

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Aquamarijn</b>
Adres	De ketting 16
Postcode en plaats	8251 LD Dronten
E-mailadres school	Directie.aquamarijn@ante.nl
Telefoonnummer school	0321-382918
Directeur	H. Okkinga
Adjunct-directeur	
Daltoncoördinator	E. Stokkelaar
Aantal groepen (PO)	6
Aantal leerlingen	80
Populatie (PO)	<b>Veel leerlingen AZC</b>
Aantal leraren	10
In bezit van Daltoncertificaat	5
Bezig met Daltoncursus	
Nevenvestigingen	nee
Stand van zaken inspectie	Voldoende met herstel opdracht
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	27 - 02 - 20
Soort visitatie	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	<input type="checkbox"/> 2e licentieaanvraag
	<input 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)

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

**aanbeveling 1.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 2.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 3.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 4.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

**aanbeveling 5.**

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

### Indicatoren op leerling niveau

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 indicatoren op leerling niveau komen samen in ons systeem van werken, Bij ons op school werken wij met doelenkaarten zichtbaar in het klaslokaal. Na de vooraf toets schalen de kinderen zich per leerdoel in op  
 Rood: Ik begrijp het nog niet helemaal; ik heb hulp nodig;  
 Oranje: Ik begrijp het bijna. Soms heb ik nog uitleg nodig;  
 Groen: ik begrijp het, maar soms maak ik nog een fout;

In het aankomende blok kan de leerling zijn doelen behalen door het volgen van instructies en het verwerken van lessen. De leerling kan dan zijn naam bij de kleur, die op dat moment op de leerling van toepassing is, ophangen.  
 Zo neemt de leerling verantwoordelijkheid over zijn eigen leerdoelen en het volgen van instructie. Als de leerling blijft hangen, volgt er een kindgesprek en kijken we samen hoe het komt. Het kind legt op dat moment verantwoording af over zijn leerdoelen, taak en leerwerk. Op deze manier heeft de leerling inzichtelijk wat zijn of haar leerdoelen zijn en kan hierop inspelen.

De instructiemomenten staan gekoppeld aan de leerdoelen.  
 De leerlingen kunnen zelf bepalen of ze mee doen aan een instructie of niet. Kiezen zij ervoor om niet mee te doen, dan zijn ze zelfstandig op een werkplek naar keuze aan het werk.

Op het whiteboard voor in de klas kunnen de leerlingen het werk vinden wat ze per week kunnen inplannen. Ook staan hier de extra taken vermeld.

Op het tweede whiteboard staat het 'kwartiertjesrooster' met de instructiemomenten vermeld. Hier kunnen de leerlingen zien of ze mee moeten doen met een instructie of dat ze zelf kunnen plannen.

Door op deze manier te werken, leren de kinderen inzicht krijgen in hun eigen ontwikkeling en verantwoording te nemen voor hun leerwerk en omgeving.

#### Wat gaat goed:

- **Doelkaarten:** rekenen, taal, spelling hangen in de klas (groep 1-8) en worden op dezelfde manier gebruikt.
- **Weektaak:** De kinderen werken vanaf de kleuters met een weektaak. De opbouw van de taak is duidelijk zichtbaar in de groepen.

- Leerlingen zijn zich ervan bewust dat de verwerking een middel is om de doelen te behalen.
- **Keuzevrijheid:** op welke wijze, waar en met wie de kinderen de taak verwerken. Of ze een instructie wel of niet volgen.
- De **lesstructuur** is in alle groepen hetzelfde; er zit een opbouw in.

**Dit moet nog verbeteren/ is in ontwikkeling:**

- **Periodetaak** groep 3-8 nog in de uitprobeerfase. Groep 7/8 werkt nu met twee periodetaken. Dit wordt uitgebreid naar de andere groepen. De tafels en topografie zijn de "uitprobeer"-vakken.
- De leerlingen moeten leren **bewust keuzes** te maken die voor de leerling belangrijk zijn, i.p.v. wat is gezellig en wat wil/doet de groep.
- **Omgaan met de leeromgeving** is een aandachtspunt. Er wordt slordig omgegaan met materialen.
- **De regels naleven** van de verschillende werkruimtes moet nog verbeterd worden.

### bevindingen visitatieteam

We zien dat daar waar het mogelijk is de leraren een klimaat scheppen waarin leerlingen de gelegenheid hebben hun verantwoordelijkheid te kiezen en te nemen. Dat scheppen gebeurt in woord en beeld. Wij zien dat de leraren hun leerlingen goed in de gaten houden. Ze zullen niet gauw aan de aandacht ontsnappen van de leraar. Er zijn voldoende handelingswijzers en daltonhulpmiddelen aanwezig.

Leerlingen zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerdoelen maar ze worden geformuleerd door de leraren. Met alle begrip daarvoor nú, kunnen de leerlingen het formuleren van de ik-doelen in de toekomst mogelijk zelf doen.

Het is goed te constateren dat de leerlingen een bepaalde mate van vrijheid hebben in de keuze al dan niet de instructie te volgen.

### Indicatoren op leraar niveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

### evaluatie school

De leerkracht vult aan het begin van de week de twee whiteboards in. Daarna vullen de kinderen hun eigen weektaak in. Wanneer moet ik instructie volgen en wanneer heb ik tijd om aan mijn eigen doelen te werken?

De leraar stelt bij iedere les het doel centraal. Deze staat ook beschreven op het 'kwartiertjesrooster', zodat de kinderen weten wat het doel van de les is.

De leerkracht monitort d.m.v. rondes lopen of de leerlingen het doel wel echt beheersen en biedt waar nodig nog hulp of nodigt de leerlingen uit voor een verlengde instructie. De namen van de betreffende leerlingen staan dan achter het instructiemoment.

Binnen de methodes wordt er gewerkt met verschillende niveaugroepen. Voor ieder leerdoel heeft de leerling een ander niveau waar hij of zij op werkt. Deze niveaus worden bepaald aan de hand van de begintoets. Een leerling weet dat voor rekenen de basis, de plus of het minimum gemaakt moet worden.

**Dit gaat goed:**

- De leerkrachten bij ons op school hebben **grote stappen** gemaakt. Het schenken van vertrouwen en het loslaten van de leerlingen en het omzetten van de lesstructuur hebben ze zich eigen gemaakt.
- Alle groepen hebben een **flexibele klassenindeling**. De leerlingen mogen zelf kiezen waar ze de verwerking gaan maken.
- Leerkrachten bieden leerlingen vanaf groep 5 de gelegenheid zelf te bepalen of ze **deelnemen aan een (deel)instructie**.
- Leerkrachten werken **zichtbaar vanuit doelen** (doelkaarten rekenen, taal, spelling hangen in de klas).

**Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:**

- Bij ons op school hebben wij een andere populatie dan op een reguliere basisschool. Doordat kinderen binnen komen vanuit een AZC **missen zij de basis van de vrijheid en zelfstandigheid**. Dit is voor ons als team nog een aandachtspunt. Hoe kunnen deze leerlingen meekomen in het klassensysteem?
- Aan het begin van het jaar, of groepsafhankelijk kan het zijn dat het niet direct mogelijk is om met vrije plekken te werken. Verscheidene leerkrachten starten dan vanuit vaste tafelgroepjes en werken eerst aan **groepsdynamiek en pedagogisch klimaat**.
- Door de populatie is het soms moeilijk om samen met de ouders de **verantwoordelijkheid** te nemen voor de **ontwikkeling van het kind**.

**bevindingen visitatieteam**

Dat de leraren kritisch zijn voor zichzelf is lovenswaardig. Het is belangrijk telkens weer te checken of de goede dingen gedaan worden en dat ze ook goed gedaan worden. We kunnen ons iets voorstellen bij jullie terughoudendheid bij de kernwaarde vrijheid / verantwoordelijkheid gelet op de achtergrond van de leerlingen. Maar dan moeten wij jullie een compliment geven, zowel de leraren als de leerlingen: er wordt gewerkt op deze school. Leerlingen zijn steeds bezig met hun werk, nemen hun verantwoordelijkheid en helpen elkaar.

De leerlingen krijgen voldoende ruimte om hun werk naar eigen inzicht te plannen, hulp te zoeken en een in de ogen van de leerling goede werkplek.

**Indicatoren op schoolniveau**

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
-----	---

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

### evaluatie school

Op de Aquamarijn staan vertrouwen, respect en zelfontwikkeling centraal. Dit heeft geleid naar de manier van werken zoals bovenstaand beschreven. Wij hebben de afgelopen jaren in een klein team gewerkt waarin alle afspraken centraal gemaakt zijn. Iedereen denkt en doet mee. Dit is noodzakelijk om een doorgaande leerlijn binnen de school te garanderen. Wij werken groepsdoorbroken dus de afspraken en structuur moeten voor zowel de leerlingen als de leerkrachten duidelijk zijn.

We hebben op school goede schoolregels opgesteld en in iedere klas zijn klassenregels. De leerlingen worden betrokken bij het opstellen van deze regels, zodat ze door iedereen makkelijk na te leven zijn. Iedereen komt zijn afspraken goed na. Als de afspraken niet nageleefd worden, heeft dit meteen gevolgen voor de andere leerlingen en leerkrachten bij ons op school. In iedere groep wordt er op dezelfde manier lesgegeven. De kinderen weten waar ze aan toe zijn en wat er van ze verwacht wordt.

#### Dit gaat goed:

- Wij zijn een school **in ontwikkeling**. Met een nieuw team bouwen en ontwikkelen wij onze school en manier van lesgeven.
- Afgelopen twee jaar hebben wij het **traject tot daltonschool** in wording gevolgd met de expertise en scholing van buitenaf.
- Ons team is dit jaar gegroeid met vijf nieuwe medewerkers. Het is dus aftasten en wennen aan elkaar. Er heerst wel een **cultuur van vertrouwen**. Dit zie je terug in de manier waarop de leerkrachten elkaar aanspreken en sturen.
- Binnen onze school werken wij met verschillende werkgroepen. Een voordeel van de groei bij ons op school is de werkgroep die de **daltonkernwaarden versterkt**.

#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- De **zelfstandigheid** bij de kleuters vervalt gedeeltelijk door de structuur van groep 3. De kleuters werken met een weektaak. Dit is bij groep 3 weer een dagtaak.
- Door **de wisseling en nieuwe leerkrachten** is het belangrijk dat iedereen dezelfde afspraken hanteert. Hier moeten wij alert op zijn en elkaar aanspreken als dit nodig is.

### bevindingen visitatieteam

Wij constateren dat er voldoende en heldere afspraken zijn in de school en groep om een goede werksfeer te creëren. Er heerst een goed werkklimaat. Dat heeft weer een positieve uitwerking op de leerlingen.

Wij hebben eigenlijk niet gemerkt dat de laatste tijd diverse nieuwe leerkrachten zijn ingestroomd. M.a.w. ze zijn kennelijk goed begeleid bij hun binnenkomst en hebben evenals de leraren die er al waren hun verantwoordelijkheid genomen.

### Indicatoren op leerling niveau

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

Zelfstandigheid is een kernwaarde van Dalton en bij ons erg belangrijk. Wij werken met combinatiegroepen waarbij de leerlingen al gewend zijn aan uitgestelde aandacht. Onze klassenroutine met de doelenkaarten geeft bij alle kernwaardes van het Dalton houvast. Zo kunnen leerlingen niet alleen eigen doelen stellen, maar hebben ze ook een overzicht aan wie ze iets kunnen vragen als de leerkracht bezig is. De leerlingen in het groen beheersen het leerdoel en kunnen andere leerlingen helpen. Daarnaast werken ze met maatjes waarbij ze terecht kunnen.

Door de vooraf toets, weektaak en de doelenkaarten kan de leerling zelf aangeven of hij of zij meedoet aan een instructie. De leerkracht bepaalt in sommige gevallen of een leerling hierbij aanwezig moet zijn. Als de leerling geen instructie heeft, kan het zelf kiezen waar de leerling zijn werk gaat maken. Binnen onze school hebben wij verschillende werkplekken waar de leerlingen zelf voor kunnen kiezen om daar te werken. In de groep, hal, bibliotheek en in de Werf kunnen de leerlingen bezig met hun eigen leerdoelen en verwerking. Soms heeft een leerling instructie in een ander leerjaar en zal het in een andere klas instructie krijgen.

Het werk wat de leerlingen maken, gebeurt veel op de Chromebook. Hier krijgen leerlingen ook meteen de resultaten te zien van het gemaakte werk. Bij spelling kijken ze het dictee zelf na en vullen het registratieformulier in. Deze wordt bewaard in het portfolio. In het portfolio houden de leerlingen de vorderingen van de doelen bij en de eigen gestelde doelen.

Wij vinden het niet belangrijk dat de weektaak af is, maar dat de leerlingen hun doelen halen.

#### Dit gaat goed:

- De leerlingen voelen zich meer **verantwoordelijk voor** hun eigen leren. Niet de leerkracht bepaalt meer wat je moet leren maar de leerlingen zelf. Door de doelenkaarten, vooraf-toetsen en het zelf bepalen of ze een instructie volgen, ontwikkelen de leerlingen meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.



- Het **'kwartiertjesrooster'** is in alle groepen geïntroduceerd. Alle tijd is Daltontijd. Op het kwartiertjesrooster kunnen de kinderen de planning zien van de instructie-tijden. De rest kunnen ze zelfstandig inplannen.
- De leerlingen kunnen **zelf hulp vragen** aan de leerkracht of ze kiezen ervoor om mee te doen aan een instructie.
- Het **stoplicht** is niet meer leidend. Voorheen werd deze gebruikt om zelfstandig te werken. Door het invoeren van de verschillende werkruimtes en de structuur van werken, is het stoplicht niet meer altijd nodig. In de groepen waar de basisvaardigheden nog niet aanwezig zijn, wordt het stoplicht nog wel gebruikt.

**Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:**

- De leerlingen moeten doorkrijgen dat ze het niet voor ons doen, maar voor zichzelf. Niet alle leerlingen hebben dit **zelfsturend gedrag** al. Sommige leerlingen hebben hier nog sturing en oefening voor nodig.
- Het nakijken van het eigen werk is een aandachtspunt. Leerlingen moeten doorhebben dat ze het voor óns niet goed hoeven te doen, maar ze moeten weten wat ze moeten doen als de opdracht niet gelukt is. **Reflectie** is hier een belangrijk middel in.
- Leerlingen hebben het idee dat het werk af moet i.p.v. dat ze het **doel behaald moeten hebben**.

**Bevindingen visitatieteam**

We zien dat de leerlingen constant aan het werk zijn. Voor elk (persoonlijk)doel is er een blad of oefening die gepakt of klaargezet kan worden. Op deze manier zijn de leerlingen nooit klaar met leren en kunnen zij constant aan hun eigen doelen blijven werken. Wanneer de leerkracht uitleg geeft aan de ene groep, is het andere gedeelte van de groep zelfstandig aan het werk. De uitgestelde aandacht wordt goed toegepast en hebben we gezien in de klassen. De leerlingen gaan hier goed mee om. De school bezit over mooie werkplekken, wat voor de leerlingen fijn is om te kiezen waar ze het beste kunnen werken.

**Indicatoren op leraar niveau**

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 afgelopen twee jaar hebben wij ingezet om de taakgerichte werksfeer, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid te vergroten. Zo zijn wij instructie gaan geven via het

'kwartiertjesrooster', hebben we ingezet op ontwikkeling gericht onderwijs en is het portfolio ingevoerd. Ook hebben wij veel gedaan om doelgericht te werken en de doelen voor de leerlingen zichtbaar te maken. Alle tijd is Daltontijd op de Aquamarijn. Dit betekent dat het team samen heeft gekeken naar een duidelijke structuur waarbij de doelenkaarten en weektaak leidend zijn, waarin de leerlingen ruimte hebben om zelf hun eigen werk in te plannen, waar de instructiemomenten vast staan en de leerkracht een coachende rol krijgt. Er zijn binnen onze school vastgestelde doelen die de leerlingen moeten behalen. Deze zijn gekoppeld aan de leerlijnen. Daarnaast krijgen de leerlingen ook de tijd en ruimte om te werken aan hun eigen leerdoelen. Waar willen zij nog in groeien, wat willen zij nog ontdekken en leren. Deze doelen staan genoteerd op hun eigen weektaak en zijn opgenomen in het portfolio.

#### Dit gaat goed:

- De leerkrachten creëren steeds meer een omgeving waar leerlingen zich kunnen **ontwikkelen** op hun eigen manier en in hun eigen tempo.
- Er is meer **communicatie mét de leerlingen i.p.v óver de leerling**.
- Met het invoeren van het **kwartiertjesrooster** hebben de leerlingen duidelijk wanneer er een instructie is en voor wie die eventueel is. De rest van de tijd is daltontijd.
- Door het invoeren van het **portfolio** weten de leerlingen wat er van ze verwacht wordt en welke doelen er behaald moeten worden.
- **Groepsdoorbrekend** werken. Leerlingen werken op hun eigen niveau en volgen instructie in andere groepen.
- Door het kwartiertjesrooster zijn de **instructiemomenten** op elkaar afgestemd.

#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- De (nieuwe) leerkrachten hebben nog niet allemaal het **Daltoncertificaat**. Er is nog verdere ontwikkeling gewenst om leerlingen te stimuleren en eigen initiatieven te laten nemen.
- Het "**loslaten**" is soms nog lastig. Wij willen de leerlingen nog wel eens bij de hand nemen om tot het juiste resultaat te komen.
- Taalontwikkeling: bij ons op school hebben veel kinderen een **woordenschatachterstand**. Door scholing te volgen en door studiedagen hopen we de taalontwikkeling via onze daltonvisie te stimuleren en te verbeteren, zodat de leerlingen de opdrachten zelfstandig beter begrijpen. – Talentontwikkeling in brede zin. Bij ons op school hebben we ingezet op de vakken waar een SLO leerlijn voor is. Het eigen talent van het kind wordt nog onvoldoende gestimuleerd en ontwikkeld.

### bevindingen visitatieteam

In elke klas zagen we eenzelfde duidelijke planning hangen van de ochtend. Duidelijk voor de leerlingen. De middag bestaat uit een andere planning, wellicht een idee om deze wel op een bepaalde manier op het bord te laten zien.

We hebben een mooi 'doelengesprek' gezien tussen een leerling en een leerkracht, waarbij er alle tijd voor de leerling was en er uitgebreid besproken werd op welke manier deze leerling haar doel wilde halen en wat hiervoor nodig was. Dit formulier deden ze in het portfolio. Dit is een mooie map, maar niet alles is relevant wat er op dit moment in zit.

### Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.

### evaluatie school

De school stimuleert medewerkers tot ontwikkeling en opleiding. Zo zijn er leerkrachten die kiezen voor een cursus/opleiding die op dat moment bij de ontwikkeling van de leerlingen past of bij de nieuwe methodes. Ook kiezen wij er als team voor om studiedagen te plannen die passen bij onze school of de problematiek waar wij tegenaan lopen. Denk in dit verband aan de woordenschat en taalontwikkeling van onze leerlingen. Daarnaast is een deel van het team nog bezig met de opleiding tot Daltonleerkracht.

#### Dit gaat goed:

- De school financiert mogelijkheden tot **scholing**
- **Collegiale consultatie**, directie flitsbezoek, ib flitsbezoek, Daltoncoördinator klassenbezoek.

#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- **Collegiale consultatie** van leerkrachten: hoe zien we dit voor ons hoe gaan we hier mee om? Dit wordt besproken binnen het team.
- 

### bevindingen visitatieteam

De ruimte voor de leerkrachten om hen te ontwikkelen is er, zowel binnen de school, als binnen de stichting. Ook de mogelijkheid om op andere scholen te kijken of deel te nemen aan een netwerk wordt de leerkrachten geboden. Vooral op het gebied van woordenschat is er veel kennis aanwezig op de school.

### 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

Op onze school proberen we dat te realiseren door kinderen elkaar bijvoorbeeld bij het maatjeswerk te leren helpen. Ook hebben we aandacht voor de ontwikkeling van sociale vaardigheden en samenwerkingsvaardigheden. In onze lessen wordt er gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen, waarbij leerlingen ook leren om specifieke rollen bij het samenwerken aan te nemen. Het gaat hierbij om regels en routines van bijvoorbeeld voorzitter zijn, notulist, materialenbaas, et cetera. We stimuleren in de school ook het groepswork, waarbij leerlingen met elkaar en van elkaar leren.

### Dit gaat goed:

- In alle klassen zijn er vormen van **coöperatief** werken en samenwerken (samen huishoudelijke taakjes doen, coöperatieve werkvormen, leesmaatje).
- Leerlingen van groep 7/8 **verzorgen ontwikkelingsmateriaal voor de onderbouw**.
- **Ruimte-indeling** van de lokalen en gemeenschappelijke **ruimte** bevordert samenwerken.
- **Maatjeswerk** binnen de groepen, maar ook maatjes tijdens activiteiten van de bovenbouw die gekoppeld worden aan leerlingen van de onderbouw.
- **Groepsdoorbrekend** leren in de midden/bovenbouw.
- **Groepsdoorbrekend** samenwerken rond de thema's bij de kleuters.
- **Elkaar uitleg geven** tijdens instructiemomenten

### Verbeteren/is in ontwikkeling:

- Er zou nog meer **groepsdoorbrekend** samengewerkt kunnen worden
- Gangen mogen aantrekkelijker worden ingericht, gericht op samenwerking
- De school is bezig met het opzetten van een **leerlingenraad**. Deze draait nog niet op volle kracht
- Er zou weer gewerkt kunnen worden met **tutores**, zoals er in het verleden bestond voor lezen.

## bevindingen visitatieteam

Door de leerlingen wordt heel veel samengewerkt. We zagen dat, wanneer de leerkracht een groep aan het uitleggen is of een individueel gesprek voert, de leerlingen aan het werk waren en bleven. Mochten ze een vraag hebben, dan gingen ze naar een maatje die hun verder kon helpen.

In elke klas hingen maatjeskaarten waarbij de leerlingen na elke vakantie wisselen van maatje.

Ook hingen er in elke klas groene, oranje en rode papieren waar de namen van de leerlingen op stonden. Op deze manier geven ze n.a.v. een doel aan of ze deze gehaald hebben, mochten er vragen zijn over dit doel, dan zouden ze een leerling die in het groene papier staat om hulp vragen.

Op de gang hingen creaties van een project waarbij de leerlingen in groepjes aan een project hebben gewerkt.

### 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

#### Dit gaat goed:

- Collega's gebruiken **coöperatieve werkvormen** tijdens de lessen
- Collega's **bereiden samen** thema's voor in de onderbouw
- Collega's werken in verschillende **werkgroepen** met elkaar (activiteiten organiseren, schoolontwikkeling en expertisewerkgroepen)
- Samenwerking tijdens het **basisteam**, overleg met externen
- **Ongeplande samenwerking** tussen collega's. Collega's helpen elkaar en zijn er voor elkaar.

#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- Leerkrachten zijn **geschoold in coöperatieve werkvormen**. Deze mogen nog meer bewust aan de orde komen.
- Er worden kinderen nog **onvoldoende vaardigheden** aangeleerd om goed te kunnen samenwerken.
- Leerkrachten kunnen nog verder hun **expertise delen**. Vaak ontbreekt de tijd daarvoor.

### bevindingen visitatieteam

Het team is echt een team! We merken dat er veel met elkaar samengewerkt wordt en van elkaar geleerd wordt. De leerkrachten die wel Dalton geschoold zijn, zijn gekoppeld aan een leerkracht die niet Dalton geschoold is. Op deze manier leren zij al heel veel op het gebied van Dalton.

### 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

#### Dit gaat goed:

- **Schoolbeleid stimuleert samenwerken** en samen leren in werkgroepen en expertisegroepen;
- Goede samenwerking inbouwen door middel van **reflectie en afstemming**;
- De school vormt een **leefgemeenschap** waarbij de kernwaarden van dalton centraal staan in ons onderwijs. Daarnaast zitten de peuterspeelzaal en de taalklas in ons gebouw gehuisvest.

#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- Ons beleid voor **democratisering en socialisering** is net herzien en is nog in ontwikkeling;
- Meer of andere samenwerking met **ouders**.

### bevindingen visitatieteam

Er is een grote ouderbetrokkenheid (zie gesprek met ouders), ouders worden veel betrokken op de school en willen veel voor de school doen. Deze samenwerking is goed en de school is zeker een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

### 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

Naast instructie zijn reflectie en feedback zeer belangrijke middelen bij het leren. De essentie van reflectie is dat er van werkervaringen geleerd wordt. Dat is ook de spiegel die we onszelf steeds bij het reflecteren voorhouden. Het gaat erom te reflecteren op het werk en het gedrag om er uiteindelijk beter van te worden.

#### Dit gaat goed:

- Wij werken met een **portfolio** waarin we verschillende vormen van reflecteren hebben verwerkt;

- Leerlingen werken met eigen **'ik doelen'**. Deze worden twee keer in het jaar ingevuld en besproken tijdens de portfoliogesprekken. De ik doelen komen wekelijks terug op de datamuur in de klas als klassendoel.
- De leerlingen reflecteren op hun gemaakte werk. Vanuit de 'vooraf-toets' bepalen de leerlingen hun eigen leerdoelen voor het blok. Achter in de klas reflecteren de leerlingen op hun eigen werk via de **doelenkaarten**. Ook worden de resultaten door de leerlingen zelf bijgehouden in het portfolio;
- De leerlingen vullen het **reflectiewiel** in op de weektaak. Hier komt een persoonlijk doel uit voor de week erop. Dit is een cyclus die iedere week terugkomt vanaf groep 4;
- Reflecteren wordt ook op de weektaak gedaan in groep 1 t/m 4 met **smileys**. Vanaf groep 4 hebben de leerlingen dezelfde kleuren als de doelenkaarten op de weektaak om op de gemaakte les te reflecteren;
- In de onderbouw zijn vaste **reflectiemomenten** waar de leerlingen met de **reflectiebal** op de les reflecteren;
- Door reflectie gaan leerlingen inzien dat het werk dat ze aan het maken zijn, **oefeningen zijn voor het doel**.
- Leerlingen ontwikkelen meer **eigenaarschap**. Ze doen het voor zichzelf en niet voor de leerkracht

#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- De leerlingen hebben nog niet voldoende woordenschat om zich verbaal uit te kunnen drukken. Samen met Saxion Deventer en een werkgroep wordt er ingezet op woordenschat en dan ook de **taal van het reflecteren**.
- Het portfolio is sinds schooljaar 2019 in gebruik, dit moet nog meer een **werkdocument** worden voor de leerlingen. Het gebruik ervan moet "vanzelfsprekend" worden.
- Leerlingen moet nog meer aangeleerd worden wat het doel van reflectie is en wat de stappen na de reflectie zijn: het remediëren en verrijken.

### bevindingen visitatieteam

Dat reflectie een structurele plaats heeft in het hele leer- en werkproces op de school is ons wel duidelijk.

We zien mogelijkheden op de weektaak om te reflecteren. Zo kan bovenaan (begin van de week) de taak een weekdoel worden geformuleerd en onderaan (einde van de week) een evaluatie daarop gegeven worden. Er is in de lagere groepen de mogelijkheid te reflecteren met smiley's en duimpjes. Er kan gebruik gemaakt worden van een reflectiecirkel. Maar wordt dat alles altijd consequent gedaan?

We zien en horen leraren spreken met leerlingen over het werk. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van het formulier 'Plan van aanpak' uit "Zien in de klas".

### 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

### Dit gaat goed:

- Door duidelijke afspraken binnen het team te maken over op welke wijze wij reflecteren komt er een **gemeenschappelijke taal** binnen de school.
- De leerkrachten worden zich **bewust van het doel en noodzaak** van het reflecteren en plannen daarom steeds meer tijd in om te reflecteren.
- Door het opstellen van de ik-doelen en deze in een T-formulier te bespreken en zichtbaar te maken krijgen we **eenheid in reflectie** binnen het team.
- Door met elkaar te reflecteren op de lessen en instructie blijven we onszelf ontwikkelen in onze lessen.

### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- De **taal van reflectie** is nog een ontwikkelpunt. Door de achterstand in woordenschat en de nieuwkomers binnen onze school spreken de kinderen nog niet de taal van reflectie. Met het team gaan we hier mee bezig.
- Reflecteren met **jonge kinderen** kan nog verder uitgediept worden.
- Reflectie staat op de planning als doel voor 2020-2021 leerkrachten kunnen nog scholing krijgen in het stellen van **goede reflectie vragen** en werkvormen.

## bevindingen visitatieteam

De ik-doelen bij de verschillende taken en opdrachten worden geformuleerd door de leraren. Volgens ons zijn de leerlingen op dit punt nog geen eigenaar. Dat is op dit moment ook wel wat veel gevraagd van een beginnende daltonschool. Hier ligt een ontwikkelpunt voor de nabije toekomst.

Het aanleggen en uitbouwen van een portfolio is een goede manier van borgen van reflectie. Maar denk wel goed na over wat wel en niet in het portfolio komt. Een afgewerkte weektaak bewaren is weinig zinvol.

## Indicatoren op schoolniveau

4.9	De school stelt leraren en overige medewerkers in de gelegenheid van en met elkaar te leren.
4.10	De school hanteert een doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau.

## evaluatie school

### Dit gaat goed:

- Met het opstellen van de ik- doelen wordt er gewerkt aan de **doorgaande lijn** binnen de school;
- Tijdens studiedagen wordt er **met elkaar en van elkaar** geleerd;
- Door het herstelplan hebben we expertisegroepen waarmee we reflecteren op ons eigen onderwijs. Door deze werkgroepen blijven we **kritisch kijken** naar ons onderwijs en hoe we dit kunnen verbeteren;
- Reflecteren van de **tussendoelen** van vakantie naar vakantie die voortkomen uit de expertisegroepen.



#### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- Het reflecteren vanuit de directie kan verbeterd worden denk aan **de functionering en beoordelingsgesprekken** met medewerkers. Deze zouden anders vormgegeven kunnen worden. Zoals bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken of portfoliogesprekken;
- Reflecteren over de **persoonlijke ontwikkeling** van medewerkers kan verder uitgediept worden.

#### bevindingen visitatieteam

De school is goed bezig met de kernwaarde reflectie. We zien tevens dat er nog wel, ook door de school gewenste, verbetering en voortgaande ontwikkeling mogelijk is. het staat niet voor niets in jullie ontwikkelplan. Wij sluiten ons daarbij aan met een aanbeveling op deze kernwaarde.

#### Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

#### evaluatie school

Bij de Aquamarijn werken we volgens de Daltonkernwaarden. Deze kernwaarden hebben de visie gevormd van de school en de manier van werken. Door onze visie is er een werkstructuur ontstaan die doorgevoerd wordt door de hele school. Door deze structuur te volgen is er eenheid, doorgaande lijn en ankerpunten binnen ons onderwijs. Er is een verschil tussen goed onderwijs en effectief onderwijs. Goed onderwijs is onderwijs dat voldoet aan onze visie. Effectief onderwijs is dus niet alleen het nastreven van hoge Citoscores en het inzetten van bewezen effectieve werkvormen. We kijken verder naar persoonsontwikkeling en brede vorming. Dat is niet allemaal met toetsen te meten. Einstein zei: *“niet alles van waarde is meetbaar en niet alles dat meetbaar is, is van waarde.”*

#### Dit gaat goed:

- **Alle tijd is daltontijd.** Bij de kleuters wordt nog gesproken van een Daltonuur in de planning. In de praktijk betekent dit dat er tijdens dit uur aan taken gewerkt wordt;
- Het **kwartiertjesrooster** en de planning op het bord helpen de kinderen inzicht te krijgen in de leertijd en wanneer ze instructie kunnen volgen;
- Door de **doelenkaarten** achterin de klas en de vooraf-toets worden kinderen zich bewust van de leerdoelen die ze nog verder moeten ontwikkelen of al beheersen;
- Door de doelenkaarten is zichtbaar waar de leerlingen nog hulp bij nodig hebben of al beheersen;

- De leerlingen kunnen zelf bepalen door de doelenkaarten en het instructiebord of ze **meedoen aan een (deel)instructie**.
- **De taak** heeft een belangrijke functie binnen ons onderwijssysteem. Op de taak kunnen de kinderen het werk plannen vanaf het takenbord, hier zit een duidelijke opbouw in naar groep acht toe.
- Op de taak wordt gereflecteerd op de lessen en op het **persoonlijk doel**. Hierdoor leren de kinderen dat het doel belangrijker is dan de les af hebben.

**Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:**

- Leerlingen zijn soms nog te veel bezig met het **afkrijgen** van de les i.p.v. het behalen van het doel. Dit wisselt per groep.
- De leerlingen houden hun eigen vorderingen bij in het **portfolio**. Dit is nog in ontwikkeling.
- De leerlingen hebben **weinig keuzemogelijkheid** in materialen om het doel te kunnen behalen wat ze zichzelf hebben gesteld.

**bevindingen visitatieteam**

De leerlingen zijn actief bezig met het werk; ook als de leerkracht even weg is wordt er goed doorgewerkt. De school is bezig met de leerdoelen over te brengen naar de leerlingen.

Veel eigen werk, gepersonaliseerd leren zie je op deze school.

**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**

**Dit gaat goed:**

- Leerkrachten houden zich aan het kwartiertjesrooster zodat alle tijd Daltontijd is en er groepsdoorbrekend gewerkt kan worden.
- Door het **werken vanuit doelen** wordt alle tijd ingezet met een doel.
- **Instructies zijn gericht op het doel** en kinderen sluiten zich erbij aan als ze het doel nog niet beheersen.
- De methode wordt 'losgelaten' en leerkrachten werken vanuit **coöperatieve werkvormen** om de lessen bij de **belevingswereld** van de kinderen te laten aansluiten.

- De leerkracht is een **coach**; door het rooster niet vol te plannen krijgt de leerkracht tijd om in kleine groepjes of 1 op 1 leerlingen te begeleiden met persoonlijke leerdoelen.

**Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:**

- De tijd voor en na schooltijd kan **effectiever** ingedeeld worden. Dit hebben we al ondervangen door in de ochtend een briefing te doen en even bij elkaar te zitten. Ook zijn we bezig met de teamvergaderingen zo effectief mogelijk te voeren.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten helpen de leerlingen door ze te wijzen op hun verantwoordelijkheid en de hulp die ze kunnen krijgen van hun maatje.  
Er wordt goed gekeken en gecontroleerd wat de leerlingen doen op een coachende wijze. Door inzet van onderwijsassistent en stagiaire wordt er in hele kleine groepen extra instructie gegeven.

### 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

**Dit gaat goed:**

- Als school hebben wij de afgelopen twee jaren **hard gewerkt** voor het daltoncertificaat. We hebben veel **stappen gemaakt** en ons ontwikkeld als een (toekomstige) daltonschool;
- De **studiedagen en reflectiemomenten** geven tijd om ons verder te ontwikkelen.
- Dalton leeft in school, dit is de basis waarom we de dingen doen die we doen en hoe we ze doen.
- **Op .... Hebben wij als team de daltonopleiding afgerond en staat er in iedere groep een leerkracht met een daltonlicentie.**
- Expertise- en werkgroepen functioneren goed en dragen effectief bij aan uitvoering van de activiteiten en het schoolbeleid.
- **Keuzes** die gemaakt moeten worden, zijn **gekoppeld aan onze visie.**

**Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:**

- Dit is het eerste jaar dat de school met een **daltoncoördinator** werkt, de doorgaande lijn met daltoncompetenties voor leerkrachten is nog in ontwikkeling en moet dit jaar nog geborgd worden.
- De school is **ambitieu**s en heeft nog veel punten wat we verder willen en moeten ontwikkelen

### bevindingen visitatieteam

Daltonschool worden komt al vanuit de Uiterdonk. In 2015 is de naam veranderd in Aquamarijn en is er extra energie gestopt in de daltonontwikkeling olv Saxion. In deze kleine school kent iedereen iedereen en dat geeft doelmatigheid een goede impuls.

## 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

### Dit gaat goed:

- Onze **daltonontwikkeling** blijft onze prioriteit.
- De daltoncoördinator stuurt samen met de Expertise werkgroep OP3 de daltonontwikkeling aan.
- Afgelopen twee jaar hebben wij met de school de ontwikkeling doorgemaakt naar een daltonschool. René Berends zal ons hier aankomende periode ook nog in blijven **coachen**.
- De daltoncoördinator neemt **actief deel aan het netwerk** van Flevoland en koppelt dit ook terug naar het team.
- De lokalen in het schoolgebouw hebben een **nieuwe functie** gekregen die past bij de **visie op ons onderwijs**

### Dit moet verbeteren/is in ontwikkeling:

- De Aquamarijn heeft een **leerlingenraad**, maar dit kan nog verder ontwikkeld worden.
- Door de **populatie** van onze school en door de **taalbarrière** met de ouders is het soms lastig om ouders mee te nemen in het proces van verandering naar een daltonschool. We informeren de ouders via nieuwsbrief, website en app.

### bevindingen visitatieteam

Het daltonbeleidsplan is erg theoretisch van opzet. We willen adviseren om er voor de ouders een korte versie met eenvoudig taalgebruik van te maken, mede gelet op de achtergrond van de ouders. Deze versie ook op de website plaatsen.  
Kijk nog eens goed naar de termen die jullie gebruiken, pijlers, principes kernwaarden. Kies voor kernwaarden.  
Maak er een daltonhandboek van en zet de foto's tussen de teksten in, aantrekkelijk en beter te begrijpen.  
De school zet terecht in op taal, gelet op de leerlingen die van het AZC komen. Ook zijn er taallessen voor de ouders.  
De ontwikkelingen van de leerlingen worden mede vorm gegeven in de portfolio.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Bij ons op de Aquamarijn zitten kinderen met verschillende achtergronden, geloven, overtuigingen en culturen. Er komen kinderen van basisschool De Vlieger (AZC-school) onze kant op. Dit betekent dat wij binnen onze school te maken hebben met veel tussentijdse veranderingen. Zo is er in de twee jaar dat wij bezig zijn met de ontwikkeling van Daltononderwijs veel gebeurd in de huidige groep 6.  
Deze groep heeft 8 nieuwkomers gekregen toen zij nog groep 5 waren. Dit heeft ervoor gezorgd dat de groep gesplitst werd en doorging als een enkele groep 5 i.p.v. de 5/6.  
In dit jaar werd helaas ook de leerkracht van de groep langdurig ziek en was er af en toe inval. Dit heeft ertoe geleid dat onze directeur de groep fulltime is gaan draaien. Door de vele wisselingen en de problematiek in deze groep is ervoor gekozen om eerst een basis te creëren waarop we verder kunnen bouwen.  
In de afgelopen maanden zijn er weer enkele kinderen vertrokken en is de groepsdynamiek weer veranderd. Ze hebben nu twee vaste leerkrachten die ervoor zorgen dat deze kinderen weer een groep worden en zich verder kunnen ontwikkelen volgens onze daltonvisie. Er is expertise van buitenaf ingevlogen om de leerkrachten te ondersteunen.  
U zult tijdens de visitatie dan misschien ook andere afspraken en regels in deze groep tegenkomen dan beschreven staan in het visitatieverslag of het daltonhandboek.

### Uit de gesprekken met leerlingen

De leerlingen noemen zelfstandigheid, samen werken en verantwoordelijkheid als zaken die ze belangrijk vinden. Ze weten wat hun doelen zijn (huishoudelijke taken) en wat hiermee bedoeld wordt. De leerdoelen zijn nog wel moeilijk om te verwoorden.  
Ze hebben een ideeënbus. Onderwerpen als het plein aantrekkelijker maken vinden ze leuk om te doen.  
Ze vertellen ook hoe je in de leerlingenraad komt. Over de frequentie van vergaderen zijn ze niet zo duidelijk. We horen wel dat de daltoncoördinator de voorzitter is.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

De leerkrachten vormen met elkaar een hecht team, samen willen ze dalton worden en uitdragen. Er wordt hard gewerkt, veel individuele aanpak is nodig voor deze leerlingen. En wij zien dat die er ook daadwerkelijk is.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

De school staat in Dronten bekend als de zwarte school met alleen maar leerlingen uit het AZC. Om de school een nieuwe kans te geven is het voortaan de Aquamarijn. Het leerlingenaantal kan soms erg wisselend zijn door de instroom in AZC en of de ouders wel/niet statushouder worden. Veel tijd en energie gestopt in de groepen, extra groep erbij door groei, maar wel met de directeur voor de groep

## Uit de gesprekken met ouders

We voeren het gesprek met twee ouders uit de MR. Zij hebben kinderen in de kleutergroepen en in groep 4. Oudere kinderen van hen zaten hier ook op school.

Ouders zijn heel blij met de school. Over het algemeen vinden de ouders de school heel laagdrempelig, hiermee bedoelen zij dat je altijd bij de leerkrachten terecht kunt als er iets is of als je, als ouder en leerling, iets kwijt wilt. Iedereen wordt op de school geaccepteerd zoals ze zijn, doordat er kleine groepen zijn, is er tijd voor de leerlingen. De school wilde zich ergens in specialiseren, vandaar de keuze voor Dalton.

De school staat in Dronten bekend als 'zwarte school', ouders zien dit niet als een probleem. Uiteindelijk komen ze op de middelbare scholen allemaal bij elkaar (er zijn twee middelbare scholen in Dronten).

De ouders zijn in het proces om Dalton school te worden heel goed meegenomen. Ze werden geïnformeerd via de nieuwsbrief en er zijn informatieochtenden en -avonden georganiseerd om de begrippen van Dalton uit te leggen. Dit alles in kleine groepjes en stap voor stap i.v.m. de ouders die niet Nederlands als eerste taal hebben.

Een groot verschil met de manier waarop er nu gewerkt wordt en eerder is dat er veel meer rust in de school is. Ook zijn de kinderen veel zelfstandiger vergeleken met voorheen.

Via via kwamen deze ouders op de school terecht en wanneer zij andere ouders meenemen om te komen kijken op de school, verbaasd het de ouders dat er zo'n rust heerst en dat de leerlingen zo goed met elkaar om gaan.

De ouderbetrokkenheid is heel erg groot op de school. Ook nieuwe ouders worden hierbij betrokken. Tijdens het eindejaarsfeest/winterfeest worden ook de ouders uitgenodigd om te blijven dineren. Dit is een stukje identiteit van de school. Toch vinden de ouders zelf dat dat ze nog wel meer kunnen doen qua activiteiten. I.v.m. de werkdruk bij de leerkrachten willen zij, als ouders, bijvoorbeeld de fancy fair organiseren, zodat zij de buurt ook betrekken bij de school en op deze manier een goed signaal afgeven in de buurt. Daarnaast heeft elke klas twee

klassenouders. Deze ouders zitten in de oudercommissie Tot slot organiseert de school elke maandag na de vakantie een koffieochtend waarbij ouders uitgenodigd worden op school.

## Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Geurt Morren, voorzitter CvB van Ante.

De openbare- en samenwerkingscholen in Dronten en Zeewolde zijn gefuseerd onder de naam Ante.

CvB wil samenwerking - gelooft erin - met andere besturen ,mensen bij elkaar brengen, inspireren en vertrouwen geven. Vernieuwend , betekenisvol . Sluit goed aan bij de daltonontwikkeling van deze school. De bestuurder geeft aan de school goed te monitoren. Enerzijds zit de bestuurder er dicht op maar waakt ook voor voldoende vrijheid van de school voor haar inbreng. "Ik volg het maandelijks, maar niet altijd fysiek." Er werkt een taakgericht team met hart en ziel voor de Aquamarijn. De school heeft extra formatie gekregen gezien de groei en populatie van de leerlingen. Maar naast het extraatje werkt de school ook aan een verbeterplan. De stichting is financieel gezond en stopt veel geld in het onderwijs. De daltonontwikkeling wordt zeker ondersteund door de stichting, waaronder nog twee andere daltonscholen ressorteren.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening



### Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	Bouw de kernwaarde reflectie verder uit. Zet daarbij in op de leerling met zijn ik-doelen. Koppel reflectie aan het portfolio.
Nr.2.	Ga door met jullie eigen verbeter- en ontwikkelpunten uit het daltonhandboek.
Nr.	
Nr.	
Nr.	

### slotopmerkingen

We hebben met veel plezier deze visitatie gedaan en we zijn blij verrast met het resultaat. De praktijk is nog mooier dan jullie beschrijving. Jullie zijn echt goed bezig en mogen trots zijn op deze school. Draagt dit ook goed uit naar de buitenwereld.

Als parels willen wij noemen:

- De individuele hulp aan de kinderen;
- De controle en het overzicht op de kinderen, het werk;
- De samenwerking tussen de leerlingen
- Sociaal- emotioneel cultuur overstijgend zijn jullie bezig.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Han de Bruin	''''''''	1 maart 2020

## 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 visitatiedag als een plezierige dag ervaren. De visitatie voelde als een natuurlijk proces. De visiteurs waren belangstellend. We hadden niet het gevoel dat we bekeken werden. We herkennen onze school in de bevindingen van de visitatiecommissie. De adviezen die het visitatieteam heeft benoemd, zijn zinvol en toepasbaar in de school. Ze sluiten aan bij onze ontwikkeling en wensen.

We willen de kernwaarde Reflectie verder uitbouwen, waarbij we inzetten op de ik-doelen van de leerlingen. We willen de taal van dalton vergroten, zodat kinderen de taal spreken van reflectie, de kinderen de goede woorden hebben om (ik-)doelen te stellen en dat ze een portfoliogesprek kunnen voeren met de ouders en de leerkracht. Op dit moment is dit nog te lastig voor onze leerlingen.

Het aanleren van reflectietaal maakt dan ook onderdeel uit van ons ontwikkelplan..

Vervolgens gaat het kind een goed portfoliogesprek met de ouders en de leerkracht leren houden. Hiermee wordt het dan ook mogelijk voor het kind om meer eigenaar te worden van zijn eigen leerproces. We zullen kritisch kijken naar de inhoud van de portfoliomap. Wat moet er in, wat hoeft er niet in; deze keuze zullen we met elkaar gaan maken.

Ook het reflecteren door de leerkrachten is voor ons in ontwikkeling. De functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers kunnen hiervoor gebruikt worden. Afspraken worden gemaakt op bestuursniveau om de gesprekkencyclus vorm te geven. Zo kunnen er ontwikkelgesprekken gehouden worden waarbij de persoonlijke ontwikkeling besproken wordt en er op de ontwikkeling diepgaander gereflecteerd kan worden.

De visitatie geeft het team energie om de ontwikkeling die de school doormaakt, verder vorm te geven.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Bouw de kernwaarde reflectie verder uit. Zet daarbij in op de leerling met zijn ik-doelen. Koppel reflectie aan het portfolio.
<b>actie</b>	<p>stap 1. studiedag over de taal van reflectie.</p> <p>stap 2 experimenteren met reflectie op ik doelen in de groepen, in combinatie met het portfolio. de opgedane kennis over de taal van reflectie hierin toepassen.</p> <p>stap 3 borgen in het daltonboek</p>
<b>uitvoerenden</b>	Team
<b>tijdvak</b>	<p>stap 1 Wordt gerealiseerd binnen dit schooljaar.</p> <p>stap 2 tussen september en december. (uitloop altijd mogelijk)</p> <p>stap 3 begin 2021</p>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	René Berends (Saxion Deventer.)
<b>toelichting</b>	<p>Wat hebben onze kinderen nodig? De taal van reflectie ontbreekt bij de leerlingen, doordat veel kinderen Nederlands als tweede taal hebben. Door een eerste stap te maken en in te zetten op de taal van reflectie, leren we de kinderen hoe ze zich kunnen verwoorden tijdens de reflectie-momenten met de leerkracht of met elkaar.</p> <p>Als de kinderen de taal van reflectie spreken, gaan we inzetten op de ik doelen.</p> <p>Na de studiedag gaan we experimenteren en uitzoeken wat bij ons past en bij onze kinderen. Het portfolio zal ingezet worden bij het portfoliogesprek. We zullen voor elke groep keuzes maken wat er in de portfoliomappen komt. Tijdens het portfoliogesprek reflecteert het kind op de afgelopen periode met betrekking tot de leerdoelen op de verschillende vakgebieden en op de ik-doelen. Het kind zal daarin ook bespreken met de ouders en de leerkracht welke doelen hij wil bereiken in de volgende periode. Op gezette tijden zal er een portfoliogesprek plaatsvinden. Als team besluiten we welke werkvormen we gaan toepassen om een doorgaande lijn in school te krijgen.</p> <p>De daltoncoördinator zal het borgen in het daltonboek.</p>
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Ga door met jullie eigen verbeter- en ontwikkelpunten uit het daltonhandboek.
<b>actie</b>	Het pad verder volgen zoals beschreven staat in het daltonboek.
<b>uitvoerenden</b>	Team
<b>tijdvak</b>	De korte termijn doelen tot 2020 en de lange termijn doelen van 2020 tot 2023
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	In het daltonboek hebben wij een schema gemaakt met doelen op de korte en lange termijn. Deze doelen blijven wij nastreven. Het handboek zal in deze tussentijd herschreven worden zodat ook onze populatie ouders snapt wat er bedoeld wordt met onze werkwijze.

<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>	
<b>toelichting</b>	

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
Harry Okkinga	directeur		30 maart 2020
Han de Bruin	visitatievoorzitter	xxx	31 maart 2020

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.