

directeuren en daltoncoördinatoren.

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# Visitatieverslag PO

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Daltonbasisschool Nettelhorst</b>
Adres	Bolksbeekweg 4
Postcode en plaats	7241 PH Lochem
E-mailadres school	f.oobekink@poolsterscholen.nl
Telefoonnummer school	0573-471210
Directeur	<b>Frederique Oobekink</b>
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Hetty Lijftogt
Aantal groepen (PO)	3
Aantal leerlingen	69
Populatie (PO)	
Aantal leraren	5
In bezit van Daltoncertificaat	5
Bezig met Daltoncursus	<b>nvt</b>
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Oktober 2017 verificatieonderzoek voldoende
<b>Visitatie team</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	20 - 3 - 2018
Soort visitatie	<input type="checkbox"/> 1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	<input type="checkbox"/> 2 <sup>e</sup> licentieaanvraag
	<input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 52  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

### aanbeveling 1.

... is het ultieme hulpmiddel waarin **al** het werk van elke dag en de hele week zichtbaar wordt inclusief de instructiemomenten, het samenwerken, het plannen (ook in tijd), het corrigeren, de vaste momenten (bijv. gymnastiek of een uitstapje). Zorg voor een geleidelijke uitbouw van planning. Probeer te groeien naar een planning in tijd, die het af te vinken takenlijstje vervangt.

### evaluatie school

... staand plan gestart:  
*Ontwerpen van een nieuwe takenkaart waarmee de leerlingen echt leren plannen. Vanaf de kleutergroep plannen de kinderen de taken voor een week vooruit. Vanaf het schooljaar 13-14 loopt een taakweek van maandag tot vrijdag. Vanaf groep 7 gaan we werken met de schoolagenda, waarin de kinderen zelf het werk in een week inplannen. De kinderen krijgen meer inzicht in het weekprogramma, zodat ze weten wanneer en hoeveel tijd er is om aan de taken te werken. Daarnaast willen we onderzoeken over hoe we lesdoelen/leerdoelen een plek kunnen geven op de takenkaart, zodat de kinderen duidelijk inzicht hebben in wat ze gaan leren.*

In de loop van de jaren heeft er een doorontwikkeling plaats gevonden en is de stand van zaken met betrekking tot deze aanbeveling als volgt:

- OB: de jongste kinderen kiezen op het takenbord, de middelste en oudste kinderen hebben een takenkaart. De oudsten hebben naast deze kaart ook een doelenmapje (per periode van 6 weken) van waaruit zij werken aan hun doelen.
- MB: de jongste kinderen hebben een dagtaak en de middelste en oudste kinderen hebben een weektaak. Alle kinderen in de middenbouw werken met een doelenmapje.
- BB: hier werken de kinderen met een agenda. Iedere periode plannen de kinderen de lessen en activiteiten in hun agenda. Zij werken ook met een doelenmapje en passen hun lessen eventueel aan als zij doelen hebben behaald of nog lastig vinden.

In de bijlage heeft elke bouw per indicator beschreven hoe zij dit bij de kinderen zien.

### bevindingen visitatieteam

... beschreven op welke wijze zij aan de taak gewerkt heeft. Het visitatieteam ziet dit ook in de school terug. De aanbeveling is daarmee door de school opgepakt. Plannen en de doelen zien wij terug op de taak.

**aanbeveling 2.** werken uit. Benut de vele vormen van maatjeswerken die er zijn.

**evaluatie school** volgende opgestart:

*Het leren samenwerken met andere kinderen is op onze school een belangrijke doelstelling. We werken hieraan op verschillende manieren. Zo zal er in een taak die de kinderen krijgen wekelijks een samenwerkingsopdracht voorkomen. Ook bij opdrachten die kinderen moeilijk vinden, mogen ze in het algemeen samenwerken. Een bijzondere vorm van dat samenwerken is het zogenaamde 'maatjeswerken'. Met onze manier van projectwerken voor wereldoriëntatie, wordt op deze manier gewerkt.*

*Daarnaast gaan we aan de slag met het samen met een maatje leren plannen van opdrachten.*

In de loop van de jaren heeft er een doorontwikkeling plaats gevonden en is de stand van zaken met betrekking tot deze aanbeveling als volgt:

In alle bouwen werken we met het maatjesbord. De kinderen hebben wekelijks een ander maatje. Met dit maatje kunnen ze samenwerken en ze kunnen elkaar om hulp vragen. We hanteren daarbij de stappen: eerst zelf goed nadenken, dan je maatje vragen, vervolgens hulp aan een ander kind vragen en als je dan nog niet verder komt vraag je de leerkracht om hulp.

Per week werken de kinderen in ieder geval 1x aan een samenwerkingsopdracht. Het samenwerken kan in tweetallen of een groepje zijn. We zien dit vooral bij Topondernemers, Taal Doen, oefenspellen Met Sprongen Vooruit, Rekensprint, etc.

**bevindingen visitatieteam** het proces wat zij heeft doorgemaakt met ~~betrekking tot de aanbeveling~~. Wij hebben het maatjesbord gezien en kinderen mogen samenwerken op de gang en in het wij-land. "Je mag je maatje altijd ook om hulp vragen", krijgen wij bevestigd door de leerlingen. We zien ook dat de cultuur van het vertrouwen en zelfstandigheid hier als kernwaarden een goede voorwaarde vervullen. We zien maatjes / samenwerkingsopdrachten terug op de taak.

**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

De school gebruiken het takenbord, de takenkaart en de agenda om hun werk te plannen. Vervolgens kunnen zij hun eigen werk organiseren en gaan ze alleen of samen aan het werk. Ze vragen elkaar om hulp als dat nodig is. Het gemaakte werk kijken ze zelf na. Daarna ruimen ze alle materialen weer netjes op.

De kinderen hebben ook een doelenmapje waarin ze bijhouden of ze een doel behaald hebben. Hiervoor gaan ze eerst oefenen en zodra ze denken genoeg geoefend te hebben, laten ze aan de leerkracht met een toets/ spel/ opdracht/etc. zien dat ze het doel beheersen. Het doel kan dan afgevinkt worden en het kind kan met een ander doel verder.

Tijdens de kind-coachgesprekken, in het portfolio en tijdens de driehoeksgesprekken laat het kind zien waar het staat met zijn ontwikkeling. In de bijlage heeft elke bouw per indicator beschreven hoe zij dit bij de kinderen zien.

#### bevindingen visitatieteam

De leerlingen in grote vrijheid hun werk kunnen doen. Er is een grote mate van vertrouwen. De kinderen kunnen hun verantwoordelijkheid nemen doordat zij zicht hebben op de leerdoelen. Het doelenmapje heeft een ondersteunende functie om het overzicht te bewaren.

### Indicatoren op leraarniveau

	...enkt 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

...ben in onze doorontwikkeling met het werken op leerlijn een mooi kader neergezet waarbinnen de kinderen kunnen kiezen wat ze gaan oefenen en wanneer ze dat gaan doen. De kinderen volgen hun eigen ontwikkeling met hun doelenmapje.

De OB en BB collega's werken al langer op onze Daltonschoon en daarin zie je dat het proces van loslaten en vertrouwen naar de kinderen toe natuurlijker verloopt. De MB collega werkt nu anderhalf jaar op onze school (komt van een school waar

veel controle was) en zij maakt een mooie ontwikkeling door, waarin zij nu meer durft los te laten en te vertrouwen dat de kinderen heel veel zelf kunnen (binnen afgesproken kaders). Daarnaast is er de pech in de MB dat de duo collega in oktober 2017 is uitgevallen en er wisselende invallers zijn geweest.

De kinderen werken op hun eigen niveau en daarvoor is maatwerk nodig. Het gebruiken van verschillende materialen, het aanpassen van een takenkaart, de inzet van tijd, keuze in wel/geen (verlengde) instructie, etc. zijn manieren om maatwerk te kunnen geven.

De leraar is er voor de kinderen als coach/begeleider en instructeur.

### bevindingen visitatieteam

...en rijke leeromgeving. De sfeer binnen de school hebben wij als zeer prettig ervaren. De complimenten aan de leerkrachten voor de mate waarin zij vertrouwen hebben in de leerlingen en aanspraak doen op het verantwoordelijkheidsgevoel van de leerlingen.

### Indicatoren op schoolniveau

	...ur 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

...omstandigheden hebben we de afgelopen jaren te maken gehad met wisselingen in het team op zowel leerkracht als directieniveau. Dit heeft per definitie invloed op de cultuur binnen de school. In een (kleine) school is een goede samenwerking van groot belang. Als kleine team heb je dezelfde taken als een grote school en moeten we kritisch zijn in welke taken er zijn en waar we prioriteiten leggen. Daarnaast bepalen wie deze taken uit gaat voeren. Door wisselingen in het team zijn er ook wisselingen in taken gekomen. Vanuit de bordsessies komen acties voort en die worden per twee weken besproken. Hoe staat het ermee? Is er nog iets nodig? Etc. We zijn met elkaar, leerling en leerkracht (en ouders), verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de kinderen.

### bevindingen visitatieteam

...ndanks alle wisselingen en onrust toch vertrouwen hebben in elkaar. Wij voelen een open houding en de wil om met elkaar het onderwijs voor de leerlingen een goede invulling te geven. De bordsessies dragen daaraan bij. Leerkrachten voelen zich gezien op de Nettelhorst.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

	om zijn leerdoelen te bereiken.
	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

Zelfstandigheid op onze school loopt van het zelf je jas uit kunnen doen als je in de OB begint tot het zelf vragen van instructie bij de BB. We stimuleren de kinderen om het vooral eerst zelf te proberen, lukt het niet dan kun je hulp vragen aan je maatje. Weet je maatje het ook niet, dan vraag je het aan een ander kind. Kun je nog niet verder, dan is er altijd een andere taak waarmee je verder kan werken. Ondertussen heb je bij de OB een kaartje in de vragenboog bij Flip de beer gezet, in de MB een kaartje in de vragenboog en bij de BB ga je naar juf zodra ze geen instructie geeft. De kinderen werken naast het takenbord, de takenkaart en de agenda met een doelenmapje. Zij kiezen zelf met welke materialen ze aan hun doelen willen werken. De leerkracht maakt met de kinderen afspraken over het tempo waarin het werk gemaakt wordt. Ook hier zal maatwerk te zien zijn. Alle tijd is zelfstandig werken tijd, tenzij de kinderen bij de instructie verwacht worden of zelf mee willen doen. De kinderen kijken zelf hun werk na en we werken ook met directe feedback, bijv. na een spellingdictee. We vinden het belangrijk dat kinderen kritisch naar hun eigen werk kijken en leren van hun fouten. In de bijlage heeft elke bouw per indicator beschreven hoe zij dit bij de kinderen zien.

### bevindingen visitatieteam

Opdrachten naar de leerlingen en andersom zijn helder. De leerlingen kunnen goed omgaan met uitgestelde aandacht. Mede dankzij het vertrouwen dat het team in de leerlingen stelt, laten de leerlingen een grote mate van zelfstandigheid zien.

### Indicatoren op leraarniveau

	waarden (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

Onze lokalen zijn vorig schooljaar helemaal opgeruimd en omgebouwd tot een rijke leeromgeving (traject KPC). De leerkracht zorgt ervoor dat de rijke leeromgeving uitdagend blijft, door materialen te wisselen en te koppelen aan de doelen die in de betreffende periode aangeboden worden.

De kinderen zijn eigenaar van hun eigen leerproces en worden ook bevraagd hierop, zodat ze initiatieven durven te nemen en tonen.

De instructies die gegeven worden, zijn kort. De resterende tijd kunnen de kinderen zelfstandig werken.

De leerkrachten zetten in op relatie met het kind en van daaruit worden talenten gestimuleerd. Het werken met verschillende materialen om je doelen te oefenen, geeft de mogelijkheid om je talenten in te zetten.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft een rijke leeromgeving die uitdagend is. Ze wisselen materialen en richten zich op doelen die in een bepaalde periode gesteld worden. De leerkrachten realiseren een taakgerichte werksfeer. Ze organiseren daarmee een belangrijke voorwaarde waardoor de leerlingen hun werk kunnen uitvoeren en aan hun doelen kunnen werken.

### Indicatoren op schoolniveau

	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 heeft voldoende ruimte voor de leerkrachten en overige teamleden om zich te ontwikkelen en hun talenten door te ontwikkelen.

We werken vanuit eigenaarschap op kindniveau en ook op leerkrachtniveau; dit betekent dat er professionele ruimte gegeven wordt om initiatieven te nemen, dingen uit te proberen en waarbij fouten gemaakt mogen worden.

Leerkrachten krijgen ruimte om hun eigen (scholings)ontwikkelingsplan vorm te geven; denk hierbij aan training Met sprongen vooruit, hoogsensitiviteit.

### bevindingen visitatieteam

De school stimuleert de leerkrachten. De leerkrachten krijgen de ruimte om hun eigen ontwikkeling vorm te geven. De verantwoordelijk die zij krijgen, maakt dat zij zelfstandig initiatieven nemen en zich ontplooiën. Binnen de afspraken die men op school heeft kunnen leerkrachten vanuit cursussen en (dalton) opleiding pilots uitvoeren binnen hun onderwijs. Naast eigenaarschap op leerlingniveau is er ook eigenaarschap op leerkrachtniveau.



### 3. Samenwerking

#### Indicatoren op leerlingniveau

	tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te vaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

#### evaluatie school

De maatjes gewisseld en iedereen is daarbij een keer maatje van elkaar. We vinden dat je met iedereen moet kunnen samenwerken, zo is dat in de maatschappij ook.

Naast het maatjes werken in de bouw, werken de kinderen ook samen met oudere en jongere kinderen van andere bouwen (zoals met de Kookweek, het tutor lezen). Er worden diverse coöperatieve werkvormen ingezet tijdens allerlei activiteiten om het samenwerken te oefenen.

De Kanjertraining en “de gouden weken” (groepsvorming) aan het begin van het schooljaar geven de kinderen een kapstok om afspraken met elkaar na te komen en na te leven, zodat we respectvol met elkaar om blijven gaan.

Zodra er voorvallen plaats vinden tussen kinderen en zij er zelf ook niet uit kunnen komen, worden deze direct besproken met de leerkracht en betreffende leerlingen. Samen zijn we verantwoordelijk voor een goede sfeer.

In de bijlage heeft elke bouw per indicator beschreven hoe zij dit bij de kinderen zien.

#### bevindingen visitatieteam

Leerlingen leren op een ongedwongen manier en gaan respectvol met elkaar om. Leerlingen werken veel samen. Coöperatieve samenwerkingsvormen hebben wij minder gezien. De leerlingen laten een grote mate van zelfstandigheid zien.

#### 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

Voor onze schoolontwikkeling ligt bij het hele team. Met de bordsessies kan ieder aangeven hoe zij ervoor staat (gevoel), successen aangeven en vraagstukken aangeven waarbij men hulp wil van het team. De diverse taken die er op school zijn, zijn verdeeld over het team en waar nodig helpen we elkaar.

Voorafgaand aan een nieuw thema voor Topondernemers wordt met het team samen besproken wat we gaan doen en daar worden acties op uitgezet. We werken daarin ook samen met externen (bijv. de lokale kleindierenvereniging PEKLO, die bij het thema groeien een broeikast met eieren kwam brengen en de kinderen het proces van ei tot kuiken hebben kunnen aanschouwen op school).

De leerkrachten gebruiken diverse vormen van samenwerken (maatjes werk, coöperatieve werkvormen, tutor lezen, bouwdoorbrekend samenwerken, samen met de kinderen het thema voor TO verder uitwerken).

De leerkrachten hebben allen de Kanjertraining gevolgd, zodat we dezelfde taal spreken. We zijn samen verantwoordelijk voor een goede sfeer. We houden ons aan de Kanjerafspraken.

### bevindingen visitatieteam

...zij elkaar vertrouwen en bereid zijn tot samenwerking. De bordsessies zorgen voor verbinding binnen het team. Het verloop van het personeel maakt dat de samenwerking binnen het team verder opgepakt moet worden. Zorg ervoor dat invallers en opvolgers weten wat er van hen verwacht wordt, zodat de continuïteit voor de leerlingen wordt gewaarborgd. De leerkrachten bevorderen op allerlei wijzen dat de leerlingen werken met maatjes. De coöperatieve werkvormen verdienen een belangrijke plaats binnen de samenwerking die jullie realiseren. In eerste instantie zal het inoefenen een onnatuurlijk gevoel geven maar op een later moment zal dit vanzelf natuurlijker aanvoelen.

### Indicatoren op schoolniveau

	...schap 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

...emeenschap waarin we samenwerken met elkaar, ouders en externen. Binnen de school zijn we gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen en de leeromgeving. We ondersteunen elkaar daar waar nodig is en op maat. We hebben een actieve leerlingenraad, de Kanjertraining, maatjeswerk en veel activiteiten met aandacht voor burgerschap, zoals De pannenkoekendag (opa's en oma's komen op school), de Glazen Boot, kamp Westerbork, Voorjaarsmarkt, etc. De samenwerking met ouders is bijzonder op deze school; de betrokkenheid is zeer groot. Ouders participeren in verschillende commissies waarin zij in overleg met school ruimte krijgen om nieuwe ideeën vorm te geven (ijsbaan, profilering, tuinwerk enzovoort).

### bevindingen visitatieteam

...dat op alle niveaus op een open en prettige wijze wordt samengewerkt. Een groot compliment voor de ouderbetrokkenheid. De grote gemeenschapszin van de ouders en hun sterke betrokkenheid met de

school, in alles wat zij doen voor de school, is een sterke kant van de school, waar jullie trots op mogen zijn.

## 4. Reflectie

### Indicatoren op leerlingniveau

	De leerling stelt 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 het takenbord, de takenkaart en in de agenda. In de OB en MB kleuren ze hun werk af, zodra dit klaar is en in BB zetten ze een kruisje als het klaar is. Tijdens de reflectiemomenten per dag wordt klassikaal besproken hoe het werken gegaan is. Tijdens kind-coach gesprekken wordt het ontwikkelproces van het kind besproken. Hoe gaat het met je doelen? Waar sta je? Wat moet je nog oefenen? Wat/wie heb je daarbij nodig? Vragen die centraal staan om kritisch naar je eigen werk te kijken.

Het doelenmapje wordt met de kinderen en leerkracht samen afgevinkt.

Tijdens de reflectiemomenten, zowel klassikaal als individueel, wordt het kind er zich bewust van gemaakt om naar zijn/haar rol te kijken in het geheel en hoe we elkaar kunnen helpen.

In de bijlage heeft elke bouw per indicator beschreven hoe zij dit bij de kinderen zien.

### bevindingen visitatieteam

Op de taak en de klassikale reflectiemomenten (achteraf). Kinderen hebben goed zicht op de lesdoelen. Het reflecteren binnen de verschillende bouwen gaat op verschillende wijzen. Reflecteren doen kinderen met "het hier ben ik trots op-formulier."

### 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

Reflectiemomenten op een dag, maar reflecteren doen we ook tussendoor.

Op de takenkaart wordt met smileys/ duimen gereflecteerd en dit wordt met het kind besproken. Smileys op het bord, reflectiekastje, portfolio (trots op reflectieformulier), reflectie d.m.v. de Dalton leerlijn.

Tijdens de reflectiemomenten wordt het samen werken/spelen besproken. Elkaar tips geven.

Feedback geven op het functioneren van de leerkracht mag er zijn, maar is geen vast gegeven in het reflectiemoment. Sommige leerkrachten maken er wel gebruik van.

Dienend aan de ontwikkeling waar we in zitten, zijn er al diverse mensen in de bouwen geweest om te observeren en de leerkrachten te voorzien van feedback. Afspraken uit die observaties worden door de leerkrachten uitgevoerd of meegenomen om zich verder te ontwikkelen.

#### bevindingen visitatieteam

op kennis en uitvoeren (ik kan dit, ik weet dit). Bedenk op welke terreinen reflectie het eigenaarschap kan versterken. In de bouwen is sprake van verschillende aanpak van reflecteren. Bespreek met elkaar wat je doet, en wat je van een voorgaande leerkracht verwacht. Beschrijf wat je met elkaar afspreekt en stel dit bij als je dat als team nodig vindt.

#### Indicatoren op schoolniveau

erige 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

er 14 dagen een teamoverleg waarbij het hele team aanwezig is. Tijdens deze overleggen is er ruimte om te delen met elkaar. We werken met korte bordsessies (15-20 minuten) waarin ook veel ruimte ligt om dit goed op te kunnen pakken.

Er zijn in de OB en MB per dag twee vaste reflectiemomenten, in de BB is er per dag een vast reflectiemoment.

Reflectie vindt daarnaast gedurende de hele dag plaats. Kinderen worden bevraagd om kritisch te leren worden op zichzelf en de omgeving.

Reflectie vindt plaats op proces, gedrag/werkhouding en product.

Reflecteren vindt plaats op de takenkaart, tijdens de kind-coach gesprekken, tijdens de driehoeksgesprekken en in het portfolio.

#### bevindingen visitatieteam

op schoolniveau. Wij denken dat in de uitvoering een verdere verdieping mogelijk is. Het beschrijven van de doorgaande lijn die jullie met elkaar vaststellen in een dalton handboek kan de continuïteit binnen en van deschool versterken.

## 5. Effectiviteit / doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau 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

weken, werkt het kind aan de doelen in zijn doelenmapje. De takenkaart, agenda en het doelenmapje vormen samen hulpmiddelen om te

zorgen dat het kind overzicht houdt over de doelen die het moet oefenen. Daarbij leert het kind zijn tijd efficiënt in te zetten om te zorgen dat de periodedoelen genoeg geoefend zijn en het kind kan laten zien dat hij de doelen behaald heeft. Om een doel te oefenen kunnen de kinderen verschillende materialen gebruiken. In de bijlage heeft elke bouw per indicator beschreven hoe zij dit bij de kinderen zien.

### bevindingen visitatieteam

op de takenkaart geven kinderen zicht op de doelen. In welke mate zijn de leerlingen eigenaar van hun eigen, persoonlijke doelen, die passen bij hun eigen leerproces/ontwikkeling? Het overzicht met de doelen die ze moeten oefenen, maakt dat ze zichzelf effectief die doelen eigen kunnen maken.

### Indicatoren op leraarniveau

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

In vraagt het aanbrenge van een kader om te zorgen dat alle doelen aangeboden worden. De leerkrachten hebben daarvoor een jaarplanning van rekenen, taal en spelling gemaakt en dit weer verdeeld in periodeplanningen. Dit vertaalt zich weer naar week- en dagplanningen. De groeps- en individuele instructies zijn verwerkt in de planning.

Het betekenisvol leren met de thema's van Topondernemers zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten. Je ziet dan verbinding tussen meerdere doelen en de mogelijkheid om geleerde doelen toe te passen.

Daarnaast gebruiken de leerkrachten ook de buitenruimte om te leren.

Het werken op leerlijn zorgt voor maatwerk. De leerkrachten geven instructies op niveau.

De leerkrachten hebben hoge verwachtingen en geven directe feedback aan de kinderen, maar ook feed forward (waar moet je de volgende keer aan denken?). Door de kind-coach gesprekken en de driehoeksgesprekken worden kinderen uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen (wat is je doel? Wat moet je daarvoor doen? wat heb je daarvoor nodig?, wat is je volgende stap? etc.).

De rijke leeromgeving geeft de kinderen de mogelijkheid om uitdaging voor zichzelf te zoeken en vinden. De leerkracht heeft als taak om te kijken of een kind de juiste uitdaging kiest.

Methodes worden als bronnenmateriaal gebruikt. De materialen die we gebruiken in onze school, passen bij onze visie en het werken op leerlijn. Dit maakt dat er een rijke leeromgeving met diverse materialen aanwezig is op school.

A.d.h.v. eigen gemaakte toetsen, Cito toetsen (Midden en Eind), VLL signaleringstoetsen, het doelenmapje en observaties analyseren de leerkrachten de ontwikkeling van de kinderen.

**bevindingen visitatieteam**

doelen door een indeling in planperioden effectief aan de orde gesteld worden. Door kind-coachgesprekken zorgt de leerkracht dat er aanspraak wordt gemaakt op het bepalen en behalen van persoonlijke doelen.

**Indicatoren op schoolniveau**

	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**

maken we als team een rapportage van de opbrengsten. Daaraan gekoppeld zit een plan van aanpak. Deze wordt twee keer per jaar geëvalueerd en bijgesteld. We zitten momenteel in de ontwikkeling dat dit format meer passend wordt voor onze manier van werken en hier het eigenaarschap meer bij de leerkracht wordt gelegd. Daarbij reflecteren de leerkrachten op hun eigen handelen (interne en externe attributie).

We werken binnen onze school met een Dalton leerlijn van groep 1 tot en met 8. Onder andere om de persoonlijkheidsontwikkeling in beeld te brengen. Deze vraagt om doorontwikkeling.

We verwachten van de leerkrachten binnen onze school dat zij de Daltonopleiding volgen. De Daltonkijkwijzer die er nu ligt is niet meer passend bij de manier van werken zoals wij dit nu hebben vormgegeven. Afgelopen jaar heeft de Dalton coördinator geobserveerd waarbij de Daltonkernwaarden onderlegger waren. Van deze observaties zijn verslagen gemaakt met beeld en tekst.

**bevindingen visitatieteam**

sten en met name de ontwikkeling van de mate van de effectiviteit en doelmatigheid van het onderwijs. Laat de leerkrachten niet alleen reflecteren op hun eigen handelen, maar geef leerkrachten ook de ruimte en ondersteuning om de verantwoordelijkheid van de leerontwikkelingen bij de leerlingen zelf te leggen.

### Indicatoren op schoolniveau

	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

Coöpererende stichting steunt ons als Daltonschoon waar nodig. Onze visie wordt gewaardeerd en Poolster is trots op het feit dat zij twee Daltonschoolen in de gelederen heeft.

Onze Daltonontwikkeling is verweven in het ontwikkelingsproces waar we mee bezig zijn. We hebben geen apart Daltonboek. In onze schoolgids staan de kernwaarden omschreven en Dalton in de praktijk. Het schoolplan is het uitgangspunt van onze ontwikkeling en ambitie. Deze ontwikkeling wordt concreet omschreven in ons DOP 2014-2019.

Sinds 2016-2017 is Hetty Lijftogt onze nieuwe Dalton coördinator. Zij heeft de focus afgelopen jaar gelegd op de doorgaande Daltonlijn en het inwerken van twee nieuwe collega's.

Vanuit het lectoraat Vernieuwingsonderwijs van het Saxion Deventer hebben wij als controleschool meegedaan aan het onderzoek naar zelfgestuurd leren (i-Self). De Daltoncoördinator en de directeur gaan naar de DON-bijeenkomsten en ook bezoeken we de Dalton 3 netwerkbijeenkomsten en de Daltondag. Daarnaast zijn we bij een Daltoninspiratiemiddag in Utrecht geweest.

Op verschillende media dragen wij onze Daltonidentiteit uit (zie website [www.poolsterscholen.nettelhorst.nl](http://www.poolsterscholen.nettelhorst.nl) , facebook dbsnettelhorst). Jaarlijks doen we mee met de nationale Daltondag waarbij we ouders van harte uitnodigen om mee te kijken hoe wij het onderwijs vormgeven. Ouders kunnen dan meekijken in de verschillende groepen. Voor nieuwe en potentiële ouders hebben we jaarlijks een open dag waarbij de "nieuwe" ouders met een Kijkwijzerroute door de school gaan met een "ervaren" ouder . Onderweg komen zij diverse statafels tegen (OB, MB, BB, Dalton, Buitenruimte, WIJ-land, Gezonde school) waar geïnformeerd werden. Nieuwe medewerkers volgen de Daltonscholing en de Kanjertraining. Zo hebben het afgelopen schooljaar de twee nieuwe leerkrachten de Daltonscholing en de Kanjertraining gevolgd en behaald.

Binnen en rondom de school gebruiken we alle ruimtes zo optimaal mogelijk. Zo hebben we bijvoorbeeld een fantastische buitenruimte welke we goed benutten. We hebben kippen en konijnen waar kinderen de verantwoordelijkheid voor

dragen. De kinderen die zitting hebben in de leerlingenraad praten mee hoe we ons onderwijs vormgeven. Zij brengen voor de komende visitatie de Daltonkernwaarden in beeld.

We hebben geen enquête waarbij we expliciet vragen naar de Daltonontwikkeling en kwaliteit van het Daltononderwijs. We nemen we enquêtes af vanuit WMK-po.

We hebben wel een Dalton café gehouden in november 2017 waarin we ouders in groepjes hebben gevraagd een mindmap over de kernwaarden van het Daltononderwijs te maken.

#### **bevindingen visitatieteam**

school zijn overal gaande. Het is bewonderenswaardig om te zien dat de wisseling van de leerkrachten geen leegte binnen de school als organisatie heeft achtergelaten. Er is dus zeker een bepaalde borging van dalton in de schoolgids, de kennis van het team en wat de leerlingen kunnen.

In onze aanbevelingen geven wij aan dat er versterkingsmogelijkheden zijn, waar de school nu, maar ook in de toekomst, van kan profiteren.

Het monitoren en de borging van de opbrengsten zullen in de toekomst bijstelling vragen gedurende de ontwikkelingen die jullie doormaken.



## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

## Uit de gesprekken met leerlingen

leerlingenraad. Ieder jaar wordt er een nieuwe raad gekozen.

Ze weten waarom wij hier zijn. Wij komen namelijk iedere vier (vijf) jaar. In de papieren staat dat wij dalton zijn en jullie komen kijken. Weet je ook dat wij vinden dat kinderen heel belangrijk zijn. Wij luisteren ook graag naar de kinderen.

De school is leuk omdat (waarom moeten kinderen hier op school komen?):

Veel ruimte om te spelen hier

Leuke juffen

Het is hier heel fijn

Waarom ben je op school?

Om te leren, rekenen, taal.

Mogen jullie meedenken?

1x per maand een gesprek met juf Frederique

Er is een paarse bus met ideeën van de andere kinderen.

Laatste tijd niet zoveel ideeën in de bus.

De laatste keer hebben wij de visitatie besproken en over de voorjaarsmarkt.

Mocht je ook meedenken over het schoolplein? Dat weten wij niet want wij zijn nieuw dit jaar.

Op het bord kan iedereen zien wat wij doen en dat bespreken wij ook in de klas.

Wat kan nog beter?

Langer buiten spelen

Jammer veel juffen weg!!

Hoe vind je de nieuwe taak?

Nieuwe taak is fijner en dat je de duimpjes kan aangeven. We reflecteren ook, nadenken over de dag. Je mag ook wel tegen de juf zeggen dat ze te veel kletst (dan is het al pauze).

Hoe vind je het met je maatje?

Groep 4/5/6 in het wij-land en 7/8 op de gang. Wel je stemwijzer meenemen.

Hoe vinden jullie het gesprek?

Is leuk, niet eng!

We hebben een goed gesprek gehad met deze leerlingenraad. Ze hebben op een goede wijze de school vertegenwoordigd. Wij danken hen voor hun eerlijke open houding gedurende het gesprek.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

ken gevoerd over de wijze van onderwijs geven, onderwijs beleven en wat hun idealen zijn. Het waren interessante gesprekken die getuigden van een visie die de leerkrachten, ieder als individu hebben en waar ze met elkaar veel raakvlakken hebben. Maak van elkaar gebruik van je inzichten en visie om deze vorm te geven van groep 1 tot en met 8 in een doorgaande lijn. De rust van de leerkrachten naar de

leerlingen en hen de ruimte bieden tot zelfredzaam werken / leren, gaven ons een goed gevoel. Het onderwijshart zit op de goede plaats, de idealen zijn aanwezig en hebben vorm gekregen in de school en ontwikkelen zich verder. Veel bewondering voor wat jullie hebben bereikt. Veel scholen zullen daar jaloers op kunnen zijn. Let wel op het ontwikkelingsproces (moet) gaat nu verder. De opbrengsten monitoren en bijstellen waar je denkt dat het nodig is. Jullie zitten op een grens dat jullie de volgende stap (kunnen) maken naar het onderwijs dat door de maatschappij gewenst wordt voor de toekomst.

We danken jullie voor wat wij op deze dag gezien en beleefd hebben en geven jullie de complimenten voor de wijze waarop jullie doende zijn je onderwijs (verder) vorm te geven.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

( ) en Hetty (IB en dalton coördinator).

Na een inleidende presentatie van de directeur hebben wij gesproken over:

Wisselingen binnen het team (directie en leerkrachten);

Kwetsbaarheid van een klein team;

Daltonontwikkeling;

Daltoncertificaten en bezochten van de regio bijeenkomsten;

### Uit de gesprekken met ouders

...oolster;

Ouderbetrokkenheid,

Zicht op ontwikkeling (betekenis vol leren)

Rijke leeromgeving

Betekenisvol leren

Bordsessies (reflecteren op eigen handelen;

Kanjertraining;

Coöperatieve werkvormen;

Leerlijnen;

Met Sprongen vooruit (methode);

Leerlingenraad;

Portfolio;

Maatjes;

Eigenaarschap;

De taak.

Het was een zeer prettig en open gesprek. De parels die zij hebben aangegeven zijn:

periode doelen,

taakgerichte sfeer en

Eigenaarschap.

Wij gaan in gesprek met drie ouders van de school. Twee ouders zitten in de ouderraad en hebben leerlingen in de (ob, mb, bb), ex- ouderraadlid ouder van kind in mb.

We spreken met zeer betrokken ouders. Het is altijd zo geweest dat de ouders zeer betrokken zijn bij de school. Sommige ouders hebben hier zelf ook op school gezeten. Het is een Plattelandsschool met mogelijkheid om meer te "schuiven". Je kent een ieder goed (ouders, leerkrachten en leerlingen).

Ouders denken zeer positief over de school.

Spannend toen de groepen samen werden gevoegd en dat er leerkrachtenwisselingen zijn geweest. Fijn dat het intern is opgelost. Zelfstandigheid vinden de ouders heel erg fijn. Behulpzaam. Tutorlezen is leuk! Kinderen leren ook minder verlegen te zijn, in de aandacht staan. Veilig gevoel in de groep.

Aansluiting met VO is ook goed. Leren goed plannen. Ze zijn zelfstandig. Iedereen gaat respectvol met elkaar om. Ze zijn sociaal.

In de nieuwsbrieven, ouderavonden, portfolio van de kinderen wordt dalton besproken. Zo blijf je op de hoogte van de daltonkernwaarden en wat er op school gebeurt.

Portfolio is wel leuk. De kinderen zijn zeer trots op hun portfolio en om er over te vertellen. Het geeft je als ouder niet veel inzicht in de leerontwikkeling van je kind. Portfolio geeft nog te weinig inzicht. Citoblad geeft misschien meer inzicht. Je wil graag weten waar staat mijn kind nu in zijn / haar ontwikkeling ten opzichte van de (leeftijds-) groep. Er is wel altijd de mogelijkheid om de juf nog even zelf te spreken over de resultaten.

Je wordt gehoord en gezien op de Nettelhorst en dat is fijn.

We danken de ouders voor het gesprek. We hebben het als een prettig gesprek ervaren, waarin het mogelijk was om de school van allerlei kanten te bespreken. De school mag trots zijn op een dergelijke groep ouders die zo betrokken is bij de school.

### Uit de gesprekken met het bestuur

Bestuurder van de Pooster (primair openbaar onderwijs Lochem). Komt uit deze omgeving. Zelf directeur geweest van een Daltonschool. Zelf van een school een Daltonschool gemaakt. Verbinden is belangrijk. Tussen de scholen en besturen. Twee Daltonschoolen binnen de stichting. Wij doen het samen. Laagdrempelig willen zijn als bestuurder. Scholen mogen anders zijn, passend bij de ouders en het team. Scholen moeten wel toekomstgericht werken. Wat vraagt de maatschappij van de kinderen. Het bestuur wil faciliteren en investeren. Geven scholen graag een steuntje in de rug. Wat zijn de opbrengsten van de toekomst? Bestuur heeft een heldere visie. Voorbeeld schrijfonderwijs, niet voor deze tijd. Het moet leesbaar zijn. Typcursus ook belangrijk. Opbrengsten zijn uiteraard ook belangrijk.

Instructievaardigheden zijn belangrijk! Kijken vooral naar vaardigheidsgroei van kinderen. Het bestuur heeft ook een kwaliteitsmedewerker. Deze informeert ook de bestuurder.

Doet zelf ook schoolbezoeken en klassenbezoeken. Functioneringsgesprekken met de directeur en gesprekken met alle geledingen. Toegankelijkheid van het bestuur is belangrijk. Voelt zich ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van de school.

Een Daltonbestuurder. Heel betrokken bij iedereen en vooral veel netwerken. Er is een laag ziekte verzuim. Iedereen mag rekenen op de aandacht van het bestuur.

Kernwoord is samen verantwoordelijk. Vooral faciliteren, wel met een gedegen plan!!

Elke school, leerkracht en leerlingen zijn een ster. Lesprogramma's passend bij het kind. Daarom zijn ook verschillende onderwijsconcepten welkom.

Kenmerken van dit bestuur: kindgericht, toekomstgericht, resultaatgericht, maatschappijgericht, sociaal gericht. Liefst ook samen met de ouders (ouderbetrokkenheid).

Het is een kleine school. Bestuur geeft wel aan minimum drie groepen en kan het personeel het uitvoeren, is er voldoende innovatie, kwaliteit voldoende en kan je het financieel regelen. De school heeft een goede naam. Ze promoten zichzelf erg goed. Je moet het met elkaar doen dus ook met de ouders. Ouders hebben een hoge betrokkenheid! Bepaalde cultuur kies je voor.

## beoordeling

nr	Beoordelingskader	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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor <b>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

	Beschrijf jullie dalton onderwijs en jullie afspraken ten aanzien van de dalton kernwaarden. Beschrijf de doorgaande lijnen binnen de school. Wat kan je verwachten van de voorgaande leerkracht en wat wordt er van jou verwacht? Een document om na te kijken, bij te stellen en verdieping te realiseren, maar ook een basis voor als er wisselingen binnen het team
--	---

	plaatsvinden. De schoolgids met dalton beschrijving is al aanwezig, maar jullie professionaliteit en ontwikkeling verdienen ook een plaats (borging, doorgaande lijn, zichtbaarheid, etc.)
Nr. 2	De kernwaarden samenwerking en reflectie verdiepen en de doorgaande lijn vastleggen. (Aanbeveling 2 heeft een plaats binnen aanbeveling 1 en heeft wat ons betreft een bepaalde prioriteit in het ontwikkelproces. Nr. 1 geeft de nieuwe leerkracht meer kans om aan te sluiten en geeft meer duidelijkheid en daarmee rust binnen de school.)
Nr.	
Nr.	

### slotopmerkingen

Wij kort verslag gedaan van onze bevindingen, daar hij genoodzaakt was zich te melden op een andere afspraak).

Aan het eind van de dag heeft het visitatieteam eerst haar bevindingen gedeeld met de directeur en lb-er / daltoncoördinator. Daarna hebben we het volledige team op de hoogte gebracht.

Wij hebben de visitatie van vandaag als zeer prettig ervaren. Het is altijd spannend wat je aantreft op een school en wat je tijdens de visitatie ziet.

In eerste instantie zagen we een kleine plattelandsschool. Gedurende de dag hebben we kennis gemaakt met de verschillende geledingen. De directie, lb/ daltoncoördinator, leerkrachten en ouders toonden ons voor de school te staan.

Een ieder is zeer gemotiveerd om zijn ding voor de school en / of het onderwijs te doen. De visie en idealisme die we van de leerkrachten terug kregen gaven een goed beeld van waar ze voor staan en wat ze willen bereiken. Er sprak ook rust uit in hun houding naar de leerlingen. De invulling van het onderwijs maakte ons blij verrast in de openheid zelfstandigheid/ vertrouwen die de leerlingen kregen om zich het onderwijs eigen te maken. Wij zagen dan ook leerlingen die zich over het algemeen goed op hun plek voelden. Ze wisten dat ze in een veilige omgeving aan de slag kunnen. De rijke leeromgeving in de groepen en ook de ruimte die de leerlingen in het school hebben en waar ook gebruik van gemaakt wordt, dragen daar zeker aan bij.

De wisselingen binnen het team hebben tot gevolg dat de doorgaande lijn binnen de school finetunen behoeft. De openheid en wil in jullie team is aanwezig om hier de komende jaren aan te werken.

De portfolio's gaven een beeld van waar de leerlingen mee bezig zijn en de leerlingen bespreken ook dat ze trots zijn op wat erin te zien is. De opbrengsten monitoren is niet de makkelijkste zaak als leerlingen de vrijheid krijgen die we op jullie school mochten beleven. Het is dus zaak daar alert op te zijn en te blijven. De Eindscores laten een stijgende lijn zien, maar geven niet een beeld waar je op kunt sturen.

Kijk hoe jullie ouders kunnen betrekken in de opbrengsten van de leerlingen. Wanneer zij zicht hebben kunnen ze hun kinderen bijsturen en jullie verder ondersteunen.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		28-03-2018

## Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.  
N.B. Dit zijn opmerkingen *van de school zelf*. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

We zijn ontzettend trots op het visitatieverslag zoals dit is beschreven door de visiteurs. Het geeft een goede weergave van onze school in al zijn facetten. Het visiteursteam was prettig aanwezig in de school en hun opstelling was nieuwsgierig en positief. De aanbevelingen (versterkingsmogelijkheden) die we hebben meegekregen liggen in lijn van onze ontwikkeling en dat is prettig. We gaan er mee aan het werk en zullen dit terug laten komen in ons Daltonontwikkelplan en in de uitvoering binnen onze onderwijspraktijk.

#### **aanbeveling 1.** (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)

Frederique en Hetty gaan een compact Daltonboek schrijven waarbij beelden meer zeggen dan woorden. Dit boek zullen we in eerste instantie vullen met de informatie die we nu al hebben en aanvullen met het beschrijven van hoe de dingen gaan op onze

	school en expliciet hoe we de coöperatieve werkvormen inzetten in de verschillende bouwen. Zodat iedere nieuwe leerkracht die hier komt dit redelijk vlot tot zich kan nemen.
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	Directeur en daltoncoördinator
<b>tijdvak</b>	Daltonboek klaar medio oktober 2018
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Niet van toepassing
<b>toelichting</b>	
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Daarbij gaan we met het team een verdieping maken op het samenwerken en reflectie. Dit ter versterking van dat wat we hierin nu al doen. Ook dit nemen we op in het Daltonboek.
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	Team, directeur en daltoncoördinator
<b>tijdvak</b>	Versterkingstraject rondom samenwerking en reflectie zal ingezet worden in het nieuwe schooljaar. Maar hierbij moet ik wel vermelden dat we hier eerst met elkaar over moeten spreken wat de lijn is die we hierover in willen gaan zetten. Maar insteek is dat we bij het begin van het nieuwe schooljaar de ontwikkeling hieromtrent in gaan zetten.
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Niet van toepassing
<b>toelichting</b>	
<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<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>	

**Ondertekening school en  
visitatievoorzitter voor gezien**

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		09-04-2018
	visitatievoorzitter		16-04-2018

Dit verslag wordt binnen drie weken na ontvangst (het liefst per e-mail als Wordbestand) opgestuurd naar de  
visitatievoorzitter, die dit binnen vijf weken na de visitatie opstuurt naar de inhoudelijk medewerker visitaties van  
de NDV.