vooral mondeling. In de bovenbouw bereiden kinderen dit zelf voor aan de hand van hun logboek. Opbrengsten van de reflectie komen op de een groei muur.

Voorafgaand aan de 15-minutengesprekken hebben de kinderen vanaf groep 6 een Reflectiekaart ingevuld waarop zij aangeven hoe zij zich gedragen ten opzichte van de daltonkernwaarden, wat er goed gaat, wat zij willen leren en wie of wat zij daarbij nodig hebben.

De kinderen hebben dit schooljaar voor het eerst een reflectie geschreven op hun werken in de labs en dat is opgenomen in het rapport. Voor de groepen 5 t/m 8 is dit de eerste stap richting een portfolio.

De kinderen in de groepen 1/2 hebben een portfolio. De taken van de afgelopen periode zijn hier ingeplakt en leerkracht en kind hebben samen besproken waar het kind het meest trots op is en waarom. De ouders kijken het portfolio minstens twee keer per jaar in en hebben dan samen met het kind een gesprek aan de hand van een reflectiekaart en schrijven dit in het portfolio.

Reflecteren op je eigen gedrag leren en oefenen de kinderen in de Kanjertraining (bijvoorbeeld met het pettenkwadrant). Door de dag heen ontstaan er momenten waarop je met de kinderen op hun en vaak ook je eigen gedrag reflecteert.

**Ambitie:**

Wij merken dat het nodig is om kinderen beter te begeleiden bij het plannen en uitvoeren van hun taken en het aanpakken van leerdoelen. Hert met regelmaat met het kind in gesprek gaan, hoe dit te organiseren en uitvoeren dat het effectief is, is een punt van aandacht.

We gunnen onszelf en de kinderen te weinig tijd voor reflectie in de house (voor en na het lab). We merken dat we hier echt tijd voor hebben te nemen en dat dit een werkelijke ommekeer vraagt. We vinden het belangrijk dat alle kinderen actief zijn en het geen groepsgesprekken worden waar een kind in gesprek is met de leerkracht en de anderen wachten. Maar dat werkelijk iedereen bijdraagt en samen verder komt door reflectie.

De leerpunten of actiepunten die uit de reflectie naar voren komen (weektaak, reflectiekaart, toetsen, gebeurtenissen) hebben een plek te krijgen tijdens de inloop, op de doelenwand en/of op het takenblad. Dan leren kinderen werkelijk van ervaren.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben kleuters gezien die reflecteerden op hun portfolio met leerlingen van groep 7.

Leerlingen vertellen over hun reflectiekaart en portfoliogesprekken met ouders die zij ook als reflectievorm zien

In verschillende groepen wordt gereflecteerd met wisbordjes.

Het visitatieteam heeft mooie proeftuintjes gezien, bijvoorbeeld de inleverbakken in groep 3.

Vanuit daar wordt automatisch de dialoog met kinderen aan gegaan. Dit mist soms in hogere groepen. Goed om daar nog eens goed met elkaar naar te kijken.

### Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat kinderen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat kinderen 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

Leerkrachten nodigen kinderen uit te reflecteren op gedrag, samenwerking, proces en product zowel voor, tijdens en achteraf. Leerkrachten kunnen verschillende methoden inzetten voor reflectie: de kanjertraining, de reflectiekaart en het takenblad. Er worden nog veel meer instrumenten gebruikt, maar deze zijn op initiatief van de leerkracht, zoals een reflectiebal, vragenkaartjes, wisbordjes of een coöperatieve werkvorm.

Kinderen reflecteren ook op en met elkaar. Bijvoorbeeld na het geven van een spreekbeurt of presentatie geven de kinderen elkaar tips en tops. Kinderen leren hoe zij complimenten en kritiek kunnen geven en ontvangen.

Leerkrachten vragen feedback en advies van de kinderen. Vinden jullie het fijn, wat zouden jullie graag willen, hoe kan ik het anders doen, enzovoorts.

Leerkrachten bezoeken elkaar in de collegiale consulatie, dit is nog heel nieuw en een ontwikkelpunt.

Door de groepsbesprekingen samen met de leerkracht van de parallelgroep voor te bereiden en te voeren is er een werkvorm gefaciliteerd waarbij leerkrachten uitgenodigd worden kritisch naar hun werk te kijken en evaluatie, reflectie en feedback van anderen te vragen/krijgen/geven om verder te komen.

Ook in de voorbereiding voor studiemomenten en het functionele ontwikkelgesprek wordt van leerkrachten een reflectie gevraagd. Alle documenten bij elkaar vormen het begin van een portfolio.

Ambitie:

De instrumenten die gebruikt worden voor reflectie in kaart brengen en daar een doorgaande lijn in creëren.

### bevindingen visitatieteam

Er is duidelijkheid op De Sprong over de verwachtingen t.a.v. motivatie, inbreng, eigenaarschap (Daltonkernwaardes) en opbrengsten van iedere medewerker.

### 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

Dit schooljaar zijn er een aantal zaken opgezet waarin reflectie een hele belangrijke rol speelt en bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van het daltononderwijs op de Sprong:

- Startdag (31-7) waarbij het speelveld (zie daltonboek bijlage ..) visueel gemaakt is en alle medewerkers daar een plek in hebben ingenomen met hun piketpaal waarop al iets duidelijk/zichtbaar wordt over je taak op de Sprong.
- Je piketpaal speelde mee op de Bezinningsdag (20-12). In gesprek met collega's ben je tot een vraag en een voorlopig antwoord gekomen.
- Met behulp van de collegiale consultatie heb je via een collega een beeld gekregen van de kinderen in jouw klas en de boodschap die zij jou vertellen.
- Samen met de collega's van de jaargroep breng je de ontwikkeling van de kinderen in kaart. In gesprek met de CPO vertaal je de onderwijsbehoeftes van de kinderen naar jouw handelen in de klas.
- In de bouwvergaderingen is met elkaar verkend wat je gedaan en ontdekt hebt in jouw onderzoek en zijn jullie tot een gezamenlijke deler en taken gekomen.
- Met de Labs is voorzien in een leeromgeving waarin je als leerkrachten kunt experimenteren met didactische werkvormen die bijdragen aan de ontwikkeling van de daltonkernwaarden.
- De ontwikkeling die de Sprong doormaakt is op papier gezet volgens het format van de daltonzelfevaluatie. Op 17 april hebben we dit document levend en tastbaar gemaakt. Samen maken wij de Sprong en dat willen wij ook uitdragen.
- Tussen april en juni voert de directeur functionele ontwikkelgesprekken met de medewerkers van de Sprong, met als doel om boven tafel te krijgen op welke wijze jij je werk doet en wilt doen. De uitnodigingsbrief is als bijlage .. opgenomen in het daltonboek.

Ambitie:

Het inrichten van een 4-jaren cyclus en op kwaliteitszorg en het ontwikkelen van een profiel voor daltonleerkracht.

Ontwikkelen van een functioneel portfolio voor medewerkers en kinderen.

### bevindingen visitatieteam

In de schoolstructuur ( kwaliteitszorg, IPB en overlegstructuur) is vastgelegd hoe de komende periode reflectie op schoolniveau vorm krijgt.  
De leerkrachten waren zeer positief over de collegiale consultatie en de concrete opbrengsten hiervan

## 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

Effectiviteit is kinderen begeleiden in hun ontwikkeling in zelfstandig worden, samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en reflecteren. Het gesprek vormt hierin een belangrijk instrument. Daarnaast is de gehele leeromgeving (inclusief leerkracht en kinderen) zo ingericht dat die bijdraagt. Dit is bij bovenstaande kernwaarden omschreven.

Kinderen kunnen zodra ze 's ochtends binnenkomen beginnen met hun ik-doel (is eigen doel) tijdens de inloop, ze hoeven dan niet te wachten en werken op hun eigen niveau. De kinderen kunnen op de doelenwand zien aan welke doelen er gewerkt wordt.

Er wordt van de kinderen verwacht dat zij goed gebruik maken van de leertijd, het takenblad en de dag/weekplanning helpt de kinderen daarbij. De materialen die de kinderen nodig hebben zijn zelfstandig en snel te pakken (kinderen mogen niet in de magazijnen).

Tijdens een klassikale instructie worden elementen uit het EDI model toegepast, het leerdoel wordt altijd met de kinderen gedeeld en er wordt altijd een coöperatieve werkvorm toegepast, zodat elk kind de ruimte krijgt zijn/haar gedachten te verwoorden, te luisteren naar een ander en samen verder te komen.

Coöperatieve werkvormen worden ook ingezet bij de maandagochtendkring, evaluatie en reflectie om tegemoet te komen aan de wens van ieder kind om mee te praten/gehoord te worden.

Ambitie:

Om de leertijd en mogelijkheden te optimaliseren de leerdoelen (in de brede zin van het woord) verbinden aan de inloop, het takenblad en van de doelenwand een levende muur te maken waar doelen bij komen en weggestreept of aangepast worden.

Voor het vak rekenen de digitale verwerkingssoftware implementeren in het aanbod.

### bevindingen visitatieteam

T.a.v. effectiviteit is ook hier de taakbrief cruciaal. Door deze uit te breiden naar "de hele dag Dalton" is er meer effectiviteit te bereiken in het onderwijsproces.

Niet alle leerlingen kunnen de doelenwand vertalen naar concrete verwachtingen. De gestelde doelen moeten te meten doelen zijn, ook voor de leerlingen. Deze doelen moeten reëel gewaardeerd worden. Van te voren de criteria duidelijk stellen en met elkaar waarderen. Oftewel: wanneer vinden wij van De Sprong iets “goed”?

### 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 kinderen.
5.8	De leraar daagt kinderen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft kinderen 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 kinderen die de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

De opbrengsten van de Sprong zijn over het algemeen voldoende. De leerkrachten gebruiken de onderwijstijd goed en zorgen voor afwisseling van leeractiviteiten. De instructie en het leerstofaanbod buiten de labs om wordt voornamelijk bepaald door de methode. Vanuit de zorg voor het kind worden mogelijkheden gezien en initiatieven voorzichtig genomen om dat te veranderen.

De zorgstructuur wordt dit jaar opnieuw neergezet (in de audit was deze normindicator met een onvoldoende beoordeeld). Stap 1 was het zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen, dat gebeurt in een pedagogisch-didactisch overzicht. Het overzicht wordt besproken in de groepsbespreking en kinderen die opvallen/uitvallen worden aangemeld en besproken in de kindbespreking. Nu zijn we bij stap 2, vanuit dit overzicht de kwaliteit van het onderwijs verbeteren door ons handelen en aanbod (+taak) af te stemmen op de onderwijsbehoefte van de kinderen.

We hebben hoge verwachtingen van onze kinderen en nodigen kinderen uit om te leren van alles wat ze doen en meemaken.

Bij het opzetten van de zorgstructuur wordt de CPO begeleidt door Wenke Perspectief, die hierin nauw samenwerkt met Marian Koolhaas van Heliks.

**Ambitie:**

Ons onderwijs aanpassen op de onderwijsbehoefte van het kind. De afgelopen jaren hebben wij geleerd waar een goede instructie aan voldoet, door Wiebren de Jong (onderwijsadviseur) en hebben we de stappen van het EDI model als uitgangspunt genomen. De volgende stap is om instructies op een effectieve manier te geven, aan wie het nodig heeft en met variatie op het gebied van duur, niveau en vorm.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft o.a. als speerpunt de onderwijskundige aanpak en het kwaliteitsdenken t.b.v. opbrengsten. Men hanteert hiervoor het EDI. In het kader van effectiviteit/ doelmatigheid is het zaak de komende periode te kijken naar de daltonkernwaarden zelfstandigheid / verantwoordelijkheid om te komen tot duidelijkheid wanneer/ doe wie welke (pre/ verlengde-) instructie wordt gevolgd.

### 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 kinderen en personeel.
5.13	De school biedt kinderen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

De Sprong benut de ruimte die er is optimaal om invulling te geven aan het daltononderwijs. De groei van de school, het uitzichtloze gebrek aan ruimte, de onrust die daaruit voortkwam en het gevoel van invloedloos zijn hebben de ontwikkeling van de Sprong als daltonschool in de weg gestaan. Toch is het ons gelukt de mogelijkheden te zien en aan te grijpen om ontwikkeling aan te pakken. De afgelopen anderhalf jaar heeft de Sprong, het team en de kinderen een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Dat is zichtbaar en voelbaar voor iedereen die verbonden is met de Sprong.

Het actieplan (zie daltonboek bijlage ...) omvat doelstellingen die bijdragen aan de noodzakelijke kwaliteit en opbrengsten, de zorgstructuur, de professionele cultuur/kwaliteitszorg en de invulling, kwaliteit en ontwikkeling van het daltononderwijs. We hebben een mooi begin gemaakt, er is de afgelopen maanden veel veranderd en ontwikkeld, maar we zijn er nog niet. Het onderwijs wordt nog niet optimaal (naar ons kunnen) afgestemd op het kind. De methodes bepalen vaak het aanbod. We lopen het kind nog te vaak voor de voeten en werken zelf te hard.

Met het daltonspeelveld hebben we instrumenten in handen om daltoncompetenties van teamleden en kinderen als doorgaande lijn uit te werken.

De communicatie en samenwerking tussen de directie (school) en de geledingen kan beter, zodat we ook daar optimaal profijt van hebben.



In ons 'nieuwe' gebouw zitten de groepen die veel samenwerken weer bij elkaar, heeft elke groep een 'normaal' lokaal en is er ruimte voor iedereen om buiten de lokalen te werken.

Met de financiële middelen die vrijkomen om de werkdruk te verlagen willen we zodanig inzetten dat de leerkracht echt meer tijd heeft om zich te richten op het onderwijs in haar kinderen, groep, bouw en school.

Deze actiepunten zullen ook de punten zijn die opgenomen worden in het meerjarenplan 2019-2023:

- Zorg voor het kind/zorgstructuur
- Professionele cultuur/kwaliteitszorg
- Profilering: Dalton IKC
- Pedagogisch-didactisch handelen

### bevindingen visitatieteam

In de school is er nog geen duidelijke eenduidigheid in werken/ leerlijn t.a.v. de kernwaarden. Er zijn veel mooie daltonmomenten waarneembaar, maar niet in alle parallelgroepen, in de gehele bouw, of in de gehele school (aanbeveling)

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

6.1	De school werkt planmatig aan de daltonontwikkeling en beschrijft dit in een daltonbeleidsplan.
6.2	De school geeft aan hoe de daltonontwikkeling wordt aangestuurd, bv. door een daltoncoördinator.
6.3	De school draagt haar daltonidentiteit uit. (schoolgids, website, folders etc).
6.4	De school heeft daltonscholing in het scholingsplan opgenomen.
6.5	De school benut de daltonmogelijkheden van het gebouw.
6.6	De school enquêteert regelmatig de leraren, de ouders en de kinderen 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 kinderen 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

Het actieplan (zie daltonboek bijlage 1) is dit jaar leidend. De daltoncoördinator en de directeur sturen de daltonontwikkeling aan. De daltoncoördinator is voorzitter van de daltonwerkgroep.

Ouders en verzorgers worden meegenomen en geïnformeerd over de daltonontwikkeling bij informatiemomenten en via de nieuwsbrief.

De daltoncoördinator bezoekt de regiovergadering. Met het hele team zijn we naar de daltonregiodag op Terschelling geweest en heeft de daltonwerkgroep een interactieve workshop verzorgd over het werken in houses en labs.

Het bestuur steunt ons door middelen beschikbaar te stellen, zodat wij de afgelopen periode begeleiding konden krijgen van Wenke Perspectief op alle gebieden; coachend leidinggeven (directie en MT), opzetten zorgstructuur en het opleiden tot dalton ib'er (CPO) en ontwikkeling aanpakt teambreed door middel van studiedagen.

Kinderen worden betrokken bij de ontwikkelingen in de school, in meer en mindere mate. Met ouders hebben we veel contact. Zij worden betrokken bij de rapportgesprekken en de goudenwekengesprekken, die vanaf groep 5 samen met het kind gevoerd worden. Aan het begin van het schooljaar kunnen ouders zich inschrijven voor allerhande taken binnen de school; lid van een van de geledingen, techniek, luizen, bibliotheek en vervoer/begeleiding bij uitjes. Ouders worden ook goed geïnformeerd over de ontwikkeling die we doormaken door nieuwsbrieven (zie website).

**Ambitie:**

De ontwikkelingen van dit jaar en de afspraken en werkvormen die daaruit voortkomen, vastleggen in het daltonboek dat als een levend document een belangrijke plaats inneemt in de Sprong.

Wij zouden heel graag waar we nu mee bezig zijn, doorontwikkelingen en een website en schoolgids willen hebben die echt vertelt wie de Sprong is en hoe er gewerkt wordt. (Nu nog school, straks IKC.)

Een team waarin alle medewerkers opgeleid zijn tot daltonleerkracht/pedagogisch medewerker en waar iedereen bewust kiest voor het daltononderwijs.

De daltontaal mag nog meer levend worden in de school onder zowel kinderen, ouders en medewerkers.

**bevindingen visitatieteam**

Vanuit de gesprekken met leerlingen, ouders, team en MT komt telkens naar voren dat er in korte tijd erg veel in gang is gezet om de kwaliteit van onderwijs/communicatie te verbeteren.

Elk besluit en elke wijziging wordt geijkt op de pedagogische identiteit van de school.

De manier waarop het daltonboek is opgezet is een efficiënte manier om het daltononderwijs te borgen en er een levend document van te houden.

Opgezet vanuit het "why" en verweven met IPB en Kwaliteitszorg.

Complimenten!

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

De leerlingenraad is van start gegaan na een zorgvuldige voorbereiding. De leerlingen vertelden over de selectieprocedure en hun motivatie om zitting te nemen in deze raad. Zij zijn o.a. verantwoordelijk voor de kinderen die de rondleidingen aan geïnteresseerde “nieuwe ouders “geven. Tijdens de rondleiding aan het visitatieteam gaven deze kinderen blijk van veel kennis over hun school en het wáárom van zaken. Ze straalden uit dat het “hun”school was. Eigenaarschap. Ze hebben plannen voor het volgend schooljaar!

Tijdens het gesprek zijn de leerlingen positief over de school.

Zij hebben zich goed voorbereid op de visitatie en één van de leerlingen weet zelfs alle kernwaarden op te noemen. De betekenis hiervan lukte nog niet.

De leerlingen gaven aan dat ze mochten mee beslissen/denken over regels, problemen en inrichting.

Hierbij werd wel aangegeven dat de vervulling van sommige wensen wel lang duurde.

De leerlingen hadden de indruk dat plannen alleen in de bovenbouw gebeurt en keuzewerk wordt pas gemaakt als het “gewone” werk af was.

Zij zijn trots op:

- De manier van met elkaar samenleven, elkaar zien.
- Er is speelgoed aangeschaft op verzoek van groep 3.
- Zij zijn trots op de sfeer, licht en projecten. (Aldus verwoordt door enkele leerlingen van groep 8)

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Er heeft een separaat gesprek plaatsgevonden met het team, zonder de leden van het MT.

De leerkrachten geven aan dat er weer energie is in het team. Het team bruist en zoekt elkaar op bij de ontwikkelingen.

Het team beseft dat er nog een traject te gaan is en hebben hier zin in. De verschillen in ontwikkeling bij de collega's wordt niet als een belemmering gezien.

Zij ervaren dat het huidige MT/Directeur een duidelijke koers vaart, een ieder ziet, steunt en waar wenselijk eisen stelt.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

De Sprong is gestart met een traject om te komen tot een dalton-ikc. Zij wordt hiervoor door een extern partner begeleid. Ook alle betrokken gremia van de school worden hierbij betrokken. Er is inmiddels groen licht voor de verbouwing.

De school heeft gekozen voor een gedeelde sturing: Het MT bestaat uit dir, bouwco's, ib, daco en specialisten. De daco kent nu een ambulantie van 1 dag per 2 weken die zij ook benut als coördinator Thematisch werken.

De directeur schetst de afgelopen jaren, na de officieuze licentie-verlenging tot 2018. De vorige directeur is benoemd op een andere school binnen de Stichting maar heeft nog tot dit jaar de school administratief ondersteund. Vanaf augustus heeft de school een begin gemaakt met een culturomslag middels gesprekken en studiedagen. Het plan van aanpak is verweven met het daltonboek van waaruit steeds alle ontwikkelingen worden geijkt en beschreven.

De school wil werken vanuit het parallelprincipe en volgens het principe van hoofd, hart en handen. Dus eerst zelf ervaren wat er komt kijken bij "samenwerken", welke vormen dit kent alvorens dit van leerlingen te verwachten en/of vaardigheden te willen aanreiken.

De directeur verduidelijkt de koers met een door het team aangereikte waarden, doelen, belemmeringen, talenten en voortgang.

### Uit de gesprekken met ouders

Ouders waarderen de kijkmiddagen- en ochtenden, zij zouden het prettig vinden als deze direct om 08.30 uur zouden plaatsvinden. Op die manier kunnen meer ouders komen kijken hoe hun kind(eren) presenteert/presenteren.

Zij vinden het een goede ontwikkeling dat De Sprong een IKC wordt, hoewel zij – vanuit hun functie- weten dat dit een complexe organisatie is.

Zij schetsen De Sprong als de beste school van de buurt, zijn positief over de daltonvaardigheden. De school groeit; de ouders zien dit als resultaat van mond-tot-mondreclame.

Zij zijn allen positief en zouden de school adviseren aan vrienden.

De ouders vinden dat de communicatie het laatste jaar sterk is verbeterd. Nu worden zij meegenomen in de processen en op de hoogte gehouden van de ontwikkeling t.a.v. de nijpende problematiek inzake de huisvesting.

De ouders vinden de kindgesprekken met portfolio heel bijzonder. Zij noemen de volwassenheid waarmee kinderen hun resultaten presenteren. Vinden echter ook dat kinderen soms erg streng zijn voor zichzelf. Missen daarnaast wel het georganiseerd moment waar ze 1: 1 met de leerkracht kunnen praten. Als mogelijkheid geven zij ook aan graag het rapport eerst te ontvangen en daarna met elkaar in gesprek te gaan.

Als parel noemen zij de labs: deze dagen uit, tutormogelijkheden, reflectie, verantwoordelijkheid nemen voor wat je wil leren.

Zij uiten hun zorg over de hoog- en meer begaafde leerlingen in het huidig onderwijsbestel. Zij zijn beducht dat deze leerling mogelijk minder aandacht krijgt door Passend Onderwijs. Zij waarderen de inspanningen van de individuele leerkracht maar zouden graag zien dat er een duidelijke leerlijn voor deze leerlingen wordt geïmplementeerd.

## Uit de gesprekken met het bestuur

**naam bestuurslid: Dominicus Hooghiemstra**

Verslag gesprek met directeur bestuurder dhr. D. Hooghiemstra.

Aan het begin van het gesprek benadrukt de voorzitter de bijzondere positie van de Sprong t.a.v. deze visitatie, inzake de vorige, niet reglementaire, verlenging van 2 jaar.

Ze spreekt haar respect uit voor de Stichting vanwege haar inzet t.b.v. De Sprong. Het bestuur heeft het team na de voorlaatste visitatie gevraagd welke toekomst ze zag als Daltonschoon. Toen bleek dat het volledige team Daltonschoon wilde blijven heeft het bestuur geïnvesteerd in de beschreven begeleide ontwikkeling.

De nieuwe directeur drukt volgens dhr. Hooghiemstra duidelijk haar stempel op de school (IPB, zorgstructuur en Dalton). De commissie vindt dat de stukken die door de school zijn

aangeleverd duiden op visie, echter het Plan van Aanpak, dat geschreven diende te worden na de laatste visitatie ontbreekt.

Ondanks dat er duidelijk sprake is van visie in deze stukken blijkt in de praktijk in de groepen dat deze visie niet volledig is geïmplementeerd.

Bestuur benadrukt dat de school in zwaar weer heeft gezeten en dat er veel op de school af is gekomen. (audit, huisvestingsproblematiek, audit)

Mocht de commissie tot het besluit komen het advies te geven geen verlenging te verlenen, dan zal de bestuurder dit accepteren als uitgangspunt van denken voor de komende jaren..

Commissie ziet een gebrek aan eigenaarschap bij de leerlingen. Tevens een groot verschil in Daltonvaardigheden bij de leerkrachten. Daarnaast is de vraag of men het afgelopen jaar de goede keuzes heeft gemaakt voor wat betreft de Daltonontwikkeling. Commissie vindt de taakbrief een wezenlijk onderdeel binnen een Daltonschool, daar heeft men echter niet op ingezet.

Dhr. Hooghiemstra geeft aan dat het bestuur meewerkt wanneer personele mobiliteit noodzakelijk is op De Sprong om zo de Daltonkwaliteit te verhogen. Verder prijst hij de synergie tussen ouders en school.

Duidelijk is dat er veel is geïnvesteerd in de zorgstructuur en IPB. Het bestuur is hier tevreden over. Tevens staan er de komende jaren vanuit de Stichting geen extra zaken/onderwerpen op de agenda , zodat het team zich volledig op Dalton kan focussen.

Dhr. Hooghiemstra geeft aan dat de school - net als het bestuur- directiewisselingen heeft gekend. Hij vindt dat er het laatste jaar goede stappen zijn gezet en staat volledig achter De Sprong.

## beoordeling

nr	Beoordelingskader	ontwikkeling	
		O	V
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*		
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen	x	
2	Zelfstandigheid		x
3	Samenwerking		x

4	Reflectie		X
5	Effectiviteit - doelmatigheid		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 <b>vijs</b> jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	Uitgaande van het daltonplan stellen jullie als team een evoluerende kijkwijzer op waarmee elke medewerker jaarlijks collegagroepen bezoekt en het gesprek aangaat om te komen tot uniformiteit met als hoger doel: voorspelbaarheid en eigenaarschap voor de leerling
Nr.2.	Uitgangspunt is "De hele dag Dalton". Dit bewerkstellig je door een taakbrief te ontwikkelen waarvan de leerlingen eigenaar zijn.
Nr.3.	Stel een meerjaren daltonontwikkelplan op voor de hele school – hoofd, hart en handen- die je jaarlijks evalueert. Dit hoofd-hart-handenprincipe is een parel in jullie huidige leerwerkstructuur!
Nr.4.	Stel met het team doorgaande lijnen op voor de 5 kernwaardes t.b.v. duidelijkheid, voorspelbaarheid voor de leerling én leerkracht.



Nr.	
-----	--

### slotopmerkingen

Het verdient aanbeveling om de daco voor het komend schooljaar een ambulantie toe te kennen van 1 dag per week om de borging vorm te geven middels observaties, gesprekken, documentatie etc.

Wij kijken terug op een bijzondere visitatie aan een bijzondere school in een bijzondere situatie.

Er is veel gebeurd om **de volledige basis** van onderwijsgeven en ontvangen góed te onderbouwen. Een oprecht fundament. Compliment!

We hebben heel mooie daltonaspecten gezien, maar ook fundamentele zaken gemist met name op leerlingniveau.

We hebben daarom lang gesproken over het wel of niet geven van een licentieverlening. Wat de doorslag heeft gegeven is het feit dat jullie in korte tijd als team met dit MT/directeur in staat zijn gebleken om een fundamentele en voortvarende omslag te maken!

Waarbij – niet in doorgaande lijn en niet volledig- voldoende daltonaspecten op leerlingniveau aanwezig waren om het **vertrouwen** in jullie uit te spreken.

Nu is het tijd om vanuit jullie visie op kind, leerling, elkaar, onderwijsgeven structureel handen en voeten te geven op basis van doorleefde doorgaande lijnen.

Gezien jullie resultaten tot op heden hebben wij er oprecht alle vertrouwen in. Op naar “de verrassing van het Noorden”.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		17 juli 2018

## 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.

Voorafgaand aan de visitatie hebben wij contact opgenomen met de voorzitter en dit als zeer prettig ervaren. Bij vragen of onduidelijkheden was er altijd gelegenheid om telefonisch met haar te overleggen. Ze heeft vooraf duidelijk verteld hoe de visitatie zou verlopen.

De opening op de dag zelf was goed, duidelijk, rustig en helder. Iedereen kon (voor zover dat mogelijk is) rustig de dag beginnen. In de ochtend liepen de bezoeken redelijk zoals gepland. In verband met wisselend programma, doordat het visitatieteam steeds groter werd, waren de bezoektijden en duur voor sommige leerkrachten anders dan verwacht. De gesprekken met ouders, kinderraad, directie & daco zijn als prettig ervaren, dat gaf ons een goed gevoel. Tot de middag.

De zenuwen sloegen toe doordat wij wel merkten dat er van alles was... Het werd nog spannender toen 's middags het team, het MT (zonder directie & daco) en de daco apart van elkaar in gesprek gingen/moesten met de visiteurs.

Uiteindelijk kwam het verlossende woord, we krijgen een verlenging voor 5 jaar! Daar zijn wij heel blij mee en wat fijn dat we dat krijgen op basis van vertrouwen. Wat wij heel positief vinden is dat iedereen (ouders, kinderen, bestuur, team) dezelfde taal sprak, dat dalton leeft op de Sprong.

De vrijdag na de visitatie zijn directie & daco verrast door alle kinderen van de school en de ouders van de geledingen. Zij hebben in het geheim alle kinderen een felicitatiekaartje laten maken en deze in twee hederas gekregen. Deze staan voor verbinding en groei.

Wij zijn zeer tevreden met het visitatieverslag en gebruiken deze als input voor het actieplan 2018-2019 en voor het meerjarenplan 2019-2023. Het actieplan wordt opgesteld samen met Wenke Perspectief en wij zullen dat na de vakantie delen met de NDV en Rina Kloezen.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Uitgaande van het daltonplan stellen jullie als team een evoluerende kijkwijzer op waarmee elke medewerker jaarlijks collegagroepen bezoekt en het gesprek aangaat om te komen tot uniformiteit met als hoger doel: voorspelbaarheid en eigenaarschap voor de leerling.
<b>actie</b>	<b>Gaan we realiseren.</b>
<b>uitvoerenden</b>	<b>Team. Geïnitieerd door directie &amp; daco in samenwerking met Wenke Perspectief.</b>
<b>tijdvak</b>	<b>2018-2019</b>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<b>Wenke Perspectief</b>
<b>toelichting</b>	<b>Wordt opgenomen in het plan van aanpak.</b>
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Uitgangspunt is “De hele dag Dalton”. Dit bewerkstellig je door een taakbrief te ontwikkelen waarvan de leerlingen eigenaar zijn.
<b>actie</b>	<b>Taakbrief ontwikkelen</b>
<b>uitvoerenden</b>	<b>Team. Bouwcoördinatoren spelen hierin een belangrijke rol, bewaken de doorgaande lijn.</b>
<b>tijdvak</b>	<b>2018-2019-2020</b>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<b>Wenke Perspectief</b>
<b>toelichting</b>	<b>Wordt opgenomen in het plan van aanpak (de taak is een centraal thema in het plan).</b>
<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Stel een meerjaren daltonontwikkelplan op voor de hele school – hoofd, hart en handen- die je jaarlijks evalueert. Dit hoofd-hart-handenprincipe is een parel in jullie huidige leerwerkstructuur!
<b>actie</b>	<b>Meerjarenplan 2019-2023 inclusief daltonontwikkelplan opstellen.</b>
<b>uitvoerenden</b>	<b>Directie &amp; daco</b>
<b>tijdvak</b>	<b>Voor januari 2019.</b>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<b>Wenke Perspectief</b>
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Stel met het team doorgaande lijnen op voor de 5 kernwaardes t.b.v. duidelijkheid, voorspelbaarheid voor de leerling én leerkracht.
<b>actie</b>	<b>Is de opbrengst die naar boven in het proces waar we in zitten. Ontstaat vanuit dialoog tijdens studiedagen.</b>
<b>uitvoerenden</b>	<b>MT</b>
<b>tijdvak</b>	<b>2019-2023</b>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<b>Wenke Perspectief</b>
<b>toelichting</b>	<b>Opgenomen in het plan van aanpak</b>

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		17-7-2018
	visitatievoorzitter		17-7-2018

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.