

## 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>De Tweeklank</b>		
Adres	Albardastraat 35 (gr.3 t/m 8) en Acacialaan 1 (gr. 1&2)		
Postcode en plaats	7611 BE Aadorp	7611 AP	Aadorp
E-mailadres school	infodetweeklank@sco-t.nl		
Telefoonnummer school	0546-863213 (Albardastraat) of 0546-492808 (Acacialaan.)		
Directeur	<b>Mevr. Marianne Nordt</b>		
Adjunct-directeur	-		
Daltoncoördinator	Mevr. Lincy Grooters -Stokkelaar		
Aantal groepen (PO)	7		
Aantal leerlingen	Peildatum 21/09 → 132 leerlingen		
Populatie (PO)	<b>Algemeen toegankelijk met ruimte voor de christelijke identiteit.</b>		
Aantal leraren	14		
In bezit van Daltoncertificaat	14		
Bezig met Daltoncursus	-		
Nevenvestigingen	Zie bovenstaande.		
Stand van zaken inspectie	Basistoezicht, inspectiebezoek schooljaar 2017-2018		
<b>Visitatieteam</b>			
Voorzitter			
Lid 1.			
Lid 2.			
Lid 3.	n.v.t.		
Datum visitatie	09 - 11 - 2017		
Soort visitatie	x	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag	
(besluit vorige visitatie)		2e licentieaanvraag	
		licentieverlenging	
		versnelde visitatie licentieverlenging	
		Visitatie na bezwaarprocedure	

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

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

**aanbeveling 1.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 2.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 3.**

**evaluatie school**

---

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 4.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 5.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

Binnen de Tweeklank is er hard gewerkt aan het borgen van onze middelen die wij inzetten om het doel te bereiken. Zoals beschreven in het daltonboek, stellen wijzelf ons de vraag: 'Why'. Alvorens het 'how' en het 'what' toe te passen. Op het moment dat wij ons onderwijs vormgeven op deze kernwaarde en een 'what' gaan inzetten proberen wij deze te koppelen aan de 'why' van de kernwaarde.

#### Voorbeeld:

Een leerling wil graag werken op een andere plek dan zijn vaste plek tijdens de instructie. I.p.v. het vragen aan de leerkracht, wat geen vrijheid biedt, geen vertrouwen uitstraalt en geen eigenschap biedt.. Hebben wij verschillende 'whats' ingezet die voor de leerling structuur bieden van vrijheid binnen de kaders om zo effectief te werken en zorg te dragen voor de leeromgeving. Te denken valt hierbij de geormerkte werkplekken buiten de klas, de halpas en de mandjes + checklist. Voor een uitwerking hiervan gebaseerd op de 'golden circle' verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.

#### Parel:

De weektaak is een doorontwikkeld document geworden m.b.v. het werken in **DaltonOntwikkelingsGroepen** tijdens de eerste periodes van de fusie. Op de weektaak staan de doelen in de ik-vorm geformuleerd, de vakgebieden hebben een vaste kleur en er is een doorgaande lijn binnen de weektaken van de jaargroepen. Leerlingen hebben door de ik-doelen meer inzicht op het eigenaarschap van het leerproces. De vakgebieden hebben een vaste kleur, hierdoor hebben leerlingen meer structuur in het registreren van de verwerking van de taak. Door de vormgeving van de weektaak en de manier van werken ermee (de kaders) is het voor leerlingen een werkbaar instrument gegeven met veel meer doeleinden dan enkel het werkoverzicht. Leerlingen zijn hierdoor meer actief betrokken bij hun eigen leerproces, het inplannen van werk (keuzevrijheid van tijd), het samenwerken etc.

Ontwikkeling:

Binnen enkele groepen wordt geëxperimenteerd met het werken met een taakbord ter bevordering van de verantwoordelijkheid op de omgeving. Dit is een 'what' binnen ons daltononderwijs die wij oefenen schooljaar 2017-2018 en na evaluatie wellicht borgen.

De grootste doorontwikkeling is het creëren van meer eigenaarschap van de leerling op het eigen leerproces (ik-doelen vanuit de leerling) en differentiatie op de weektaak qua lesstofaanbod. Leerlingen hebben nu de keuzevrijheid van planning binnen hun eigen ingeplande a-stof en b-stof. Echter dit is nog niet voldoende aangepast op de eigen leerdoelen van de leerlingen. De doelen zijn al ik-gericht maar worden aangeboden vanuit de leerkracht/methodes e.d. Er is ruimte op de taak voor de leerling, maar nog niet voldoende op inhoud.

**bevindingen visitatieteam**

In de groepen zien we duidelijk een doorgaande lijn van ingezette middelen. Hierbij is te denken aan de halpas, het stoplicht en de (week)taken.

We bemerken dat alles sterk leerkracht-gestuurd is. De (week)taak wordt opgesteld door de leerkracht en de doelen zijn nog vrij algemeen/methode gebonden.

Leerlingen weten de gedachte achter de ingezette middelen, dit kunnen ze prima uitleggen en het functioneert ook naar behoren.

We zien dat er veel is gekaderd en dat de leerkrachten de leerlingen intensief aansturen bij alles. Er heerst een bepaalde rust in de school, de vraag is alleen wat er gebeurt wanneer de vele kaders (afspraken en regels) wegvallen of minder worden. Wat we hier mee bedoelen is dat de leerlingen nu voornamelijk voor de leerkrachten werken i.p.v. dat er sprake is van eigenaarschap van hun eigen (leer) ontwikkeling.

Dit neemt niet weg dat er een zeer goede pedagogische sfeer in de school heerst. De leerlingen voelen zich gezien en gehoord.

**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 taakhoud.
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**

De helft van het team is sinds 2015-2016 aan het werk gegaan binnen het onderwijsconcept dalton op De Tweeklank, net als een heleboel leerlingen die voorheen op een reguliere manier onderwijs kregen. Deze fusie heeft ervoor

gezorgd dat de doorgaande lijn die we ontwikkeld hebben vooral in het begin veel heeft gevraagd als we kijken naar: omgaan met verschillen, onderwijs aanpassen, vertrouwen geven en krijgen, loslaten, coachen. Omdat niet alle leerlingen/ vanaf groep 1 onderwijs middels dalton heeft gekregen of zo heeft lesgegeven (leerkrachten). Nu krijgt deze kernwaarde op leerkrachtniveau veelal vorm in het bijvoorbeeld: werken zonder toezicht op een andere werkplek, het zelf inschrijven voor een workshop (cognitief gebied) n.a.v. evaluatie op de ik-doelen, leerlingen coachen i.p.v. sturen etc.

De leerkrachten zijn enorm gegroeid in het 'loslaten', 'vertrouwen schenken' en 'coachen'. Voorbeeld: Twee leerlingen (mogen) werken buiten de klas en hebben niet de tijd effectief besteedt en daardoor de geplande taak niet af. De leerkrachten spreken leerlingen aan op hun eigen verantwoordelijkheid en vrijheid in gebondenheid (halpas/sollicitatie, zie daltonboek hoofdstuk 5). Door het aanspreken ontstaat een dialoog en wordt er coachend besproken hoe het de volgende keer anders kan i.p.v. sturen en het vertrouwen meteen weg te nemen. Leerkrachten laten binnen de vastgestelde kaders los (andere werkplek, halpas), hebben vertrouwen in de leerling en hebben vertrouwen in het proces als iets niet lukt, dat dit coachend besproken kan worden en als leermoment wordt ingezet.

#### Parel:

Het zelf nemen van verantwoordelijkheid, er zijn voor elkaar en verantwoordelijkheid durven geven, door bijvoorbeeld werken met de workshopkaart. De workshopkaart, deze kaart laat zien dat er gewerkt wordt aan de indicatoren 1.5, 1.6 en 1.7. Voor de uitwerking hiervan gebaseerd op de 'golden circle' verwijst ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.

#### Ontwikkeling:

Aansluitend op leerlingniveau, een manier ontwikkelen waarbij leerlingen meer betrokken raken en verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces. Als leerkrachten willen wij een structuur ontwerpen (in onze taal: een what) wat leerkrachten de ruimte biedt om dit aan te bieden in een doorgaande lijn. Wij willen dit graag doorontwikkelen in een portfolio. Vanaf schooljaar 2017-2018 werken wij in nieuwe werkgroepen, één daarvan is de werkgroep dalton. Zij zullen hier een ontwerpgericht onderzoek op uitvoeren. Een start wordt hier mee gemaakt op 27 september doordat er een collegiale consultatie plaatsvindt bij collega-dalton-scholen.

### bevindingen visitatieteam

In de praktijk hebben we de workshops gezien. Dit zijn instructiemomenten. Het intekenprincipe voor een workshop is mooi om te zien. Ook zien we dat leerkrachten zelf bekijken wie er (verlengde) instructie nodig heeft. We zien echter nog te weinig differentiatie in niveaus. De methoden worden nog op dit moment als uitgangspunt genomen. De leerkracht stuurt de taak aan en er wordt nog te weinig beroep gedaan op de zone van de naaste ontwikkeling, de interesses en de talentontwikkeling van de leerlingen.

Er zijn twee leerkrachten bezig met de opleiding meer- en hoogbegaafdheid. Het is goed om in de nabije toekomst te kijken naar meer differentiatie binnen het lesstofaanbod op alle niveaus.

Er is hard gewerkt om binnen de Tweeklank een eenduidig team te krijgen. We hebben op voorhand niet gevraagd wie er van de Kei en wie er van de Rank kwam. Tijdens de klassenbezoeken zagen we enig verschil, maar we hebben ook gezien dat het personeel van de Kei bewust een stapje terug heeft gedaan om gezamenlijk de Daltondraad weer op te pakken. En dit siert het gehele team.

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Op onze school is vertrouwen onderling een proces geweest wat heeft moeten groeien n.a.v. het samenvoegen van twee verschillende scholen. Op het moment van schrijven van dit document zien we dat het 'leren van en met elkaar' in de periode na de fusie in de vorm van **DaltonOntwikkelingsGroepen** op verschillende aspecten van dalton een positief effect heeft gehad op de basis van het vertrouwen. Door met het gehele team tijdens vergaderingen, koffiepauzes e.d. de dialoog gaande te houden over het invullen van ons gekozen daltonconcept voor de school is er transparantie gecreëerd, draagvlak en vertrouwen.

#### Parel:

Aan de start van onze nieuwe daltonschool, hadden enkele leerkrachten moeite met deuren openhouden, binnenlopen bij elkaar, leerlingen van een andere groep aanspreken op verantwoordelijkheden, elkaar aanspreken etc.

Door met elkaar in gesprek te gaan tijdens de **DaltonOntwikkelingsGroepen**, vergaderingen e.d. en door elkaar (soms met moeite) aan te spreken op ons eigen proces, de vrijheid van ontwikkeling en verantwoordelijkheid hebben we een daltonboek ontwikkeld waar iedereen achter staat. Een boek met onze visie op het daltononderwijs, maar belangrijker een boek met onze geborgde manieren om dit vorm te geven. Hierdoor is er een doorgaande lijn binnen de school op veel aspecten en zien we nu een cultuur op school waar een basis van vertrouwen is op het gebied van dalton, waar deuren openstaan, waar mensen binnen komen zonder dat het vervelend is en waar collega's zich verantwoordelijk voelen voor alle leerlingen.

#### Ontwikkeling:

Zoals hierboven beschreven was het een ontwikkelproces lastig, maar met een goed ver-/afloop. De doorontwikkeling op het leren van en met elkaar, de vrijheid in het leerkrachtenontwikkelen, het collegiale begeleiden/coachen en het vertrouwen zal nog meer vormgegeven moeten worden. In ons daltonboek hebben we beschreven

in hoofdstuk zes op D. teamniveau welke doorontwikkeling wij hiervoor willen inzetten.

### bevindingen visitatieteam

De DaltonOntwikkelingsgroepen hebben flink wat werk verzet. Het ligt een stevige basis dat het Daltonboek heet. Zoals ze zelf al aangeven is het een ontwikkeldocument. Het moet met de school en het team meegroeien. Wanneer we het Daltonboek lezen zien we een stevige basis, echter wanneer we in de school kijken, zien we nog niet alles terug. De diepgang ontbreekt. De boodschap is dan ook 'maak waar wat je belooft', oftewel doe datgene wat je zegt.

We hebben de daltoncompetenties en drive binnen het team gezien. De fusie is achter de rug en er moet vooruit gekeken worden. Er is geen 'De Kei' en 'De Rank' meer. De kracht zit hem in het feit dat twee scholen met verschillende uitgangspunten een samenwerking hebben gevormd.

De Tweeklank is een school met een mooie visie op het gebied van geloofsovertuiging door de inzet van HvO en godsdienst. Er heerst respect voor elkaar binnen het team, bij de ouders en bij de leerlingen. De school kan trots zijn op hetgeen ze heeft bereikt.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

Leerlingen worden bij ons op school mondeling, met 'whats' of handelingswijzers gestimuleerd om zelfstandigheid te laten zien. Zelfstandigheid in het leerproces, maar ook in bijvoorbeeld in het aan werk gaan en zijn. Leerlingen weten binnen de klas de structuur (vrijheid binnen de kaders) die aangebracht is om leerlingen zelfstandig te laten werken. *Voorbeeld:* leerlingen weten op welke plek zij mogen werken tijdens het werken aan de taak door geormerkte plekken, de halpas, het bord (rooster). Daarnaast hebben we afspraken bij het stoplicht die leerlingen aanspoort om zelf te reguleren hoe ze werken en die de uitgestelde aandacht bevordert. Voor de uitwerking hiervan gebaseerd op de 'golden circle' verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.



Parel:

De doorgaande lijn binnen de school. Leerlingen in groep 1 wordt al aangeleerd hoe het stoplicht ingezet wordt om bijvoorbeeld om te gaan met uitgestelde aandacht, om samenwerken te bevorderen en zelfstandigheid in werk. Daarnaast is er een doorgaande leerlijn op het bordrooster. Leerlingen weten dat vakken een kleur hebben en wanneer er aan dat vak gewerkt moet worden of dat zij keuzevrijheid hebben in het werken aan de taak en of zij mee doen met de instructie ja of nee. Daarnaast zijn er workshopkaarten die voor de leerling inzichtelijk maken of zij zelfstandig kunnen werken. Door deze 'what' bepaalt de leerling mede hoe er aan de doelen wordt gewerkt gekeken naar werkvorm, tempo, plaats, tijd etc. Voor de uitwerking van het stoplicht en het rooster gebaseerd op de 'golden circle' verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.

Ontwikkeling:

Binnen de school hebben we al veel geborgd op de verschillende kernwaarden van dalton om het onderwijs nog meer vorm te geven naar onze visie. Een ontwikkelpunt die de werkgroep dalton in schooljaar 2017-2018 wil aankaarten tijdens de vergaderingen is het meer inzetten van handelingswijzers. De school behoeft op enkele aspecten meer visuele handelingswijzers die de ontwikkeling van zelfstandigheid stimuleren.

**bevindingen visitatieteam**

We hebben de verschillende genoemde kaders voor zelfstandigheid gezien. De kaders worden voornamelijk bepaald door de leerkrachten. Opvallend is dat het stoplicht wisselend wordt gebruikt. Bij de ene groep staat het voor uitgestelde aandacht en bij de andere groep wordt het gebruikt om stemvolume van de groep aan te geven. Hier is dus geen sprake van continuïteit.

De leerlingen werken zelfstandig aan hun weektaak. De roosters staan op het bord. We zien in alle groepen dat de vakgebieden op vaste momenten worden aangeboden. Leerlingen maken het bijbehorende werk van die les en kunnen daarna met hun A-stof of B-stof verder. De weektaak is dus sterk geregisseerd. Planning door leerlingen is minimaal en functioneert nu nog als aftekentaak. Hierdoor gaat de visie van werken met ik-doelen niet volledig op. Werken met ik-doelen betekent ook dat leerlingen meer grip moeten krijgen op hoe ze de ik-doelen willen/kunnen halen. Hierbij staat ook het loslaten door de leerkracht centraal.

**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**

M.b.t. het klassenmanagement, vinden wij het van belang dat de leerkrachten m.b.v. vaste afspraken (zoals vaste kleuren voor een vak op het bord/de weektaak/de datamuur, de workshopkaart, een \* op de weektaak voor instructielessen, zelfcorrigerend materiaal een vaste plek, A- en B-stof op een vaste plek etc. ) de klas zo organiseert dat het leerlingen aanspreekt om tot zelfstandigheid te komen. Zo wordt er goed nagedacht over de inrichting van het lokaal, wordt er gewerkt aan vertrouwen-loslaten door o.a. leerlingen zelf te laten corrigeren, worden leerlingen ondersteunt door de datamuur op doelen, wordt er uitgedaagd door verschillend materiaal op de weektaak te zetten etc. Daarnaast vinden we het fijn dat leerkrachten ook hun eigen zelfstandigheid aanspreken door in de eigen klas te blijven experimenteren met vernieuwingen.

#### Parel:

Binnen de school werken we met een zogenoemd kwartiertjesrooster, dit maakt inzichtelijk voor de leerling wanneer er zogenoemd taaktijd is of wanneer zij instructie behoren te volgen. Op de weektaak is dit zichtbaar gemaakt door een \* te plaatsen voor de les. Er is een doorgaande lijn zichtbaar binnen de school om leerlingen steeds meer vrijheid te bieden op hun zelfstandige taaktijd.

*Voorbeeld:* bij de middenbouw zie je veel lege strookjes op het bord hangen. De leraar bepaalt dan aan welk vakgebied leerlingen behoren te werken (d.m.v. kleur en het aantal strookjes bij de tijden). Echter de leerling heeft wel de vrijheid om te beslissen waar en hoe. Bij de bovenbouw zijn er steeds minder lege strookjes zichtbaar en zijn de lege strookjes soms ook maar bedoeld voor enkele leerlingen die een workshop volgen. Zo wordt gestimuleerd om zelfstandig te werken aan de weektaak en mogen zij naast waar en hoe ook beslissen waaraan gewerkt wordt. Voor de uitwerking van het rooster en de workshopkaart gebaseerd op de 'golden circle' verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.

#### Ontwikkeling:

Er zijn op dit vakgebied een aantal onderwerpen die wij als school willen doorontwikkelen, allereerst binnen de werkgroep dalton en vervolgens met het hele team. Zo denken wij aan meer differentiatie op verwerkingsmateriaal (A- en B-stof), op de weektaak het onderscheid tussen onderhoudstaken en de periodetaken. Naast deze punten die vanuit het werken met de 'Kijkwijzer De Tweeklank' en de **DaltonOntwikkelingsGroepen** hebben opgesteld hebben we in hoofdstuk 6 van ons daltonboek beschreven dat wij als grotere (meerjarenontwikkeling) ons willen richten op het verfijnen van de periodetaken en het gebruik van de datamuur. Voor de uitwerking hiervan verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 6.

### bevindingen visitatieteam

Zoals eerder genoemd is er duidelijk een zichtbare doorgaande lijn op het gebied van afspraken en visuele ondersteuning (handelingswijzers, datamuur etc). In alle groepen heerst een rustige sfeer, leerkrachten zijn open en sterk in het contact naar de leerlingen. Leerlingen worden gezien en gehoord.

De opbouw van vrijheid binnen planning (wanneer wil en kan ik werken aan een eigen gekozen vakgebied en/of ik-doel) is nog te strak gepland door de

leerkrachten. Er wordt gesproken van loslaten van leerlingen. Dit wordt beperkt tot keuze van taak binnen een vakgebied en de plek waar ze willen werken, welke ook nog bepaald wordt door het wel of niet hebben van een halpas.

Er wordt gedifferentieerd binnen de methodes. Er is nog weinig zichtbaar ruimte voor ontwikkeling van talenten van de leerlingen. Wanneer er een balans is tussen een breed gedifferentieerd aanbod (op alle niveaus) en het aanspreken en stimuleren van de talenten van leerlingen, zal dit zeker een positieve invloed hebben op de resultaten/opbrengsten.

### 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

De school start in schooljaar 2017-2018 met een andere directeur, het team werkt dan samen met de derde directeur aan de start van het derde schooljaar van de school. Wat positief is aan deze wisselingen, is dat het team gestimuleerd is door de wisselingen om meer zelfsturend te worden. Daarnaast wordt er een nieuwe vergaderstructuur opgezet in schooljaar 2017-2018 waarbij er meer gedelegeerd wordt vanuit directie i.p.v. gestuurd leiderschap en de school meer een beroep doet op de zelfstandigheid, verantwoordelijkheid etc. van de teamleden.

#### Parel:

De school vindt eigenaarschap van belang bij leerlingen, maar ook op teamniveau. Zo zijn er zelfsturende werkgroepen gecreëerd in schooljaar 2017-2018 waar leerkrachten zelf op konden inschrijven n.a.v. talent, kwaliteit en interesse. De school stimuleert hiermee de ontwikkeling van de leerkracht en het teambreed werken op een daltonmanier.

Waar dit aan de start van de fusie nog bijna onmogelijk leek, is het team enorm gegroeid in ontwikkeling en biedt het ruimte om op deze manier te werken door de enorme werkdrive die er heerst.

#### Ontwikkeling:

De school bestaat nu uit twee locaties, waarbij het zeer wenselijk is om de gehele school in één gebouw te krijgen. In schooljaar 2015-2016 zijn er gesprekken gestart met de gemeente voor de nieuwbouw van de school. In schooljaar 2016-2017 mochten leerkrachten meedenken binnen het vormgeven van het gebouw passend op het onderwijs van De Tweeklank, zo werd er op schoolbreed niveau gewerkt aan indicator 2.10 en 2.11. In schooljaar 2017-2018 worden deze plannen verder uitgewerkt door directie en een deel van de leerkrachten. Voor de plannen/ontwerpen van deze verbouwing nodigen wij jullie van harte uit om deze te bespreken/te bekijken tijdens de visitatiedag.

### bevindingen visitatieteam

Er heerst een zeer positieve sfeer binnen het team. De fusie en de wisselingen van directeuren moet zeker meegenomen worden in het geheel van de ontwikkeling van de Tweeklank. Wij ervaren Lincy als een zeer betrokken, gedreven en enthousiaste daltoncoördinator die de expertise in huis heeft om het Daltononderwijs op de Tweeklank samen met het team naar een hoger niveau te tillen. Daarbij is zeker de kennis en aansturing van Marianne nodig om te zorgen voor een professionele cultuur/aanpak binnen het team. De school heeft veel ambities. Het is van belang de ambities nogmaals met elkaar te bekijken, te prioriteren en waar nodig bij te stellen.

## 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

Leerlingen werken op onze school veel samen, dit wordt gestimuleerd door leerkrachten. Zo zijn er vaste samenwerkingsopdrachten binnen het lesaanbod en wordt het ook regelmatig op de weektaak vermeld. Daarnaast proberen we dit ook te stimuleren door de gehele school, door vast te houden aan het werken met het stoplicht waarbij leerlingen eerst bij een hulpvraag hulp vragen binnen de tafelgroep alvorens bij de leerkracht te komen. Een andere voorbeeld waarbij we graag willen dat leerlingen samenwerken is door het inzetten van leerlingen bij de bieb. Waarbij leerlingen van de bovenbouw een zelfregulerend systeem hebben om andere leerlingen te helpen bij het uitzoeken en lenen van een biebboek. Daarnaast wordt er in de loop van het schooljaar tutorlezen ingezet tussen groep acht leerlingen en groep drie leerlingen, werken leerlingen in de bovenbouw in een kampcommissie en werken wij met een leerlingenraad. Voor de uitwerking hiervan gebaseerd op de 'golden circle' verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.

#### Parel:

Er is binnen de dopgroep: doorgaande leerlijn (een **daltonontwikkelingsgroep**) een doorgaande leerlijn ontwikkeld m.b.v. input van de het team op coöperatieve werkvormen. Voor de uitwerking van deze leerlijn verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 4.2.

#### Ontwikkeling

Binnen de school werken wij groepsdoorbrekend tijdens creatieve vakken. Ons rooster is al deels aangepast op de vakgebieden, dat in de toekomst er ook meer groepsdoorbrekend gewerkt kan worden aan cognitieve vakken. Waarbij leerlingen meer eigenaarschap krijgen op hun eigen gestelde leerdoelen en hierdoor

instructie kunnen volgen binnen een ander jaargroep. Dit is een ontwikkeling die zal opvolgen of gelijk gaat lopen met het ontwikkelen van het portfolio. De planning voor het ontwikkelen van het leerlingportfolio staat beschreven in hoofdstuk 6 van het daltonboek.

### bevindingen visitatieteam

Tijdens de groepsbezoeken hebben wij meerdere coöperatieve werkvormen gezien. Ook hebben we op de weektaak samenwerkingsopdrachten waargenomen en konden leerlingen ons uitleggen hoe het samenwerken in hun groep verloopt. Ook hier staat wederom leerkracht gestuurd centraal. Wij hebben voornamelijk instructielessen gezien met zelfstandige verwerking. Hierdoor kunnen wij geen uitspraak doen over de groepsdoorbrekende activiteiten. De ambitie voor groepsdoorbrekend werken binnen de cognitieve vakken is een mooie ambitie en ontwikkeling binnen het Daltononderwijs van de Tweeklank. Om deze stap te kunnen maken zal er eerst een andere stap genomen moeten worden. En dat is meer betrokkenheid van de leerlingen en het daadwerkelijk loslaten van bepaalde gestelde kaders/afspraken. Geef leerlingen de ruimte om te ontdekken.

### 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

De leerkrachten werken veel samen op verschillende gebieden. Zo waren er eerst **DaltonOntwikkelingsGroepen**, om vorm te geven aan het daltononderwijs en in schooljaar 2017-2018 hebben we een verdiepende stap gemaakt met een nieuwe vergaderstructuur waar er één daltonwerkgroep is. Dit kan, omdat er vertrouwen is, respect en er wordt onderling uitgewisseld als input voor de vergaderingen. Daarnaast vinden we het belangrijk om elkaars talenten te zien en te benutten.

#### Parel:

Er is ruimte tot samenwerken in groepen, door de andere vergaderstructuur en het vaststellen van ruimte binnen het taakbeleid. Daarnaast zijn er inspirerende studiedagen waarbij het doel is: 'leren van en met elkaar' bij bijvoorbeeld collega-daltonscholen. Tijdens de afgelopen studiedag in september 2017 hebben we in teams andere scholen bezocht om gericht te kijken naar 'parels' van andere scholen die ons helpen in de doorontwikkeling gekeken naar het daltonontwikkelplan. N.a.v. deze bezoeken hebben we in coöperatieve werkvormen de bevindingen besproken en deze worden als input gebruikt voor de werkgroep dalton. Zo wordt de eigenaarschap van leerkrachten vergroot op de doorontwikkeling van ons daltononderwijs.

Ontwikkeling:

Zoals beschreven in het daltonboek heeft de collegiale consultatie, het maatjeswerken tussen teamleden nog een doorontwikkeling. Voor de uitwerking hiervan verwijs ik jullie naar hoofdstuk 6 van het daltonboek.

**bevindingen visitatieteam**

Het pedagogisch klimaat op de Tweeklank is prima. De leerkrachten zijn sterk betrokken bij de leerlingen en hun welzijn. Het is duidelijk zichtbaar dat er veel wordt samengewerkt tussen en met de collega's. Het principe van 'nieuwe daltonleerkracht' naast een 'meer ervaren daltonleerkracht' vinden wij als visitatieteam sterk. De teamleden geven zelf ook aan dat ze dit als zeer plezierig en leerzaam ervaren.

**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**

Als we kijken naar de visie en missie van De Tweeklank sluit dit erg goed aan op de bovenstaande indicatoren. Het is iets wat wij van belang achten en nastreven om in werking te stellen.

Parel:

Er is m.b.v. ouders een ouder-educatie en -participatie beleidsstuk geschreven, over hoe wij willen samenwerken aan het gemeenschappelijke doel: het kind. Opvolgend hierop is er een ouderwerkgroep communicatie geweest in 2016-2017 en in schooljaar 2017-2018 werken wij met verschillende wijzen om transparantie te hebben in ons onderwijs naar onze stakeholders. Daarnaast staat de school in een kleiner dorp en streven wij ernaar om onderwijs het kloppend hart te laten zijn en participeren wij mee in allerlei activiteiten.

Ontwikkeling:

Daltonnetwerk, vanwege de hoge frequentie van activiteiten rondom een fusie is er niet voldoende ruimte geweest/genomen om actief deel te nemen aan de daltonbijeenkomsten van bijvoorbeeld Dalton-Oost-Nederland. Vanaf schooljaar 207-2018 zal De Tweeklank hierin een actievere attitude in aannemen om zo het daltonnetwerk te verbreden en het samenwerken tot een hoger niveau te brengen.

**bevindingen visitatieteam**



De Tweeklank is een school waarbij verschillende identiteiten zijn samengebracht. Wij ervaren als visitatieteam een zeer respectvolle omgang tussen leerlingen, leerkrachten en ouders.  
De tien waarden die centraal staan binnen de Tweeklank zijn passend bij het beeld dat wij hebben opgedaan deze dag.  
De Tweeklank kan een mooie toekomst tegemoet gaan door zich met het Daltononderwijs nog meer te onderscheiden.

## 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

Op onze school vinden we het van belang dat leerlingen het nut inzien van reflecteren, passend bij de visie 'why' gebaseerd op de 'golden circle' van Sinek. Tijdens het reflecteren willen we leerlingen aanspreken op hun eigen inbreng, verantwoordelijkheid (eigenaarschap). De kernwaarde reflectie is een kernwaarde die veelal overlappend is met de overige kernwaarden. Reflectie krijgt, zoals te lezen in ons daltonboek in hoofdstuk 4.1 en 4.5 de nodige aandacht op leerling- en leerkrachtniveau met een uitwerking binnen het klassenmanagement als op de weektaak, het rooster, het rapport etc.

Als we kijken naar de bovenstaande indicatoren kunnen we stellen dat deze ingeruimd zijn binnen ons daltononderwijs en met name zichtbaar zijn op de 'whats' weektaak, reflectiekaarten en rapport. Voor de uitwerking hiervan gebaseerd op de 'golden circle' verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 5.

#### Parel:

Reflecteren, het nut vergroten en het aanleren van vaardigheden om dit te kunnen doen is een ontwikkeling geweest voor leerlingen (met name leerlingen die pas daltononderwijs aangeboden kregen in een hogere groep) en op de attitude van leerkrachten. Om dit gedoseerd in te voeren, met een effect zijn er afspraken gemaakt om dit vorm te geven. Waar we trots op zijn, is dat er door de hele school gewerkt wordt met ik-doelen. Deze doelen zijn voor leerlingen helder geformuleerd op de weektaak, worden in sleutelwoorden beschreven op het bord(rooster) en komen terug op de datamuur. Hierdoor proberen we het eigenaarschap op het leerproces te vergroten en vaardigheden te stimuleren passend bij meerdere kernwaarden.

#### Ontwikkeling:

Aansluitend op indicator 4.3. zijn wij nog zoekende in het gestructureerd registreren met transparantie naar leerlingen en ouders om gestelde ik-doelen op de weektaak bij te houden. Leerlingen reflecteren en verwerken nu n.a.v. de weektaak de lesdoelen, maar de leerkracht is nog teveel nodig om dit inzichtelijk te maken wanneer dit lesdoel(ik-doel) weer aan bod komt en dat leerlingen hierop ontwikkelen n.a.v. hun eigen bevindingen/doelen. Deze ontwikkeling zal gekoppeld worden aan het ontwikkelen van het leerlingenportfolio. Voor de uitwerking verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 6.

### bevindingen visitatieteam

Er is sprake van een planning. Ook is er een mooie start gemaakt met het werken vanuit doelen. Toch worden de leerlingen nog veel bij de hand genomen. Eerst instructie, dan verwerking en daarna zelf verder met A-stof of B-stof. Hierin kan de vrijheid van leerlingen nog vergroot worden. De reflectie is op verschillende manieren aanwezig. Zo is er ruimte voor reflectie op de taakbrief en zijn er bijvoorbeeld reflectiekaarten. Het reflecteren komt nog niet helemaal uit de verf. Het kan structureler en ook preventief, dus vooraf met een leerling bekijken wat het wil leren, waarom en hoe. Het leerlingportfolio is hier een mooi middel voor.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

De leerkrachten proberen tijdens de 'waan van de dag' op school in allerlei situaties te werken vanuit de visie gebaseerd op de golden circle van Sinek met de startvraag: 'why'. Leerlingen worden gestimuleerd om de kritische houding te krijgen ten opzichte van de handelingen die zij uitvoeren doorgaans de dag. We proberen hiermee de onderzoekende houding van de leerling te vergroten en oefenen hiermee het reflecteren. Voorbeeld: Een leerling komt vragen of hij/zij alle oefenrijtjes behoort te maken van een som. Vragen die teruggesteld kunnen worden: 'Waarom zou het moeten?', 'Denk je dat jij dat nodig hebt?' of 'Hoe kun je ontdekken of je dit hoeft?'. Deze vragen laat de leerlingen bewust nadenken over zijn eigen leerproces op meerdere kenwaarden (zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, effectiviteit en reflectie). Door deze manier van coaching, verwachten we dat leerkrachten zich bewuster zijn van de doorgaande leerlijn van de einddoelen die wij gesteld hebben voor leerlingen en leerkrachten. Voor een uitwerking hiervan verwijs ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 4.1

#### Parel:

De verschillende instrumenten voor reflectie gekoppeld aan de ik-doelen. De



verbinding tussen de ik-doelen van een leerling op de daltonkernwaarden op bijvoorbeeld het rapport-portfolio-blad en de start voor een dialoog tussen leerling en leerkracht. Voor een uitwerking hiervan verwijst ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 4.5.1.

Ontwikkeling:

Zoals benoemd in het daltonontwikkelplan (hoofdstuk 6) willen wij graag talentgesprekken(kindgesprekken) invoeren. In de bovenbouw wordt al structureel gebruikt gemaakt van ambitiegesprekken (pop-gesprekken). Voor een uitwerking hiervan verwijst ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 5.

N.a.v. een ontwikkeling in 2016-2017 op het gebied van dalton i.c.m. resultaten/kwaliteitsverbetering willen we als leerkrachten groeien met kennis en vaardigheden voor het voorbereiden, uitvoeren en gebruik maken van de output van een kindgesprek (talentgesprek). Het doorontwikkelen van het reflectiegedrag van leerkrachten op zichzelf en voor de leerlingen. Voor de uitwerking hiervan verwijst ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 6.

**bevindingen visitatieteam**

De basis in de groepen om open met elkaar het gesprek aan te kunnen gaan, is er. Er heerst een zeer fijne sfeer in de school. De wijze van begeleiden van leerlingen gebeurt door alle leerkrachten ook heel positief. Onze complimenten daarvoor.

**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**

Zoals reeds benoemd bij de evaluatie school: leerling- en leerkrachtniveau van dit document beslaat reflectie een groot deel binnen ons daltononderwijs. Om dit goed in ons onderwijs te laten integreren zijn er, net als voor de overige kernwaarden, leerlijnen ontwikkeld op kind- en leerkrachtniveau. Deze zijn na te lezen in hoofdstuk 4.1 van het daltonboek.

We verwachten dat leerkrachten een open houding hebben en transparant zijn. Dit kenmerkt zich door de hele school, doordat ruimtes bereikbaar zijn voor iedereen, dat deuren letterlijk openstaan en dat er reflectiemomenten zijn ingepland voor leerkrachten. Reflectie op schoolniveau gekeken naar organisatorische aspecten als: organisatie van feesten maar ook op schoolniveau voor de ontwikkeling van leerkrachten, wat ten goede komt voor de doorontwikkeling van de organisatie. Voorbeeld: De resultaten zijn niet zo hoog zoals verwacht zou mogen worden op ons spellingsonderwijs. Dit wordt geconstateerd, geanalyseerd en met het gehele team geëvalueerd. Hierbinnen reflecteren we op ons handelen op schoolniveau en leerkrachtniveau en n.a.v. de reflectie wordt er gekeken wat wij als leerkrachten nodig hebben op schoolniveau

om dit te verbeteren. Leerkrachten worden hierin meegenomen, waardoor er transparant en open gewerkt wordt en de kritisch onderzoekende houding bij ons als leerkracht wordt gestimuleerd.

Parel:

Leerkrachten worden gestimuleerd om eigenaarschap te vergroten op de inhoud van het onderwijs, net als leerkrachten bij leerlingen doen. Zo wordt het schooljaarplan niet alleen besproken, maar ook daadwerkelijk geëvalueerd door de leerkrachten mede verantwoordelijk te maken en hierdoor neemt reflectie een belangrijke plek in voor onze professionele houding. Daarnaast wordt er bewust gewerkt aan de onderzoekende houding, door als team te blijven experimenteren met 'whats' (middelen om het doel te bereiken, zie daltonboek hoofdstuk 5) binnen ons onderwijs gekoppeld aan de kernwaarden. Deze experimenten worden ingebracht door de werkgroep dalton, leerkrachten gaan ermee aan de slag en nadien wordt er samen gereflecteerd eventueel aangepast en geborgd. Zo creëren we draagvlak en wordt er gereflecteerd op de daltonontwikkeling.

Ontwikkeling:

Zoals beschreven in hoofdstuk 6 van ons daltonboek, willen we een meer gestructureerde gesprekkencyclus voor leerkrachten. Zodat leerkrachten beter inzicht krijgen op hun eigen ontwikkeling. Hetzelfde wat we willen voor leerlingen, willen we invoeren voor leerkrachten op schoolniveau. Het invoeren van een digitaal leerkrachtportfolio in MOOI, waarin leerkrachten zelf verantwoordelijk zijn voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en reflecteren op hun leerkrachthandelen. Voor de uitwerking hiervan verwijs ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 6.

### bevindingen visitatieteam

Er is duidelijk sprake van betrokkenheid en bewust en onbewust bekwaam leerkrachtgedrag. De samenwerking tussen duo's is mooi om te zien en te horen. Men leert veel van elkaar.

Belangrijk is dat er binnen het team een professionele cultuur komt waarin talentontwikkeling van leerkrachten ook een belangrijke plek krijgt.

M.b.t. de resultaten en opbrengsten van de school zal het team prioriteiten moeten stellen op het gebied van lesstofaanbod. De aandacht en focus zal op meerdere doelgroepen intensiever ingezet moeten worden. Dit vraagt van de leerkrachten flexibiliteit en leren loslaten.

## 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

Op De Tweeklank proberen we zo effectief mogelijk om te gaan met tijd, materialen en de ruimte van de school. Zo vinden we het van belang dat leerlingen binnen hun taaktijd werken aan de ik-doelen die gebaseerd zijn op de kerndoelen, maar ook op hun eigen leerdoelen. Daarom dragen we er zorg voor dat leerlingen worden aangesproken op hun keuzevrijheid, hun verantwoordelijkheid en vaardigheden op zelfstandig en samenwerkend leren. Zodoende verwachten we dat we door effectief het lokaal in te delen, door gebruik te maken van instructies m.b.v. workshops, door bewust te kijken naar de lesstof en lay-out van de weektaak en door alle tijd buiten instructie taaktijd te laten zijn, dat we zoals de visie beschrijft, meer uit kinderen halen.

#### Parel:

De weektaak en het werken hiermee. De weektaak is (zoals beschreven in dit document bij kernwaarde 1 en ons daltonboek hoofdstuk 5) een document wat heel bewust wordt ingezet om leerlingen te laten ontwikkelen op cognitief en sociaal gebied gebaseerd op de vijf kernwaarden. Dit middel zorgt ervoor dat er effectief gewerkt wordt aan de overige kenwaarden, doordat er een doorgaande leerlijn inzit en het gebruik hiervan helder is bij leerlingen.

#### Ontwikkeling:

De weektaak behoeft nog doorontwikkeling op het gebied van de persoonlijke ontwikkelingen van de leerling op eigen gestelde leerdoelen. Zoals beschreven willen wij een effectievere manier ontwikkelen en toepassen om dit uit te kunnen voeren. Deze ontwikkeling zal gekoppeld worden aan het ontwikkelen van het leerlingenportfolio. Voor de uitwerking verwijs ik jullie naar het daltonboek, hoofdstuk 6. Ook willen we graag meer inzicht geven op de daltontijd per dag, zodat leerlingen nog effectiever kunnen werken. Daarnaast is er een werkgroep bezig met het ontwikkelen van een beleidsstuk op talent, zodat er meer onderwijs op maat komt en er doelgerichter kan werken voor leerlingen op hun persoonlijke ontwikkeling. Ook hiervoor verwijs ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 6.

### bevindingen visitatieteam

Het werken met doelen is een mooie start. Er moet meer differentiatie komen in het lesstofaanbod wil je als school zoveel mogelijk leerrendement behalen. Het werken met eigen leerdoelen vraagt ook meer vrijheid en ruimte voor de leerlingen. Nu wordt alles voornamelijk geregisseerd door de leerkrachten. De basis is aanwezig, nu de diepte in met het werken met doelen en zorgen voor meer differentiatie in leerstof en talentontwikkeling. De leerlingen willen graag, dit hebben ze ook aangegeven tijdens het gesprek met de leerlingenraad. En wij zijn er van overtuigd dat ze het ook prima kunnen.

#### 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 lesstofaanbod 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

Er wordt van de leerkrachten verwacht dat zij effectiviteit inzetten bij het organiseren van het klassenmanagement. De leerkracht doet ertoe en is hier grotendeels zelf voor verantwoordelijk. Uiteraard ligt hier: voor het bewaken van de kwaliteit, het verbeteren van opbrengsten en het blijven (door)ontwikkelen op het didactisch handelen een rol voor de directeur, IB'ers en/of daltoncoördinator.

##### Parel:

Op onze school proberen we daadwerkelijk 'de hele dag dalton' toe te passen, zoals al eerder beschreven willen we dat het voor leerlingen helder is wanneer zij meedoen aan een instructie of zelfstandig kunnen werken aan de taak. Door dit goed te organiseren/zichtbaar te maken, biedt het de leerkracht de ruimte om differentiatie toe te passen in instructie, leeractiviteiten etc.

##### Ontwikkeling:

Zoals beschreven in hoofdstuk 6 van ons daltonboek, willen we een meer gestructureerde gesprekkencyclus voor leerkrachten. In dit document wordt bij kernwaarde 4 dit ontwikkelpunt ook benoemd. We willen op de kernwaarde reflectie hier een effectievere manier voor. Zodat leerkrachten beter inzicht krijgen op hun eigen ontwikkeling. Hetzelfde wat we willen voor leerlingen, willen we invoeren voor leerkrachten op schoolniveau. Het invoeren van een digitaal leerkrachtportfolio in MOOI, waarin leerkrachten zelf verantwoordelijk zijn voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en reflecteren op hun leerkrachthandelen. Voor de uitwerking hiervan verwijs ik jullie door naar het daltonboek hoofdstuk 6.

### bevindingen visitatieteam

'De hele dag dalton toepassen' is een zin die niet passend is bij Daltononderwijs. Daltononderwijs is een onderwijsstijl, een mindset. Dalton zit niet alleen in de organisatie en het aanbod van leerstof, maar het zit ook in de pedagogische aanpak.

Kenmerkend voor Daltononderwijs is natuurlijk de taakbrief, samenwerken, plannen, keuzevrijheid etc (de 'whats'). Maar wat maakt een daltonschool een echte daltonschool? Dat is de algehele identiteit (Why). Wanneer je als visitatieteam binnenkomt bij een school, kan je vaak al vrij snel zien en ervaren dat er sprake is van een daltonmindset. Op de Tweeklank is deze ook duidelijk aanwezig. Men is leergierig, ziet mogelijkheden en wil heel graag het Daltononderwijs op de school meer passend maken voor de doelgroep van de school.

### 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

Op De Tweeklank proberen wij zo efficiëntie mogelijk om te gaan als school met middelen, de tijd en middelen. Een taak die wij allen serieus nemen als leerkracht i.s.m. leerlingen, maar waar een grote rol ligt bij de directie, IB'ers en/of daltonleerkracht. Waar wij als leerkrachten invloed op kunnen hebben, gebeurt dat ook. Voorbeeld: zo hebben we alle ruimtes benut voor werkplekken o.i.d. maken we gebruik van elkaars lokalen en materialen waar nodig en vinden we het belangrijk dat leerlingen medeverantwoordelijk zijn voor de omgeving en tijd. Als we op schoolniveau kijken naar de invulling van effectieve werktijd hebben we afspraken gemaakt over de kwaliteitsvergroting en bewaking op dalton door effectief te werken met een vergaderstructuur.

#### Parel:

Vergaderingen op het gebied van dalton en de doorgaande leerlijnen op daltoncompetenties (zie daltonboek hoofdstuk 4.1).

De daltoncompetenties spreken voor zich, deze zijn uitgewerkt in het daltonboek.

De vergaderingen hebben een metamorfose ondergaan qua effectiviteit.

Dalton stond op iedere vergadering, echter er was nog geen eenheid of doelgerichtheid. Het team had behoefte aan duidelijkheid op de inhoud en de wat er verwacht werd van de leerkracht. N.a.v. input van het team is afgesproken dat er een vaste plek zou komen voor alle documenten op ons intranet, dat er een week van te voren gecommuniceerd zou worden wat de inhoud was van de vergadering en dat er helder was wat er qua houding/input verwacht zou worden van leerkrachten of dopgroepen. Dit alles werd vormgegeven in een ODAT-schema.

Ontwikkeling:

Verbeteren van de opbrengsten. De afgelopen twee jaar waren niet makkelijk voor de school, als uitwerking van de fusie. Er is veel werk verricht op afstemmen op verscheidene gebieden: visie, cultuur, structuur, onderwijsconcept, de mensen etc. Mede hierdoor zijn de opbrengsten nog niet zoals verwacht mag worden, dit is een groot ontwikkelpunt wat met name beschreven wordt in het schoolplan en behoeft een grote urgentie. Ons doel is, om het daltononderwijs krachtig vorm te geven, zodat het als middel ingezet wordt om het grotere doel te behalen → Het beste uit de kinderen, op cognitief, sociaal-emotioneel gebied etc.

**bevindingen visitatieteam**

De Tweeklank moet vanaf nu volledig vooruit kijken. De opbrengsten moeten omhoog, de kwaliteitsbasis is aanwezig, het is voor het team een kwestie van leren loslaten, meer differentiëren en gebruik maken van elkaars talenten en de talenten van de leerlingen.

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Op De Tweeklank hebben we in de eerste twee jaren van ons bestaan als daltonschool veel gewerkt aan het beleid op ons daltononderwijs. Zo werken we middels de PDCA-cyclus zoveel mogelijk planmatig, werken het beleidsplan bij n.a.v. visitatie-experimenten etc., plannen studiedagen voor de daltonontwikkeling, dragen met trots onze daltonidentiteit uit en zetten ieder jaar leerling-, ouder- en medewerkerstevredenheidsspeilingen uit. Daarnaast is onze leerlingenraad begonnen en hebben we een teamscholing kunnen volgen. Dit heeft geresulteerd in een goede samenwerking, een fundament waarop we verder kunnen bouwen en een daltonboek passend bij onze visie gebaseerd op de 'golden circle' van Sinek.

#### Parel:

We hebben een tweejarige teamscholing gevolgd bij dhr. Hans Wolthuis, waarin wij eigenaar zijn geworden van onze daltonschool middels dopgroepen, portfolio's e.d. en hebben allemaal ons daltoncertificaat mogen behalen op 30 mei 2017. Dit heeft ervoor gezorgd dat we een basis hebben en enthousiaste leerkrachten waar we op verder kunnen bouwen om de daltonschool te worden die we voor ogen hebben.

#### Ontwikkeling:

Aansluitend op onze basis en de reeds gestelde ontwikkelpunten binnen dit document en ons daltonboek (hoofdstuk 6) zijn er nog een aantal aspecten die wij graag willen ontwikkelen in de komende jaren. Zoals: de kwaliteitswaarborging – het aanpassen van het gebouw – participeren aan daltonregio activiteiten – en ouders meer betrokken op het gebied dan dalton.

---

**bevindingen visitatieteam**

De borging van het daltononderwijs op de Tweeklank is goed. Er ligt een zeer gedegen en goed onderbouwd daltondocument met vele ambities. Zoals eerder vermeld is het voor de Tweeklank nu echt het moment om waar te maken wat ze hebben omschreven in het Daltonboek. Ook is het van belang dat ze de ambities en ontwikkelpunten gaan prioriteren en waar nodig ook aanpassen.



## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

- Het verslag heeft invulling gekregen door tijdens een studiedag gezamenlijk het 16-veld als brainstorminstrument te gebruiken. Zodoende is het een gezamenlijk gedragen document geworden.
- Sinds de fusie in schooljaar 2015-2016 zijn er gesprekken geweest met de gemeente en het bestuur over een mogelijke nieuwbouw of verbouwing voor daltonbasisschool De Tweeklank. Deze gesprekken vallen onder de portefeuille: huishouding van directie. Inmiddels is bekend dat de locatie Albardastraat verbouwd zal worden, waar (door input van het team) door de architect een ontwerp is gemaakt gericht op het vormgeven van daltononderwijs gericht op onze visie en missie. Middels dit evaluatieverslag willen wij u uitnodigen om tijdens de visitatiedag op 9 november te vragen naar de ontwerpen voor de verbouwing om zo een beeld te krijgen van een stukje toekomst van De Tweeklank qua huisvesting.

## Uit de gesprekken met leerlingen

Er zitten 8 kinderen in de leerlingenraad. Er is een voorzitter en een notulist. Er is geen penningmeester of een budget. De leerlingenraad vergadert ongeveer 1 x p/maand. Volgens de kinderen is het doel van de leerlingenraad is: met de juffen meedenken over bijv. de wc's, het plein, feesten e.d. Nu is bedacht om een ideeënbus in school neer te zetten, waarin kinderen ideeën kunnen doen. Dit moet nog worden uitgevoerd. De kinderen zijn er trots op, dat ze de school mogen vertegenwoordigen. Je komt in de leerlingenraad door je 'kandidaat te stellen'. Je vertelt/schijft je plannen op en presenteert dat. Daarna wordt er gestemd. Er zijn wel kenmerken/eisen waaraan je moet voldoen: je moet kunnen luisteren, je moet durven, je moet kunnen discussiëren en goede ideeën hebben.

Wat is er allemaal gebeurd/veranderd?  
Sinds het samengaan is er meer aandacht voor Dalton. Er zijn meer kinderen. Er is nu keuze tussen: godsdienstles of humanistische vorming. Kinderen vinden het belangrijk dat ieder daarbij kan kiezen. Het is goed om respect voor elkaar te hebben.

Wat zou de leerlingenraad graag anders zien?  
Alle kinderen bij elkaar, dus geen 2 locaties meer. De jongens van de raad vinden het wel jammer dat er geen meesters zijn. (er is wel een mannelijke onderwijs assistent)

Wat zijn kinderen van de Tweeklank trots op?  
Het is een Daltonschool, er zijn verschillende geloven, er zijn veel stagiaires (die kunnen dan hun beroep leren) kinderen mogen hun mening zeggen.  
De kinderen geven hun school als cijfer een 7,6 gemiddeld.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

We hebben als visitatieteam er voor gekozen om na schooltijd nog een half uur met het team te praten (dit i.v.m. het continuerooster).

We hebben gesproken over hoe het team tegen de fusie aankijkt. Het team ervaart het als zeer positief. Het maatjes leren, oftewel duo's van beide scholen, heeft er toe geleid dat ze samen zijn gekomen tot het huidige daltonbeleid dat er nu ligt. Men kan van elkaar leren.

Het hele team is daltongeschoold. Ook hebben ze twee jaar begeleiding gehad van Hans Wolthuis. Dit heeft er voor gezorgd dat er nu een visie ligt waar de Tweeklank op voort kan bouwen.

Binnen de Tweeklank is er ruimte voor experimenteren, elkaar motiveren en enthousiasmeren. Er is sprake van wederzijds respect en waardering.

Als visitatieteam hadden wij niet het idee dat dit een team is dat bestaat uit twee samengevoegde schoolteams. Iedereen is even bevlogen over Daltononderwijs en de algehele visie van de Tweeklank.

Het team geeft aan dat ze bezig willen met het portfolio en portfoliogesprekken. Ook is er aandacht voor hoogbegaafdheid doordat er door teamleden een studie volgen.

In het daltonboek staan vele ontwikkelpunten. We bespreken dat het van belang is prioriteiten te stellen en vooral te doen wat ze als beleid hebben weggezet (doe wat je belooft). Eerst de diepte in en kwaliteit waarborgen, voordat je verder gaat.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

Het team heeft een lastige tijd achter de rug: vertrek directeur(en), fusie, sinds september een nieuwe directeur. Het samenvoegen van 2 teams/2 culturen was lastig, maar doordat ieder doordrongen was van de noodzaak van de fusie, heeft dit weinig echte problemen veroorzaakt. (zowel bij ouders als teams)

Het evaluatieverslag is gemaakt door het team en uitgewerkt door de daco. Het is een stuk van het team. Er is een gemêleerde Daltonwerkgroep, die bestaat uit meerdere mensen van beide gebouwen en uit meerdere gebouwen. Zij zorgen ervoor dat Dalton 'levend blijft' door dit regelmatig te agenderen en teamleden bij ontwikkelingen te betrekken. (bijv. werken met coöperatieve werkvormen) Leerkrachten hebben een maatje. Er wordt dan gelet op wie al veel kan/weet en wie hulp wil. Ouders worden betrokken/geïnformeerd bijv: tijdens open ochtenden, ouderavond, info-markt en wekelijkse nieuwsbrief. Ook wordt gebruik gemaakt van app's, website, schoolgids en kalender.

Het is een voornemen om de schoolbreed gehouden Daltonweek jaarlijks te herhalen. Dit hield in: elke dag van de week een moment aandacht voor Daltonzaken/kenmerken. (elk jaar even weer aan elkaar (kinderen!) duidelijk maken, wat Dalton inhoudt)

## Uit de gesprekken met ouders

Er zijn vier moeders aanwezig. Ze hebben hun kinderen verdeeld zitten in de groepen 1, 5, 6 en 7. Ze hebben zelf ook een geschiedenis met de Kei of de Rank.

Voor één moeder was het een bewuste keuze om haar kinderen niet naar Daltononderwijs te laten gaan.

We hebben gesproken over de fusie en kort de achtergrond van beide scholen. Voorheen was er sprake van een duidelijke scheiding tussen de kinderen van de scholen. Hier is nu helemaal geen sprake meer van.

De fusie is goed verlopen. De ouders zijn op tijd betrokken en goed geïnformeerd.

Een moeder van de Rank geeft aan dat ze Daltononderwijs niet echt geschikt vindt voor haar kind. Het komt rommelig over. De Rank was gemoedelijker, meer gestructureerd. Dit betekent niet dat haar kind het niet naar zijn zin heeft. Er is goed contact met de juf en ze hebben wel het idee dat hij wordt gezien.

De informatievoorziening door de Tweeklank ervaren de moeders als plezierig. Zo worden ouders op de hoogte gehouden via klasbord, de nieuwsbrief en klankbord. In het begin was het nog even wennen, maar alles loopt nu meer gestructureerd.

Ze geven ook aan dat er lesstof op maat wordt geboden en dat ze blij zijn dat er geen sprake meer is van plusgroepjes. De kinderen leren goed samenwerken en kunnen goed met elkaar gedijen. De sfeer is veilig, gemoedelijk en uniek te noemen.

Kortom: zeer tevreden ouders.

## Uit de gesprekken met het bestuur

### naam bestuurslid: Dhr. J. Schoonderbeek

Er zijn twee bestuurders actief voor SCOT. Er zijn 13 scholen die vallen onder SCOT, waaronder één speciale basisschool. De Maten en de Tweeklank zijn de Daltonscholen. Voor Aadorp is de ambitie (gesteund door de gemeente Almelo) om te komen tot een nieuw gebouw en een integraal kindcentrum.

Fusie: OBS de Kei kon niet aanhaken bij openbaar onderwijs en is toen aangehaakt bij SCOT. Van de twee dorpsscholen (De Rank en De Kei) ontstond de Tweeklank. Beide toenmalige directeuren waren positief en toen is de bal gaan rollen. Fusie verliep vlot: duurde een jaar.

Achterblijvende opbrengsten, vertrekkende directeur(en), aankomende nieuwbouw, leverden acuut probleem op. Bestuur heeft toen Marianne Nordt gevraagd om directeur te worden (sinds sept.2017 is zij directeur).

#### Faciliteiten:

Het visitatieteam vindt dat de daco met één woensdag om de week erg minimaal is gefaciliteerd. Ook zou het wenselijk zijn de daco als LB-er in te schalen. Wellicht als adjunct directeur benoemen? De bestuurder neemt deze suggesties graag ter harte en staat daar niet afwijzend tegenover.

De scholen onder SCOT werken veel samen. Ook de Maten en de Tweeklank weten elkaar te vinden. De bestuurder spreekt zijn respect uit over: de actieve voortrekkersrol van de directeur en de daco. Maar ook de rol van het team tijdens en na de fusie en de (Dalton)ontwikkelingen waardeert hij enorm. De school heeft een positieve plek binnen het dorpsgemeenschap weten te bereiken.

Ook tijdens het eindgesprek met het team was de bestuurder aanwezig.

## 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
X	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
	Licentie voor <b>vijf</b> jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Zorg dat de weektaak ook daadwerkelijk een weektaak is waarbij eigenaarschap van de leerling centraal staat. De leerlingen moeten begrijpen waarom ze bepaalde doelen hebben en wat er mogelijk is om deze doelen te bereiken (keuze in hoe ze een doel willen bereiken en wat daar voor nodig is). Vrijheid is nu op basis van heel veel structuur waardoor de leerkracht de dag van een leerling regisseert. Geef de leerlingen meer verantwoordelijkheid waardoor ze ook daadwerkelijk eigenaar kunnen worden van hun eigen leerontwikkeling.
Nr. 2	Reflectie is onvoldoende zichtbaar in de school. Maak reflectie een vast onderdeel binnen het onderwijsproces. Voer datgene uit wat je in het daltonboek beschrijft en implementeer reflectie goed binnen het toekomstige portfolio.
Nr. 3	Zorg ervoor dat je doet wat je belooft (in het Daltonboek). De Daltonvisie van de Tweeklank is duidelijk. In de praktijk zien we er echter nog niet voldoende van terug. Bewaak de doorgaande lijnen in alle groepen.

## slotopmerkingen

Wij willen het team van de Tweeklank bedanken voor deze zeer fijne visitatiedag. Vanaf het moment dat we binnenliepen tot op het moment dat we afscheid van elkaar namen, was er sprake van een heel open en enthousiast Daltonteam.

De voorbereiding voor de visitatie was prima. De organisatie van de dag (en natuurlijk ook de heerlijke lunch) was top.

De Tweeklank is een veilige school, de pedagogische sfeer is zeer positief en sterk. Er is sprake van veel energie binnen het team. Ook de leerlingenraad van de Tweeklank zijn prima ambassadeurs van de school.

We hebben ons welkom gevoeld, door het team, de leerlingen en ouders, en het bestuur. De Tweeklank mag blij zijn met zo'n zulke betrokken bestuursleden.

Alle gesprekken die we hebben gevoerd, waren laagdrempelig en we hebben een zeer grote betrokkenheid ervaren.

Kortom: We kijken terug op een zeer geslaagde dag en we willen het team van de Tweeklank al het succes en een zeer innoverende Daltonontwikkeling toewensen.

Namens het visitatieteam,

Sandy Sibbald

**Ondertekening voorzitter visitatieteam**

Naam	handtekening	datum
		23-11-2017

## 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.

De Tweeklank heeft de dalton-visitatie-dag beleefd als een positief kritische dag, waarbij er door een objectief en ervaren visitatieteam is gekeken naar de kwaliteit van ons daltononderwijs. Op deze dag zijn zaken opgemerkt en besproken op verschillende niveaus, die ons helpen in de doorontwikkeling van onze school. De inhoudelijke opmerkingen van het visitatieteam zijn gericht op positieve groei in daltononderwijs op De Tweeklank en scherpen de zienswijze aan om kritisch te blijven kijken naar het eigen daltononderwijs.

De directie en daltoncoördinator kunnen zich (op de meeste aspecten in dit verslag) vinden in de bevindingen en aanbevelingen van het visitatieteam.

*Onderstaand een kanttekening van directie op: gesprek bestuur - faciliteren*

De daltoncoördinator heeft sinds 1 oktober 2017 uitbreiding in uren en is elke woensdag beschikbaar voor specifieke daltontaken. Binnen SCOT wordt niet gewerkt met de structuur van adjunct-directeuren. Op termijn wordt wel beoordeeld wie binnen de organisatie ondersteunende taken voor de directie kan verrichten. In het functiebouwwerk van SCOT en het beloningsbeleid is vastgelegd en beschreven op welke wijze LB functies gerealiseerd worden.

### Slotsom:

Wij gaan graag met een gesterkt gevoel aan de slag met de aanbevelingen en ontwikkelpunten vanuit ons daltonboek/evaluatieverslag de aankomende vijf jaar. Waarbij de focus ligt op: 'Doe wat je belooft' en verbeter schoolbreed de onderwijsresultaten voor alle vakgebieden.



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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<i>Zorg dat de weektaak ook daadwerkelijk een weektaak is waarbij eigenaarschap van de leerling centraal staat. De leerlingen moeten begrijpen waarom ze bepaalde doelen hebben en wat er mogelijk is om deze doelen te bereiken (keuze in hoe ze een doel willen bereiken en wat daar voor nodig is). Vrijheid is nu op basis van heel veel structuur waardoor de leerkracht de dag van een leerling regisseert. Geef de leerlingen meer verantwoordelijkheid waardoor ze ook daadwerkelijk eigenaar kunnen worden van hun eigen leerontwikkeling.</i>
<b>actie</b>	Doorontwikkeling van de weektaak naar een meer leerlinggestuurde planning met als doel door te groeien naar individuele leerlingportfolio's waarbij de leerkracht de coachende begeleidende rol aanneemt i.p.v. de regisserende.
<b>uitvoerenden</b>	daltonwerkgroep o.l.v. daltoncoördinator
<b>tijdvak</b>	2018 - 2021
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Externe ondersteuning vanuit het Daltonnetwerk Oost-Nederland (DON) en collega-daltonschool binnen het bestuur. Scholing is mogelijk (mits dit nodig geacht wordt door de werkgroep/daco/directie, als er onvoldoende behaald kan worden vanuit de input van de DON).
<b>toelichting</b>	-
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<i>Reflectie is onvoldoende zichtbaar in de school. Maak reflectie een vast onderdeel binnen het onderwijsproces. Voer datgene uit wat je in het daltonboek beschrijft en implementeer reflectie goed binnen het toekomstige portfolio.</i>
<b>actie</b>	Doorontwikkelen van de structurele inzet van de kernwaarde reflectie (de leerlijnen/leerdoelen) met name gericht op het implementeren van de schoolbrede organisatie i.c.m. aanbeveling 1 (leerlingportfolio - eigenaarschap).
<b>uitvoerenden</b>	daltonwerkgroep o.l.v. daltoncoördinator
<b>tijdvak</b>	2018 - 2021
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Externe ondersteuning vanuit het Daltonnetwerk Oost-Nederland (DON) en collega-daltonschool binnen het bestuur. Scholing is mogelijk (mits dit nodig geacht wordt door de werkgroep/daco/directie, als er onvoldoende behaald kan worden vanuit de input van de DON).
<b>toelichting</b>	-
<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<i>Zorg ervoor dat je doet wat je belooft (in het Daltonboek). De Daltonvisie van de Tweeklank is duidelijk. In de praktijk zien we er echter nog niet voldoende van terug. Bewaak de doorgaande lijnen in alle groepen.</i>



<b>actie</b>	Het blijven agenderen van ons daltononderwijs, waarbij het team (door de werkgroep) op de hoogte blijft en meewerkt aan de beschreven ontwikkelpunten in het dalton-ontwikkel-plan. Daarnaast zal de daco een implementatieplan schrijven, waardoor er na het fuseren van de beide scholen, het volgen van de scholing en werken in dopgroepen ook daadwerkelijk gewerkt wordt volgens onze eigen borging in het daltonboek en overige beleidsstukken.
<b>uitvoerenden</b>	daltonwerkgroep o.l.v. daltoncoördinator
<b>tijdvak</b>	2018 - 2021
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Externe ondersteuning in de vorm van een goede samenwerking tussen directie en daco, waarbij er ruimte is voor uitvoerende taken en samenwerking op doorontwikkeling van een professionele structuur en cultuur ten aanzien van doelen en opbrengsten.
<b>toelichting</b>	-

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

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		
	visitatievoorzitter		

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.