

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Daltonacademie de Meiboom
Adres	Meijhorst 2958
Postcode en plaats	6537 HD Nijmegen
E-mailadres school	info@demeiboom.nl
Directeur	Marianne van den Broek
Adjunct-directeur	N.v.t.
Daltoncoördinator	Nog niet definitief vastgesteld wie dit op zich gaat nemen. Gesprekspartner bij visitatie Maaïke Korver
Aantal groepen	6 basisgroepen + peutergroep(en)
Aantal leerlingen	158 (1 oktober)
Populatie	PO
Aantal leraren	9 leraren, 1 onderwijsassistent, en pm-ers (ontwikkeling richting IKC)
In bezit van Daltoncertificaat	Marga, Maaïke, Koen, Simone, Anjo en Hanneke (Hanneke heeft de opleiding wel gevolgd, maar heeft geen certificaat), Ank (onderwijsassistent met leerkrachtbevoegdheid, Daltoncertificaat) Pauline, Romy, Theo zijn niet in het bezit van Daltoncertificaat. Marina: OOP, in het bezit van Daltoncertificaat. Ans: brede school coördinator; in het bezit van Daltoncertificaat. PM_ers van KION (psz) en Tandem (naschools) zijn niet in het bezit
Bezig met Daltoncursus	Alle leerkrachten, onderwijsassistente en PM-ers
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	
Lid 1.	
Datum visitatie	23-11-2017
Soort visitatie	X Licentieverlenging

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

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentieverzoek

Vooraf:

De afgelopen jaren lag de focus van het team minder op Dalton. De leeropbrengsten waren niet op orde, waardoor de focus op leeropbrengsten is komen te liggen.

De resultaten zijn verbeterd. De nieuwe directeur (begin 2015-2016) heeft ervoor gekozen eerst te onderzoeken 'Hoe verder met Dalton' in relatie met de door ontwikkeling richting IKC die in het schoolplan was beschreven. Zij heeft deelgenomen aan de DON bijeenkomsten en heeft de opleiding 'Daltonleidinggevende' in 2016-2017 gevolgd. Er is voor gekozen weer vol in te zetten op de Dalton-ontwikkeling. Een uitwerking hiervan is te vinden in het bijgevoegde plan van 'de Daltonacademie'. Daarnaast is een eerste uitwerking te vinden in het jaarplan. In de bijlage is ook een poster toegevoegd waarin een samenvatting op hoofdlijnen van de ingezette acties te vinden is.

Er is een 'oud' Daltonbeleidsplan beschikbaar, maar dit is geen realiteit.

De bedoeling is te gaan werken met een 'onderwijsportfolio' waarin de totale kwaliteit van de Daltonacademie zichtbaar wordt en blijft. Dalton wordt daarvan een telkens terugkerend onderdeel bij de integrale kwaliteitsborging.

In april 2017 zijn de Daltonindicatoren in het team besproken en is de stand van zaken van dat moment vastgesteld. Hierna zal duidelijk aangegeven worden wat de stand van zaken in april 2017 was en wat de ontwikkelingen op 21 september 2017 waren, toen opnieuw op de indicatoren gereflecteerd is.

Dit schooljaar (2017-2018) starten we met alle medewerkers van Daltonacademie de Meiboom om te komen tot Daltoncertificering van alle leerkrachten en pedagogisch medewerkers en agogen welzijnswerkers.

aanbeveling 1.

Wij hebben het idee dat de leerlingen van deze school over het algemeen hun eigen opdrachten, hun eigen leerlijn voor een deel zelf kunnen bepalen, zichzelf voor een deel op inhoud kunnen sturen. Wij begrijpen dat dit mede door de veelvuldige wisselingen in het team een pittige klus is om dat verder te realiseren. Toch zijn er al kleine stapjes gezet richting gedeelde sturing, nu wordt het tijd uit te bouwen.

evaluatie school

De huidige situatie is vergelijkbaar met de stand van zaken bij aanbeveling 1. Met de keuze die in het plan van de Daltonacademie staat beschreven gaan de ontwikkelingen wel snel, omdat leerkrachten de kernwaarden van Dalton wel individueel onderstrepen. Nu ze weer meer op de kaart staan, is het ook weer een gezamenlijk gespreksonderwerp. De gezamenlijk geformuleerde gewenste situatie is daarbij helpend en richtinggevend. De uitdaging ligt tevens in de IKC vorming. De uitdaging wordt het door ontwikkelen en borgen.

Voor de eerste twee jaar zal dit samen met Hilde-Marie van Slochteren van de Daltonopleiding gebeuren.

bevindingen visitatieteam

We zien de verdiepte visie op gedeelde sturing binnen de documenten en in de gesprekken.
Gedeelde sturing zien we ook uitgebouwd in het leerlinggedrag van de leerlingen op de leerpleinen/tuinen.

aanbeveling 2.

Tijdens de visitatie was de maximale 'tuintijd' (=takentijd of daltontijd) 1 uur per dag in alle groepen. De 'tuintijd' moet worden uitgebreid. De leerlingen geven zelf aan dat ze dit ook willen. Zodat de Meiboom ooit een Daltonschool wordt waar alle schooltijd, 'tuintijd' (=takentijd of daltontijd) is met instructiemomenten etc.

evaluatie school

In 2014-2015 hebben we een grote organisatie-omslag gemaakt door leerlingen in heterogene basisgroepen van 4 leerjaren te verdelen.
Uitgangspunten hierbij waren onder meer om beter opbrengstgericht te kunnen werken, met instructie op maat, de omstandigheden voor leren optimaliseren en meer aandacht voor pedagogisch klimaat. We zijn voortvarend aan de slag gegaan om toe te werken naar de hele dag tuinen. In de afgelopen 2 jaar zijn we weer wat afgedwaald.
De gewenste situatie voor 2020 is omschreven in het bijgevoegde plan en op de poster. Hierin is de stip op de horizon 'de hele dag Dalton'.

bevindingen visitatieteam

We zien een duidelijke uitbreiding en verdieping van de visie op 'heel de dag dalton' in de documenten en de gesprekken. In de dagelijkse praktijk zien we meer 'tuintijd', deze tuintijd is impliciet.

aanbeveling 3.

Regiobijeenkomsten o.a. regiovergaderingen, regio-studiedagen moeten vanaf nu worden bijgewoond door directie en team van de Meiboom.

evaluatie school

Vanaf 2015-2016 heeft de nieuwe directeur deelgenomen aan de regiobijeenkomsten in Deventer. Ook heeft zij met goed gevolg deelgenomen aan de opleiding tot Dalton leidinggevende in 2016-2017.
Van daaruit is samen met de medewerkers een nieuwe visie en de gewenste situatie beschreven. (zie plan 'Daltonacademie', poster en jaarplan 2017-2018)

We bekijken op dit moment wat het gewenste organogram voor de Dalton-academie wordt. Dit is een proces. Voor nu is Maaïke Korver naar de eerste DON bijeenkomst van dit jaar geweest en gaan alle medewerkers de Daltonopleiding volgen. Dit betekent dat een aantal leerkrachten voor de tweede keer meedoen. Maar zij krijgen dan ook een 'pluscertificaat'. We hebben hiervoor gekozen om duidelijk samen de ontwikkeling in te zetten. Daarnaast ontstaat een nieuw organogram met zelfsturende teams.

bevindingen visitatieteam

Er wordt door directie, daltoncoördinator en teamleden geparticipeerd in regio-bijeenkomsten als ook in andere daltonbijeenkomsten.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Leerplein 1/2:

Leerlingen spelen en kiezen met het keuzebord binnen een bepaald kader. Observatie en eerste resultaten zijn positief. Op het leerplein voor 1/2 wordt gewerkt met een integrale aanpak voor het aanbod. Leerlingen werken met het keuzebord. Groep 2 werkt met weektaken (speelse activiteiten; taken). Er is vrijheid om spelend te leren. Observatie en eerste opbrengsten zijn positief.

Groep 3 t/m 8: Tuinen / leerplein 3/4 / en tuinen 5 t/m 8

Er is een start gemaakt in de richting van een bewuste doelen d.m.v. het portfolio. Bovenbouw: spelling gr. 4-6 en 7 pilot. (inzichtelijker) Er is een betere koppeling tussen de instructies en de taken voor het tuinen. De taken worden meer op maat aangeboden, er is differentiatie in taken. Er zijn waar mogelijk instructies op maat voor leerlingen met OPP en 'nieuwkomers'. Toch zijn leerlingen weinig intrinsiek gemotiveerd. Taken worden voor ze bedacht en moeten uitgevoerd worden. Taken zijn taken die binnen een bepaalde tijd uitgevoerd moeten worden. Ze moeten af zijn, dat is de maatstaf.

Leerlingen behalen onbewust doelen. Weinig zelfregie en eigenaarschap. Er is ook weinig aandacht voor omgang met materialen.

Conclusie: verantwoordelijkheid is weggezaakt, en leerlingen zijn geen eigenaar van hun proces.

Ontwikkeling vastgelegd op 22 september 2017:

Groep 1/2:

Kinderen gaan spelend leren op het leerplein, een uitdagende leeromgeving, naar aanleiding van thema's. Op het keuzebord is voor kinderen duidelijk wat ze kunnen kiezen. Zowel de leerkrachten als het digitale keuzebord stimuleren en dagen de kinderen uit tot het nemen van verantwoordelijkheid voor de taak. Gezamenlijk opruimen stimuleert kinderen tot verantwoordelijkheid voor hun eigen leeromgeving.

Groep 3/4:

Kinderen krijgen meer ruimte om hun werk af te krijgen. Opdrachten zijn meer op niveau, maat. De individuele motivatie wordt gestimuleerd.

Groep 5, 6, 7 en 8:

Bij het tuinen in 5,6,7,8 heeft het begeleidingsgesprek met de leerling meer plek gekregen. In de gesprekken komt meer aan orde welke keuzes kinderen maken en waarom.

Ook het inzichtelijk maken aan welke doelen gewerkt wordt draagt aan het gesprek bij.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam ziet dat het spelend leren op het leerplein de verantwoordelijkheid van de kinderen vergroot.

De begeleidingsgesprekken richten zich ook op het proces van werken en de keuzes die de kinderen kunnen maken.

Het visitatieteam ziet het gebruik van doelenmuren in de verschillende groepen.

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**Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)**

Er wordt doelgericht gewerkt met groepsplannen volgens de blokken van de methode. Daarin wordt ook gestreefd naar een aanbod en instructies op maat voor de leerlingen. Het formuleren en tegemoet komen aan onderwijsbehoeften is nog een uitdaging voor de meeste leerkrachten. De methode is de leidraad.

Er is weinig zicht op de volledige leerlijnen en men is enigszins op de hoogte van de referentieniveaus. Leerkrachten zijn zich er van bewust dat ze leerlingen alles zelf laten doen, wat ze zelf kunnen doen.

Leerplein groep 1/2:

HCO doelen zijn leidend voor het maken van integrale groepsplannen. Er wordt thematisch gewerkt (elke 6 weken een nieuw thema). De methode is één van de middelen. Er wordt planmatig gewerkt.

Leerplein bovenbouw:

Meer faciliterende omgeving. Geen uitdagende leeromgeving. Voorbeeld: kinderen mogen kiezen, maar dat resulteert in een vaste werkplek. En ook een vaste taak-aanpak.

Ontwikkeling 22 september 2017:

In het groepsplan wordt gedifferentieerd en geëvalueerd n.a.v. het proces van ontwikkeling van kinderen.

Ambitie en plan leerteam (dop) 'portfolio':

Stand van zaken: leerlijn spelling uitgewerkt voor groepen 4 t/m 8

Rekenen leerlijn uitgewerkt voor groep 4 t/m 8, gr 3 checken.

Bij leerteam portfolio op de data staan de leerdoelen uitgewerkt.

Ambitie:

- uiteindelijk een digitaal middel dat past bij onze visie.
- Belangrijkste (ontwikkel)document voor kinderen
- Uiteindelijk geen rapport meer. LIn. voeren gesprek met leerkrachten en ouders

Plan:

in gesprek met makers digitaal portfolio

- Pauline, Hanneke en Simone gaan een pilot met de doelenmuur doen.
- Na de kerst doelenmuur voor de hele school.
- Starten week voor vakantie met formuleren persoonlijke leerdoelen op vakgebied rekenen (eventueel taal)
- Per vakgebied een groepsdoel formuleren.
- "Ik" doelen Dalton: ook op de doelenmuur, maar dan in de basisgroep.

In de vorm van groepsdoelen.

- Persoonlijk, in eigen portfolio n.a.v. kindgesprek.
- Portfolio verder met rekenen en spelling zoals we ingezet hebben.

Leerteam (dop) 'onderzoekend leren':

- Hoe kunnen we onderzoekend leren inpassen in het geheel van wat we al hebben? (thema's, MI kaarten, basislessen)?
- Verdiepen in het onderzoekend leren. Input krijgen van buitenaf (informatie-iemand uitnodigen- praktijkvoorbeelden)

- Een voorbeeldles aan het team, Wie nodigen we uit, hulp van Mathilde (instituuopleider docent PABO, samen opleiden)
- Indien akkoord door het team: hoe ga je de koppeling / verbetering creëren tussen wat we nu doen en voor de toekomst?
- In 2020 werken we met een verbetering van onderzoekend leren van werkwijze/visie van afgelopen jaren.
- Met input gesprekken met diverse mensen, expertise komen tot voorbeeldplan, aan het team presenteren en vervolgens in de praktijk uitproberen.
- Uitproberen, evalueren, tussentijds na elk thema.
- Loopt het ? Lukt het? Leert het ? In het team reflecteren.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam ziet dat de leerkrachten leerlingen op maat ondersteunen bij het werken aan de leeropbrengsten.
 Het visitatieteam ziet veel individuele begeleiding in de onderbouw.
 Er is een rijke leer en ontdekkingsomgeving, zeker in de onderbouw.
 De leeromgeving in de bovenbouw is meer leerkrachtgestuurd.
 We zien de leerkrachten bieden passende ondersteuning aan de leerlingen.

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

Reflectie op huidige situatie (uit document Daltonacademie, bijlage dit jaarplan)

De huidige cultuur op de Meiboom kenmerkt zich door een vriendelijke werkomgeving. Er is sprake van een zeer open communicatie en de werkomgeving bevat de kenmerken van een familiecultuur. Een sterke familiecultuur is een belangrijke kracht voor een school als de Meiboom, dit wordt onderstreept door de algemene cultuur analyse in de onderwijssector. De mate van dominantie binnen de Meiboom zorgt ervoor dat er ruimte is voor ontwikkeling richting andere culturen, zolang de familiecultuur maar dominant aanwezig blijft. De belangrijkste aandachtspunten voor de Meiboom liggen in het externe domein. Zo is de aanvoer van nieuwe leerlingen een zorg en blijft de samenwerking binnen het partner-netwerk een uitdaging.

22 september:

De eerste opbrengsten van de Daltonacademie zijn zichtbaar. Er is één teamkamer voor alle medewerkers van de Daltonacademie, er volgt gezamenlijke scholing. De samenwerking heeft een boost gekregen.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam ziet een team wat op een open, transparante manier communiceert. Er heerst een positieve, lerende 'flow' binnen de school. Teamleden krijgen veel verantwoordelijkheid voor het maken van hun eigen keuzes binnen de organisatie en het klassenmanagement.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Zelf nakijken gebeurt vanaf groep 5. Waarom alleen vanaf groep 5?

Kunnen we dit uitbreiden?

Leerlingen werken goed samen.

2.1 / 2.3 / 2.4 zijn aandachtspunten

Het werken met het verkeerslicht moet eenduidig en consequent gebeuren.

Basisvoorwaarden zijn zeker aanwezig. Maar op dit moment vult de leerkracht het takenpakket. Het is wenselijk dat leerlingen dit zelf gaan doen.

Ontwikkeling 22 september:

Er worden wat dingen uitprobeerd als het verkeerslicht, geluidsniveau (belletje lamp). Voor nu is de afspraak, waar nodig of ondersteunend voor de groep wordt met een signaal gewerkt. Maar het blijft een middel. We kiezen nog niet voor éénduidigheid hierin.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen zijn taakgericht aan het werk.

In de onderbouw hebben de kinderen in de ochtend ruimte voor eigen initiatieven binnen de keuzes van het werken.

In de bovenbouw is er ruimte voor kinderen voor eigen initiatief en werken aan de doelen in de tuintijd.

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

De leerkrachten maken plannen voor de groep waaraan ze instructie geven. Daarnaast wordt steeds meer gewerkt met een portfolio waarin gewerkt wordt met ik-doelen. Met name tijdens de tuintijd kunnen de leerlingen zelfstandig werken. Hier moeten nog definitieve keuzes gemaakt worden om van daaruit te kunnen doorontwikkelen richting zelfsturing van leerlingen.

bevindingen visitatieteam

Tijdens de tuintijden creëren leerkrachten randvoorwaarden die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken. De differentiatie op onderwijsbehoeften en leerstofdoelen helpt de leerlingen zelfstandig te werken aan hun eigen doelen (middels doelenmuur en portfolio).

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Er wordt gewerkt met leerteams. De leerkrachten hebben hierbij zelf hun voorkeur aan kunnen geven. Vanuit deze leerteams worden pilots opgezet. Hebben de pilots het gewenste resultaat binnen de visie, missie, kernwaarden en kernkwaliteiten? En dragen ze bij aan de stip op de horizon 2020? Dan worden de pilots uitgerold. Er is een start gemaakt met het werken met een Persoonlijk ontwikkelplan. Dit is nog in een verkennende fase. Er wordt ook geëxperimenteerd met de digitale gesprekscyclus. Op 14 april is geïnventariseerd wat mensen als expertise in kunnen brengen bij het realiseren van de te formuleren stip op de horizon (2020). Dit onderdeel is in ontwikkeling.

bevindingen visitatieteam

De leerkrachten krijgen de mogelijkheid om eigen initiatieven te ontplooiën tijdens b.v. De proeftuinen in de groep.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Er zijn afspraken gemaakt met kinderen over respectvol met elkaar omgaan.

De KIVA afspraken. Dit verdient voortdurend aandacht en bijsturing.

Er zijn ook themagesprekken met ouders in de huiskamer.

Kinderen zijn deels bekend met coöperatieve werkvormen. Deze worden niet structureel ingezet. Het is wenselijk het eerder ontwikkelde beleid op 'coöperatieve werkvormen' uit de kast te halen, opnieuw te bekijken en keuzes te maken om vervolgens structureel in te gaan zetten.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien dat er op de leerpleinen in de onderbouw intensief wordt samengewerkt door leerlingen.

Verder werken de leerlingen samen middels samenwerkingsopdrachten op de weektaak.

Veel samenwerking tijdens creacafé.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Het is een kracht van de Meiboom dat er voortdurend gesprek is tussen leerlingen, ouders en leerkrachten over gedrag. Aandachtspunt hierbij blijft de tijdsinvestering. Deze processen zijn vaak essentieel, maar zeer tijdrovend. Het streven is er om samen vorm te geven aan taken en leertaken. De verdieping is hierbij van belang. Er zou ook meer gebruik van elkaars kwaliteiten gemaakt moeten worden.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam ziet een goed pedagogisch klimaat voor samenwerking met de leerlingen en voor e leerlingen onderling. Het team toont openheid en transparantie. Zij geven aan veel te werken in leerteams en als zelfsturende teams.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Dit is een mooi streven voor 2020. Zie document Daltonacademie.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft ervaren dat er op alle niveaus op een prettige en open manier wordt samengewerkt.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Zoals bij onderdeel 1 omschreven. 4.1/4.2/4.3 gebeurt dit wel, maar met de maatstaf: 'Het werk is af'.

Met betrekking tot gedrag vult de leerling wel jaarlijks de KIVA vragenlijst in, maar deze is vooral gericht op pestpreventie.

4.1 en 4.2 gebeurt aan de hand van de weektaak die leerlingen in groep 5 t/m 8 hebben.

bevindingen visitatieteam

Er is begin gemaakt met het werken met doelen middels een doelenmuur en portfolio.

Het visitatieteam heeft de planningsactiviteiten gezien die begeleid werden door de leerkracht.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Leerkrachten zijn er voortdurend op gericht het onderwijs te verbeteren.

Het gezamenlijke gesprek op 14 april met vooraf de theorie over de 'nieuwe Daltonkernwaarden' reflectie en effectiviteit blijkt een prima manier om samen vanuit hetzelfde kader te reflecteren wordt zeer positief ontvangen.

Zeker de moeite waard om dit verder te verkennen en uit te werken voor de toekomst.

Zie ook opmerking bij het onderdeel 'reflectie' over het werken met persoonlijk ontwikkelplannen.

Ontwikkeling 22 september:

De bestaande route, doelstellingengesprek, voortgangsgesprek en functioneringsgesprek wordt anders ingericht. Leerkrachten geven aan graag zelf de vorm te kiezen. Besluit: elke leerkracht organiseert zijn/haar eigen ontwikkeling en presenteert deze op eigen wijze zijn ontwikkeling aan het team en deelt dit ook in het onderwijsportfolio, zodat ook voor anderen (MR, bestuur, inspectie, Daltonvisitatie) de ontwikkeling zichtbaar wordt.

Dit is uitgangspunt voor de functioneringsgesprekken.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft klassikale reflectie momenten gezien in de bovenbouw groepen op product en proces.

In de onderbouw hebben we veel directie feedback op product en proces gezien tijdens het werken op de leerpleinen.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Er is een start gemaakt met portefeuilles.

14 april is een start gemaakt met reflectie op de Daltonkernwaarden.

Dit moet structureel opgenomen worden in het jaarplan van de Daltonacademie.

Op 22-9 is de reflectie opnieuw ingevuld.

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft zelfsturende leerkrachten gesproken die aangeven dat zij reflecteren op hun eigen handelen.

5. Effectiviteit/ doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn 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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

zie onderdeel 1.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen hebben zicht op hun eigen leerdoel en groepsdoel (pilot).
De leerdoelen zijn passend bij hun eigen ontwikkeling.

Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

evaluatie school

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Omdat deze indicatoren meer uitgaan van de sturing van de leerkracht, wordt op deze onderdelen overwegend positief gescoord. Maar zoals eerder aangegeven is de zelfsturing van de leerling minder aan de orde.
Het analyseren van leerproblemen en het formuleren van onderwijsbehoeften is nog een uitdaging.

bevindingen visitatieteam

De talenten van leerkrachten worden effectief ingezet binnen het onderwijs-leerproces.
Het onderwijs wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerling.
Creatieve vakken en de wereld oriëntatie vakken worden effectief ingezet tijdens het middagprogramma.

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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

Er wordt gewerkt met basisgroepen (1 t/m 4 en 5 t/m 8) waar vooral gewerkt wordt aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Het aantal contactmomenten is te laag op dit moment om dat voldoende vorm te geven.

De rest van de tijd worden er instructies op maat gegeven. In collegevorm met alle leerlingen van de bovenbouw of instructies op leeropbrengsten. Wel allemaal leerkrachtgestuurd.

Ontwikkeling 22 september 2017:

Idem 14 april, maar nu is meer ruimte in het rooster gemaakt voor contactmomenten met de basisgroepen.

Leerteam cyclisch werken:

Het gedachtengoed van cyclisch werken is bij elke leerkracht bekend, en iedereen werkt volgens de stappen. De uitdaging zit nog in effectief vastleggen en terugvinden van leerling en groepsinfo. Dit is complex met basis- en instructiegroepen.

Uitdaging: waar worden plannen verzameld?

Esis gebruiken: groepsoverichten en datamuur (koppelen). Technische belemmeringen bij ghp en groepsindeling Esis.

Uitwerken waar info over kinderen inzichtelijk kan/moet worden voor belanghebbenden.

Mogelijk andere programmering in het jaar. Overdrachtsmoment van groepen opnieuw bepalen? Na 2 weken nieuwe schooljaar?

bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam deelt de mening van directie, bestuur en de leerkrachten wat betreft de uitdaging op het effectief vastleggen en terugvinden van de leerstofdoelen en de persoonlijke ontwikkeling van de individuele leerling.

6. 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

Reflectie op huidige situatie (14 april 2017)

De Dalton ontwikkeling stond omschreven in een 'los' plan. Vanaf nu zal gewerkt worden met een integraal schoolplan waarbij Dalton uitgangspunt is.

Er wordt wel planmatig gewerkt met een schoolplan en een jaarplan. Zoals in de inleiding van dit jaarplan aangegeven zal een pilot uitgevoerd worden om te komen tot een 'portfolio' voor de Daltonacademie, waarin de school twee keer per jaar de stand van zaken kan aangeven en presenteren. Het werken met WMK is te arbeidsintensief en levert niet dat op wat nodig is. De Daltonidentiteit wordt opnieuw leven in geblazen (zie plan Daltonacademie).

Er is op dit moment nog geen Daltoncoördinator, maar bij het ontwikkelen van een nieuw organogram voor de Daltonacademie zal bekeken worden hoe en of het wenselijk is.

De Dalton-mogelijkheden van het gebouw worden gebruikt.

Daltonscholing zal gepland worden voor 2017-2018 en verder.

De school enquêteert ouders op dit moment nog niet met een vragenlijst.

De verplichte vragenlijsten vanuit de inspectie (tevredenheid en veiligheid) zijn al een uitdaging op zich. Wel is er in de klankbordgroep, het Meiboomplein, de koffieochtenden en de MR aandacht voor reflectie op het Daltononderwijs. Leerlingen worden in de kinderklankbordgroep wel betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs.

Het schoolbestuur geeft ruimte om een eigen concept te hebben en dat uit te voeren.

De directeur is afgelopen jaar naar de Dalton-regiobijeenkomsten geweest.

Er moet bekeken worden of het wenselijk is dat er andere mensen vanuit de Daltonacademie meegaan naar deze bijeenkomsten. Dit is 'technisch' wel een uitdaging.

Ontwikkeling 22 september:

Leerteam cyclisch werken:

Het gedachtengoed van cyclisch werken is bij elke leerkracht bekend, en iedereen werkt volgens de stappen. De uitdaging zit nog in effectief vastleggen en terugvinden van leerling en groepsinfo. Dit is complex met basis- en instructiegroepen. Afspraken en verheldering verzorgen: waar worden plannen verzameld?

Esis gebruiken: groepsoverichten en datamuur. (koppelen) Technische belemmeringen bij ghp en groepsindeling Esis.

Uitwerken waar info over kinderen inzichtelijk kan/moet worden voor belanghebbenden.

Mogelijk andere programmering in het jaar. Overdrachtsmoment van groepen opnieuw bepalen?

Uitdaging voor het leerteam cyclisch werken: Hoe vullen we het 'onderwijsportfolio', zodat de totale kwaliteit geborgd is.

bevindingen visitatieteam

De stip op de horizon in 2020 is duidelijk omschreven.

Op de weg er naar toe met korte termijn doelen ziet het visitatie team nog een ontwikkelmogelijkheid door meer te kaderen en te borgen.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

De kinderklankbord groep bestaat uit kinderen uit groep 5 t/m 8. Deze groep is nog in ontwikkeling.

Voorstelrondje en uitleg over het gesprek.

Wat is een Daltonschool?

- Ga je naar een ander lokaal. Les van een andere meester of juf;
- Foto aantikken en dan naar je instructielokaal;
- Fijn dat je met meerdere leeftijden in de klas zit.

Welk cijfer geef je jouw school?

- 9 leren is leuk hier;
- 8,5 gymlessen zijn leuk;
- Geen idee 2x;
- 8,5 het is leuk hier en de gym;
- 8,5 dat we niet alleen leren;
- Leerplein/tuinen zijn gezellig en soms druk

Daltonwoorden door de kinderen:

Zelfreflectie

Je mag kiezen wat je gaat doen

Samenwerken

Middelen en tijd

Hoe kom je in een klankbordgroep?

D.m.v. stemming. De reden omdat het leuk is.

Wij doen dit samen met juf Ans

Zijn jullie al lang klankbordgroep.

Stilte.. niet zo lang

Welke dingen moeten beter:

- Wc's moeten schoner;
- Hogere hekken zodat de ballen op het plein blijven;
- Op het voetbalveld grotere goals en kunstgras.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

De teamleden spreken positief over de zelfsturing en vrijheid in handelen.

Ze richten het klassenmanagement in op hun eigen manier.

Dagelijkse mondelinge afstemming over de lopende gang van zaken is essentieel.

Verder worden er efficiënte vergaderingen ingepland door de teamleden.

De sfeer binnen het team is positief, warm en betrokken.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

De daltoncoördinator en de directeur vertellen over de vorige visitatie en over de situatie waar zij vandaan komen. De vorige directeur legde minder de focus op dalton.

De organisatieomslag (onderwijs op maat op opbrengsten en vaardigheden) is al onder de volgende directeur gestart.

De afgelopen jaren is (hernieuwd) een bewuste koers gekozen voor Dalton.

De directeur legt het organogram uit met betrekking tot zelfsturende teams, leerteams, onderzoekend leren en cyclisch werken en portfolio.

Iedereen van onderwijsassistent tot leerkracht tot daltoncoördinator .

De directeur en de daltoncoördinator vertellen over de stip op de horizon voor Dalton; dit is eigenaarschap bij kinderen en ouders. Regie voor de kinderen op hun eigen leerproces.

Imago; de directeur en de daltoncoördinator vertellen dat zij door de goede inhoud neer te zetten het positieve imago willen uitstralen aan de ouders in de wijk.

De samenwerking met peuterspeelzaal organisatie en de welzijnsorganisatie is steeds intensiever.

Uit de gesprekken met ouders

Gesprek met 7 ouders van De Meiboom (2 MR-leden). Sommige ouders hebben zelf ook op De Meiboom gezeten.

Voorstelrondje en doel van het gesprek.

Hoe merk je dat je kind op een daltonschool zit?

- Minder klassikaal onderwijs;
- Zelf betrokken worden bij het leren (zelfstandigheid, eigen leerproces); Kinderen gaan zelf aan de gang, kinderen weten wat ze moeten doen. Meer lol in het leren;
- Kinderen mogen zelf met oplossingen komen, wat heb je nodig;
- Reflectie, heeft ook effect op eigen handelen thuis;
- Dalton is meer zichtbaar op De Meiboom;
- In het begin ervaren ouders het als chaos. Nu niet meer, ouders wennen eraan.

Hoe krijg je Dalton informatie.

- Informatieavond;
- Didgiduif: praktische informatie en schoolontwikkeling. Het zit erin verweven.

Tip:

- Continurooster (enkele ouders);
- Ouderparticipatie, vaak dezelfde ouders;
- Basisgroep met verschillende leeftijden niet voor iedere leerling positief;
- Oudere kinderen in het leerplein hebben soms last van het omgevingsgeluid.

Top:

- Deuren zijn nu dicht, voelt veilig;
- School luistert naar ouders. Ouders voelen zich gehoord;
- Gezonde school;
- Warm en betrokken, je voelt je thuis;
- Huiskameractiviteiten;
- Basisgroep met verschillende leeftijden;
- Er staat echt een team.

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Diana Aarntzen

Diana Aarntzen sluit aan namens het bestuur als stafmedewerker onderwijs (voorzitter van bestuur is afwezig. Er is een brief van de bestuurder bijgevoegd dat hij het daltononderwijs onderschrijft). Bestuur heeft 1 daltonschool en meerdere conceptscholen. Zij kent de school erg goed. Kwaliteitsbezoeken afleggen, gesprekken met leerlingen, leerkrachten en ouders. Ook de groepen worden bezocht. In ieder geval iedere 4 jaar bezoeken zij de school en verder bij vragen of aanbevelingen vanuit de school of vanuit het bestuur.

Het bestuur wordt op de hoogte gehouden van de ontwikkeling en de aandachtspunten van de school. Hierover gaan zij in gesprek met de directie. Zij geven ook een aanbeveling en in het monitor gesprek komt die weer terug. Ook als klankbord voor een school en meekijken t.a.v. de onderwijskwaliteit.

Er is een enthousiast team op de Meiboom. Het is belangrijk om nu te gaan kaderen wat er gedaan moet worden. De sturing die nodig is pakt de directeur erg goed op.

In het verleden is minder op Dalton ingezet en vooral op de leerresultaten. De leerkrachten waren zelfsturend, afstemming onderling was in mindere mate aanwezig. Hoe hou je de doorgaande lijn helder is een belangrijk punt.

Volgens de beleidsmedewerker is het nog zoeken naar de doorgaande lijn. Visie is nu wel helder maar hoe zet je dat in en hoe borg je dat. Goed zicht houden op de ontwikkeling van kinderen (registratie, afstemmen met elkaar). Dit is ook de zorg van de school.

Wat ziet de beleidsmedewerker als goede daltonontwikkeling binnen de school? Er wordt nu meer met de kinderen samen gedaan. Kinderen worden meer gehoord en afspraken gemaakt. Hoe leg je dat vast, dat is nog een zoektocht (persoonlijke doelen). Het leerplein is zeer positief.

Positief is ook de aandacht van VVEplus, subsidies en het IKC bij de toestroom van de leerlingpopulatie.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor vijf jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Maak van de duidelijke daltonvisie een gestructureerde doorgaande lijn door de school d.m.v. kaders en (korte) termijn doelen en afspraken ten aanzien van de kernwaarden. Maak dus keuzes!
Nr. 2	Ontwikkel persoonlijke ik-doelen verder, in de differentiatie die bij jullie school past.
Nr. 3	Geef leerlingen, binnen hun persoonlijke onderwijsbehoeften, de mogelijkheid tot gedeelde sturing binnen hun taak.

slotopmerkingen

Het visitatieteam heeft een warm, open en enthousiast team gezien.

We voelden ons welkom op de school!

Fijn om te zien dat jullie de daltonontwikkeling serieus en goed hebben opgepakt en de visie hebben verdiept. De aanbevelingen 1 en 2 uit de vorige visitatie blijven belangrijk en zijn nog in ontwikkeling omdat jullie de juiste keuze hebben gemaakt om eerst terug te gaan naar de visie. De volgende stap is door goed kaders de positieve ontwikkelingen uit te bouwen en te borgen. Nog meer van impliciet naar expliciet Dalton!

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.

We hebben de dag als prettig ervaren.

De visiteurs waren in staat met een open blik de stand van zaken te beoordelen.

Er was duidelijk sprake van het denken in ontwikkeling en kansen. Wij kijken er als school positief op terug, en hebben duidelijke werkpunten voor de komende vijf jaren.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak van de duidelijke daltonvisie een gestructureerde door- gaande lijn door de school d.m.v. kaderen en (korte) termijn doelen en afspraken ten aanzien van de kernwaarden. Maak dus keuzes!
actie	Op 7 december vindt een teambrede reflectie plaats op de pilot 'organogram'. Vervolgens wordt dit organogram vastgesteld voor de rest van het schooljaar. Leerteams gaan door met pilots. Pilots worden teambreed geëvalueerd en er wordt besloten tot definitieve invoering. Er wordt gewerkt met een document waarin de leeropbrengsten en een document waarin de persoonlijke ontwikkeling tweejaarlijks geëvalueerd worden en waarin acties worden uitgezet. Vervolgens worden de gemaakte keuzes teambreed opgepakt en in het schoolportfolio opgenomen. www.onderwijskwaliteit.nu
uitvoerenden	Leerteams, zelfsturende teams en 'kaderstellend team'.
tijdvak	Elk leerteam zorgt voor een uitgewerkte planning voor 2018-2019 ter invoering. In het volgende schoolplan wordt een verdere planning opgenomen.
scholing/ externe ondersteuning	Wordt opgenomen in het jaarlijkse scholingsplan.
toelichting	Het werken met het Daltonbrede portfolio biedt kansen om de keuzes en borging in kaart te brengen en voor anderen om in te loggen en met het lezersaccount terug te kijken. Een passend kwaliteitsinstrument dat door alle medewerkers gevuld wordt, waarvan de Daltonontwikkeling een integraal onderdeel is.

aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Ontwikkel persoonlijke ik-doelen verder, in de differentiatie die bij jullie school past.
actie	Pilots worden teambreed geëvalueerd en er wordt besloten tot definitieve invoering. Er wordt een planning gemaakt voor het invoeren van de Dalton Ik-doelen (persoonlijke ontwikkeling). Er worden verbindingen gemaakt met de andere leerteams, zodat er een goede doordacht en uitvoerbaar portfolio ontstaat.
uitvoerenden	Leerteam portfolio in overleg met het kaderstellend team
tijdvak	Elk leerteam zorgt voor een uitgewerkte planning voor 2018-2019 ter invoering. In het volgende schoolplan wordt een verdere planning opgenomen.
scholing/ externe ondersteuning	Wordt opgenomen in het jaarlijkse scholingsplan.
toelichting	In het document 'persoonlijke ontwikkeling' gemaakt is. In dit document is aandacht voor SCOL, KIVA, Dalton en de sociale kaart van de leerlingen/groepen. In dit document wordt tweejaarlijks de ontwikkeling geëvalueerd. In het Daltonacademie portfolio worden de definitieve keuzes opgenomen.

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Geef leerlingen, binnen hun persoonlijke onderwijsbehoeften, de mogelijkheid tot gedeelde sturing binnen hun taak.
actie	Plannen voor basisgroepen (met name persoonlijke ontwikkeling) en instructiegroepen (met name leeropbrengsten) met elkaar delen en waar mogelijk samen maken. Daarbij opnemen de mate van gedeelde sturing met betrekking tot doelen/taken.
uitvoerenden	Leerkrachten zelfsturende teams
tijdvak	Door ontwikkelen in het komende half jaar, en verdere acties opnemen in jaarplan en volgend schoolplan.
scholing/ externe ondersteuning	Dit schooljaar en volgend schooljaar tijdens de Daltonopleiding. En daarna opnemen in het scholingsplan.
toelichting	Verbinding blijven zien tussen de verschillende leerteams, portfolio, cyclisch werken en onderzoekend leren.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		28-11-2017
	visitatievoorzitter		08-12-2017

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.