

## 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	Daltonschool Neptunus
Adres	Piet Zwarthof 2
Postcode en plaats	1087AX Amsterdam
E-mailadres school	Administratie.neptunus@amosonderwijs.nl
Telefoonnummer school	020-3987790
Directeur	Dana Bruins & Annemieke van der Groen
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinatoren	Maaïke Munniksmä & Sheen Chedi
Aantal groepen (PO)	11
Aantal leerlingen	265
Populatie (PO)	-
Aantal leraren	15 groepsleerkrachten, 2 vakdocenten
In bezit van Daltoncertificaat	12
Bezig met Daltoncursus	4
Nevenvestigingen	Ja/ nee
Stand van zaken inspectie	Basistoezicht
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	19-11-2019
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	x licentieverlenging
	versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

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

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

De kernwaarde samenwerking grondig onder handen nemen. Zeker op leerlingniveau. Maar sla het leraar- en schoolniveau over.

### evaluatie school

Op school heerst een samenwerkingscultuur op het gebied van leerlingen en leraren. Er zijn professionele leergemeenschappen op leerkrachtniveau (PLG). Tevens is er sinds enkele jaren een Dalton brainstormclub van leerkrachten actief die elke 6 weken samenkomt.

In de onderbouw (groep 1/2) wordt er regelmatig met maatjes gewerkt, hierbij kiezen de leerlingen een dag van te voren met welk werkje ze samen gaan starten. In de middenbouw werken de leerlingen in teams, waarbij er op verschillende momenten samenwerking tot stand komt.

De zogenaamde flexplekken voor leerlingen in de bovenbouw zorgen ervoor dat er ook op leerlingniveau sprake is van een samenwerkingscultuur.

Er is tevens een groepsdoorbroken samenwerking op leerlingniveau (in de makersklas en tijdens talententijd) van onderbouw tot bovenbouw. In het handboek hebben wij dit verder uitgewerkt.

### bevindingen visitatieteam

De zaken die de school hierboven beschrijft zien wij vandaag terug of we horen erover in gesprekken met leraren die ons enthousiast vertellen hoe ze momenteel samenwerken. Ook bij leerlingen zien we de samenwerking terug. Graag hadden wij in het daltonhandboek duidelijk het e.e.a. beschreven zien staan over de kernwaarde samenwerking. De op de visitatiedag in de lucht gekomen nieuwe website zegt daar gelukkig wel wat over. Maar maak het ook duidelijk in het daltonhandboek. Bekijk dat boek nog eens met een kritisch oog.

### aanbeveling 2.

Bouw aan een veel grotere vrijheid/verantwoordelijkheid bij leerlingen. Vergeet daarbij niet ook naar jezelf (de leraar) te kijken.

### evaluatie school

Leraren hebben een grote vrijheid om hun werkproces in te richten. De PLG's zijn zelfsturend waarbij zij, binnen de kaders van de geformuleerde speerpunten, zelfstandig beslissingen mogen nemen e/o aanbevelingen teambreed kunnen doen. Leerlingen krijgen op dezelfde wijze als de leerkrachten deze vrijheid, passend bij hun ontwikkelingsniveau.

### bevindingen visitatieteam

Twee bezoekers van vandaag bezochten de school vijf jaar geleden ook al. Voor die twee is het heel duidelijk dat in de afgelopen periode veel gedaan is met deze aanbeveling, zeker op het niveau van de leraren. Wat betreft de leerlingen zit er nog wel meer potentie in. Een ontwikkeling naar nog meer eigenaarschap lijkt ons mogelijk.

### aanbeveling 3.

Breng de kernwaarde reflectie inhoudelijk op een hoger niveau.

### evaluatie school

Na de laatste visitatie hebben wij schoolbreed een leerlijn 'ik' doelen uitgewerkt. A.d.h.v. bereiden wij een drieweggesprek (leerlin-ouder-leerkracht) waar bij de leerling zijn/haar ontwikkeling in de afgelopen tijd. Ook worden dan nieuwe leerdoelen geformuleerd. (in het handboek vind u hiervan de praatplaat en een voorbeeld van het ik-web wat wij bij dit gesprek gebruiken. Vanaf dit schooljaar werken wij met een digitaal rapportfolio dat in opbouw de hele schoolperiode mee zal gaan. Wij stimuleren de leerlingen, wanneer er onderling een kwestie is, dit zoveel mogelijk zelf op te lossen. Als hulpmiddel hebben wij hiervoor het werkblad 'ruzie los je op'. Door de hele school wordt 'de reflectiepot' en het 'reflectiespel' gebruikt.

### bevindingen visitatieteam

De in 2014 nog nieuwe kernwaarde is in de voorbije jaren goed op- en aangepakt. Een mooie ontwikkeling. Houd die vast en borg het.

### aanbeveling 4.

Neem in het ontwikkelplan de ontwikkelpunten op die tussen de regels door in de zelfevaluatie zijn genoemd: cultuur van elkaar durven aanspreken verbeteren,

structureel aanleren samenwerkingsvaardigheden aan kinderen (zie ook aanbeveling 1), collegiale consultatie.

### evaluatie school

Het team is de laatste jaren van samenstelling veranderd. Er is in het huidige team sprake van een professionele cultuur waarbij reflectie, samenwerking & hulp bieden een vanzelfsprekendheid is! Collegiale consultatie bestaat uit bij elkaar kijken in de groep en feedback geven, intervisie momenten tijdens de Daltonbrainstormclub. Op leerlingniveau: zie hiervoor het Daltonhandboek en aanbeveling 1

### bevindingen visitatieteam

Het lijstje van twee ontwikkelingen dat in het daltonhandboek versie oktober 2019 te lezen staat, vinden wij erg mager. Echter, de stukken goed doorlezend treffen wij 'overal en nergens' gewenste ontwikkelingen aan. In de gesprekken horen wij ook over plannen die er leven. Alleen al in dit visitatieverslag lezen we bij de kernwaarde vrijheid 1.5 over een ontwikkeling die jullie op dat punt graag willen zien en bij de kernwaarde samenwerken onder 3.2 dat jullie willen ontwikkelen. Bij borging geven jullie dat ook aan bij de punten 6.8 t/m 6.10. In de gesprekken horen wij dat in het pedagogisch klimaat voortgaande ontwikkeling gewenst is. Ons advies: maak een inventarisatie, breng die schematisch in beeld en hang er een tijdpad gebaseerd op prioriteit aan.

### 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

1.1 De leerlingen werken met de weektaak waarbij zij zelf leren plannen (als doorgaande lijn en in opbouw).  
 1.2 & 1.3 portfolio en drieweggesprekken  
 1.4 dit doen leerlingen vooral door actief te zijn in de ecoleerlingenraad. Ook zijn er diverse activiteiten binnen en buiten de school met dit doel (o.a. klassendienst, afvalchallenge, afval scheiden, sponsorloop WNT, verzorging schooltuinen en kippen, planten in de groepen waar leerlingen voor zorgen). Zie hiervoor ook het Daltonhandboek.

### bevindingen visitatieteam

Dat er echt wat gedaan wordt aan deze kernwaarde mogen wij vandaag ervaren bij onze bezoeken aan de groepen en horen wij terug uit de enthousiaste verhalen van de leraren.  
 Zo mogen leerlingen kiezen of ze bepaalde instructies volgen. De leerlingen kunnen hun eigen spullen pakken. De leerlingen zijn vrij om een paar keer per dag een plek te kiezen waar ze gaan werken. Die plek kan ook buiten het groepslokaal zijn en zelfs elders in school. (Alle leraren zijn de leraren van alle kinderen.) Op sommige momenten zijn de kinderen vrij om te kiezen met wie ze gaan samenwerken. De leerlingen kunnen initiatieven tonen en hun eigen leervragen bedenken. De leerlingen kiezen hun eigen ik-doel. In groep 8 kiezen leerlingen welke weektaak ze willen, een ingevulde of een nog lege waarin ze hun eigen planning maken.

### Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakinhoud.

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

1.5 Hierin hebben wij als school al veel bereikt maar wij kunnen hierin nog verder doorgroeien, leerkrachten verschillen hierin. Het is wel steeds onderdeel van gesprek in teamverband. (voorbeeld is hiervan het bijstellen van het 'trapbeleid')

1.6 Zowel naar de boven- als onderkant worden taken indien noodzakelijk bijgesteld (adaptieve aanpak op cognitief-, ontwikkelings- en gedragsniveau.

1.7 In de onderbouw worden de doelen van de lessen benoemd en daar waar kan zichtbaar gemaakt. In de midden bouw worden de doelen van de lessen op het bord (dagplanning) of op de weektaak geschreven. In de bovenbouw worden de lessen steeds meer a.d.h.v. de leerdoelen gegeven. Het doel is dus het vertrekpunt en niet in eerste instantie de leerstof.

### bevindingen visitatieteam

Jullie schrijven n.a.v. de indicator 1.5 dat er nog wel enige doorgroei mogelijk is. Daar zijn wij het helemaal mee eens. Leerlingen kunnen vaak meer dan je denkt. Daarvoor is wel het vertrouwen van de leraar nodig. Geef ze dat nog meer dan al gebeurt. Geef de leerlingen de ruimte. En dan zal het eens minder of niet goed gaan; van fouten maken leer je. Keuzewerk biedt mogelijkheden de teugels wat meer te vieren. Hierin kunnen leerlingen een grote eigen inbreng hebben. Er wordt daarmee gewerkt aan eigenaarschap.

Keuzewerk wordt door de school aangegeven als speerpunt, dat zien we niet terug.

De aanbeveling is om kritisch te kijken naar dit punt. Kijk goed op welke manier en binnen welke termijn jullie dit punt willen aanpakken.

### 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

Zie hiervoor de tekst bij aanbeveling 2.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten experimenteren in hun klas met een door henzelf gekozen onderdeel. Brengen vervolgens het experiment in bij de collega's. Leraren hebben derhalve de mogelijkheid hun verantwoordelijkheid te nemen. We zien hier groei van het eigenaarschap van leraren.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

2.1 t/m 2.5 is beschreven in het Dalton Handboek

### bevindingen visitatieteam

Bij de groepsbezoeken zien wij dat middelen ter bevordering van zelfstandigheid zoals beschreven in het daltonhandboek overal aanwezig zijn en ook ingezet worden.  
Een mooi voorbeeld vinden wij het "Ik kan het"-bord waarop leerlingen mogen aangeven waarmee ze een andere kunnen helpen omdat ze zelf de leerstof goed beheersen.  
Leerlingen kijken zelf delen van het gemaakte werk na om vervolgens nog eens naar de gemaakte fouten te kijken. Twee leerlingen gaven aan dat ze ook wel elkaars werk nakijken en vervolgens over de missers met elkaar in gesprek gaan.

### Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

### evaluatie school

2.6 duidelijke dag/weekplanning/ werkplekken op de gang, stiltetijd. Materialen zijn overzichtelijk en bereikbaar voor de leerlingen  
 2.7 o.a. door keuzewerk  
 2.8 dit kan binnen de taaktijd.  
 2.9 tijdens de talententijd (ook leerlingen bereiden lessen voor en brengen hun eigen talent over aan jongere leerlingen, in het maaklab en in de makersklas, deelname aan de AMOS leerlingenraad en eoleeringenraad.

### bevindingen visitatieteam

Het school heeft gezorgd voor een mooie opbouw van de doorgaande lijn in de weektaak. Dat mondt sinds kort ook uit in een "lege" weektaak in groep 8. Leerlingen wordt de gelegenheid geboden helemaal zelf hun planning te maken of eventueel samen met een andere leerling. De Amos leerlingenraad vinden wij een mooi initiatief. Het is een bestuursbrede leerlingenraad. Het bestuur gaat serieus om met leerlingen en wil dat ze gezien en gehoord worden.

### 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

2.10 & 2.11 zie de informatie over de PLG's

### bevindingen visitatieteam

Leraren krijgen volop de kansen eigenaar te worden en te zijn van hun werk. De in het leven geroepen GPL's zorgen voor een professionele samenwerking dankzij de inbreng van het individu.

## 3. Samenwerking

### Indicatoren op leerlingniveau

3.1	De leerling benut de gegeven tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te bekwamen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

### evaluatie school



3.1 Er worden samenwerkingsopdrachten gegeven in de groepen. In de onderbouw en middenbouw wordt door de leerkracht aangegeven wanneer het mogelijk is om samen te werken. In de bovenbouw is duidelijk wanneer er samengewerkt kan worden en waar dat kan. Zie Daltonhandboek

3.2 Hierin kan de school zich nog verder ontwikkelen. Voor het school 2019-2020 is dit een speerpunt van de school (pedagogisch klimaat, Leefstijl).

### bevindingen visitatieteam

Er gebeurt veel op het gebied van samenwerken. Leerlingen werken samen met een schoudermaatje. Er wordt gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen. Dat zien we als we de groepen ingaan en wanneer leerlingen aan het werk zijn op de gang. Leerlingen hebben daarbij een duidelijk kader, o.a. door de 'vergunning' die ze moeten verdienen door zich goed te gedragen. De leerlingen weten heel goed op welke momenten ze moeten samenwerken en wanneer dit niet mag. Daarin kan wat ruimte gecreëerd worden. Geef de leerlingen meer vrijheid in het samenwerken en de momenten waarop samengewerkt kan en mag worden. Dat kunnen de leerlingen aan.

Het onderdeel samenwerken komt niet goed over in het daltonhandboek. In het hoofdstukje 'Kernmerken van het Daltononderwijs' is het onderdeel samenwerken niet opgenomen. Er komen later wel stukjes over samenwerken terug, maar dit kan beter en concreter besproken / beschreven worden.

Er gebeurt veel!

### 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

3.3 In hoge mate aanwezig  
 3.4 & 3.5 In de paralleloverleggen en PLG's krijgt dit in ruime mate vorm  
 3.6 zie opmerking bij 3.2

### bevindingen visitatieteam

Er heerst een prettige sfeer in het team. Collega's kunnen bij elkaar terecht. Er wordt collegiale consultatie ingezet voor de parallelgroepen. Er is duidelijk

samenwerking zichtbaar tussen de parallelgroepen en binnen de bouw. De samenwerking kan verbreden d.m.v. collegiale consultatie die de bouwen overstijgt. Er kunnen binnen schoolbreed overleg ook afspraken gemaakt worden over de organisatie. Denk daarbij aan het ontwikkelen van een doorgaande lijn m.b.t de dagritmes en de doelen borden.

Wat betreft de taakbrief zien we een mooie doorgaande opbouwende lijn.

#### 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

3.7 Leerkrachten voelen zich betrokken bij en verantwoordelijk voor elkaar. Regelmatig zijn er ook teambijeenkomsten in de prive sfeer waar een ieder welkom is. In een groepsapp houden wij elkaar op de hoogte van de laatste belangrijke mededelingen. Wij beginnen iedere ochtend met een briefing en informeel koffiemoment. Leerkrachten bezoeken, ook buiten werktijd, evenementen die belangrijk zijn voor leerlingen en de buurt.

3.8 & 3.9 Elke dag leren wij met en van elkaar op alle niveaus. (v.b. het gebruik van ecosia.org), de ecoraad organiseerde recentelijk de klimaatstaking en een sponsorloop voor WNF. Ook de deelname van alle leerlingen aan de afval challenge is hier een voorbeeld van. Zie ook aanbeveling 1.

#### bevindingen visitatieteam

Er bestaat hier een unieke situatie. Er is samenwerking met de andere daltonschool op IJburg, de Poseidon, momenteel is dat op directieniveau. Als later ook een intensieve samenwerking komt tussen de leraren van de beide scholen is dat een schitterende kans voor beide teams om zich verder te verdiepen in dalton.

## 4. Reflectie

#### Indicatoren op leerlingniveau

4.1	De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
4.2	De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
4.3	De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.
4.4	De leerling reflecteert op zijn eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen.

#### evaluatie school

4.1 & 4.2 dat gebeurt in een opbouwende lijn binnen de school.  
 4.3 o.a. door de drieweggesprekken en het dagelijkse reflectiemoment in elke groep.  
 4.4. zie aanbeveling 3 en het Daltonhandboek.

### bevindingen visitatieteam

De aanbeveling was vijf jaar geleden om de toen nog betrekkelijk nieuwe kernwaarde reflectie inhoudelijk naar een hoger niveau te krijgen. Dat is o.i. goed gelukt.  
 Gedurende de dag hebben wij een behoorlijke groei waargenomen .  
 Zowel zichtbaar als uit gesprekken met leerlingen en teamleden.

### 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

4.5 & 4.6 zie hiervoor aanbeveling 3 en het Daltonhandboek  
 4.7 Tweejaarlijkse tevredenheidspeilingen op schoolniveau en door de klassenvergaderingen  
 4.8 zie hiervoor aanbeveling 4.

### bevindingen visitatieteam

Er is ruimte voor collegiale consultaties waardoor leerkrachten in staat worden gesteld om van en met elkaar te leren en elkaar te voorzien van feedback.  
 Iedere groep past reflectie toe.

### 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

4.9 Op bestuursniveau hebben wij een AMOS academie. Zie hiervoor ook 3.7 en aanbeveling 1.

4.10 Dit is uitgezet vanuit de 'ik' doelen, de drieweggesprekken en het rapportfolio wat dit schooljaar wordt ingevoerd. E.e.a. is nog in ontwikkeling en zal verder geoperationaliseerd en geborgd worden.

### bevindingen visitatieteam

De ik-doelen, het dit schooljaar ingevoerde drieweggesprek en het digitale rapportfolio zijn mooie, zichtbare ontwikkelingen.

Er zijn z.g. Professionele Leer Gemeenschappen gevormd. Zo'n PLG is een prima gremium om nieuwe ontwikkelingen te bespreken maar ook te reflecteren op lopende ontwikkelingen.

## 5. Effectiviteit / doelmatigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

5.1 Input vanuit drieweggesprekken. Verder wordt er gedifferentieerd op ontwikkeling.

5.2 De tijdsinvesteringen voor de opdrachten op de weektaak worden met leerlingen besproken. Ook hierin vindt differentiatie plaats.

5.3 Dit vindt plaats maar kan per leerling verschillen.

### bevindingen visitatieteam

Op de Neptunus wordt gedifferentieerd gewerkt. Vanaf groep 1 zijn drie niveaus zichtbaar. Op de weektaak is zichtbaar welke doelen centraal staan en welke oefenstof past bij het niveau. Ook wordt een tijndicatie gegeven, waardoor de leerling kan inschatten wanneer hij het werk kan inplannen. Leerlingen kunnen aangeven of ze extra instructie nodig hebben. Nog niet in alle groepen wordt vooraf getoetst, waardoor een leerling nog niet overal de mogelijkheid heeft om zelf te bepalen of hij de instructie nodig heeft.

### 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

5.4 Op schoolniveau hebben wij jaarlijks een kleine- en grote schoolbespreking. Daarnaast vinden er ook groeps- en leerlingbesprekingen plaats.

5.5. Kort en bondig uitleggen is voor sommigen een aandachtspunt.

5.6. Ja, o.a. door het gebruik van coöperatieve leerstrategieën.

5.7, 5.8, 5.9, 5.10 Vanuit het competentieprofiel leerkracht zijn, wat ons betreft, dit kerncompetenties waar iedere leerkracht aan (moet gaan) voldoen. Jaarlijks houden wij start- en functioneringsgesprekken waaruit individuele doelen worden geformuleerd. Op deze individuele doelen kan zonodig coaching plaatsvinden. Ook kan het voorkomen dat wij collectieve doelen formuleren waar dan schoolbrede scholing voor wordt ingezet.

### bevindingen visitatieteam

We hebben afwisselende leeractiviteiten gezien. Ook hebben we gezien dat de leerkrachten de leerlingen uitdagen. Wanneer de leerkrachtsturing nog wat meer verschuift naar gedeelde sturing of leerling-sturing, zal dit de effectieve tijdsbesteding doen toenemen.

### 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

5.11 De thema's tijd, ruimte en middelen komen voortdurend aan de orde. Als basis is dit goed op orde, wensen blijven er altijd (o.a. opnieuw inrichten van de bibliotheek).

5.12 De leerkrachtenvaardigheden zijn afgestemd op ons Daltonprofiel. *“Wat wij aan leerlingen vragen aan vaardigheden, vragen wij ook aan onszelf vanuit onze voorbeeldfunctie”*

5.13 Vanuit de middelen voor basis- en extra ondersteuning kan er passende zorg worden geboden aan leerlingen die dit nodig hebben.

#### bevindingen visitatieteam

Het gebouw wordt effectief gebruikt, de leerlingen mogen werken op de gangen en stil werken in de bibliotheek. Er zijn daarnaast nog verschillende ruimtes die kunnen worden ingezet. Er zijn zeker doorgaande lijnen zichtbaar, maar toch zien we ook dat het per bouw / leerkracht nog wel verschilt. Wanneer jullie nog meer zorgen voor doorgaande lijnen is dat effectief voor de leerlingen en leerkrachten wanneer ze naar een volgende groep gaan.

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

- 6.1 Zie hiervoor het Daltonhandboek.  
 6.2 Wij hebben een Dalton PLG met drie leerkrachten.  
 6.3 Ja, als extra hebben wij vanaf dit jaar in elke nieuwsbrief voor ouders een Daltonitem wat wij uitlichten vanuit de theorie.  
 6.4 Ja  
 6.5 Met name de ruime gangen spelen hierin een belangrijke rol.  
 6.6 In de tweejaarlijks leerling-, ouder-, en personeelstevredenheidsspeiling komt dit naar onze mening nog te weinig impliciet aan bod. Dit is een aandachtspunt.  
 6.7 Ja, 8-11 gaan wij als team naar de Dalton regio studiedag.  
 6.8, 6.9.& 6.10 Dit kunnen wij op alle niveaus nog veel explicieter maken.

### bevindingen visitatieteam

Het aangeleverde visitatieverslag geeft summier informatie. Wij hadden daarin graag gelezen hoe de aanbevelingen van de vorige visitatie aangepakt zijn, hoe het staat met de vorderingen in de ontwikkelingen met mogelijk een blik op de ( nabije) toekomst. Het daltonhandboek verdient een kritische blik van jullie. (Tip: let op een consequent gebruik van termen en op spelling)

In de school zien we gelukkig veel meer dan we uit het daltonhandboek halen. Er wordt niet gewerkt met een daltoncoördinator maar met een Professionele Leer Gemeenschap (PLG) dalton. Dit is een goede ontwikkeling. Houd goed in de gaten dat er regelmatig borging van de gestelde en behaalde doelen moet plaatsvinden. Een ontwikkelplan zou hierbij kunnen helpen. Breng alle ontwikkelingen die jullie

van plan zijn aan te pakken in beeld en hang er een tijdpad aan. Het geeft rust omdat je zo niet met van alles tegelijk bezig bent.

Er wordt op de website o.i weinig aandacht besteed aan het daltononderwijs. Zet het daltonhandboek op de website en zodat ouders genoeg kunnen vinden over het daltononderwijs. Hier kunnen mogelijk ook nieuwe ouders mee getrokken worden.

We hebben hele mooie ontwikkelingen gezien in de school. Veel leerkrachten zijn bezig met experimenten. Leg ze vast en zet er actie op.

De website waarmee wij het moesten doen, was verouderd. Op de dag van de visitatie ging een geheel nieuwe website de lucht in.



### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

Wij spreken met een negental leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8. Al snel wordt ons duidelijk dat deze leerlingenraad een wat andere karakter heeft dan dat we doorgaans op scholen meemaken. Deze raad is op de eerste plaats een 'eco-raad'. Wetenschap Natuur en Technologie is het profiel waarmee de school zich afficheert. Onderwerpen als meer zonnepanelen op het dak, energieneutrale school, de daktuin, de verzorging van de kippen die daar een plekje hebben, natuur in het algemeen komen aan de orde in deze stadsschool. De raad komt regelmatig bijeen onder leiding van een leerkracht maar ook zelfstandig.

De leerlingen organiseren ook bv. mee aan een sponsorloop die deze keer geld moet opleveren voor de eigen school.

Als wij 'dalton' ter sprake brengen weten de leerlingen ons daarover goed te informeren. Dan worden zaken genoemd als samenwerken en samenwerkingsplekken, zelfstandig werken, het stelsel van 'vergunningen' om buiten het lokaal en zelfs op een plek uit het zicht van de leraar elders in school te werken, de uitgestelde aandacht, de instructie en zo nodig de extra instructie.

De leraren zijn fijne mensen bij wie je terecht kunt met je vragen en opmerkingen. Pesten komt volgens de leerlingen niet voor. "Iedereen is gelijk" is het motto.

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Het team van de Neptunus bestaat uit enthousiaste, bevlogen mensen, deels mensen die nog maar een paar jaar werken op deze school. Er is een groot, sterk teamgevoel; de sfeer is goed. Wanneer iemand ergens mee zit, zal elke collega zijn best doen te helpen. Als heel fijn wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle leerlingen, genoemd en ervaren. Wanneer een leerkracht pauze heeft en er gebeurt iets met één van zijn/haar leerlingen onder verantwoordelijkheid van de toezichthoudende collega dan lost die collega dat op. Ook spreken alle leerkrachten elkaars kinderen aan op de gangen. In sommige groepen wordt groepsdoorbroken gewerkt. De collega's werken samen in PLG's.

De leerkrachten lopen makkelijk bij elkaar binnen. Binnen de bouwen wordt intensief samengewerkt. Tip : contacten tussen de bouwen kan ook veel opleveren. Er is regelmatig de mogelijkheid tot collegiale consultatie. De leerkrachten zijn trots op hun onderwijs en hun daltonschool en willen hun werkwijzen graag met ons delen.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

Hoe heeft de school na het bezoek vijf jaar geleden dalton vorm gegeven ?  
Vijf jaar geleden na het verbetertraject zijn er mooie stappen gemaakt.  
Er is bewust gekozen voor verandering. We hebben de visie van ons onderwijs kunnen doorontwikkelen zoals de flexplekken , het drieweggesprek , het rapportfolio. Als school hopen wij op tips vanuit het visitatieteam.

Het visitatieverslag is tot stand gekomen door met het MT meerdere malen om de tafel te zitten en is er overleg geweest met het team of de dingen nog zo gebeuren zoals het beschreven staat . Als dit niet het geval was is het aangepast of aangevuld. Dit was een mooi reflectiemoment. De aanbevelingen zijn in het geheel meegenomen. Er is dit schooljaar gestart om in iedere nieuwsbrief een stukje over dalton te schrijven.

Er is vanuit het visitatieteam besproken dat de aangeleverde stukken erg summier zijn. De schoolgids was niet op de website te vinden. Dat heeft o.a. te maken met het vernieuwen van de website Die is tijdens de visitatiedag vernieuwd weer online komen.

De ontwikkelpunten van de school zijn het pedagogisch klimaat en de ontwikkelingen borgen met elkaar.

Wij mogen als visitatieteam vandaag beslist de crealesen in groep 6/7 , ontwerpend en onderzoekend leren in groep 8 en het profiel wetenschap en techniek niet missen.

N.B. In het gesprek aan het einde van de middag geeft de gymleraar aan het jammer te vinden dat wij geen sportles hebben gezien. Die was niet opgenomen in het dagrooster wegens mogelijk logistieke problemen.

## Uit de gesprekken met ouders

Helaas is de spoeling dun. We hebben een goed gesprek met slechts 1 ouder (moeder). Deze ouder heeft een kind in groep 3 en een kind in groep 6. Het gezin heeft destijds bewust voor de Neptunus gekozen, in de eerste plaats vanwege het techniekprofiel en daarnaast ook vanwege het daltonconcept. Het sociale aspect daarvan sprak haar met name aan. Ze merkt dat haar kinderen leren aan te geven wat ze wel en wat ze niet kunnen en dat ze dus ook leren om hulp te vragen aan de leerkracht of anderen wanneer ze iets nog niet kunnen. Ook het feit dat kinderen leren elkaar te helpen vindt deze ouder belangrijk.

De school informeert ouders regelmatig via de nieuwsbrieven en e-mails over daltonontwikkelingen. Ook horen ouders via deze weg wat er op de studiedagen aan bod is gekomen.

De ouder geeft aan dat ze daltonontwikkelingen die beschreven worden ook terug ziet in de school. Een voorbeeld daarvan is het drieweggesprek, dat nieuw is. Kinderen vertellen zelf aan hun ouder(s) en leerkracht over hun gekozen ik-doelen en ontwikkelingen.

Een ontwikkelpunt vindt de ouder de communicatie van de school. Dat gaat met name over problemen op het gebied van het vinden van leerkrachten waar de school mee te maken had. De ouder geeft als advies: wees eerlijk naar ouders toe, communiceer open over het probleem, ook als je nog geen oplossing hebt.

De directeur is zichtbaar, staat regelmatig in de ochtend bij de deur, en is ook toegankelijk voor ouders. De leerkrachten zijn ook toegankelijk.

De moeder is erg tevreden over de leerkrachten die ze kent. In beide gevallen leren de kinderen verantwoordelijkheid te dragen voor hun werk en voor andere taakjes. Ook het leren plannen ziet ze terug als ouders. Door middel van het drieweggesprek is het zelfs zo dat de manier van plannen en opruimen van school nu ook thuis is overgenomen.

## Uit de gesprekken met het bestuur

### naam bestuurslid: de heer L. Polman

Wanneer de bestuurder met de leerlingen van de Neptunus in gesprek gaat over eigenaarschap, is hij onder de indruk. Hij merkt dat leerlingen dit onderwerp de moeite waard vinden en het ervaren, merken en voelen in het dagelijks leven. Dit gegeven betekent ook wat voor de stad Amsterdam.

De stad ontwikkelt zich in een rap tempo. Het is belangrijk om mee te bewegen met deze ontwikkelingen.

Dit gebeurt binnen het bestuur Amos o.a. door 'bij elkaar in de keuken te kijken'. Scholen gaan n.a.v. een onderzoeksvraag op bezoek bij een andere school, het liefst van een ander bestuur. Ook het bestuur bezoekt andere besturen. Daarnaast bestaat er een Amos- leerlingenraad, die meedenkt over thema's die de stad Amsterdam aangaan.

Daltonschool Neptunus heeft de afgelopen 4,5 jaar, zo lang als dat deze bestuurder voor Amos werkt, de volgende ontwikkelingen doorgemaakt:

- Een nieuwe directie
- De krimp in de wijk
- Profilering Wetenschap Natuur en Technologie
- Voortgaande ontwikkeling van het daltononderwijs op de school

De Neptunus is een actieve school, op zoek naar ontwikkeling. Dat heeft ook te maken met de nieuwe leerkrachten die de school heeft aangetrokken. 'Nieuw bloed' zorgt voor een positieve stimulans.

Wat kan er beter? De communicatie en de profilering. Stel vragen: Wat zijn belangrijke criteria voor ouders? Het gaat om het bewustzijn – we zijn een daltonschool. Sluit wat wij doen nog aan bij de behoeften van de ouders? Daarin niet alleen reclame maken, maar ook waarmaken wat je zegt. Nu is het daltononderwijs nog niet voldoende bekend bij de ouders. Denk daarbij ook aan de website en het daltonhandboek.

## 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

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor <b>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	Maak een volgende stap naar meer eigenaarschap van de leerlingen
Nr.2	Breng gewenste ontwikkelingen goed in beeld en hang er een tijdpad aan op basis van door jullie gekozen prioriteit. Zorg voor goede borging.
Nr.3	Maak duidelijk wat jullie willen met keuzewerk en hoe gaan jullie dat vorm geven
Nr.	

Nr.	
-----	--

### slotopmerkingen

Ons compliment voor de samenwerking die wij ervaren bij de leraren. Hun eigenaarschap van het vak is duidelijk voor ons.  
Op het gebied van samenwerken is er best veel aanwezig, maar borg het wel duidelijk en overzichtelijk.  
Dank voor alle openheid die jullie boden zodat wij ons werk als visiteurs goed konden doen.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

## 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 visitatie in zijn geheel als prettig ervaren en zijn trots op onze beoordeling. De gesprekken waren open en verliepen op een prettige manier. Wel vonden wij het aantal visiteurs van zes personen overweldigend en veel voor een niet zo'n grote school. Verder kwamen de visiteurs niet altijd op de afgesproken tijd in de groepen. Voorafgaand aan de visitatie bleek het visitatieverslag niet conform jullie wens te zijn ingevuld. Wellicht is het handiger om daar voortaan meer gerichte instructies voor te krijgen.

Wij nemen uw aanbevelingen ter harte. Onderstaande plannen n.a.v. de aanbevelingspunten zijn voor een deel al lopend. Overlap van de verschillende plannen heeft te maken met onze integrale werkwijze. Uw conclusie m.b.t. de goede samenwerkingscultuur die heerst bij onze school zal zeker helpend zijn bij de verdere doorontwikkeling van ons Daltononderwijs.

Team Daltonschool Neptunus

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak een volgende stap naar meer eigenaarschap van de leerlingen
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bij iedere samenwerkingsopdracht voor leerlingen houden we een rolverdeling aan met taken (denk aan: leider/voorzitter/coördinator, tijdsbewaker, materiaalbewaker, notulist, ontwerper, coach, etc.). <b>Doel: De samenwerking verloopt soepel, kinderen vergroten hun talenten, kinderen leren van elkaars talenten.</b></li> <li>2. 'Modellen' van vaardigheden en ruimte geven aan kinderen om zelf te ontdekken. Leerkrachten laten meer los. <b>Doel: Kinderen ontdekken zelf en leren daardoor meer en onthouden het beter.</b></li> <li>3. We willen graag dat er goed voor onze materialen wordt gezorgd en dat kinderen zich beseffen dat ze hier onderdeel van zijn, zij zijn belangrijk! Datzelfde geldt voor de sfeer in de groep. <b>Doel: Verantwoordelijkheidsgevoel voor materiaal en de sfeer in de klas vergroten.</b></li> </ol> <b>Actiepunten:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulering (hele school hetzelfde) voor rollen, rollen op papier zetten. Verdelen onder collega's, makkelijk in te zetten.</li> <li>2. Leerkrachten moeten de coachende rol aannemen. Studiedag/ochtend hiervoor plannen met externe.</li> <li>3. Observatielijst maken voor het opruimen. Klassendienst systeem Sheen verder uitwerken.</li> </ol>
<b>uitvoerenden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loesanne en Tamara werken het voor de hele school uit. <b>Alle leerkrachten gaan het gebruiken.</b></li> <li>2. Maaïke bespreekt dit in het MT. We voeren dit met <b>het hele team</b> uit.</li> <li>3. Floris en Sheen maken de lijst en werken het systeem voor de hele school uit. <b>Alle leerkrachten gaan het gebruiken.</b></li> </ol>
<b>tijdvak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinsdag 21 januari mail van Loesanne, reactie van dit team binnen 2 dagen. <b>Implementeren vanaf maart 2020.</b></li> <li>2. Eerstvolgende MT is 27 januari. <b>Cursus nog in schooljaar 2019-2020 inplannen.</b></li> <li>3. 20 januari uitwerken. <b>Implementeren vanaf maart 2020</b></li> </ol> <p>We komen op dinsdag 28 januari bij elkaar om te reageren op ideeën en het verder uit te werken.</p>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Studietoelichting over coachende rol leerkracht. Mirjam? Bob?</li> </ol>
<b>toelichting</b>	n.v.t.

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Breng gewenste ontwikkelingen goed in beeld en hang er een tijdspad aan op basis van door jullie gekozen prioriteit. Zorg voor goede borging.
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invoering 'MijnRapportfolio'</li> <li>2. Leerlingen van groep 8 brengen hun eigen ontwikkeling in kaart door het stellen van persoonlijke leerdoelen, zowel op cognitief gebied als op talentontwikkeling. Dit wordt in groep 8 als proeftuin geïmplementeerd.</li> </ol>
<b>uitvoerenden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werkgroep 'MijnRapportfolio', leerkrachten, leerlingen.</li> <li>2. Leerkrachten groep 8 en leerlingen van groep 8.</li> </ol>
<b>tijdvak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschreven in schoolontwikkelplan Rapport en Portfolio <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018-2019: Inventariseren wensen en onderzoek naar mogelijkheden</li> <li>- 2019-2020 1<sup>e</sup> helft: Start met invoeren</li> <li>- 2019-2020 2<sup>e</sup> helft: Onderdelen verder uitwerken</li> <li>- 2020-2021: Laatste onderdelen toevoegen en verder uitwerken.</li> </ul> </li> <li>2. 2019-2020 1<sup>e</sup> helft: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stappenplan voor de leerlingen gemaakt</li> <li>- Leerlingen stellen per les een eigen leerdoel op en reflecteren dmv afkleuren op de weektaak</li> </ul> 2019-2020 2<sup>e</sup> helft: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weektaak aanpassen om dit alles goed te kunnen verwerken, mbv feedback van de leerlingen</li> <li>- Verwerken van de behaalde leerdoelen in MijnRapportfolio</li> <li>- Evalueren met de leerlingen in groep 8, vervolgens presenteren in de bovenbouw</li> </ul> 2020-2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na een positief resultaat doorvoeren in de groepen 7 en eventueel later naar groep 6.</li> </ul> </li> </ol>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschreven in schoolontwikkelplan Rapport en Portfolio</li> <li>2. Leerkrachten van groep 8 volgen de Daltonopleiding</li> </ol>
<b>toelichting</b>	n.v.t.

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak duidelijk wat jullie willen met keuzewerk en hoe gaan jullie dat vorm geven
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Groep 1 t/m 4 werkt met een themakast als keuzewerk. Leerkrachten richten een themakast in op thema, doelen of vakgebied.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. In de groepen 5 t/m 8 wordt er gewerkt met keuzewerk. Hiervoor is er een lessenserie ontwikkeld en wordt deze begin het schooljaar gepresenteerd aan de groep als introductie op het keuzewerk. Dit kan plaatsvinden tijdens techniek of creatief. Idee: 1 per keer per week wordt aardrijkskunde of geschiedenis gegeven. Daardoor blijft er tijd over voor keuzewerk. Om de kinderen wat meer te sturen in het kiezen van een onderwerp is er een ideeën box in de bibliotheek. De ideeën box is geïnspireerd op de meervoudige intelligenties</li> <li>3. Elke leerling moet 30 minuten per week keuzewerk inroosteren op de planner. Hierdoor voorkomen we dat het geen 'klaaropdracht' is voor snelle leerlingen, maar dat elke leerling elke week 30 minuten aan het keuzewerk besteed. Aan snelle leerlingen kunnen wel hogere eisen worden gestel</li> <li>4. Voor elke leerling is er een opdrachtenboekje (plan van aanpak) wat ingevuld wordt voordat ze aan het onderzoek beginnen.</li> <li>5. Wij gaan collegiale consultaties houden om te monitoren of het keuzewerk op de juiste manier wordt ingezet. Wij kunnen dan ook ingrijpen als het niet zou lopen.</li> </ol>
<b>tijdvak</b>	<p>Keuzewerk gaat elke leerkracht voorbereiden tot de voorjaarsvakantie, zodat de groep na de voorjaarsvakantie met het keuzewerk kan beginnen. (groep 1 t/m 4 zorgt voor keuzekasten en de groepen 5 t/m 8 zorgt ervoor dat de presentatie vooraf is gelezen en de boekjes voor het Plan van Aanpak Keuzewerk klaar liggen). Na de voorjaarsvakantie moet op elke taak 30 minuten keuzewerk staan, zodat de kinderen dit ook zelfstandig kunnen inplannen en dus ook kunnen afkleuren.</p> <p>Begin het nieuwe schooljaar moet in de planning worden opgenomen wanneer de introductie van het keuzewerk wordt gegeven.</p>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	n.v.t.
<b>toelichting</b>	n.v.t.

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverlag)	
<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

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.